



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La gestión educativa y la percepción de la imagen
institucional en las Instituciones Educativas de la red 06
UGEL 07 - 2012

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Sara Victoria Mendoza Ahumada

ASESOR:

Dr. Hernán Cordero Ayala

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2015

Dedicatoria

A Dios que me ha dado la vida y fortaleza para terminar este proyecto de investigación.

A mis Padres por estar ahí cuando más los necesité; en especial a mi madre por su ayuda y constante cooperación. A mi hija que es la razón de mi existencia.

Agradecimiento

Este trabajo de investigación no hubiera llegado a su culminación sin el valioso apoyo y la confianza que me han prestado de forma desinteresada tanto profesores, colegas como familiares a quienes quiero expresar mi gratitud.

Debo un especial reconocimiento a mi asesor de tesis por saber compartir su valiosa experiencia y erudición en metodología de la investigación y por guiarme a lo largo de este duro pero importante proceso de investigación.

También debo reconocer el valioso apoyo de muchos de mis colegas que me proporcionaron consejo valioso e información muy importante sobre mi tema de investigación.

Todo esto nunca hubiera sido posible sin el amparo incondicional de mi familia, mis padres, mis hermanos e hija.

A todos ellos mi reconocimiento e infinita gratitud.

Presentación

Pongo a disposición de los miembros del jurado el presente estudio sobre la gestión educativa y la percepción de la imagen institucional en las instituciones educativas de la RED 06- UGEL 7.

El estudio es relevante en la gestión educativa actual caracterizada por una cada vez mayor competitividad en la gestión de las instituciones educativas orientada a mejorar la calidad de la educación. Asimismo, porque la variable imagen institucional ha sido poco estudiado en nuestro medio a pesar de la importancia para la gestión educativa.

Considero que, el problema de investigación de la relación entre la gestión educativa y la imagen institucional, es importante por cuanto se intenta aproximarse a un problema complejo, tradicionalmente poco comprendido en el campo educativo pero que resulta clave en el desarrollo institucional.

La investigación se ha formulado en base a información obtenida de fuentes primarias y secundarias y de acuerdo a los criterios de la metodología de la investigación educativa pero que como toda obra humana es falible y por consiguiente sujeto a su perfeccionamiento de acuerdo a las observaciones del jurado.

El estudio comprende cuatro capítulos: el Capítulo I se refiere al problema de investigación; el Capítulo II se refiere al Marco teórico; El Capítulo III, describe el Marco metodológico; el Capítulo IV se refiere a los Resultados de la investigación, se elaboran las conclusiones y las sugerencias.

La Autora

Resumen

Se diseñó una investigación básica, descriptiva y correlacional con el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la percepción de la imagen institucional según la apreciación de los docentes.

La muestra estuvo constituida por 143 docentes de las instituciones educativas de la RED 06 – UGEL 07 Lima. Se diseñaron dos instrumentos, para medir la variable gestión educativa y la variable Percepción de la imagen institucional. Mediante prueba X^2 se determinó que entre las dos variables y entre las dimensiones de la gestión educativa y la variable Percepción de la imagen institucional existe una asociación significativa lo que dio lugar a determinar el coeficiente de correlación de Spearman entre ellos.

El análisis estadístico correlacional ha dado evidencia para concluir que y entre la entre gestión educativa y la Percepción de Imagen institucional existe una alta correlación positiva y significativa ($\rho=0.782$ y $p_valor < 0.05$); del mismo modo que entre la dimensión planificación de la gestión educativa y la percepción de la imagen institucional percibida por los docentes, ($\rho= 0.754$ y $p_valor < 0.05$). Asimismo, existe una correlación positiva y significativa entre la dimensión organización de la gestión educativa y la percepción de la imagen institucional ($\rho =0.761$ y $p_valor < 0.05$); entre la dimensión dirigir y la percepción de la imagen institucional ($\rho = 0.739$ y $p_valor <0.05$); entre la dimensión controlar de la gestión educativa y la percepción de la imagen institucional ($\rho = 0.72$ y $p_valor < 0.05$).

Palabras claves: Gestión educativa, percepción, Imagen institucional.

Abstract

Research was designed substantive, descriptive and correlational in order to determine the relationship between the educational management and institutional image perception at the discretion of teachers.

The sample consisted of 143 teachers of educational institutions of the RED 06 - UGEL 07 Lima. Two instruments were designed to measure the variable educational management and Perception of institutional image. By X2 test determined that between the two variables and between the dimensions of the educational management and variable institutional image perception of a significant association that led to determine the Spearman correlation coefficient between them.

Statistical analysis has been correlational evidence to conclude that between educational management and Institutional Image Perception there is a high positive and significant correlation ($\rho = 0.782$ and $p_valor < 0.05$), in the same way between the size of administrative planning and institutional image perception perceived by teachers, ($\rho = 0.754$ and $p_valor < .05$) . There is also a significant positive correlation between the size and organization of the educational management and institutional image perception ($\rho = 0.761$ and $p_valor < 0.05$), also between the dimension of organization and institutional image perception and between direct dimension and perception of the institutional image ($\rho = 0.739$ y $p_valor < 0.05$), between the function of administrative control and perceived corporate image ($\rho = 0.721$ and $p_valor < .05$)

Key words: educational management, perception, institutional image.

Indices

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice	vii
Índice tablas	x
Índice de figuras	xii
introducción	xii
Capítulo I Problema de investigación	
1.1 Planteamiento del problema	15
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problema específico	17
1.3 Justificación	17
1.3.1 Justificación teórica	18
1.3.2 Justificación pedagógica	18
1.3.3 Justificación práctica	18
1.3.4 Justificación metodológica	18
1.4 Limitaciones	19
1.5 Antecedentes	19
1.5.1 En el ámbito nacional	19
1.5.2 En el ámbito internacional	21
1.6 Objetivos	23
1.6.1 Objetivo general	23
1.6.2. Objetivos específicos	23
Capítulo II Marco teórico	
2.1 Bases teóricas de la Gestión Educativa	26
2.1.1. Definición de Gestión educativa	26

2.1.2. Dimensiones de la gestión educativa	31
2.1.3. Evaluación de la gestión educativa	32
2.2 Bases teóricas de la percepción de la Imagen Institucional	34
2.2.1 Definición conceptual percepción de imagen institucional	34
2.2.2 Diferencias conceptuales entre imagen, posicionamiento y Reputación	37
2.2.3 Importancia de la imagen institucional	40
2.2.4 Origen y evolución de la Percepción de la Imagen Institucional	43
2.2.5 Características de la percepción de la imagen Institucional	44
2.2.6 Dimensiones de la imagen institucional	46
2.2.7 Evaluación de la imagen institucional	50
2.3 Definición de términos básicos	51

Capítulo III Marco metodológico

3.1 Hipótesis	54
3.1.1. Hipótesis general	54
3.1.2. Hipótesis específicas	54
3.2 Variables	54
3.2.1 Definición conceptual	54
3.2.2. Definición operacional	56
3.3 Metodología	58
3.3.1 Tipo de investigación	58
3.3.2 Diseño de investigación	58
3.4 Población y muestra	59
3.4.1 Población	59
3.4.2. La muestra	59
3.5 Método de investigación	59
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	61
3.6.1 Técnicas	61
3.6.2 Instrumentos	61

3.6.3 Descripción de los Instrumentos	62
3.6.4 Nivel de confiabilidad de los instrumentos	65
3.6.5 Validación de los instrumentos	66
3.7 Método de análisis de datos	68
Capítulo IV Resultados	
4.1 Resultados	70
4.2 Resultados Inferenciales	74
4.3 Discusión	82
CONCLUSIONES	86
SUGERENCIAS	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	91
ANEXOS	
Anexo 1. Matriz de consistencia	98
Anexo 2. Instrumentos	103
Anexo 3. Validación de instrumentos	106
Anexo 4. Base de datos	118

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable gestión educativa	56
Tabla 2. Operacionalización de la variable Imagen Institucional	57
Tabla 3. Población de estudio	60
Tabla 4. Muestra de estudio	60
Tabla 5. Dimensiones cuestionario Gestión educativa	62
Tabla 6. Escala de respuestas	62
Tabla 7. Baremos cuestionario gestión educativa	63
Tabla 8. Dimensiones de Percepción de la Imagen institucional	63
Tabla 9. Escala de respuestas: Percepción de la Imagen institucional	64
Tabla 10. Baremos cuestionario percepción de la imagen institucional	64
Tabla 11. Coeficiente Alfa de Cronbach	65
Tabla 12. Coeficiente Alfa de Cronbach	65
Tabla 13. Cuadro de validación del instrumento Gestión educativa	66
Tabla 14. Cuadro de validación del instrumento Percepción de la imagen institucional	67
Tabla 15. Niveles de apreciación de la gestión educativa	70
Tabla 16. Niveles de apreciación de la imagen institucional	71
Tabla 17. Distribución de frecuencias entre la gestión educativa y la imagen institucional	72
Tabla 18. Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión educativa y la imagen institucional	73
Tabla 19. Distribución de frecuencias entre la función de planificación y la imagen institucional	74
Tabla 20. Grado de correlación y nivel de significación entre la función de planificación y la imagen institucional	75
Tabla 21. Distribución de frecuencias entre la organización y la imagen institucional	76
Tabla 22. Grado de correlación entre la organización y la imagen institucional	77
Tabla 23. Distribución de función de dirigir y la imagen institucional	77
Tabla 24. Grado de correlación entre la función de dirigir y la imagen institucional	79

Tabla 25. Distribución de la función control y la imagen institucional	79
Tabla 26. Grado de correlación entre la función de control y la imagen institucional	81

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles porcentuales de la gestión educativa	70
Figura 2. Niveles porcentuales de la imagen institucional	71
Figura 3. Niveles entre la gestión educativa y la imagen institucional	72
Figura 4. Niveles porcentuales entre la función de planificación y la imagen institucional	74
Figura 5. Niveles porcentuales entre la organización y la imagen institucional	76
Figura 6. Niveles porcentuales entre la función de dirigir y la imagen institucional	78
Figura 7. Niveles porcentuales entre la función de control y la imagen institucional	80

Introducción

En el presente estudio se ha investigado “La gestión educativa y la percepción de la imagen institucional en las instituciones educativas de la RED 06- UGEL 7. 2012”, el estudio se hace desde la perspectiva del docente y consiste en analizar en qué medida la gestión educativa explica la percepción de la imagen institucional.

El estudio se formuló con el propósito de contribuir a conocer los aspectos más importantes relacionados con la gestión educativa como es la percepción de la imagen institucional que es parte de la visión de las instituciones educativas, poco estudiado en nuestro país.

Los resultados son valiosos como referencia para docentes y directivos de nuestras instituciones educativas por cuanto los aproxima tanto a los enfoques teóricos sobre las variables de estudio, así como la determinación de las dimensiones y los indicadores de medición de estas variables.

Para el desarrollo del tema se han revisado distintas fuentes bibliográficas y hemerográficas de las cuales se han extraído las citas pertinentes en el desarrollo del marco teórico de cada una de las variables de estudio.

El informe se ha dividido en cuatro capítulos: en el Capítulo I se analiza y se describe el problema de investigación, se formula las preguntas y los objetivos de investigación; en el Capítulo II se desarrolla el Marco teórico, se hace referencia a los antecedentes del estudio y se desarrolla las definiciones de las variables y sus dimensiones; en el Capítulo III, describe el Marco metodológico, se formula las hipótesis y se operacionaliza las variables, así como se describe la población y la muestra de estudio; en el Capítulo IV se exponen los resultados de la investigación y la discusión de los mismos; y por último se elaboran las conclusiones y se formulan algunas sugerencias.

Capítulo I
Problema de investigación

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad con los avances tecnológicos a nivel mundial, se hace necesario que el personal se capacite constantemente tanto en instituciones públicas y privadas, esto permite al personal demostrar óptimos resultados en su trabajo y proyectar una buena imagen a los demás.

El Perú es un país que demuestra muchas dificultades en gestión educativa, debido a que el personal no se encuentra preparado para realizar una buena gestión como lo manifiesta el autor. “Los directivos responsable de la conducción de las instituciones educativas no están en general preparados para ejercer cargos administrativos, por lo que realizan su gestión de manera empírica” (Ramírez, 2004, p. 20)

La ley general de educación y la ley de la carrera pública magisterial establece que:

El director de la gestión educativa es la máxima autoridad y el representante legal de la misma, es responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa, debiendo lograr óptimas condiciones para el adecuado desempeño profesional de los docentes, a fin de que los estudiantes obtengan las competencias necesarias por grado y edad. (UNESCO, 2011, pág. 9.)

Se considera que los directivos cumplen una importante función en la gestión de una institución educativa, pero existen normas que impiden una adecuada gestión educativa, como es el caso que el director no puede elegir al personal contratado idóneo para su institución es la UGEL quien envía al personal contratado, que muchas veces no cumple con las expectativas de la institución.

También se observa que los cursos de capacitación que envía la UGEL para el personal llegan a la institución el mismo día o cuando ya empezó, el docente debe planificar su tiempo para asistir a ellos y no ser improvisados. La participación de los docentes así como el apoyo de los padres de familia es

importante para crear una buena imagen institucional, el docente debe sentir un compromiso con la institución para superar las debilidades que esta presenta.

Por otra parte notamos la indiferencia de algunos directivos frente a la problemática de su institución, dejando al personal docente y administrativo que cumplan sus funciones sin una supervisión adecuada, esto origina retiro de alumnos a otras I.E., evasión de alumnos, malestar del personal y otros.

Al respecto el Manual de imagen institucional para centros educativos ocupacionales públicos sostiene:

La imagen de una institución educativa se refleja a partir de la manifestación de sus actividades, como por ejemplo la calidad de servicio que ofrece y su calificación por medio de atributos (satisfactorio – indiferente – no satisfactorio). El grado de conocimiento y percepción que las personas tiene sobre una institución y sus actividades, determinarán su reputación en el mercado. La imagen que proyectamos dependerá de todos los miembros de la comunidad escolar (CAPLAB, 2008, p. 14)

Como dice el autor la reputación que la institución en la comunidad dependerá de cada uno de sus integrantes, pero en especial del director, quien es la máxima autoridad. En la observación realizada en las instituciones que corresponde a la RED 06 de la UGEL 07.

Las instituciones educativas se preocupan por desempeñar una mejor gestión educativa para mejorar la calidad de los servicios que ofrece, creando en la comunidad una buena imagen institucional y con esto captar más alumnos del entorno, teniendo en cuenta que es importante cuidar la buena imagen de la institución educativa ante la comunidad del sector porque de esta manera mejores logros y mejores coordinaciones con otras instituciones para trabajar los temas transversales en forma integral.

Comenzando desde la plana jerárquica, docentes, administrativos y personal de servicio debemos cuidar la buena imagen de nuestras instituciones educativas

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la percepción de la imagen institucional según la apreciación de los docentes en las instituciones educativas de la RED 06 de la UGEL 07 – 2012?

1.2.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la función de planificación y la percepción de la imagen Institucional según los docentes en las instituciones educativas de la RED 06 UGEL 07 - 2012?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la función de organización y la percepción de la imagen Institucional según los docentes en las instituciones educativas de la RED 06 UGEL 07 - 2012?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la función de dirigir y la percepción de la imagen Institucional según los docentes en una institución educativa de la RED 06 UGEL 07 - 2012?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la función de controlar y la percepción de la imagen institucional según los docentes en una institución educativa de la RED 06 UGEL 07 - 2012?

1.3. Justificación

El presente estudio es importante porque permite conocer cuáles son los factores que están relacionados con la imagen institucional de la RED 06 UGEL07, que nos oriente a una mejor gestión educativa que nos permita administrar los recursos, para una mejor calidad educativa.

1.3.1 Justificación teórica

Desde el aspecto teórico, el presente estudio pretende conocer cómo la gestión educativa se relaciona con la imagen institucional del centro educativo y en el logro de objetivos y metas propuestas en el PEI de toda I.E. Con el fin de promover acciones que mejoren, las dificultades que presenta toda institución en el área de gestión educativa y mejorar la imagen institucional en la comunidad, para lo cual se revisa los enfoques y modelos teóricos sobre las variables de estudio.

1.3.2 Justificación pedagógica

La gestión educativa de toda institución recae en el director, el profesional que obtenga éste cargo debe ser gerente en su institución, ya que el éxito o el fracaso dependerá de la labor que el realice, el trabajo de investigación intenta definir cómo una buena gestión educativa nos ayuda a un reconocimiento positivo en nuestra comunidad y por ende a todos los integrantes que forman la comunidad escolar. Cuando el personal se sienta motivado logrará y exista buenas relaciones interpersonales alcanzará un mejor desempeño.

1.3.3 Justificación práctica

Actualmente se observa muchas deficiencias en la gestión educativa, esto ocasiona que la población tenga una opinión negativa de las instituciones educativas, esta investigación nos permite recolectar una serie de información que nos encamina a una visión de las características que debe tener una buena gestión educativa en una institución escolar para alcanzar una buena imagen institucional.

1.3.4 Justificación metodológica

Desde el aspecto metodológico, este trabajo de investigación pretende dar a conocer los aspectos que se debe tener en cuenta para una óptima gestión educativa y que esto refleje una imagen institucional positiva, y en las buenas relaciones entre su personal.

También aspectos deficientes para mejorarlos y reforzar lo positivo, mejorando la imagen institucional.

1.4. Limitaciones

El desarrollo de la presente investigación no ha estado exenta de limitaciones que han tenido que superarse. Entre las principales limitaciones que se reconocen se mencionan las siguientes:

Escasez de Tiempo. Debido a que se ha tenido que compartir el tiempo dedicado a la presente investigación con nuestras actividades laborales y académicas así como familiares.

Limitaciones teóricas. La revisión preliminar de la literatura nos reveló que en nuestro medio no se han realizado en los últimos años investigaciones sobre la relación gestión educativa y percepción de la imagen institucional, por lo que no se ha encontrado abundante información con relación a las variables trabajadas.

Falta de colaboración de algunos docentes que respondieron de manera incompleta, o con series repetidas y con marcas que no corresponden a las alternativas. En algunos casos no devolvieron las encuestas y otros no colaboraron con la encuesta por temor infundados.

1.5. Antecedentes

Luego de revisar diferentes tesis se han identificado algunas investigaciones que se han publicado en los últimos años tanto nacionales como internacionales, cuyos aportes presentados por investigaciones anteriores, contribuirán a un mejor entendimiento de las variables de estudio.

1.5.1 En el ámbito nacional

Suca, (2012) lleva a cabo un estudio titulado “Relación del Marketing Estratégico Relacional Educativo en la calidad de la Gestión Pedagógica en las Instituciones Educativas de la Red 07 en la Unidad Gestión Educativa Local 05 en San Juan de Lurigancho - Lima 2009”, con el objetivo de demostrar la relación del marketing estratégico relacional educativo y la calidad de la gestión

pedagógica. Se diseñó un estudio de tipo descriptivo-relacional de naturaleza cuantitativa y de diseño no experimental de corte transversal. Los resultados evidenciaron que entre el marketing estratégico relacional educativo y la calidad de la gestión pedagógica existe una correlación positiva considerable por lo que se concluye que a buen marketing estratégico relacional educativo mayor calidad de la gestión pedagógica. El autor en su investigación enfatiza el efecto de las relaciones públicas en la imagen de la institución educativa en la sociedad.

Yábar, (2013) hace un estudio de “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado”, con el objetivo de determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. Para cumplir con este objetivo se diseñó un estudio de tipo descriptivo relacional no causal, Ex post facto, cuantitativa y transversal, bajo un diseño no experimental. Los resultados indican que existe una relación directa proporcional entre la gestión educativa y la práctica docente, es decir, la variable práctica docente está siendo explicada por la gestión educativa 56.40%. Un aspecto importante en este estudio es considerar a la variable gestión educativa como una variable que comprende a las dimensiones Gestión Directiva, Gestión Administrativa, Gestión Pedagógica, y Gestión de la Comunidad.

Solís, (2007) conduce un estudio titulado “El manejo del marketing en el servicio educativo; en la organización educativa Continental”, con el objetivo de analizar y describir teórica y empíricamente las características del marketing educativo dentro del cual se comprende a la imagen institucional. Con este objetivo se diseñó un estudio de tipo descriptivo y diseño no experimental. Los resultados en base a la experiencia acumulada en una institución educativa, revelaron que el mercado cambia continuamente y es cada vez más difícil de satisfacer. La competencia cada vez es más fuerte y desleal. El trabajo efectivo en el marketing educativo se basa en un trabajo coordinado entre la dirección, el personal administrativo y la plana docente. Por lo que se concluye que el Marketing lo deben aplicar todos los miembros de la organización. La

aplicación del Marketing es imprescindible para cualquier institución educativa; pública o privada pequeña o grande, nacional o internacional que pretenda lograr la aceptación de su mercado. El trabajo de marketing es continuo, y siempre en crecimiento, porque ahora pertenecemos a la aldea global ósea el mundo.

1.5.2 En el ámbito internacional

Fernández, (2010) hace un estudio titulado “Diagnóstico y propuesta de imagen corporativa de la UNEDI de la ciudad de Ibarra”, con el objetivo de analizar el sustento teórico, tecnológico de Imagen Corporativa de la UNEDI de la ciudad de Ibarra, con la finalidad de hacer una propuesta tecnológica con este fin se diseñó un estudio de tipo descriptivo y de diseño no experimental. Los resultados revelaron que los empleados de la universidad conocían claramente el concepto de imagen corporativa asociando principalmente la imagen corporativa al logotipo de la institución considerando que el logotipo no es suficientemente llamativo, estando en su mayoría que la imagen corporativa debería ser complementada. A partir de este diagnóstico diseñó una propuesta de imagen corporativa la cual tuvo gran acogida por todo el personal docente, administrativo y alumnado de décimo año de la Unidad Educativa a distancia de Imbabura UNEDI del cantón Ibarra provincia de Imbabura

Matute (2008) llevó a cabo un estudio sobre “La comunicación e imagen institucional del Colegio Técnico Nacional Manta” con el objetivo de determinar las ventajas que brinda la comunicación e imagen institucional al desarrollo de una imagen institucional fortalecida del Colegio Técnico Nacional. Se diseñó un estudio analítico descriptivo. Los resultados de la investigación indican que existe una pobre imagen institucional debido a que no se han incorporado nuevas tendencias de comunicación organizacional debido a escasos recursos económicos; desconocimiento de las autoridades; desinterés de las autoridades y falta de capacitación. Se concluye que la adecuada planificación en comunicación organizacional contribuye mucho a fortalecer el desarrollo de la institución educativa. Con una adecuada planificación en comunicación organizacional contribuirá a elevar la imagen institucional del Colegio Técnico Nacional “Manta”.

Fonseca (2009) hace un estudio sobre la “Estrategia organizacional para posicionar una institución Escolar Pública. Caso: Colegio General Santander”, con el objetivo de diseñar y Plantear una estrategia de posicionamiento y pertenencia institucional para el Colegio General Santander. Se diseñó un estudio de tipo básico y descriptivo bajo un diseño no experimental y transversal. Los resultados del estudio revelaron que existe una falta de pertenencia de parte de los estudiantes hacia la institución, al igual que por parte del personal docente. Entre las principales conclusiones a las que llega el autor se pueden mencionare las siguientes: Aunque las instituciones educativas del sector público tienen un claro tinte humanístico, es importante que se realicen estrategias de posicionamiento, en donde se comunique claramente el diferencial, para así poder satisfacer las necesidades de la comunidad y desarrollar personas de bien con un fuerte compromiso social para el país.

Castro (2007) presentó los resultados de su estudio titulado “Directores principiantes dificultades y retos en el desempeño de sus funciones”. El objetivo general es Identificar y describir cuáles son las dificultades y los retos que enfrentan los directores principiantes de escuelas secundarias públicas en el estado de Yucatán en el desempeño de sus funciones. El tipo de investigación es descriptiva, y el diseño no experimental aplicando enfoques cuantitativos y cualitativos. Los resultados revelaron que los principales problemas que enfrentan los directores son relacionados con el tiempo, la responsabilidad, el equipo de trabajo, la disciplina, los asuntos externos, la relación con los padres de los alumnos y la educación especial lo que dificulta crear una mejor imagen pública de la escuela. Se concluye en la necesidad de avanzar en el mejoramiento de la imagen institucional.

Núñez, (2009) hace un importante estudio acerca de las “Diferencias y relaciones entre los términos identidad, imagen y reputación organizacional”, con el objetivo de analizar mediante una revisión de la literatura los términos Identidad, Imagen y Reputación Organizacional en un esfuerzo por condensar y organizar el conocimiento existente en este campo para delimitar los diferentes conceptos que agrupa esta área temática. El estudio fue de tipo descriptivo y

bajo un diseño de estudio no experimental. Los resultados del estudio develan que tanto la imagen como la reputación organizacional son el resultado de un proceso de adherencia que incorpora información que es utilizada por los distintos grupos de interés para formarse una percepción externa de la organización. El autor concluye que los elementos Identidad, Imagen y Reputación son interdependientes, que se complementa en esencia, pues unos dan origen a los otros y todos conforman un recurso intangible de mucho potencial.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la percepción de la imagen institucional según la apreciación de los docentes en la RED 06 de la UGEL 07- 2012.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación existe entre la función de planificación y la percepción de la imagen Institucional según la apreciación de los docentes en las instituciones educativas de la RED 06 UGEL 07.

Objetivo específico 2

Determinar la relación existe entre la función de organización y la percepción de la imagen Institucional según la apreciación de los docentes en las instituciones educativas de la RED 06 UGEL 07

Objetivo específico 3

Determinar la relación existe entre la función de dirigir y la percepción de la imagen Institucional según la apreciación de los docentes en las instituciones educativas de la RED 06 UGEL 07.

Objetivo específico 4

Determinar relación existe entre la función de controlar y la percepción de la imagen institucional según la apreciación de los docentes en las instituciones educativas de la RED 06 UGEL 07.

Capítulo II

Marco teórico

2.1 Bases teóricas de la Gestión Educativa

2.1.1 Definición de gestión educativa

La necesidad de tener un concepto claro de la gestión educativa nos induce a analizar primero el significado del término gestión.

Aunque en el campo de la gestión es difícil encontrar una definición estándar aceptado por todos para muchos términos de uso común, sin embargo, se puede lograr aproximaciones conceptuales como en el caso del término gestión sobre el cual se pueden encontrar dos definiciones clásicas que las pueden precisar:

Gestión es hacer las cosas a través de otras personas.

Gestión es trabajar con y a través de otras personas para lograr los objetivos de la organización y sus miembros. (Montana, 2008; p. 2).

De estas dos definiciones se puede inferir que la gestión es trabajar con y a través de otras personas para lograr los objetivos tanto de la organización como de sus miembros.

Para el Diccionario de la Lengua Española (2005) gestión significa acción y efecto de gestionar. En otras palabras es acción que se realiza para la consecución de algo o la tramitación de un asunto, es acción y efecto de administrar. Es la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles. Es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos.

Mientras que los pioneros de la administración científica intentan determinar la mejor manera de realizar un trabajo, los de la gestión administrativa exploran las posibilidades de una forma ideal (regla de oro) para poner todos los trabajos juntos y operar una organización.

Así, el objetivo principal de la escuela o la teoría de la gestión administrativa general, está en la búsqueda de "la mejor manera" de dirigir a las organizaciones. La escuela de gestión administrativa también se le llama "principios tradicionales de gestión". Henry Fayol, un industrial francés, es el principal arquitecto y padre de la teoría de la gestión administrativa.

En el campo educativo, la gestión educativa se refiere al conjunto de funciones administrativas que debe realizar en la institución educativa referida a: planificar, organizar, dirigir y controlar sus actividades educativas.

Todos los autores nos hablan de las funciones de planificar, organizar, dirigir y controlar, pero la UCV nos amplía el concepto con instrumentos como el estatuto, reglamento interno, manual de organización y funciones, que debe ser trabajado a principio de año en toda I.E. por todos los integrantes, en la actualidad vemos que muchas instituciones por diferentes motivos repiten todos los años los mismos instrumentos, sin tener en cuenta que la sociedad va cambiando y necesitamos adaptarnos a estos cambios y como es repetitivo muchos de los docentes desconocen y no se identifican con la institución, ocasionando que la gestión educativa sea rutinaria, sin progreso.

Cuatro elementos relacionados con la gestión

Planeación, planificar implica que el director piense con antelación en sus metas y acciones y que basan sus actos en algún método, plan o lógica y no es corazonadas los planes presentan objetivos de la organización.

Organización, es el proceso de ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos.

Dirección, dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales.

Control, es el proceso para asegurar que las actividades reales se justan a las planificadas. Instituto Multidisciplinario de especialización de puebla (IMEP, 2008, p. 15.)

La mayoría de los autores nos indican que los elementos indispensables para una gestión son: Planificar, organizar, dirigir y controlar, en esta revista se

da importancia al trabajo en grupos, donde todos debemos involucrarnos hacia el cumplimiento de las metas trazadas.

El gerenciamiento educativo, en términos de Manes (2004) vendría a ser el:

Proceso de conducción de una institución educativa por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural (p. 17).

De esta manera, una institución educativa podrá encontrar nuevas respuestas para su mejor accionar, conservando la premisa de enseñar para formar hombres de bien, estimular la motivación para aprender y preservar desde un ideario los valores humanos, que son los pilares para construir una mejor educación, pensando en un futuro mejor para los niños y adolescentes.

Llegado a este punto podemos acercarnos a una definición más clara de los que es gestión educativa.

Gestión como disciplina académica se refiere. "Cuerpo sustantivo de conocimiento de conceptos, teorías, leyes y aplicaciones en la práctica.

Henry Fayol: - Gestionar es "pronosticar y planificar, organizar, mandar, coordinar y controlar." Donald J Clouah: - La gestión es el corazón y la ciencia de la toma de decisiones y liderazgo. Deshacer cambios

Para Bush, (2003), sostiene que:

La Gestión educativa es un campo de estudio y práctica respecto al funcionamiento de las organizaciones educativas. No existe una única definición generalmente aceptada de la gestión educativa, ya que su desarrollo se ha basado en gran medida en varias disciplinas más firmemente establecidas, incluyendo la sociología, la ciencia política, la economía y la gestión general. (pág. 1).

Sin embargo en la literatura se han encontrado algunas definiciones que nos aproximan al entendimiento de lo que es gestión educativa y que a continuación se mencionan.

Bolam (citado por Bush, 2007), define la gestión de la educación como "una función ejecutiva para llevar a cabo la política acordada". Se distingue la gestión de liderazgo educativo que tiene "como centro la responsabilidad de la formulación de políticas y, en su caso, de organización transformación".pág.1989

Bush, (Bush, 2007) sostiene que:

La gestión educativa tiene que estar articulada con el propósito o los objetivos de la educación. Éstos son objeto de continuo debate y desacuerdo, pero el principio de vincular las actividades de gestión y tareas a los fines y objetivos de la escuela o de la universidad sigue siendo vital. Estos propósitos proporcionan el sentido fundamental de la orientación que debe sustentar la gestión de las instituciones educativas. La gestión se orienta a la consecución de ciertos objetivos educativos. pág. 1981

La gestión para el logro de los objetivos educativos es vital, pero estos deben ser los objetivos aprobados por la escuela y su comunidad. Si los administradores simplemente se centran en la implementación de iniciativas externas, se arriesgan a convertirse en "gerenciales". El manejo exitoso requiere de un vínculo claro entre los objetivos, la estrategia y la gestión operativa.

Escribiendo desde otra perspectiva, Sapre (citado por Bush, 2007) afirma que " la gestión es un conjunto de actividades dirigidas a la utilización eficiente y eficaz de los recursos de la organización a fin de lograr las metas organizacionales". Pág. 1980

Para Glatter (citado por Bush, 2007) la definición sigue siendo útil porque sirve para identificar el alcance del tema. Él argumenta que los estudios de gestión tienen que ver con "el funcionamiento interno de las instituciones educativas, y

también con sus relaciones con su entorno, es decir, las comunidades en las que se establecen, y con los órganos de gobierno de los que sean responsables formales. En otras palabras, los administradores de las escuelas y colegios tienen que comprometerse con las audiencias internas y externas en la conducción de sus instituciones. Esta declaración delinea los límites de la gestión de la educación. Pág. 1899.

Poma (citado por Pino, 2010) define que “La gestión educativa es un conjunto articulado de acciones de conducción de un centro educativo a ser llevadas a cabo con el fin de lograr los objetivos contemplados en el PEI”, (p.40

A manera de resumen podemos decir que la Gestión Educativa es: El proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de una institución mediante la utilización de los recursos humanos y materiales con el fin de llevar a cabo con eficacia y eficiencia las funciones de docencia, actividades de extensión y la investigación.

El ámbito de aplicación de la gestión educativa es muy amplio e incluye la historia y las teorías de la ciencia de la administración, los roles y responsabilidades del gerente educativo, así como las habilidades directivas.

Incluye un estudio de la planificación de la educación a nivel macro, sus principios objetivos, enfoques y procedimientos y la planificación institucional a nivel micro y administración de la educación.

Ayuda en la toma de decisiones y resolución de problemas, comunicación y gestión de la información y construcción de equipos eficaces.

Proporcionar de equipo humano, supervisores, profesores, personal no docente, y suministro de equipo de material, como la construcción, muebles, laboratorios, biblioteca, museo, etc.

Planificación Curricular, preparación del programa anual.

Motivar al personal y los estudiantes

Realización de reuniones de personal y Gestión de conflictos y estrés.

Desarrollar el clima escolar saludable y propicio

Organización de asesoramiento y orientación

Organización de la salud y la educación física, organización de exposiciones y ferias.

Mantenimiento de los registros escolares, evaluación de logros de los estudiantes.

Financiación y presupuesto

Servicio a la comunidad.

2.1. 2 Dimensiones de la gestión educativa

Dentro de las dimensiones de la gestión educativa encontramos:

Dimensión Planificar

Es una actividad deliberada consistente en desarrollar un conjunto de posibles acciones adecuadamente articuladas para alcanzar un conjunto de metas.

(Gonzales, Nieto & Pórtela, 2003, p. 208).

Tenemos entonces que la función de planificar es el primer paso para realizar una gestión administrativa, en este momento debemos definir el ¿Qué? y el ¿cómo? Se va a realizar el trabajo en el campo educativo.

La planificación implica anticiparnos hacia el camino que queremos llegar, toda empresa de cualquier rubro planifica en todo momento la meta que desea alcanzar, y va reestructurando su planificación de acuerdo a los resultados obtenidos.

Dimensión Organizar

Es el proceso de ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos (IMEP, 2008, p. 15)

La organización dependerá de la identificación del personal con su institución, el trabajo se realiza en grupo donde cada uno cumplirá su función de acuerdo al cargo que ocupa y de la meta que desea alcanzar, para poder trabajar asertivamente en grupo debe existir buenas relaciones entre el

personal, considero importante que la organización debe estar encabezada por la dirección de manera democrática trabajar con miras de mejorar el trabajo en la institución y el progreso sea efectivo.

Dimensión Dirigir

Implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. (IMEP, 2008, p. 15)

La persona encargada de dirigir una empresa, debe estar dispuesta al cambio, la sociedad va cambiando y las empresas deben adecuarse a estos producidos en el mercado laboral, los estímulos para los empleados a parte del económico debe ser moral, hacer del ambiente de trabajo un lugar agradable, donde todos puedan expresar su opinión con respeto y en forma democrática. El líder que maneje la empresa debe saber trabajar a las presiones que implican su cargo y tratar de solucionar los imprevistos de manera efectiva.

Dimensión Control

Es la función que permite la superación y comparación de los resultados obtenidos contra los resultados esperados originalmente, asegurando además que la acción dirigida se está llevando a cabo de acuerdo con los planes de organización y dentro de los límites de la estructura organizacional (Derkra, 2004, p.54)

El control en las empresas verifica que los logros esperados se cumplan de acuerdo a lo planificado con anticipación, y poder realizar los reajustes en caso que sea necesario. El control se realiza no solo de procedimientos sino también de personas, con el fin de orientarlas hacia los objetivos que la empresa desea lograr.

2.1.3. Evaluación de la gestión educativa

Para realizar la evaluación de la gestión educativa considerando que “La evaluación no se hace en abstracto sino con una intención clara de mejorar, los programas y políticas evaluadas, rendir cuentas y responsabilidades y/o ejemplificar o ilustrar acciones futuras. (Bañon, 2003, p.14).

Según señala (INEE, 2008, p. 24) “La supervisión es un proceso encaminado al mejoramiento de la enseñanza y del aprendizaje, basado en visitas frecuentes a las escuelas, en las cuales se ofrece la asesoría, apoyo y dirección a los maestros y administradores para el mejoramiento de la instrucción en el aula, de la práctica docente y del funcionamiento de la institución”.

Toda evaluación debe tener la finalidad de mejorar el trabajo, buscando que se perfeccione con cada una de las continuas evaluaciones, lamentablemente en las instituciones educativas, cuando los profesores son evaluados por las redes o UGEL, muchas veces los evaluadores no aportan comentarios significativos, convirtiéndose entre los docentes en una comidilla a ver quien obtuvo mayor y menor puntaje. Sin analizar las evaluaciones realizadas, ni buscar soluciones ante problemas presentados, si buscamos mejorar las evaluaciones, deben ser sin previo aviso y continuas, con personal competente que nos orienten a superar nuestras dificultades.

Considera que “Evaluar la gestión es una actividad compleja social y políticamente, debido a la resistencia al cambio de los actores directamente involucrados en el ámbito de la gestión, objeto de evaluación”. (Bañon, 2003, p.102).

Actualmente estamos viviendo en una sociedad de cambios, lo que implica evaluaciones para modificar aspectos negativos y mejorar nuestros errores, pero algunas personas se resisten a estos cambios aduciendo que con su experiencia no necesita evaluaciones, todo cambio incomoda a las personas hasta que se adapten a ellos. De igual manera las personas evaluadoras deben ser capaces e integras, y no tener el cargo solo por un favor político o amistad.

2.2. Bases teóricas de la percepción de la Imagen Institucional

2.2.1 Definición conceptual percepción de imagen institucional

Para realizar este estudio debemos definir lo que es una imagen, por algunos autores, “La imagen es la modalidad de representación del mundo, a nivel del conocimiento sensorial, la imagen se configura a través de las percepciones: a nivel de pensamiento, mediante los conceptos, juicios y razonamiento”. (Castro, 2005, p.371).

Como define el autor la imagen es el pensamiento que cada uno recibe de una institución, la imagen se puede dar de dos maneras: Internas, como los integrantes de la institución observa a la empresa y externa como observa las personas que no laboran en la empresa.

González y Lobo (2005), citando a algunos autores, nos dan algunas aproximaciones conceptuales de sobre el significado de Imagen

Conjunto de notas adjetivas asociadas espontáneamente con un estímulo dado, el cual ha desencadenado previamente en los individuos una serie de asociaciones que forman un conjunto de conocimientos, que en psicología social se denominan creencias o estereotipos. La imagen como representación es la conceptualización más cotidiana que poseemos y. quizá por ello, se reduce este fenómeno a una cuantas manifestaciones. Sin embargo, el concepto de imagen comprende otros ámbitos que van más allá de los productos de la comunicación visual y del arte; implica también procesos como el pensamiento, la percepción, la memoria, en suma, la conducta. Es una representación de un objeto real, que actúa en sustitución de éste que puede adquirir tres formas: la imagen ficción, la imagen-icóno y la imagen-actitud. La imagen es como un carrete fotográfico que está a punto de ser revelado en la mente de las personas, otorgándole un poder simplificador al que se adhieren *conceptos como bueno-malo y agradable-desagradable*. (p. 106).

Al hablar de imagen Institucional, algunos autores la definen como imagen corporativa o institucional; en tal sentido y en el plano organizacional, Matilla, (2009) nos dice que:

La imagen es un concepto subjetivo que está ligado a la capacidad perceptiva de las personas y, en consecuencia, la imagen corporativa no podrá ser nunca

objetiva y únicamente racional. Lo que cuenta, pues, es la opinión que de la realidad tengan los individuos y nunca la realidad objetiva y racional. (p. 20)

En palabras del profesor Capriotti (citado por Lozada, 2004). “No hay nada tan real como una creencia, ya que las cosas no son lo que son, sino lo que las personas creen, perciben o conocen de ellas”. (p. 57). A lo que es lo mismo “No hay nada irreal sobre la imagen corporativa porque, para la persona, la imagen 'es' la empresa. Si la imagen es verdadera o falsa, es aparte: la persona que la tiene piensa que es verdadera y actuará según ello” (Matilla, 2009, p. 23).

Para Villafañe (2003), citado por Matilla (2009) la imagen sería “la representación o concepto mental que se forma un público con respecto a una organización, un producto o servicio o una marca”. De esta forma, los públicos pasarán a tener un papel activo en el proceso de configuración de la imagen corporativa, en lugar de ser considerados meros sujetos pasivos. (p. 24).

De acuerdo a lo citado anteriormente, se deduce que la interpretación de la realidad conduce a las personas a considerar como real lo que éstas consideran que es la realidad, en lugar de la realidad misma.

En lo que respecta a concepto de imagen institucional se puede encontrar las siguientes definiciones:

La imagen institucional es una lectura pública que se hace de la organización, lo cual significa que la imagen se gestiona por intermedio de las comunicaciones y de la identidad organizacional. No es una cualidad inherente a la organización. La imagen institucional va mucho más allá de una lectura visualista, ya que compromete la totalidad de los comportamientos de la organización (IICA, 2008; p. 8).

Aquí es necesario distinguir la imagen institucional de identidad organizacional o institucional, debido a que tienen connotaciones distintas. La identidad se refiere a un repertorio de principios, valores y características

estables, un conjunto de atributos que la organización decide asumir como propios para la composición de su discurso.

La imagen institucional es un área netamente dedicada y dirigida a los procesos de comunicación organizacional y al fortalecimiento de nuestra identidad corporativa, en tanto que mantiene un contacto permanente y fluido con todas las áreas del colegio y las instituciones colaboradoras”. (Arzani, Colegio San José Obrero Marianista, 2010).

Según otras definiciones tenemos que: “La imagen institucional, es la imagen que la empresa como entidad articula en las personas. Suele llamarse también imagen corporativa o de empresa”.

Una acción de omisión de cualquier organización contribuye a la conformación de una buena o mala imagen institucional”. (Mincus, 2009, p.2)

Kumar (2010) al definir el concepto de imagen institucional nos explica:

Tal como indica la palabra "imagen", la imagen corporativa es un cuadro, una impresión de una organización. Es el reflejo de la organización, de su comportamiento, su aspecto y su personalidad. Sin embargo, no es un reflejo a la manera que un espejo lo representaría, sino que es el reflejo de la opinión pública. La imagen de la empresa no es formada por la organización, se forma por la manera en que la empresa es percibida por el público, que puede o no puede ser cómo la empresa quiere ser vista (p. 174)..

Se puede entender que la Imagen institucional es la imagen que las organizaciones presentan al mundo en general, en cuanto a su calidad de servicio, relación calidad-precio, garantías, etc.

En el presente tema de investigación de imagen institucional, también lo encontraremos como imagen corporativa, o de empresa, el autor nos habla de la importancia de la organización, ya que una omisión puede crear una mala imagen al exterior, podríamos decir que la organización de una institución educativa es como un engranaje donde todos los integrantes debemos trabajar

armoniosamente para satisfacer las necesidades de la población y crear una buena imagen a la comunidad.

2.2.2 Diferencias conceptuales entre imagen, posicionamiento y reputación

Los conceptos de imagen, posicionamiento y reputación se han impuesto como básicos en el ámbito del Marketing, las Relaciones Públicas, la Publicidad y la gestión sin embargo, a pesar de su uso, han provocado cierta confusión.

Algunos autores lo tratan como sinónimos, otros en cambio lo tratan como realidades opuestas, otros lo tratan como aspectos parciales de un concepto mayor (y por lo tanto, los incluyen uno dentro del otro).

De acuerdo a Capriotti (2009) la confusión se deriva de la imprecisión de la perspectiva puesto que cada uno de estos términos se define de acuerdo a la emisión o percepción, teniendo distinto significado.

En este sentido, Imagen, Posicionamiento o Reputación serían definidos como las asociaciones mentales que los públicos tienen de una organización. Estas asociaciones estarían organizadas como una representación, estructura o esquema mental en los públicos. Se plantea, por tanto, como un constructo de recepción, ya que se forma en las personas receptoras, como el resultado de la interpretación que hacen los públicos de toda la información o desinformación sobre una organización (teniendo en cuenta que la conducta de la organización también debe ser considerada como información de la entidad).

Por lo tanto, serían aspectos menos controlables o manipulables directamente por la organización. Los públicos se consideran como “sujetos creadores activos” y no como sujetos pasivos. (Capriotti, 2009, p 86). A continuación se mencionarán algunas definiciones desde la perspectiva de la percepción.

La imagen

Sería una representación, estructura o esquema mental de asociaciones que un público asocia a un objeto (organización, marca, producto o servicio), conformado por un conjunto de atributos. (Capriotti, 2009; p 89)

La imagen es obra mental del público inducida por la organización, pero es el público el que deduce. (Costa 2004, p. 36)

Esta es la concepción predominante de imagen en la actualidad. Se observa como un constructo de recepción, ya que se forma en los públicos de la organización, como correctamente sostienen gran parte de los autores en sus definiciones. Hace referencia a las asociaciones que tienen los diferentes públicos sobre una organización, a partir de un conjunto de atributos.

Posicionamiento

Posicionamiento (*Positioning*) es un término acuñado por Ries y Trout en la década de 1970, y es hoy un concepto ampliamente manejado en el ámbito de la comunicación, el marketing y la investigación de mercados...En los últimos años, las implicaciones del término posicionamiento han superado su vinculación con el reconocimiento de productos o servicios de una entidad, hasta poder aplicarse a la valoración de organizaciones e incluso personas.

Desde la perspectiva de la recepción, diversos autores lo definen como un “constructo mental dependiente de los receptores, de los públicos de la organización, que deciden la ubicación de determinados productos o de la propia entidad dentro de un mapa de valoraciones articulado a partir de atributos verdaderamente significativos.” (Capriotti, 2009, p. 92)

Ferré Trenzano (2003, p. 106) lo define como “el lugar que ocupa en la mente de un consumidor un producto, marca o empresa”.

Algunos autores consideran al posicionamiento como una forma de conocer lo que existe en la mente de los actuales o potenciales usuarios de un producto/ marca, tanto si se establece en marcas que ya existen, como en los ideales de tales productos a partir de los atributos definidos. Así lo delimitan

autores como Santesmases (2001, p. 59) cuando habla de posicionamiento al referirse al lugar que ocupa un producto o marca, según las percepciones de los consumidores, con relación a otros productos competitivos o a un productor ideal. Esta definición implica, necesariamente, que el proceso de ubicación de las percepciones se realiza en la mente de los receptores, quienes deciden en todo momento la posición que en el “mapa” de atributos ocupan los productos que son evaluados.

Reputación

No existe (como en el caso de la imagen y del posicionamiento) consenso suficiente a la hora de delimitar el concepto. A esta pluralidad de definiciones del concepto no han ayudado, por una parte, los problemas derivados de las diferencias (muchas veces insalvables) entre un enfoque meramente teórico y uno práctico.

El primer acercamiento al concepto de Reputación lo asocia a una definición de la misma como un constructo de Emisión, es decir, un activo intangible que puede ser gestionado directamente por la organización para lograr un beneficio en su relación ordinaria con sus públicos. El eje de tal afirmación se encuentra, por tanto, en la existencia de un control directo de la organización, que decide el modo de construir tal reputación para sí misma.

Enfocada de este modo, la reputación supondría un beneficio para la organización en su relación con los públicos, como un valor añadido en el panorama competitivo actual, en el que la existencia de un capital reputacional revertiría directamente en la percepción sobre la calidad de los productos o servicios de la organización. Este capital se traduciría, también, en una mayor fidelidad del cliente (Villafañe, 2004), en una mejor relación con los empleados (Roberts y Dowling, 2002; Villafañe, 2004) y con otros públicos como inversores, medios de comunicación o analistas financieros (Fombrun y Van Riel, 2004, p 62).

2.2.3 Importancia de la imagen institucional

En un principio se entendía el concepto de imagen como algo referido a un producto o servicio y su comercialización, lo que se conoce como "imagen de marca". Cuando esta noción se amplía para abarcar también a la organización que comercializa ese producto o servicio se habla de "imagen corporativa" o imagen institucional como en el caso de las instituciones educativas.

Van Riel (2001; p.p. 80-81) señala que la imagen es extremadamente importante para la fuente de la imagen (el objeto de la imagen), y para quien la recibe (el sujeto). Y añade que para el sujeto, la imagen constituye la forma de resumir la "verdad" sobre el objeto en términos de un conjunto de simplificaciones. Existe una relación entre la importancia de la imagen corporativa para la fuente, y de su importancia para el destinatario. Cuanta más grande sea la confianza que el sujeto ponga en la imagen (corporativa) al tomar una decisión, más importan/e será que la empresa tenga una reputación sólida".

Por su parte el experto en comunicación corporativa e imagen Institucional Capriotti (2013) considera que:

"En la actualidad en la actualidad uno de los problemas más importantes que nos encontramos es que la gente no tiene la suficiente capacidad de memoria o retención para recordar todos los productos o servicios que las organizaciones ofrecen. Es decir, aparece una creciente dificultad de diferenciación de los productos o servicios existentes". (p. 10)

Es en este contexto en el que la imagen institucional adquiere una importancia gravitacional para la institución, debido a que crea valor para la organización y generando a la vez un valioso activo intangible estratégico de la misma, ya que si una organización crea una imagen en sus públicos podrá:

Ocupará un espacio en la mente de los públicos; Facilitará su diferenciación de las organizaciones competidoras, creando valor para los

Públicos.; Disminuirá la influencia de los factores situacionales en la decisión de compra. (Capriotti, 2013; p. 11),

Ocupará un espacio en la mente de los públicos. Por medio de la Imagen institucional, las empresas y organizaciones “existen para los públicos”. La creación de una imagen institucional determina la su existencia o inexistencia en el público. La disyuntiva actual (y futura) no se enmarca dentro de la perspectiva de comunicar o no puesto que todas las organizaciones comunican de alguna forma. En la actualidad, y sobre todo de cara a un futuro próximo inminente, la disyuntiva está en Existir-No Existir. Ser o No Ser. Ya no basta solamente con comunicar, ahora hay que existir para los públicos. La organización existe solo si ocupa un espacio en la mente de los públicos. Ese espacio ganado en la mente de la personas es la Imagen de la Empresa o de sus productos.

“Si estamos en la mente de los públicos, Existimos, y si no, no existimos. Comunicar no garantiza dicha existencia, pero no comunicar nos aboca definitivamente al ostracismo. Esta es una afirmación que se debe ir asumiendo en las organizaciones” (Capriotti, 2013; p. 11)

Facilitará su diferenciación de las organizaciones competidoras, creando valor para los Públicos, por medio de un perfil de identidad propio y diferenciado. La sola existencia de la organización para los públicos o el estar presente en sus decisiones, no implica la elección o preferencia de la entidad, y por lo tanto, tampoco garantiza el éxito de la organización. Además de existir, esa existencia debe ser valiosa para los públicos, debe tener un Valor Diferencial con respecto a las otras organizaciones que existen en la mente de los públicos. La Imagen Corporativa permite generar ese valor diferencial, aportándoles soluciones y beneficios que sean útiles y valiosos para su toma de decisiones. Así, la organización, por medio de su Imagen Corporativa, crea valor para sí misma creando valor para sus públicos en una relación recíproca. Precisamente, este "beneficio mutuo" es y será una de las claves del éxito de las organizaciones.

Disminuirá la influencia de los factores situacionales en la decisión de compra, al disponer las personas de información adicional muy valiosa sobre la organización. La existencia de una Imagen Corporativa fuerte permitirá que el público tenga una referencia previa, sobre el que podrán asentar sus decisiones. Con ello, las organizaciones con imagen corporativa o de marca consolidadas podrán minimizar el impacto, a nivel de influencia en las decisiones de compra o de preferencia, que tienen los factores de situación y los factores coyunturales, ya sean individuales o sociales.

Si la decisión de compra está fuertemente influida por factores previos a la situación de compra (como puede ser la imagen corporativa), la influencia de la situación y de la coyuntura disminuirá, y las personas tenderán a elegir sobre la base de la imagen corporativa o de marca de los productos o servicios.

Además de estos 3 aspectos fundamentales, la Imagen Corporativa creará valor para la empresa aportando otros beneficios adicionales que también son muy importantes:

Permite “Vender mejor”: una empresa que tiene una buena imagen corporativa podrá vender sus productos con un margen superior, ya que seguramente podrá colocar precios más altos. Esto es porque la gente estaría dispuesta a pagar un plus de marca, porque la imagen corporativa sería una garantía de calidad o prestación superior a las demás. Algunos estudios señalan que ese diferencial de precio estaría alrededor del 8%.

Atrae mejores inversores: una buena imagen corporativa facilitará que los inversores estén interesados en participar en la empresa aportando capital, ya que las perspectivas de beneficios será superior a otras em-presas que no posean una buena imagen. Así, por ejemplo, el Banco Popular tiene una imagen de banco bien administrado, lo cual hace que para los diferentes inversores sea una entidad atractiva y con una alta seguridad a la hora de invertir o apostar por esa entidad bancaria.

Atrae mejores trabajadores: una empresa que tenga buena imagen logrará que, para las personas que trabajan en el sector, es entidad sea una empresa de referencia y la tengan como una empresa en la que les gustaría trabajar.

Por todas o algunas de estas razones, se hace necesario establecer una reflexión sobre la importancia de la Imagen Corporativa, para que pueda ser reconocida como un capital importante dentro de una compañía, y se planifique una actuación coherente que pueda influir en la imagen que se formen los públicos acerca de la organización.

2.2.4 Origen y evolución de la Percepción de la Imagen Institucional

El origen de la percepción de la imagen institucional empieza desde la creación de la institución ya que desde el inicio empieza a tener una imagen dentro de una comunidad, como se manifiesta

El crear una imagen para la empresa, y que esta refleje de manera integral todo lo que se desea es un completo proceso comunicativo, el cual es planeado detalladamente, y al llegar a ser exitoso dará una identidad total a la organización”.(Ramírez, Vargas & Mora, 2012,p.45).

Este proceso comunicativo que expresa el autor se presenta desde el inicio de la constitución de una empresa. Donde la percepción de la imagen institucional se observa a través de los sentidos. Esta imagen se forma en el transcurso del tiempo, el cual es difundido por la población como un antecedente de la empresa. Agregando que la evolución de la imagen institucional nunca termina, porque la percepción que las personas tengan de la empresa puede ir cambiando.

Otro de los autores nos define que “Hay 5 factores que dan lugar a la imagen: La historia de la empresa si se conoce; Lo que la organización ha comunicado intencionalmente; Lo que la organización ha comunicado sin intención; Lo que otras personas han dicho o escrito sobre la empresa: Lo que

dicen las personas con algún grado de influencia (opinión leaders y opinión markes).” (Capriotti, 2008, p.34).

Estas características que dan lugar a la imagen que una empresa crea a lo largo de su vida institucional. La empresa para crear una imagen difunde las cualidades positivas que presenta, pero también existe otros aspectos que forman la imagen de una empresa como bien lo define el autor, la opinión que otras personas tengan de la empresa y lo manifieste verbal o escrito, lo que la empresa comunica sin intención y los antecedentes de la empresa.

2.2.5. Características de la percepción de la imagen institucional

Se concibe a la imagen como “El conjunto de acciones comunicativas que debe realizar una organización para expresar su identidad y fincar una positiva reputación pública” (Ríos, 2009, p.23)

La forma como percibe la gente a las organizaciones, sus productos y sus servicios determinan las características la percepción de la imagen institucional.

Carácter fragmentario de la percepción

Es imposible tener una percepción total y global de la empresa, por lo que la imagen debe basarse necesariamente en fragmentos. Buena muestra de esta fragmentación es la posibilidad de que sobre una organización se proyecten distintos tipos de imágenes: la imagen de empresa, la imagen de marca y la imagen de producto. La primera se refiere a la imagen institucional de esa organización; la segunda, al conjunto de signos visuales y verbales que elige para identificarse, signos que representan a dicha organización en la mente de los públicos; y la tercera se refiere al lugar que ocupan los productos y servicios que ofrece dicha organización frente a otros que puedan existir en el mercado. Si estas imágenes no son consistentes y coherentes entre sí, se puede producir un grave daño a la reputación de la empresa.

El caso de una organización con una buena imagen de empresa que lanza al mercado un producto que por alguna razón no consigue una buena imagen. En este caso la imagen de producto desmiente y contradice a la

imagen de empresa, destruyendo así parte de su valor y poniendo en peligro su credibilidad. El efecto sería el mismo si la imagen que de la empresa tienen los distintos públicos no coincide.

Si los inversores tienen una buena imagen, pero los empleados tienen una mala imagen de la organización, esta falta de coherencia planteará antes o después serios problemas a la imagen global de la empresa.

Complejidad

La formación de la imagen corporativa es un proceso generalmente largo y siempre complejo. Como todo proceso de creación de imagen, la corporativa también es el resultado de una abstracción y, por lo tanto, en su formación cada individuo ejecuta una operación de simplificación en la que la organización queda reducida en su mente a un conjunto de atributos más o menos representativos.

Esos atributos no están aislados, sino que forman una totalidad, una suerte de unidad en la que hay una cierta interdependencia y complementariedad.

Por otro lado, ninguno de estos atributos es necesariamente invariable, pues todos ellos están sujetos a cambios, por lo que la imagen corporativa puede evolucionar a lo largo del tiempo. De hecho, cada nuevo input sobre la empresa que entre en la mente del sujeto es contrastado con los datos almacenados en su memoria y este proceso puede dar lugar a modificaciones en alguno o varios de los atributos. De esta manera la imagen corporativa se confirma o, si alguno de sus rasgos se vuelve a interpretar, se reestructura para adecuarla a esa nueva información que se considera veraz.

Como señala Capriotti (1999, 97), “se pueden distinguir tres fuentes de información que intervienen decisivamente en la construcción de la imagen: los medios de comunicación masivos, las relaciones interpersonales y la experiencia personal. Las dos primeras fuentes son indirectas y la tercera es directa”.

La imagen que una empresa obtiene se presenta por muchos factores, considerando un factor muy importante la comunicación, donde cada integrante de la institución representa una insignia del colegio es por esto que es muy importante que exista coordinación entre los integrantes para definir los objetivos que se desean alcanzar en la institución educativa.

Considerando otros elementos que influyen en la imagen de institución educativa, que trabajan de manera conjunto para alcanzar la imagen deseada, tenemos según algunos autores.

El nombre de la empresa; El logo: Logotipo (compuesto de palabras) Isotipo (de imágenes) y el Isologotipo (combina la tipografía y el logo), este último combina a las dos anteriores; El eslogan, es necesario que sea una promesa sobre los beneficios del producto que su empresa ofrece; El sitio web, es fundamental contar con un dominio propio que su empresa ofrece; Brochure, se trata de folletos, tarjetas de presentación, sobres, carpetas, facturas y hasta la vestimenta de los vendedores.(Emprende pyme.net,2009, p.2)

Estos elementos que toda empresa maneja, también abarca a las instituciones educativas que muchas veces no lo practica, aunque en la actualidad algunas instituciones educativas ya tienen una página web, donde dan a conocer los servicios que ofrecen, al parecer esto lo practica más las instituciones privadas con la mira de obtener mayor cantidad de alumnos, ocasionando que las instituciones del estado se presente deserción escolar debido a la poca o mala imagen que tienen en la comunidad.

2.2.6 Dimensiones de la imagen institucional

Aunque no existe acuerdo entre los autores sobre las dimensiones o componentes de la imagen institucional, sin embargo se pueden hacer algunas referencias a algunos enfoques como se explican: (Herrera, 2009, p. 86).

Para algunos autores la imagen institucional posee cuatro componentes diferenciables, cada uno de los cuales pertenece a un nivel distinto. Estos niveles son la identidad, el entorno, la conducta y la comunicación y en cada uno de ellos encontramos un componente de imagen: la imagen esencial, la

imagen contextual, la imagen factual y la imagen conceptual. (Minguez, 2013. p. 1)

La imagen esencial

Está compuesta por aquellos rasgos más directamente vinculados a la identidad central de la organización y a su percepción desde dentro y fuera de la empresa. La imagen esencial emana de lo que la organización es incluso antes de hacer o decir nada y por eso su raíz se encuentra en la carta de identidad y, muy especialmente, en la misión y en la visión.

La imagen contextual

Se deriva de un hecho determinante para la empresa. Toda organización opera en un escenario preexistente y difícilmente modificable. Podríamos decir que toda organización además de ser de una manera particular, está en un lugar específico. Son las peculiaridades de este escenario las que determinarán una cierta imagen contextual, la cual dependerá de la imagen del país y del sector en el que opere la organización.

Esto significa que la imagen contextual está formada por un marco político y legal, por un marco social y cultural, por un marco económico y tecnológico y por un marco medioambiental. Así, una organización se puede beneficiar de pertenecer a un país con una imagen internacional fuerte o por el contrario deberá luchar para desmentir imágenes que afecten negativamente a su país.

La imagen factual

Es resultado de la conducta de la organización. Si la imagen esencial y la contextual son imágenes en alguna medida previas, la imagen factual es necesariamente consecuencia de una actuación, de un comportamiento. El comportamiento puede ser perfectamente premeditado o completamente espontáneo, lo cual se traduce en que parte de la imagen factual es controlada y otra parte no. En todo caso la imagen factual es enormemente compleja pues tiene ramificaciones en un gran número de ámbitos diferentes: financiero, comercial, mediático, social, interno, institucional.

La imagen conceptual

Es la imagen concebida y difundida por la organización a través de los distintos instrumentos de comunicación de que dispone. Este componente de la imagen corporativa ha de facilitar la percepción de un estilo corporativo, de unos modos particulares de expresión que caractericen a la organización y la diferencien de las demás. Las acciones comunicativas que dan lugar a la imagen conceptual pueden tener lugar en los ámbitos comercial, interno, social o sectorial.

En el campo educativo también podemos encontrar referencias de otras dimensiones de la imagen institucional. Dentro de las dimensiones encontradas en la imagen institucional tenemos:

Dimensión calidad de servicio

Es el grado en que el servicio satisface las necesidades o requerimientos del consumidor, y en lo posible excederlos, lo que implica hacer las cosas necesariamente bien y a la primera, con actitud positiva y espíritu de servicio. (Gutiérrez, 2011, p.12)

Al hablar de calidad de servicio debemos tener en cuenta que aspectos o necesidades presenta el consumidor para satisfacer sus necesidades, haciendo sentir al tutor o alumno parte importante de la institución, donde los problemas son solucionados a la brevedad posible, evitando malestar entre los apoderados.

Dimensión grado de conocimiento

El ser humano puede captar un objeto en tres diferentes niveles, sensibles conceptual y holístico.

El conocimiento sensible. Consiste en captar un objeto por medio de los sentidos, tal es el caso de las imágenes captadas por medio de la vista. Los ojos y los oídos son los principales sentidos usados por el ser humano.

En segundo lugar tenemos el conocimiento conceptual, que consiste en representaciones invisibles, inmateriales. Por ejemplo puedo ver la imagen de mi

padre, esto es conocimiento simple y singular. Pero además puedo tener el concepto de padre que abarca a todos los padres, es universal. Por eso decimos que la imagen es singular y el concepto universal.

En tercer lugar el conocimiento holístico, también llamado intuitivo. Intuir un objeto significa captarlo dentro de un amplio contexto, como elemento de una totalidad. (Suviri, 2010, p.4)

El autor nos refiere que el ser humano tiene tres formas de obtener conocimiento de una realidad, al crear una buena imagen institucional en un centro educativo debemos tener en cuenta estos tipos de conocimiento.

Como padre o apoderado busca lo más satisfactorio de acuerdo a sus posibilidades y elige dentro de un grupo de instituciones educativas aquella que intuye es la más apropiada para su menor. El tutor primero aplica el conocimiento sensible a través de los sentidos, luego lo compara con otras instituciones educativas aplicando en conocimiento conceptual de lo singular al concepto universal. Luego por intuición elige al más acorde con sus necesidades y cumpla con sus expectativas.

Cabe mencionar que como padres queremos lo mejor para nuestros hijos y por lo tanto tenemos mucho cuidado en elegir la institución educativa más adecuada para el menor, inclusive con un año de anticipación reservamos la matrícula especialmente en aquellas instituciones educativas que tiene una buena imagen institucional.

Dimensión reputación de mercado

Es la percepción que se tiene desde el exterior de la empresa sobre una o varias cualidades de la misma. Esta percepción es la reputación que ha alcanzado la empresa en la mente del sujeto que emite el juicio. (Villafañe, 2004, p.193)

La reputación que una empresa consigue, depende de cómo las personas lo califican en comparación con otras empresas del mismo género estas pueden ser positiva o negativamente por los servicios que presta. Estas percepciones

que las personas tienen de la empresa engloban varios aspectos como la calidad de servicio, infraestructura, publicidad, etc.

Consideramos que “La reputación no es fruto de una campaña que se ejecuta en un momento dado, sino que es un valor que se construye mediante una planificación y una gestión eficaz a largo plazo” (Suviri, 2010, p.2).

Toda empresa desde su creación tiene una determinada imagen, lo que da origen a la reputación que alcance en la comunidad a través del tiempo, cabe mencionar que esta reputación no es estática, sino que tiene que mantenerse permanentemente, con los avances permanentes que la sociedad exige.

2.2.7 Evaluación de la imagen institucional

Considerando que “Se recomienda que por lo menos anualmente se mida la imagen institucional, a fin de establecer comparaciones entre estudios realizados en diferentes momentos y así tener evidencia formal del progreso o retroceso, en la imagen que se desea proyectar”. (Manes, 2004, p.48)

Como lo manifestado anteriormente, la imagen de una institución se presente durante todo el proceso de vida de una empresa, es por este motivo que el autor considera que la evaluación de la imagen institucional se mida por lo menos una vez al año, con el fin de modificar aspectos negativos que la empresa presente, estas evaluaciones se puede realizar mediante una encuesta a los clientes, que en nuestro caso vendría a ser alumnos y padres de familia e inclusive algunos cuentan con un libro de reclamaciones, también podemos considerar el la cantidad de vacantes solicitadas, el número de niños retirados y el motivo por el cual salieron de la institución, el porcentaje de alumnos repitentes, la participación de los padres de familia, el desempeño docente, capacitación del personal, la administración adecuada de los recursos existentes, el clima institucional, todos estos aspectos son importantes para evaluar una imagen institucional de un centro educativo.

2.3 Definición de términos básicos

Comunicación interna

Es el intercambio planificado de mensajes dentro del seno de una empresa. La comunicación interna es pues, un interesante instrumento de gestión de RR.HH., y se integra en el contexto de las políticas de personal. El objetivo principal, consiste en establecer un conjunto de procesos de transmisión de la información, que permitan conseguir los objetivos de la empresa y de las personas. (Vértice, 2007, p. 8)

Clima organizacional

Es el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social. Tal proceso está influenciado por el sistema de valores, actitudes y creencia, así como de su ambiente o entorno interno. La interacción de las personas en el marco de la "acción social" permite construir percepciones que por su origen e impacto colectivo se constituyen en atributos de la organización como un todo" (Álvarez, 2006, p. 30).)

Gestión educativa

Es un conjunto de actividades dirigidas a la utilización eficiente y eficaz de los recursos de la organización a fin de lograr las metas organizacionales. (Bush, 2007)

Identidad corporativa

Es el conjunto de símbolos, comunicación y comportamiento de una empresa, basados en la visión y misión de la misma. Es decir, es la personalidad de la empresa. (Freijeiro', 2010. p 38).

Imagen

Es el resultado final del sistema Imagen Corporativa y se definió como el efecto combinado del conjunto de experiencias, conocimientos, creencias, impresiones y sentimientos que diversos públicos albergan respecto de la Identidad de una organización, lo que motiva en ellos una determinada actitud

o predisposición que caracteriza su comportamiento o vínculo establecido con ella. (Capriotti, 1992, 66).

Imagen institucional

Es una lectura pública que se hace de la organización, lo cual significa que la imagen se gestiona por intermedio de las comunicaciones y de la identidad organizacional. No es una cualidad inherente a la organización. La imagen institucional va mucho más allá de una lectura visualista, ya que compromete la totalidad de los comportamientos de la organización. (OEA-IICA, 2008, p. 8).

Imagen promocional

Es aquella que se desarrolla con el objeto de obtener la reacción rápida del público, adquiriendo los productos o servicios que ofrece la institución. (Tovar, 2012, 93).

Imagen Motivacional

Es aquella que se desarrolla con el objeto de orientar la opinión del público hacia metas de identificación o empatía entre la institución y el público objetivo. (Tovar, 2012, 93).

Capítulo III
Marco metodológico

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

La gestión educativa se relaciona significativamente en la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 07.

3.1.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La función de planificación se relaciona significativamente con la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7 San Borja 2012.

Hipótesis específica 2

La organización se relaciona significativamente con la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7 San Borja 2012.

Hipótesis específica 3

La función de dirigir se relaciona significativamente con la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7 San Borja 2012.

Hipótesis específica 4

La función de controlar se relaciona significativamente con la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7 San Borja 2012.

3.2. Variables

Variable 1: Gestión educativa

Variable 2: Percepción de la Imagen Institucional

3.2.1 Definición conceptual

Para el estudio del presente trabajo se ha encontrado definiciones de diferentes autores en la variable 1 de Gestión educativa

Sapre (citado por Bush, 2007) sostiene que " la gestión es un conjunto de actividades dirigidas a la utilización eficiente y eficaz de los recursos de la organización a fin de lograr las metas organizacionales". Pág. 26.

A manera de resumen podemos decir que la Gestión Educativa es: El proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de una institución mediante la utilización de los recursos humanos y materiales con el fin de llevar a cabo con eficacia y eficiencia las funciones de docencia, actividades de extensión y la investigación.

Para la variable 2 de Percepción de la Imagen Institucional encontramos las siguientes definiciones. Al respecto sostiene:

La imagen de una institución educativa se refleja a partir de la manifestación de sus actividades, como por ejemplo la calidad de servicio que ofrece y su calificación por medio de atributos (satisfactorio – indiferente – no satisfactorio). El grado de conocimiento y percepción que las personas tiene sobre una institución y sus actividades, determinarán su reputación en el mercado. La imagen que proyectamos dependerá de todos los miembros de la comunidad escolar. (CAPLAB, 2008, p.15)

El manual de la imagen institucional, nos habla sobre una evaluación satisfactoria, indiferente o no satisfactorio, esta evaluación se dará de acuerdo con la imagen que proyectamos hacia el exterior, la forma como es percibida nuestra institución hacia la comunidad.

Para obtener una buena imagen institucional y nuestra evaluación sea satisfactoria debemos manejar adecuadamente los recursos que tenemos como: Organizar olimpiadas de matemáticas, deportes, pasacalle, festival folclórico, invitando a instituciones escolares de la comunidad, clubs, etc., crear una página web.

3.2.2. Definición Operacional

Variable 1 Gestión educativa

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos	Instrumentos
Planificar	Determinación de metas	1;2;3	Deficiente	Escala de percepciones. Índices: Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
	Selección de objetivos	4;5;6	Aceptable	
	Toma de decisiones	7;8;9	Eficiente	
Organizar	Distribución de trabajo	10;11;12	Deficiente	
	Distribución de recursos	13;14;15	Aceptable	
	Cumplimiento de metas	16; 17; 18	Eficiente	
Dirigir	Motivación de empleados	19;20;21	Deficiente	
	realización de tareas	22;23;24	Aceptable	
	Capacidad de ejecución	25;26;27	Eficiente	
Controlar	Medición de lo logrado	28;29;30	Deficiente	
	Evaluación de desempeño	31;32;33	Aceptable	
	Supervisión de resultados	34;35;36	Eficiente	

Fuente: Elaborado del análisis del marco teórico

La variable se estableció en cuatro dimensiones para su análisis, esta se desglosó de los componentes estructurados en el marco teórico, por ello se construyó doce indicadores y un total de 36 ítems la misma que se operacionalizan del siguiente modo:

Dimensión de Planificar: Es el instrumento donde se inicia la gestión educativa y se piensa qué medidas tomar para cumplir con los objetivos de la institución, este instrumento debe ser diseñado por toda la comunidad escolar en forma democrática.

Dimensión de Organizar: Es un instrumento donde acuerdan la forma como se distribuye el trabajo y los recursos que lleven al cumplimiento de los objetivos propuestos.

Dimensión de Dirigir: En esta dimensión se plasma lo que se ha realizado en la planificación y en la organización, la función de dirigir recae mayormente en el director de la institución.

Dimensión de Control: Este instrumento, nos permite verificar que lo planificado con anterioridad se cumpla, está a cargo del personal directivo.

Variable 2: Percepción de la Imagen Institucional

Esta variable desde la teoría se dividió los componentes del siguiente modo

Tabla 2

Operacionalización de la variable Imagen Institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos	Instrumentos
Calidad de Servicio	Satisfacción de sus necesidades	1;2;3	Malo	Escala de percepciones.
	Requerimientos del consumidor	4;5;6	Regular	Índices:
	Actitud positiva	7;8;9	Bueno	Siempre
Grado de Conocimiento	Espíritu de servicio	10;11;12		Casi siempre
	Nivel sensible	13;14;15	Malo	A veces
	Nivel conceptual	19;20;21	Regular	Casi nunca
Reputación del Mercado	Nivel holístico	16;17;18	Bueno	Nunca
	Cumplimiento de sus compromisos	22; 23;24	Malo	
	Cualidades de la empresa	25;26;27	Regular	
	Percepción del exterior	28;29;30	Bueno	

Fuente: Elaborado del análisis del marco teórico

La variable se estableció en tres dimensiones para su análisis, esta se desglosa de los componentes estructurados en el marco teórico, por ello se construyó diez indicadores y un total de 30 ítems la misma que se operacionalizan del siguiente modo.

Dimensión Calidad de servicio: Este instrumento nos permite satisfacer las necesidades de los alumnos, con los servicios prestados de la Institución.

Dimensión Grado de conocimiento: Esta dimensión nos permite identificar el concepto que tiene las personas de la institución y realizan la comparación con otras instituciones de la zona.

Dimensión Reputación de mercado: Es la sumatoria de la calidad y el grado de conocimiento que tengan de la institución educativa, nos permite obtener una reputación en la comunidad.

3.3 Metodología

3.3.1 Tipo de Investigación

Investigación básica- descriptiva

Es una investigación básica analizando las variables en su propio contexto, tal como se presenta en la realidad. Se analiza la gestión educativa y la Imagen Institucional en la RED 06 Surco 2012. La investigación básica “comprende cualquier tipo que consista en una investigación original cuya finalidad sea el progreso del conocimiento científico, sin tener objetivos comerciales específicos”. (Sánchez, 2004, p.42)

La investigación es descriptiva, buscando recoger información de manera independiente para conocer las características y rasgos importantes del fenómeno que se analice. (Hernández, 2010, p. 80)

3.3.2 Diseño de Investigación

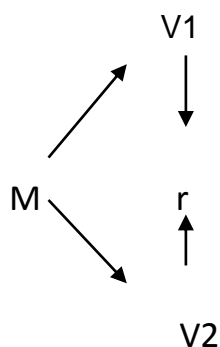
Diseño No experimental – Transversal –Correlacional

Es una investigación no experimental, porque en el estudio se va a observar en su ambiente natural, las variables serán trabajadas sin manipularlas, para después analizarlos. . (Hernández, 2010, p. 149)

Es también transversal, ya que los datos es recolectan en un solo momento, mediante la aplicación de, los instrumentos de la encuesta, que nos va a permitir describir una realidad concreta. (Hernández, 2010, p. 151)

“Los estudios correlacionales miden las dos o más variables que se pretende ver si están o no correlacionadas en el mismo sujeto y después se analiza la correlación.

El propósito y utilidad principal de los estudios correlacionales son de saber cómo se puede comportar un concepto o una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas”. (Narváez, 2009, p. 182)



Dónde:

V1 es la medición a la variable Gestión educativa

V2 es la medición a la variable Percepción de la Imagen Institucional

r= es el índice de correlación entre las variables

M= es la muestra de estudio

3.4. Población y muestra

3.4.1 Población

La población comprende este estudio es heterogénea y comprende a los docentes de las instituciones educativas de la RED 06 – UGEL 07 que se distribuyen de acuerdo al siguiente cuadro:

Tabla 3

Población de estudio

Nombre del colegio	Nº de docentes Primaria	Nº de docentes Secundaria	Nº Total de docentes
Jorge Chávez 6044	20	61	81
José María Arguedas 6047	25	37	62
Los Próceres 6082	35	60	95
Pablo María Guzmán 6087		12	12
Los precursores 7086	29	39	68
Alcides Vigo Hurtado	41	41	82
Aplicación IPNM	06	25	31
			429

Fuente: Datos de UGEL- 07

3.4.2. La muestra

De la población descrita se ha determinado una muestra por conveniencia formado por todos los docentes de dos instituciones educativas de la UGEL – 07 y que en total suman 143 docentes.

Tabla 4

Muestra de estudio

Nombre del colegio	Nº de docentes Primaria	Nº de docentes Secundaria	Nº Total de docentes
Jorge Chávez 6044	20	61	81
José María Arguedas 6047	25	37	62
			143

Fuente: Datos UGEL-07

3.5 Método de investigación

El método deductivo nos permite partir de las teorías existentes y deducir sus implicancias en el problema analizado. Considerando que se analiza las variables gestión educativa y Percepción de la imagen Institucional, se asume como método general el método científico, donde se considera el análisis, síntesis, inducción y deducción, que afiancen su rigurosidad científica, permitiendo ajustar el estudio a los objetivos planteados en nuestra investigación, así como la revisión de cada una de las variables por eso se

inicia el método deductivo, en razón que los resultados obtenidos se obtiene de conductas observables.

Al respecto Hernández, Fernández & Baptista (2010) sostiene que “una buena investigación es aquella que disipa dudas con el uso del método científico, es decir clarifica las relaciones entre las variables que afectan al fenómeno de estudio” (p.88).

De igual manera esclarece que “dentro del enfoque deductivo-cuantitativo, las hipótesis se contrastan con la realidad para aceptarse o rechazarse en un contexto determinado” (p.114).

Por tal motivo se prevé realizar las acciones con rigurosidad, con el fin de verificar con credibilidad las hipótesis planteadas.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1 Técnicas

En la recopilación de datos se emplearon las siguientes técnicas:

Bibliográfica: Para la recolección de datos teóricos a partir de fuentes bibliográficas y hemerográficas.

Encuesta. Para la recopilación de datos de cada una de las variables de estudio.

3.6.2 Instrumentos

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (p.217).

En la presente investigación se emplearon dos instrumentos para la recolección de datos, una para cada variable:

1. Cuestionario Gestión educativa
2. Cuestionario Imagen institucional

3.6.3 Descripción de los Instrumentos

Cuestionario Gestión educativa

Este instrumento mide el nivel de la gestión educativa de los directivos a partir de los docentes y consta de 36 ítems divididos en cuatro dimensiones:

Tabla 5

Dimensiones cuestionario Gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Planear	Determinar metas	1,2,3
	Selección de objetivos	4,5,6
	Toma de decisiones	7,8,9
Organizar	Distribución de trabajo	10,11,12
	Distribución de recursos	13,14,15
	Cumplimiento de metas	16,17,18
Dirigir	Motivación de empleados	19,20,21
	Realización de tareas	22,23,24
	Capacidad de ejecución	25,26,27
Controlar	Medición de lo logrado	28,29,30
	Evaluación de desempeño	31,32,33
	Supervisión de resultados	34,35,36
	Total	36

A cada uno de los ítems le corresponden respuestas tipo Likert categorizadas en 5 niveles:

Tabla 6

Escala de respuestas

Respuesta	Código	Valor
Siempre	5	5
Casi siempre	4	4
A veces	3	3
Casi nunca	2	2
Nunca	1	1

Tabla 7

Baremos cuestionario de la Gestión educativa

Variable	Índices	Niveles	Rangos	Dimensiones			
				Planificación	Organización	Dirección	Control
gestión educativa	Siempre	Eficiente	[133-180]	[34 - 45]	[34 - 45]	[34 - 45]	[34 - 45]
	Casi siempre						
	A veces	Aceptable	[85 - 132]	[22 - 33]	[22 - 33]	[22 - 33]	[22 - 33]
	Casi nunca	Deficiente	[36 - 84]	[9 - 21]	[9 - 21]	[9 - 21]	[9 - 21]
	Nunca						

Cuestionario Percepción de la Imagen institucional

Este cuestionario mide la percepción del nivel de la Imagen institucional y consta de 30 ítems divididos en tres dimensiones:

Tabla 8

Dimensiones de Percepción de la Imagen institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Calidad de servicio	Satisfacción de sus necesidades	1,2,3
	Requerimiento del consumidor	4,5,6
	Actitud positiva	7,8,9
	Espíritu de servicio	10,11,12
Grado de conocimiento	Nivel sensible	13,14,15
	Nivel conceptual	16,17,18
	Nivel holístico	19,20,21
Reputación del mercado	Cumplimiento de compromisos	22,23,24
	Cualidades de la empresa	25,26,27
	Percepción del exterior	28,29,30
	Total	30

A cada uno de los ítems le corresponden respuestas tipo Likert categorizadas en 5 niveles:

Tabla 9

Escala de respuestas: Percepción de la Imagen institucional

categoría	Código	Valor
Siempre	5	5
Casi siempre	4	4
A veces	3	3
Casi nunca	2	2
Nunca	1	1

Tabla 10

Baremos cuestionario percepción de la imagen institucional

Variable	Índices	Niveles	Rangos
<i>imagen institucional</i>	Siempre	Bueno	[111- 150]
	Casi siempre		
	A veces	Regular	[71 – 110]
	Casi nunca	Malo	[30- 70]
	Nunca		

El cuestionario al ser anónimo es confiable y con respuestas valederas, esta técnica nos permite recolectar datos de una población numerosa en un tiempo determinado, por tal motivo nos permite evaluar y precisar el comportamiento de ambas variables y la relación que existe entre ellas. Para la elaboración del mismo se tomó como punto de inicio la tabla de Operacionalización de las variables. El cuestionario, estuvo dirigido a los docentes a fin de determinar los niveles de relación de las variables en relación a las dimensiones establecida de manera particular para este estudio como mecanismo para asegurar la adaptación de los estudiantes y de la investigación, cabe precisar que dicho instrumento mide los conocimientos en una sola intervención.

La observación de docentes encuestados es en base a la participación efectiva, el número de docentes que accedieron a nuestra solicitud previa autorización de la dirección de cada Institución Educativa, los que están encargados de atender a los niños matriculados según la norma educativa del año 2013.

3.6.4 Nivel de confiabilidad de los instrumentos

Nivel de confiabilidad del instrumento Gestión educativa

El nivel de confiabilidad del instrumento se calculo a partir de una prueba piloto de 20 docentes a quien se aplico el instrumento obteniendo las repuestas que permitieron calcular las puntuaciones por cada ítem así como el puntaje total. A continuación se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach obteniéndose los siguientes resultados.

Tabla 11

Coeficiente Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	36

La prueba piloto permitió hallar un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.953 lo cual significa que el instrumento muestra un alto nivel de confiabilidad para medir la variable Gestión administrativa.

Nivel de confiabilidad del instrumento

Percepción de la imagen institucional

El nivel de confiabilidad del instrumento se calculo a partir de una prueba piloto de 20 docentes a quien se aplico el instrumento obteniendo las repuestas que permitieron calcular las puntuaciones por cada ítem así como el puntaje total. A continuación se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach:

Tabla 12

Coeficiente Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	30

La prueba piloto permitió hallar un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.951 lo cual significa que el instrumento muestra un alto nivel de confiabilidad para medir la variable Percepción de la Imagen Institucional.

3.6.5 Validación de los instrumentos

La validación del instrumento correspondiente a la consistencia interna se hizo mediante el análisis de correlación entre las puntuaciones de los ítems y el puntaje total de la variable:

Tabla 13

Cuadro de validación del instrumento Gestión educativa

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item1	125,6014	461,396	,400	,954
Item2	125,7972	456,797	,425	,954
Item3	126,6923	455,327	,404	,954
Item4	126,0350	451,273	,626	,953
Item5	125,9161	451,599	,651	,952
Item6	125,7413	452,066	,581	,953
Item7	126,0420	448,773	,684	,952
Item8	126,0490	451,582	,669	,952
Item9	126,2727	472,552	,097	,956
Item10	125,5594	459,093	,361	,955
Item11	125,8252	456,850	,518	,953
Item12	126,5035	445,209	,621	,953
Item13	125,9860	458,789	,370	,954
Item14	126,1469	453,281	,526	,953
Item15	126,6783	439,614	,731	,952
Item16	125,9650	457,358	,554	,953
Item17	126,1608	446,911	,758	,952
Item18	125,8112	454,239	,653	,953
Item19	125,9161	450,824	,720	,952
Item20	126,5315	444,927	,643	,952
Item21	125,6713	462,631	,455	,954
Item22	126,1958	449,835	,694	,952
Item23	126,0420	448,843	,746	,952
Item24	126,2867	447,206	,715	,952
Item25	126,0909	450,154	,606	,953
Item26	126,1399	448,375	,648	,952
Item27	126,2308	445,770	,713	,952
Item28	125,8811	452,500	,628	,953
Item29	126,3287	448,321	,641	,952
Item30	125,8601	454,318	,614	,953
Item31	126,0350	448,780	,647	,952
Item32	125,8252	450,272	,666	,952
Item33	125,9860	448,127	,673	,952
Item34	126,0909	444,830	,633	,953
Item35	125,7622	446,999	,660	,952
Item36	126,1049	443,503	,720	,952

No existen ítems con bajas puntuaciones que afecten al nivel de confiabilidad del instrumento por lo que se concluye que el instrumento para medir la gestión educativa muestra una alta coherencia interna lo que permite concluir que el instrumento muestra una validez aceptable.

Tabla 14

Cuadro de validación del instrumento Percepción de la imagen institucional

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item1	105,2028	290,909	,461	,945
Item2	105,2378	282,760	,700	,943
Item3	105,1119	288,452	,585	,944
Item4	104,8462	281,878	,703	,943
Item5	104,6084	283,170	,703	,943
Item6	104,5664	284,106	,705	,943
Item7	104,6434	282,513	,708	,943
Item8	104,0839	291,894	,527	,944
Item9	104,0140	293,789	,460	,945
Item10	104,3497	290,778	,491	,945
Item11	104,1678	292,901	,450	,945
Item12	104,2867	292,826	,408	,945
Item13	104,1958	291,440	,355	,946
Item14	104,4615	290,138	,498	,945
Item15	105,1399	279,276	,646	,943
Item16	104,6224	291,899	,345	,947
Item17	104,7832	287,565	,499	,945
Item18	105,3147	276,950	,701	,943
Item19	104,6014	291,382	,502	,944
Item20	104,7972	281,797	,754	,942
Item21	104,4476	287,784	,642	,943
Item22	104,5524	284,953	,714	,943
Item23	105,1678	279,563	,655	,943
Item24	104,3077	294,595	,438	,945
Item25	104,8322	284,563	,674	,943
Item26	104,6783	283,093	,750	,942
Item27	104,9231	281,902	,715	,942
Item28	104,7273	284,157	,607	,944
Item29	104,7762	282,766	,648	,943
Item30	104,8671	281,215	,698	,943

De acuerdo al cuadro de validación del instrumento Percepción de la Imagen Institucional, no existen ítems con bajas puntuaciones que afecten al nivel de confiabilidad del instrumento por lo que se concluye que el instrumento para

medir la gestión educativa muestra una alta coherencia interna lo que permite concluir que el instrumento muestra una validez aceptable.

Los instrumentos también fueron sometidos a juicio de 3 expertos en medición de las variables gestión educativa y Percepción de la Imagen Institucional.

3.7. Método de análisis de datos.

El presente trabajo de Investigación utilizó el modelo estadístico matemático, el cual se refiere a las técnicas investigativas que utilizan los procedimientos estadísticos y matemáticos para analizar, interpretar y representar los datos recolectados con la finalidad de establecer resultados fehacientes. Los resultados se representaron en gráficos estadísticos. El método de análisis de datos se llevó a cabo mediante la estadística y se procedió mediante la organización, ordenamiento de los datos recopilados a través de la encuesta, para ello se ingresó al programa o software: Excel.

Para la prueba de hipótesis se intenciona con el coeficiente Rho de Spearman para establecer el grado de correlación entre las variables.

Capítulo IV

Resultados

4.1. Resultados Descriptivos

Con fines de observar el comportamiento de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica

4.1.1. Resultado general de la investigación

Con fin de conocer los resultados generales de la investigación en cuanto el comportamiento de la variable de estudio, por niveles tenemos.

Niveles de la variable la gestión educativa

Tabla 15

Niveles de apreciación de la gestión educativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia acumulada
Deficiente	3	2,1	2,1
Aceptable	78	54,5	56,6
Eficiente	62	43,4	100
Total	143	100	

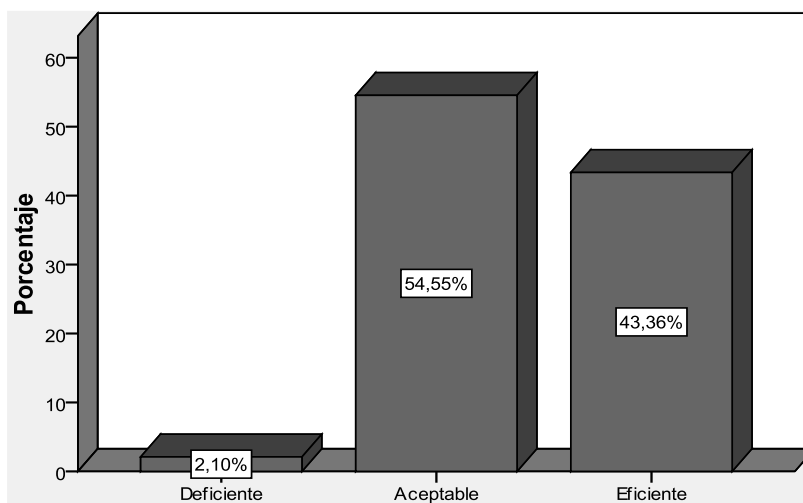


Figura 1. Niveles porcentuales de la gestión educativa

De la tabla y figura presentada, se observa que existe buena tendencia de aceptable a alta con respecto a los niveles de apreciación de los docentes con respecto a la gestión educativa; de los cuales el 54.55% presenta nivel aceptable y el 43,36% presentan percepción eficiente a la gestión educativa

Niveles de la variable imagen institucional

Tabla 16

Niveles de apreciación de la imagen institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	1,4
Regular	78	54,5
Bueno	63	44,1
Total	143	100

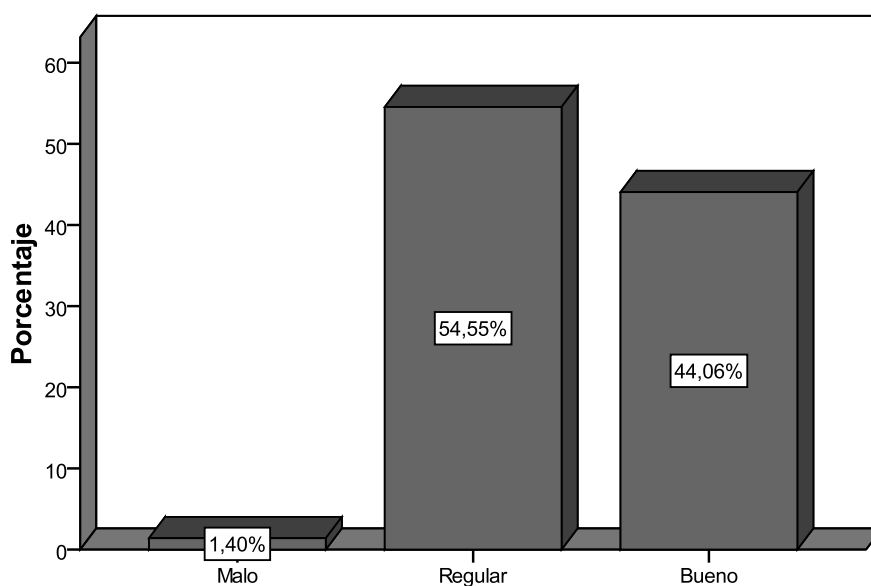


Figura 2. Niveles porcentuales de la imagen institucional

De los resultados de la tabla y figura, se observa que existe buena tendencia de regular a bueno con respecto a los niveles de la apreciación de la imagen institucional; de los cuales el 54.55% presenta el nivel regular y el 44.06% nivel bueno de apreciación del docente con respecto a la imagen institucional

Niveles comparativos entre la gestión educativa y la imagen institucional

Tabla 17

Distribución de frecuencias entre la gestión educativa y la imagen institucional

Gestión educativa	Imagen institucional						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	2	1%	1	1%	0	0%	3	2%
Aceptable	0	0%	66	46%	12	8%	78	55%
Eficiente	0	0%	11	8%	51	36%	62	43%
Total	2	1%	78	55%	63	44%	143	100%

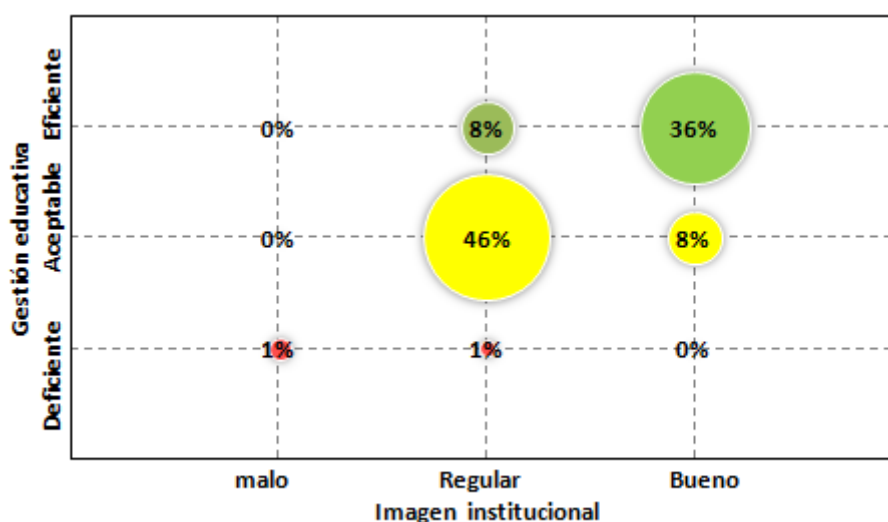


Figura 3. Niveles entre la gestión educativa y la imagen institucional

De la tabla y figura, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel entre la gestión educativa y la imagen institucional docente en las instituciones educativas de la red 06- UGEL 7. 2012, de ellos el 36% afirman que presenta buen nivel en la percepción de la imagen institucional frente al nivel eficiente con respecto a la gestión educativa, el 46% presentan nivel regular con respecto a la imagen institucional frente al nivel aceptable de la gestión educativa y solo el 1% de los encuestados presentan mal nivel de la imagen institucional frente al deficiente nivel en gestión educativa

Prueba de hipótesis general de la investigación

Ho: La gestión educativa no se relaciona significativamente en la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 07.

H1: La gestión educativa se relaciona significativamente en la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 07.

Tabla 18

Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión educativa y la imagen institucional

			gestión	imagen
Rho de Spearman	gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,782**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	143	143
	imagen	Coeficiente de correlación	,782**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .	
		N	143	143

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta, se aprecia el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.782$ significa que existe una alta relación entre las variables, frente al $p < 0.05$, existiendo suficiente condición para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Por lo que, La gestión educativa se relaciona significativamente en la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 07.

4.2 Resultados inferenciales

4.2.1. La función de planificación y la percepción de la imagen institucional

Tabla 19

Distribución de frecuencias entre la función de planificación y la imagen institucional

Función planificación	Imagen institucional						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	1	1%	1	1%	0	0%	2	1%
Aceptable	0	0%	50	35%	17	12%	67	47%
Eficiente	0	0%	14	10%	60	42%	74	52%
Total	1	1%	65	45%	77	54%	143	100%

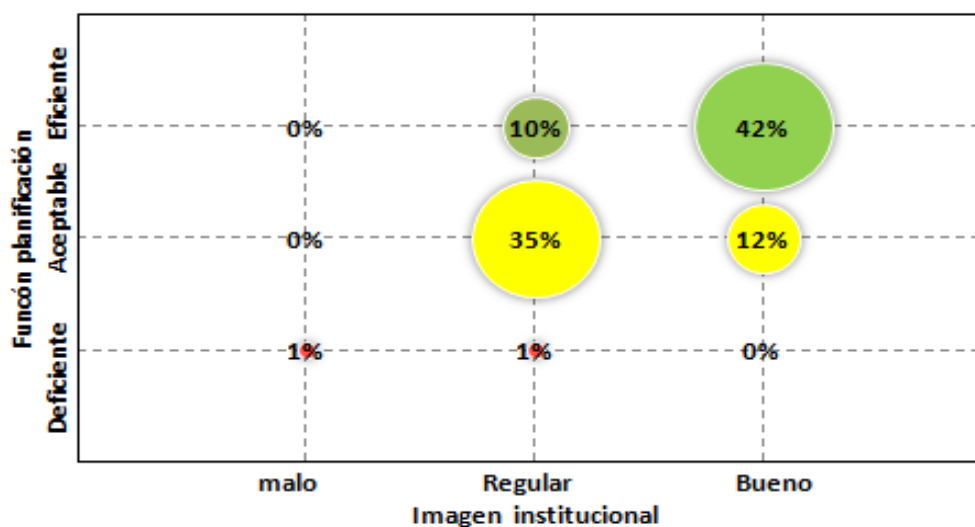


Figura 4. Niveles porcentuales entre la función de planificación y la imagen institucional

De la tabla y figura, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel entre la función planificación y la imagen institucional docente en las instituciones educativas de la red 06- UGEL 7. 2012, de ellos el 42% afirman que presenta buen nivel en la percepción de la imagen institucional frente al nivel eficiente con respecto a la gestión educativa en la dimensión función planificación, el 35% presentan nivel regular con respecto a la imagen institucional frente al nivel aceptable de la gestión educativa de la dimensión

la función planificación y solo el 1% de los encuestados presentan mal nivel de la imagen institucional frente al deficiente nivel en gestión educativa en la dimensión función planificación

Hipótesis específicas de la investigación 1

Ho: La función de planificación no se relaciona significativamente con la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7 San Borja 2012.

H1: La función de planificación se relaciona significativamente con la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7 San Borja 2012.

Tabla 20

Grado de correlación y nivel de significación entre la función de planificación y la imagen institucional

			Planificar	imagen
Rho de Spearman	Planificar	Coefficiente de correlación	1,000	,754**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	143	143
imagen		Coefficiente de correlación	,754**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .	
		N	143	143

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta, se aprecia el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.754$ significa que existe una alta relación entre las variables, frente al $p < 0.05$, existiendo suficiente condición para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que, la función de planificación se relaciona significativamente con la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7 San Borja 2012.

4.2.2. La organización y la percepción de la imagen institucional

Tabla 21

Distribución de frecuencias entre la organización y la imagen institucional

La organización	Imagen institucional						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	1	1%	1	1%	0	0%	2	1%
Aceptable	0	0%	51	36%	18	13%	69	48%
Eficiente	0	0%	17	12%	55	38%	72	50%
Total	1	1%	69	48%	73	51%	143	100%

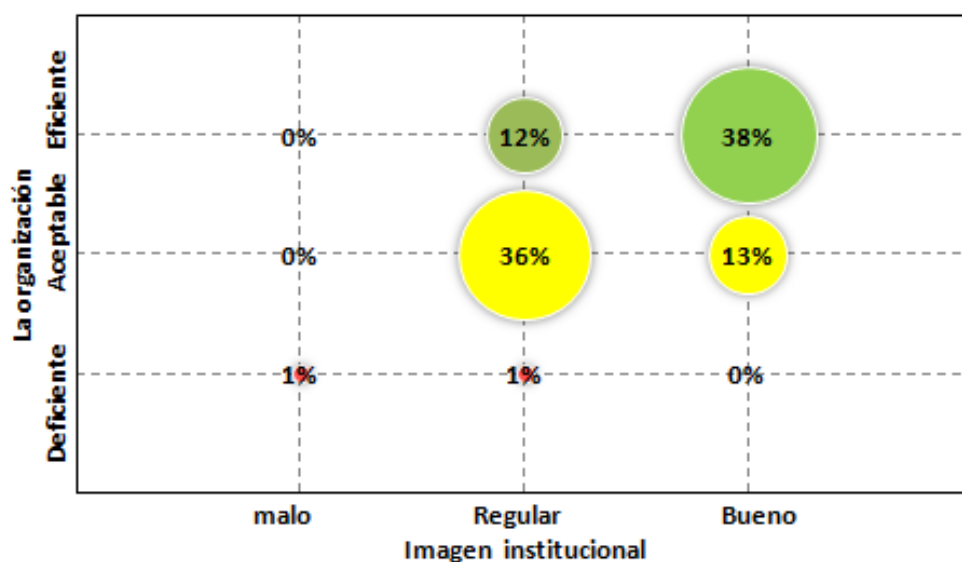


Figura 5. Niveles porcentuales entre la organización y la imagen institucional

De la tabla y figura, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel entre la organización y la imagen institucional docente en las instituciones educativas de la red 06- UGEL 7. 2012, de ellos el 38% afirman que presenta buen nivel en la percepción de la imagen institucional frente al nivel eficiente con respecto a la gestión educativa en la dimensión la organización, el 36% presentan nivel regular con respecto a la imagen institucional frente al nivel aceptable de la gestión educativa de la dimensión la organización y solo el 1% de los encuestados presentan mal nivel de la imagen institucional frente al deficiente nivel en gestión educativa en la dimensión la organización.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La organización no se relaciona significativamente con la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7 San Borja 2012.

H₁: La organización se relaciona significativamente con la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7 San Borja 2012.

Tabla 22

Grado de correlación entre la organización y la imagen institucional

			Organizar	imagen
Rho de Spearman	Organiza	Coeficiente de correlación	1,000	,761**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	143	143
	imagen	Coeficiente de correlación	,761**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	143	143

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta, se aprecia el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.761$ significa que existe una alta relación entre las variables, frente al $p < 0.05$, existiendo suficiente condición para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que, la organización se relaciona significativamente con la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7 San Borja 2012.

4.2.3. La función de dirigir y la percepción de la imagen institucional

Tabla 23

Distribución de función de dirigir y la imagen institucional

La función de dirigir	Imagen institucional						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Deficiente	1	1%	1	1%	0	0%	2	1%
Aceptable	0	0%	51	36%	15	10%	66	46%
Eficiente	0	0%	19	13%	56	39%	75	52%
Total	1	1%	71	50%	71	50%	143	100%

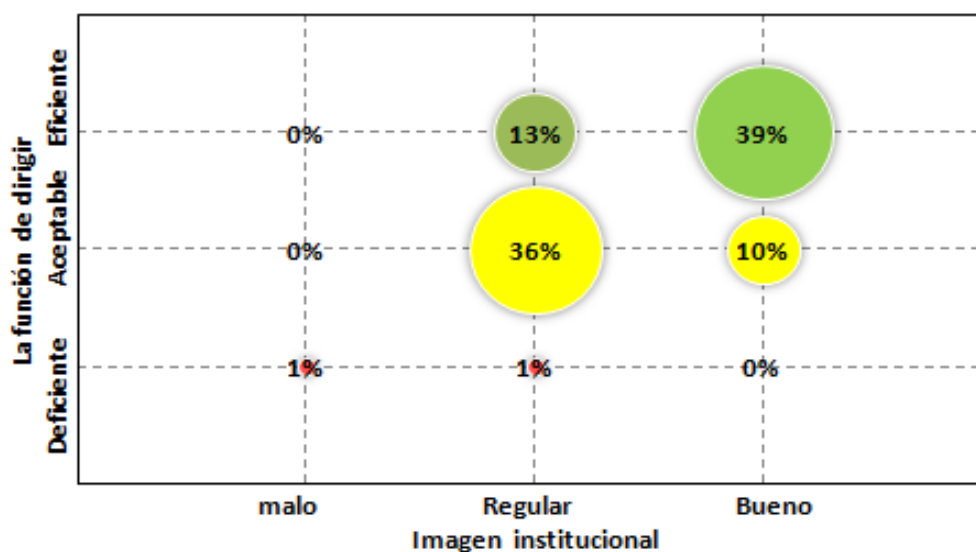


Figura 6. Niveles porcentuales entre la función de dirigir y la imagen institucional

De la tabla y figura, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel entre la función de dirigir y la imagen institucional docente en las instituciones educativas de la red 06- UGEL 7. 2012, de ellos el 39% afirman que presenta buen nivel en la percepción de la imagen institucional frente al nivel eficiente con respecto a la gestión educativa en la dimensión función de dirigir, el 36% presentan nivel regular con respecto a la imagen institucional frente al nivel aceptable de la gestión educativa de la dimensión función de dirigir y solo el 1% de los encuestados presentan mal nivel de la imagen institucional frente al deficiente nivel en gestión educativa en la dimensión función de dirigir.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: La función de dirigir no se relaciona significativamente con la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7 San Borja 2012.

H1: La función de dirigir se relaciona significativamente con la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7 San Borja 2012.

Tabla 24

Grado de correlación entre la función de dirigir y la imagen institucional

			Dirigir	imagen
Rho de Spearman	Dirigir	Coeficiente de correlación	1,000	,739**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	143	143
	imagen	Coeficiente de correlación	,739**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .	.
		N	143	143

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta, se aprecia el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.739$ significa que existe una alta relación entre las variables, frente al $p < 0.05$, existiendo suficiente condición para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Por lo que, la función de dirigir se relaciona significativamente con la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7 San Borja 2012.

4.2.4. La función de controlar y la percepción de la imagen institucional

Tabla 25

Distribución de la función control y la imagen institucional

La función de control	Imagen institucional						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	1	1%	1	1%	0	0%	2	1%
Aceptable	0	0%	54	38%	10	7%	64	45%
Eficiente	0	0%	22	15%	55	38%	77	54%
Total	1	1%	77	54%	65	45%	143	100%

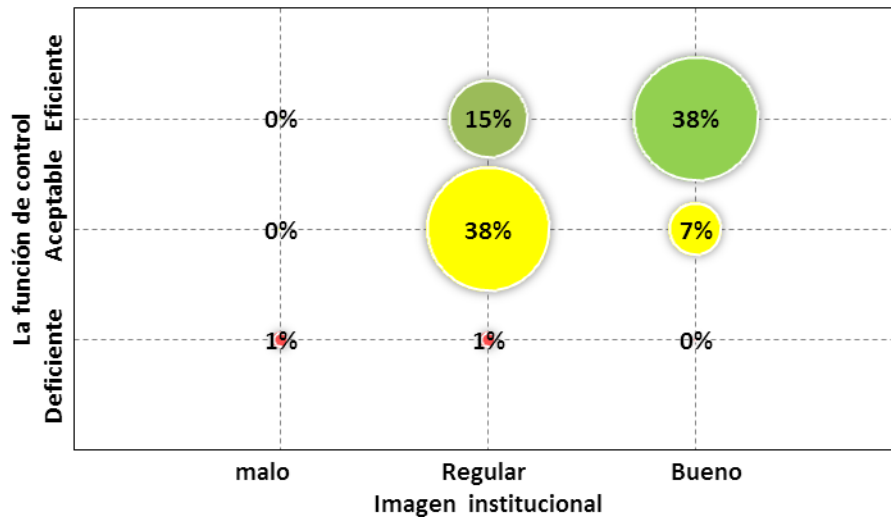


Figura 7. Niveles porcentuales entre la función de control y la imagen institucional

De la tabla y figura, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel entre la función de control y la imagen institucional docente en las instituciones educativas de la red 06- UGEL 7. 2012, de ellos el 38% afirman que presenta buen nivel en la percepción de la imagen institucional frente al nivel eficiente con respecto a la gestión educativa en la dimensión control, el 38% presentan nivel regular con respecto a la imagen institucional frente al nivel aceptable de la gestión educativa de la dimensión función de control y solo el 1% de los encuestados presentan mal nivel de la imagen institucional frente al deficiente nivel en gestión educativa en la dimensión función de control.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: La función de controlar no se relaciona significativamente con la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7 San Borja 2012.

H1: La función de controlar se relaciona significativamente con la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7 San Borja 2012.

Tabla 26

Grado de correlación entre la función de control y la imagen institucional

			Control	imagen
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,721**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	143	143
	imagen	Coeficiente de correlación	,721**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	143	143

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta, se aprecia el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.721$ significa que existe una alta relación entre las variables, frente al $p < 0.05$, existiendo suficiente condición para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que, la función de controlar se relaciona significativamente con la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7 San Borja 2012.

4.3. Discusión

Nuestro estudio se propuso como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la percepción de la imagen institucional según la apreciación de docentes en instituciones educativas de la RED 06 de la UGEL 07, San Borja, Lima.

El análisis descriptivo ha permitido evidenciar que el 43.36% de los docentes registran un nivel eficiente en la variable gestión educativa, el 54.55% un nivel aceptable, el 2.10% un nivel deficiente.

La medición de la variable percepción de la imagen institucional entre docentes nos ha revelado que existe, predominantemente, un nivel regular (54.55%), seguido por un nivel bueno (44.06%) y un nivel malo (1.40%).

Para demostrar la hipótesis general y las específicas se aplicó un análisis correlacional lo que permitió verificar el cumplimiento de cada una de las hipótesis formuladas en el estudio. Al correlacionar las puntuaciones de las mediciones de la variable gestión educativa con las puntuaciones de la variable Imagen institucional se halló un alta correlación positiva y significativa ($\rho=0.782$ y $p_valor < 0.05$) lo que permitió dar sustento a la hipótesis general verificándose que la gestión educativa se relaciona significativamente con la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 07.

Este resultado se puede explicar en el sentido de que a un mayor nivel de Gestión educativa percibida por los docentes, corresponde una mejor percepción de la imagen institucional que los docentes perciben en la institución educativa.

Asimismo se ha hallado que entre la dimensión función de planificación de la gestión educativa y la percepción de la imagen institucional percibida por los docentes, existe una considerable correlación positiva y significativa ($\rho=0.754$ y $p_valor < 0.05$), con lo que se verifica la hipótesis específica 1 que

postula que la función de planificación se relaciona significativamente con la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7 San Borja 2012. Es decir que a una mejor función de planificación en la gestión educativa corresponde una mejor percepción de la imagen institucional en docentes.

El análisis correlacional mediante el cálculo del coeficiente de correlación de spearman ha evidenciado que entre la dimensión organización de la Gestión educativa y la percepción de la imagen institucional por los docentes, existe una considerable correlación positiva y significativa ($\rho = 0.761$ y $p_valor < 0.05$) entre la dimensión organización y la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7 con lo que se verifica la hipótesis específica 2.

Asimismo se ha hallado una considerable correlación positiva y significativa ($\rho = 0.739$ y $p_valor < 0.05$) entre la dimensión dirigir y la percepción de la imagen institucional en docentes; con lo que se verifica la hipótesis específica 3, que afirma que la función de dirigir se relaciona significativamente con la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7 San Borja 2012.

Finalmente se ha hallado una considerable correlación positiva y significativa ($\rho = 0.721$ y $p_valor < 0.05$) entre la función controlar de la gestión educativa y la percepción de la imagen institucional en docentes; con lo que se verifica la hipótesis específica 3, que afirma que la función de controlar se relaciona significativamente con la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7 San Borja 2012. Nuestros resultados teóricos y empíricos son coherentes con los hallados por Suca, (2012) quien en su estudio sobre el marketing educativo enfatiza las relaciones publicas como estrategia para mejorar la imagen de la institución educativa en la sociedad. En este mismo sentido nuestro estudio ha estado orientado principalmente a relacionar la gestión educativa con la imagen institucional.

En esta misma línea de investigación encontramos a Solís, (2007) quien al evidenciar en su estudio que el mercado cambia continuamente y la competencia cada vez es más fuerte y desleal, por lo que las instituciones educativas tienen que trabajar en impulsar una gestión educativa orientada a mejorar la imagen interna y externa de la institución.

Un segundo aspecto que es necesario reconocer en nuestros resultados es la importancia estratégica de la gestión educativa como un factor determinante en la imagen institucional. En este mismo sentido lo reconoce Yábar, (2013) quien en su estudio de La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente, analiza la gestión educativa como una variable que comprende a las dimensiones Gestión Directiva, Gestión Administrativa, Gestión Pedagógica, y Gestión de la Comunidad.

Nuestros resultados sobre la imagen institucional están en la misma línea que los hallados por Fernández (2010) quien en su estudio halló una percepción media sobre la imagen institucional entre empleados de una institución educativa de nivel superior en la que los empleados por lo general asocian la imagen corporativa al logotipo de la institución reconociendo la importancia de proponer el desarrollo de la imagen institucional.

Sin embargo el desarrollo de una imagen institucional dentro y fuera de la institución educativa conlleva a mejorar los sistemas de comunicación como parte de las actividades de la gestión educativa del director. Así los sostiene Matute (2008) quien en su estudio concluye que la adecuada planificación en comunicación organizacional contribuye mucho a fortalecer el desarrollo de la institución educativa. Con una adecuada planificación en comunicación organizacional contribuirá a elevar la imagen institucional.

La importancia de la imagen institucional en las organizaciones educativas públicas y privadas ha venido creciendo en la medida que los directores capaces y bien formados en aspectos gerenciales, aplican nuevos conocimientos y nuevas herramientas para lograr una mayor efectividad en la dirección y administración de nuestras instituciones educativas en el empeño

de alcanzar mejores niveles de calidad educativa. Nuestro estudio ha evidenciado que la imagen institucional de una institución educativa, interna y externamente, puede ser percibida como buena o excelente en la medida que el director sea capaz de aplicar las mejores herramientas en la gestión educativa del mismo modo que en una organización privada.

Capítulo V
Conclusiones

Conclusiones

De acuerdo a los hallazgos en el estudio de la relación entre la gestión educativa y la percepción de la Imagen Institucional se han elaborado las siguientes conclusiones:

Primera. Existen evidencias empíricas de que la gestión educativa en las instituciones educativas se relaciona significativamente con la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 07, de acuerdo al Rho de Spearman 0.782 con una significancia estadística de $p = 0.000$.

Segunda. La dimensión Planificar se relaciona significativamente con la Percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 07, de acuerdo al Rho de Spearman = 0.754 con una significancia estadística de $p = 0.000$.

Tercera. El análisis estadístico inferencial ha aportado evidencia de que entre la dimensión organización y la percepción de la imagen institucional existe una relación positiva y significativa con la percepción de la imagen institucional según los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7, de acuerdo al Rho de Spearman = 0.761 con una significancia estadística de $p = 0.000$.

Cuarta. Entre la dimensión dirigir y la percepción de la imagen institucional existe una relación positiva y significativa según la percepción de los docentes de las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7 San Borja 2012, de acuerdo al Rho de Spearman = 0.739 con una significancia de $p = 0.000$,

Quinta. Se ha hallado que entre la dimensión controlar se relaciona significativamente con la percepción de la imagen institucional según

los docentes en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7 San Borja 2012, de acuerdo al Rho de Spearman = 0.721 con una significancia de $p= 0.000$.

Capítulo VI

Sugerencias

Sugerencias

De acuerdo a los resultados de la investigación y a las conclusiones a las que se ha llegado se han formulado las siguientes sugerencias.

Primera: El mejoramiento de la imagen institucional es un aspecto clave en el marketing y el posicionamiento de las instituciones educativas por lo que se recomienda gestionar de manera efectiva la imagen y la identidad institucional mediante el mejoramiento de la gestión educativa desarrollando las fortalezas de la institución.

Segunda: A medida que se enfatiza la dimensión Planificación institucional, se puede mejorar la Percepción de la imagen institucional para lo cual se recomienda una planificación altamente participativa de consenso.

Tercera: Cuanto mayor nivel organizativo se logra en la gestión institucional mayor es el nivel de percepción de la imagen institucional por lo que se recomienda desarrollar todos los aspectos significativos de la organización escolar.

Cuarta: Se sugiere mejorar la dirección administrativa en la institución educativa de manera que tenga una mayor incidencia en la percepción de la imagen institucional.

Quinta: Finalmente, y teniendo en cuenta que el control y la supervisión pueden garantizar una administración eficiente se sugiere que se de mayor importancia a estas actividades de manera que contribuya mas a la percepción de la imagen institucional.

Capítulo VII
Referencias Bibliográficas

Referencias Bibliográficas

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Chiclayo: Universidad Católica de Santo Toribio de Mogrovejo. Escuela de Economía
- Álvarez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*: Universidad del Rosario, Centro Editorial.
- Allorza, A. (2008) *La medición y el fortalecimiento de la reputación corporativa*. En Benavides, J. y otros, *Nuevas tendencias de la comunicación*. Ciclos Complutenses de Comunicación, Madrid, España, Páginas 295 a 308.
- Ansión, J., & Villacorta, A. (2004). *Para comprender la escuela pública: desde sus crisis y posibilidades*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.
- Arzani, M. (2010) *Educando para el servicio la paz y la familia*. Colegio San José Obrero Marianista
http://www.sanjoseobrero.edu.pe/websjom/index.php?option=com_content&view=article&id=80&Itemid=59.
- Azzerboni, D., & Harf, R. (2003). *Conduciendo la Escuela: Manual de Gestión Directiva y Evaluación Institucional*. Buenos Aires, Argentina.: Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico.
- Castro, L. (2005) *Diccionario de Ciencias de la Educación* (2º ed.) Lima Perú. CEGURO.
- Castro, W. (2000). *Evolución del pensamiento administrativo en la educación costarricense*: Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia
- Bañon, R. (2003) *La evaluación de la acción de las políticas públicas*. España. Edic. Díaz de Santos.
- Bush, T. (2007). *Theories of Educational Leadership and Management*. Londres: SAGE Publications.
- Capriotti, P. (2008). *Planificación estratégica de la Imagen Corporativa*. IIRP Instituto de Investigaciones en Relaciones Públicas (Ed.)
- Capriotti, P. (1992). *La imagen de empresa: estrategia para una comunicación integrada*: Consejo Superior de Relaciones Públicas de España

- Castro, L. (2005) *Diccionario de Ciencias de la Educación* (2º ed.) edit. CEGURO. Lima Perú.
- Crespo, E. (2010). *La dimensión mediática de la reputación corporativa, si gestión y evaluación: Diez años de la Universidad CEU Cardenal Herrera en la Prensa Valenciana*. Tesis Universidad Cardenal Herrera. Valencia, España.
- Cochinero, J. (2012). *Por fin, la reputación ya está aquí*. Innovación y Desarrollo Corporativo de LLORENTE & CUENCA España
- Daft, R. (2007). *Teoría Y Diseño Organizacional*. México Thomson.
- Derka, C. (2004) *Teoría de la Organización* Gestipolis.
- De Salas, I. y Monserrat, J. (2011). *La reputación corporativa como instrumento de articulación en la gestión de la organización*. Tesis Universidad CEU Cardenal Herrera, Valencia.
- Díaz, Y. (2003). *Desarrollo de la imagen institucional del Colegio Santa María de Matellini de Chorrillos a través de la planificación estratégica*. Universidad Mayor de San Marcos, Lima
- Echevarría, S. (2003). *Teoría económica de la empresa: fundamentos teóricos: teoría institucional, teoría de producción y teoría de costes*. Madrid: Díaz de Santos.
- Freijeiro, S.(2010). *Técnicas de comunicación: La comunicación en la empresa: Ideas propias* Editorial.
- Fernández, E. (2010). *Diagnostico y propuesta de imagen corporativa de la unedi de la ciudad de Ibarra.*, Universidad Técnica del Norte, Ibarra, Ecuador.
- Fonseca, J. (2009). *Estrategia organizacional para posicionar una institución Escolar Pública. Caso: Colegio General Santander* Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.
- García, C., Serrano, J., Ruiz, T., Sánchez, M., González, M., Postigo, A., Lazkano, M. (2011). *El liderazgo educativo: proyectos de éxito escolar*. Madrid: Ministerio de Educación.
- García, I., & García, I. (2002). *Planificación y desarrollo de proyectos sociales y educativos*. México: Editorial Limusa S.A. De C.V.

- González, M., & Lobo, M. (2005). *Identidad corporativa: Claves de la comunicación empresarial*. Madrid: ESIC.
- Gonzales, L. Nieto, P. & Pórtela, J. (2003). *Organización y gestión en centros escolares*. España. Pearson Educación S.A.
- González, F., Mera, A., & Lacoba, S. (2007). *Introducción a la gestión de la calidad*. Madrid: Delta.
- Mogollón, F. (1996). *Ejercicios de Investigación de Operaciones*. Madrid: Esic Editorial.
- Hernández, V. Jiménez, R. & Pastor, J. (2008) *gestión educativa y calidad del servicio académico en la Universidad nacional de Ucayali* Tesis de Magister en educación con mención en docencia y gestión educativa, Universidad Cesar Vallejo Lima Perú.
- Herrera, J. (2009). *Imagen Corporativa: Influencia en la gestión empresarial*. Madrid: Esic Editorial.
- IICA. P. (2001). *El Sistema de Supervisión y Seguimiento: Volumes I y II*. Costa Rica: IICA Biblioteca Venezuela.
- IICA. P. (2008). *La Proyección de una Nueva Imagen Institucional en el IICA*. San José, Costa Rica: Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura.
- INEE (2008). *Hacia un nuevo modelo de supervisión escolar para las primarias mexicanas*. México: Instituto nacional para la evaluación de la educación.
- OEA-IICA. (2008). *La Proyección de una Nueva Imagen Institucional en el IICA*. Madrid: Ilca.
- Kumar, P. (2010). *Marketing de los servicios de alojamiento y turismo* Nueva Delhi: McGraw-Hill Education (India) Pvt Limited.
- Lizano, N., Porras, M., & Saborío, N. (2002). *La Administración Escolar Para El Cambio Y El Mejoramiento de Las Instituciones Educativas*. San José de Costa Rica: Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- Lozada, A. (2004). *Gestión de la Comunicación en las organizaciones*. Barcelona: Ariel.

- Manes, J. (2004). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Santiago de Chile: Ediciones Granica S.A.
- Matilla, K. (2009). *Conceptos fundamentales en la Planificación Estratégica de las Relaciones Públicas*. Barcelona: Editorial UOC. S.L.
- Matute, C. (2008). *La comunicación e imagen institucional del Colegio Técnico Nacional "Manta"* Universidad Laica Eloy Alfaro, Manta.
- Miles, R. (1975). *Theories of management: implications for organizational behavior and development*. México: McGraw-Hill.
- Mestre, J. & García, E (1999) *La gestión deportiva municipal (2º ed.)* Zaragoza España: INDE México Edit. Limusa
- Narváez, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística: para médicos, odontólogos y estudiantes de ciencias de la salud*. Chile: RIL Editores.
- Núñez, Y. (2009) *Diferencias y relaciones entre los términos identidad, imagen y reputación organizacional*. Venezuela. Universidad Nacional Experimental de Guayana.
- Pérez, V. (2006). *Gestión y enseñanza de CL2: tensiones y discontinuidades*. La Paz, Bolivia PINSEIB.
- Poma, M. (2012). *La gestión educativa y su relación con la calidad educativa*. Tesis Universidad Cesar Vallejo. Lima
- Ramírez, C. (2004) *La gestión educativa en las instituciones educativas*. México: Pearson Educación
- Ramírez, T., Vargas, G & Mora, O (2012). *El rol de la semiótica en la imagen corporativa de las empresas almacenes éxito, davivienda s.a. y bancolombia*. Tesis. Universidad Ean facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Bogotá, Colombia.
- Robbins, S. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Senlle, A. & Gutiérrez, N. (2004) *Calidad en los servicios educativos*. España Edic. Díaz de Santos.
- Serna, M. (2003). *Orientación a mercado. Un modelo desde la perspectiva de aprendizaje organizacional*. México: UAA.

- Solís, J. (2007) *El manejo del marketing en el servicio educativo en la organización educativa Continental*. Lima. Universidad nacional Mayor de San Marcos.
- Sterling, W. Araya E. (2008). *Gerencia Moderna Y Pensamiento Empresarial Estratégico*. Costa Rica: Euned.
- Subiri, J. (2010) Cuaderno de gestión del conocimiento empresarial. CEDE Confederación española de ejecutivos y directivos N° 22.
- Suca, R. (2012). *Relación del Marketing Estratégico Relacional Educativo en la calidad de la Gestión Pedagógica en las Instituciones Educativas de la Red 07 en la Unidad Gestión Educativa Local 05 en San Juan de Lurigancho - Lima 2009*. . Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima
- Tovar, R. (2012). *Habilidades gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Bogotá.
- UNESCO (2011). *Manual de gestión para directores de Instituciones Educativas*. Perú
- Valencia, J. (2002). *Estudio de sistemas y procedimientos administrativos: ECAFS*
- Vértice, V. (2007). *Comunicación interna*. Madrid: Publicaciones Vértice, S.L.
- Vélez, A. (2007). *Los clásicos de la gerencia*. Colombia: Universidad del Rosario.
- Villafañe, J. (2003). *Guía para la gestión de la Reputación Corporativa*. Madrid: FIDA, Fundación para la investigación y el Desarrollo Ambiental.
- Yábar, S. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. . Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Zarco, A., & Ardura, I. (2011). *Competencia comunicativa per a professionals de la informàtica*. Barcelona: Editorial UOC, S.L.
- Zabala, H. (2008). *Gestión de empresas* Bogotá: Publicaciones Funlam.

Anexos

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																																				
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la gestión educativa la percepción de la imagen institucional en las instituciones educativas de la RED 06 de la UGEL 07 – 2012?</p> <p>Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre la función de planificación y la percepción de la imagen Institucional en las instituciones educativas de la RED 06 UGEL 07? ¿Qué relación existe entre la función de organización y la percepción de la imagen Institucional en las instituciones educativas de la RED 06 UGEL 07? ¿Qué relación existe entre la función de dirigir y la percepción de la imagen Institucional en una institución educativa? ¿Qué relación existe entre la función de controlar y la percepción de la imagen</p>	<p>Objetivo General: . Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la percepción de la imagen institucional en la RED 06 de la UGEL 07- 2012</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación existe entre la función de planificación y la percepción de la imagen Institucional en las instituciones educativas de la RED 06 UGEL 07. Determinar la relación existe entre la función de organización y la percepción de la imagen Institucional en las instituciones educativas de la RED 06 UGEL 07. Determinar la relación existe entre la función de dirigir y la percepción de la imagen Institucional en las instituciones educativas de la RED 06 UGEL 07 Determinar la relación existe entre la función de controlar y</p>	<p>Hipótesis General La gestión educativa se relaciona directa significativamente en la percepción de la imagen institucional en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 07-2012</p> <p>Hipótesis Secundaria.- . La función de planificación se relaciona significativamente con la percepción de la imagen institucional en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7 San Borja 2012. La organización se relaciona significativamente con la percepción de la imagen institucional en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7 San Borja 2012. La función de dirigir se relaciona significativamente con la percepción de la imagen institucional en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7 San Borja 2012. La función de controlar se relaciona significativamente con</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1290 411 1480 443">DIMENSIONES</th> <th data-bbox="1487 411 1700 443">INDICADORES</th> <th data-bbox="1706 411 1830 443">ITEMS</th> <th data-bbox="1836 411 2027 443">INSTRUMENTOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1290 448 1480 639">Planear</td> <td data-bbox="1487 448 1700 512">Determinar metas</td> <td data-bbox="1706 448 1830 480">1,2,3</td> <td data-bbox="1836 448 2027 639" rowspan="3">Cuestionario en la escala de Likert Índice: Siempre 5p. Casi siempre 4p. A veces 3p. Casi nunca 2p. Nunca 1p.</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1487 517 1700 580">Selección de objetivos</td> <td data-bbox="1706 517 1830 549">4,5,6</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1487 585 1700 639">Toma de decisiones</td> <td data-bbox="1706 585 1830 617">7,8,9</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1290 644 1480 836">Organizar</td> <td data-bbox="1487 644 1700 708">Distribución de trabajo</td> <td data-bbox="1706 644 1830 676">10,11,12</td> <td data-bbox="1836 644 2027 836" rowspan="3"></td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1487 713 1700 777">Distribución de recursos</td> <td data-bbox="1706 713 1830 745">13,14,15</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1487 782 1700 836">Cumplimiento de metas</td> <td data-bbox="1706 782 1830 813">16,17,18</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1290 841 1480 1032">Dirigir</td> <td data-bbox="1487 841 1700 904">Motivación de empleados</td> <td data-bbox="1706 841 1830 873">19,20,21</td> <td data-bbox="1836 841 2027 1032" rowspan="3"></td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1487 909 1700 973">Realización de tareas</td> <td data-bbox="1706 909 1830 941">22,23,24</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1487 978 1700 1032">Capacidad de ejecución</td> <td data-bbox="1706 978 1830 1010">25,26,27</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1290 1037 1480 1228">Controlar</td> <td data-bbox="1487 1037 1700 1101">Medición de lo logrado</td> <td data-bbox="1706 1037 1830 1069">28,29,30</td> <td data-bbox="1836 1037 2027 1228" rowspan="3"></td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1487 1106 1700 1169">Evaluación de desempeño</td> <td data-bbox="1706 1106 1830 1137">31,32,33</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1487 1174 1700 1228">Supervisión de resultados</td> <td data-bbox="1706 1174 1830 1206">34,35,36</td> </tr> <tr> <th data-bbox="1290 1233 1480 1265">DIMENSIONES</th> <th data-bbox="1487 1233 1700 1265">INDICADORES</th> <th data-bbox="1706 1233 1830 1265">ITEMS</th> <th data-bbox="1836 1233 2027 1265">INSTRUMENTOS</th> </tr> <tr> <td data-bbox="1290 1270 1480 1345">Calidad de servicio</td> <td data-bbox="1487 1270 1700 1345">Satisfacción de sus necesidades</td> <td data-bbox="1706 1270 1830 1302">1,2,3</td> <td data-bbox="1836 1270 2027 1345">Escala de Likert Índice:</td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS	Planear	Determinar metas	1,2,3	Cuestionario en la escala de Likert Índice: Siempre 5p. Casi siempre 4p. A veces 3p. Casi nunca 2p. Nunca 1p.		Selección de objetivos	4,5,6		Toma de decisiones	7,8,9	Organizar	Distribución de trabajo	10,11,12			Distribución de recursos	13,14,15		Cumplimiento de metas	16,17,18	Dirigir	Motivación de empleados	19,20,21			Realización de tareas	22,23,24		Capacidad de ejecución	25,26,27	Controlar	Medición de lo logrado	28,29,30			Evaluación de desempeño	31,32,33		Supervisión de resultados	34,35,36	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS	Calidad de servicio	Satisfacción de sus necesidades	1,2,3	Escala de Likert Índice:
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS																																																				
Planear	Determinar metas	1,2,3	Cuestionario en la escala de Likert Índice: Siempre 5p. Casi siempre 4p. A veces 3p. Casi nunca 2p. Nunca 1p.																																																				
	Selección de objetivos	4,5,6																																																					
	Toma de decisiones	7,8,9																																																					
Organizar	Distribución de trabajo	10,11,12																																																					
	Distribución de recursos	13,14,15																																																					
	Cumplimiento de metas	16,17,18																																																					
Dirigir	Motivación de empleados	19,20,21																																																					
	Realización de tareas	22,23,24																																																					
	Capacidad de ejecución	25,26,27																																																					
Controlar	Medición de lo logrado	28,29,30																																																					
	Evaluación de desempeño	31,32,33																																																					
	Supervisión de resultados	34,35,36																																																					
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS																																																				
Calidad de servicio	Satisfacción de sus necesidades	1,2,3	Escala de Likert Índice:																																																				

institucional en una institución educativa	la percepción de la imagen institucional en las instituciones educativas de la RED 06 UGEL 07	la percepción de la imagen institucional en las Instituciones educativas de la Red 06 de la UGEL 7 San Borja 2012.	Requerimiento del consumidor	4,5,6	Siempre 5p. Casi siempre 4p. A veces 3p. Casi nunca 2p. Nunca 1p.
			Actitud positiva	7,8,9	
			Espíritu de servicio	10,11,12	
			Grado de conocimiento	Nivel sensible 13,14,15 Nivel conceptual 16,17,18 Nivel holístico 19,20,21	
			Reputación de mercado	Cumplimiento de compromisos 22,23,24 Cualidades de la empresa 25,26,27 Percepción del exterior 28,29,30	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS																
<p>Tipo.- Investigación básica o sustantiva del nivel descriptivo correlacional.</p> <p>Diseño.- Transversal correlativa no experimental.</p> <p>Dónde:</p> <p>Ox es la medición a la variable Gestión administrativa</p> <p>Oy es la medición a la variable Percepción de la Imagen Institucional</p> <p>r= es el índice de correlación entre las variables</p> <p>M= es la muestra de estudio</p>	<p>La población estudiada es Docentes de las dos Instituciones Educativas de la red 06 UGEL 017 San Borja 2012</p> <p>Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) por la totalidad del fenómeno a estudiar, donde “las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos que se necesitan para la investigación” (p. 114), de ahí que la Población está circunscrita a la totalidad de los Sujetos que integran las Instituciones Educativa dado que es una población finita por lo que la muestra es la misma cantidad de la población cuya elección fue a criterio intencional.</p> <p>La muestra es una proporción representativa de la población, se utilizó la técnica del muestreo probabilístico para lo cual se presenta la siguiente fórmula:</p> <p>La muestra de la investigación se constituyó siguiendo las indicaciones de Hernández, Fernández y Baptista (2006) no probabilística por conveniencia, para lo cual dio un total de dos instituciones (véase en el anexo).</p> <table border="1" data-bbox="456 963 1314 1222"> <thead> <tr> <th>Nombre del colegio</th> <th>Nº de docentes Primaria</th> <th>Nº de docentes Secundaria</th> <th>Nº Total de docentes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Jorge Chávez 6044</td> <td>20</td> <td>61</td> <td>81</td> </tr> <tr> <td>José María Arguedas 6047</td> <td>25</td> <td>37</td> <td>62</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>143</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: Datos UGEL-07</p>	Nombre del colegio	Nº de docentes Primaria	Nº de docentes Secundaria	Nº Total de docentes	Jorge Chávez 6044	20	61	81	José María Arguedas 6047	25	37	62				143	<p>Técnicas básicas: Encuesta a la muestra.</p> <p>El instrumento que se usó es el cuestionario.</p> <p>Para la recolección de la información se elaboró un instrumento, denominado Cuestionario que según Hernández, Fernández y Baptista (2006) el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir, el mismo permite obtener información anónima, objetiva y confiable. Constituyendo un recurso para salvaguardar la</p>	<p>Considerando que se analiza las variables gestión educativa y Percepción de la imagen Institucional, se asume como método general el método científico, donde se considera el análisis, síntesis, inducción y deducción, que afiancen su rigurosidad científica, permitiendo ajustar el estudio a los objetivos planteados en nuestra investigación, así como la revisión de cada una de las variables por eso se inicia el método deductivo, en razón que los resultados obtenidos se obtiene de conductas observables.</p> <p>Los resultados se representaron en gráficos estadísticos. El método de análisis de datos se llevó a cabo mediante la estadística y se procedió mediante la organización, ordenamiento de los datos recopilados a través de la encuesta, para ello se ingresó al programa o software: Excel.</p> <p>Para la prueba de hipótesis se intención dos pruebas el primero con la prueba Chi cuadrada para establecer el grado de asociación y</p>
Nombre del colegio	Nº de docentes Primaria	Nº de docentes Secundaria	Nº Total de docentes																
Jorge Chávez 6044	20	61	81																
José María Arguedas 6047	25	37	62																
			143																

		validez de las respuestas.	el coeficiente de Pearson para establecer el grado de correlación entre las variables.
--	--	----------------------------	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Operacionalización de la variable Gestión educativa

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS
Planificar	Determinación de metas	1;2;3	Escala de percepciones. Índices: Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
	Selección de objetivos	4;5;6	
	Toma de decisiones	7;8;9	
Organizar	Distribución de trabajo	10;11;12	
	Distribución de recursos	13;14;15	
	Cumplimiento de metas	16; 17; 18	
Dirigir	Motivación de empleados	19;20;21	
	realización de tareas	22;23;24	
	Capacidad de ejecución	25;26;27	
Controlar	Medición de lo logrado	28;29;30	
	Evaluación de desempeño	31;32;33	
	Supervisión de resultados	34;35;36	

Fuente: Elaborado del análisis del marco teórico

Operacionalización de la variable Imagen Institucional

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS
Calidad de Servicio	Satisfacción de sus necesidades	1;2;3	Escala de percepciones. Índices: Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
	Requerimientos del consumidor	4;5;6	
	Actitud positiva	7;8;9	
	Espíritu de servicio	10;11;12	
Grado de Conocimiento	Nivel sensible	13;14;15	
	Nivel conceptual	19;20;21	
	Nivel holístico	16;17;18	
Reputación del Mercado	Cumplimiento de sus compromisos	22; 23; 24	
	Cualidades de la empresa	25;26;27	
	Percepción del exterior	28;29;30	

Fuente: Elaborado del análisis del marco teórico

Anexo 2

Instrumentos

INSTRUMENTO DE MEDICION DE LA GESTION EDUCATIVA

Estimado docente.

El presente instrumento tiene por finalidad recabar los datos acerca de su percepción de la gestión Administrativa, por ello se agradece su colaboración en función a los estudios de Maestría en Administración de la Educación realizada en la Universidad Cesar Vallejo Sede Autónoma.

Se le sugiere responder a todas las proposiciones y evitar redactar su nombre, apellido o cualquier código ya que es totalmente anónimo.

INDICACIONES.

Marque alguna de las alternativas que respondan a la realidad de su percepción.

1. NUNCA	2. CASI NUNCA	3. A VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE
----------	---------------	------------	-----------------	------------

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSION DE PLANIFICACIÓN						
1	Prevé las metas que desean alcanzar.					
2	Las metas favorecen a la institución.					
3	Recibe el apoyo de otras instituciones para cumplir con las metas.					
4	Los objetivos son propuestos en consenso.					
5	Los objetivos de la institución son claros.					
6	Los objetivos buscan mejorar la imagen de la institución.					
7	Dirige el director la toma de decisiones en forma asertiva.					
8	Las decisiones tomadas son claras.					
9	Cambian frecuentemente las decisiones planteadas.					
DIMENSION DE ORGANIZACIÓN						
10	Se reúnen los docentes para organizar las unidades.					
11	Cuentan con documentos que facilitan la organización de la Institución.					
12	El director se preocupa por capacitar a su personal.					
13	Los libros del estado se reparten al inicio del año escolar.					
14	Se utilizan eficientemente los útiles que envía la UGEL.					
15	Los ingresos económicos de la institución educativa son observables.					
16	Los profesores trabajan mediante metas cortas en favor de la institución.					
17	La comunicación es directa y clara.					
18	El personal cumple con sus funciones dentro de la institución.					
DIMENSION NIVEL DE DIRECCIÓN						
19	Existen buenas relaciones entre el personal docente y directivo.					
20	Reciben felicitaciones verbal o escrita por el personal directivo por la labor desempeñada.					
21	Los docentes desempeñan su labor eficientemente.					
22	El personal se siente motivado para cumplir con las responsabilidades.					
23	Las acciones de la dirección se encaminan al logro de los objetivos de la Institución.					
24	El personal de la Institución se siente apoyado por el personal directivo.					
25	La dirección es flexible y acepta sugerencias.					
26	El personal directivo acepta cambios en favor de la Institución.					
27	La innovación es una característica de la Institución.					

	DIMENSION DE CONTROL					
28	Existe una sana competencia entre compañeros.					
29	Se realiza concursos de evaluaciones internas entre estudiantes del mismo grado.					
30	Los docentes aceptan sugerencias para mejorar el trabajo.					
31	La dirección orienta y evalúa periódicamente el desempeño de los docentes.					
32	Utiliza técnicas e instrumento de evaluación para el control de las tareas programadas.					
33	Aplica instrumentos que permiten evaluar las tareas y metas propuestas al personal.					
34	Los resultados de las evaluaciones son comunicadas al interesado.					
35	Los resultados de la evaluación sirven para mejorar el desempeño laboral.					
36	Las supervisiones son realizadas en forma igualitaria.					

INSTRUMENTO DE MEDICION DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL

Estimado docente.

El presente instrumento tiene por finalidad recabar los datos acerca de la medición de la imagen institucional, por ello se agradece su colaboración en función a los estudios de Maestría en Administración de la Educación realizada en la Universidad Cesar Vallejo Sede Autónoma.

Se le sugiere responder a todas las proposiciones y evitar redactar su nombre, apellido o cualquier código ya que es totalmente anónimo.

INDICACIONES.

Marque alguna de las alternativas que respondan a la realidad de su percepción.

1. NUNCA	2. CASI NUNCA	3. A VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE
----------	---------------	------------	-----------------	------------

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSION CALIDAD DE SERVICIO						
1	La infraestructura y mobiliario de la institución educativa es satisfactoria.					
2	Los imprevistos que se presentan en la institución educativa se resuelven con prontitud					
3	El personal cuenta con el material necesario para el cumplimiento de sus tareas.					
4	La institución cumple con los plazos fijados para entregar documentos solicitados por el padre de familia.					
5	La institución se preocupa en el buen trato para toda la comunidad escolar					
6	Se conoce con claridad las necesidades y expectativas de los educandos.					
7	Considera que la imagen de su institución mejora progresivamente.					
8	Participan en las actividades programadas que realiza la institución.					
9	Tratan con amabilidad y respeto al alumno y padre de familia.					
10	Cooperan con entusiasmo en actividades extracurriculares.					
11	Cumplen su labor con eficiencia y puntualidad.					
12	Se preocupa y plantea soluciones ante problemas de sus alumnos.					
DIMENSION GRADO DE CONOCIMIENTO						
13	El director comunica oportunamente sobre el trabajo realizado.					
14	Manejan buenas relaciones con los miembros del trabajo.					
15	La información llega para todos en forma oportuna.					
16	Se conoce que la I.E. tiene buena imagen en la comunidad.					
17	Se valora y respeta la I.E. en tu comunidad.					
18	Las otras áreas ayudan cuando se necesita.					
19	El personal se considera parte importante de la institución.					
20	Existen buenas relaciones y coordinaciones con los aliados de la comunidad.					
21	La I.E. tiene buen prestigio dentro de tu comunidad.					
DIMENSION DE NIVEL DE REPUTACIÓN DEL MERCADO						
22	El jefe inmediato superior se reúne regularmente con los docentes para coordinar aspectos de trabajo.					
23	Consideran que el trabajo que realiza el director para manejar conflictos es bueno.					
24	Cumplen con los objetivos del año.					
25	Ganan competencias interescolares.					
26	El director es asertivo en la solución de problemas					
27	Cuentan con buena infraestructura.					
28	Reciben apoyo de las instituciones de la comunidad.					
29	Crean condiciones adecuadas para el desarrollo de los objetivos.					
30	El director se preocupa por crear condiciones adecuadas para el progreso de la Institución.					

Anexo 3

Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Planear								
1	Conocen las metas que desean alcanzar.	/		/		/	/	<i>PRECISAR QUIENES</i>
2	Las metas favorecen la institución.	/		/		/		
3	Tienen el apoyo de la comunidad para cumplir las metas.	/		/		/		
4	Los objetivos son propuestos en consenso.	/		/		/		
5	Los objetivos de la institución son claros.	/		/		/		
6	Los objetivos buscan mejorar la imagen de la institución.	/		/		/		
7	Dirige el director la toma de decisiones en forma asertiva.	/		/		/		
8	Las decisiones tomadas son claras.	/		/		/		
9	Cambian frecuentemente las decisiones planteadas.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2 Organizar								
10	Se reúnen los docentes para organizar las unidades.	/		/		/		<i>PRECISAR ENTRE QUIENES</i>
11	Conoces tus funciones.	/		/		/		
12	El Director se preocupa por capacitar a su personal	/		/		/		
13	Los libros del estado se repartieron al inicio del año escolar.	/		/		/		
14	Se utilizan eficientemente los útiles que envía la UGEL.	/		/		/		
15	Los ingresos económicos de la institución educativa son observables.	/		/		/		
16	Me trazo metas cortas en favor de la institución.	/		/		/		
17	La comunicación es directa y clara.	/		/		/		
18	Cumplo con mis funciones dentro de la institución.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3 Dirigir								
19	Existen buenas relaciones entre el personal docente y directivo.	/		/		/		
20	Reciben felicitaciones verbal o escrita por el personal directivo por la labor desempeñada.	/		/		/		
21	Me siento útil con la labor que realizo.	/		/		/		
22	Me siento motivado para cumplir con las responsabilidades.	/		/		/		
23	Los esfuerzos del Director se encaminan al logro de los objetivos de la Institución.	/		/		/		
24	Te sientes apoyado por el personal directivo.	/		/		/		
25	La Dirección es flexible y acepta sugerencias.	/		/		/		
26	Se aceptan cambios en favor de la Institución.	/		/		/		
27	La innovación es una característica de mi Institución.	/		/		/		
DIMENSION 4 Controlar								
28	Existe una sana competencia entre compañeros.	/		/		/		
29	Realizan concursos de evaluaciones internas entre estudiantes del mismo grado.	/		/		/		
30	Los Docentes aceptan sugerencias para mejorar el trabajo.	/		/		/		
31	La dirección orienta y evalúa periódicamente el desempeño de los docentes.	/		/		/		
32	Cumplo con las tareas programadas.	/		/		/		
33	El Director y los Docentes trabajan en equipo para cumplir con las tares y metas propuestas.	/		/		/		
34	Los resultados de las evaluaciones son comunicadas al interesado.	/		/		/		

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: BARRANTES RIOS EDMUNDO JOSÉ DNI: 25651955

Especialidad del validador:..... METODOLOGIA

- 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

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


Mg. Edmundo José Barrantes Ríos
Docente Postgrado - Experto Validador


.....01 de 08 del 2013.....

Firma del Experto Informante.
Especialidad

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Calidad de Servicio.								
1	La infraestructura y mobiliario de la institución educativa es satisfactoria.	/		/		/		
2	Los imprevistos que se presentan en la institución educativa se resuelven con prontitud.	/		/		/		
3	El personal cuenta con el material necesario para el cumplimiento de sus tareas.	/		/		/		
4	La institución cumple con los plazos fijados para entregar documentos solicitados por el padre de familia.	/		/		/		
5	La institución se preocupa en el buen trato para toda la comunidad escolar	/		/		/		
6	Se ha identificado las necesidades y expectativas de los educandos.	/		/		/		
7	Considera que la imagen de su institución mejora progresivamente.	/		/		/		
8	Participas en las actividades programadas que realiza la institución.	/		/		/		
9	Tratas con amabilidad y respeto al alumno y padre de familia.	/		/		/		
10	Coopera con entusiasmo en actividades extracurriculares	/		/		/		
11	Cumple su labor con eficiencia y puntualidad	/		/		/		
12	Se preocupa y plantea soluciones ante problemas de sus alumnos	/		/		/		
DIMENSIÓN 2 Grado de conocimiento.								
13	Mi jefe inmediato comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	/		/		/		
14	Manejo buenas relaciones con los miembros de mi trabajo	/		/		/		
15	La información llega para todos en forma oportuna	/		/		/		
16	Consideras que el colegio tiene buena imagen en la comunidad.	/		/		/		<i>PASAR A LA DIMENSION 3</i>
17	Valoras y respetas tu I.E.	/		/		/		
18	Las otras áreas me ayudan cuando lo necesito	/		/		/		
19	Te consideras parte importante de la institución	/		/		/		
20	Existe buenas relaciones y coordinaciones con los aliados de tu comunidad	/		/		/		
21	Tu Institución Educativa tiene buen prestigio dentro de tu comunidad	/		/		/		<i>PASAR A LA DIMENSION 3</i>
DIMENSIÓN 3 Reputación del mercado.								
22	El jefe inmediato superior se reúne regularmente con los docentes para coordinar aspectos de trabajo	/		/		/		
23	Considera que el trabajo que realiza el Director para manejar conflictos es bueno	/		/		/		
24	Cumplen con los objetivos del año.	/		/		/		
25	Ganan competencias interescolares	/		/		/		
26	Eres asertivo en la solución de problemas.	/		/		/		
27	Cuentan con buena infraestructura	/		/		/		
28	Reciben apoyo de las instituciones de la comunidad	/		/		/		
29	Crean condiciones adecuadas para el desarrollo de los objetivos	/		/		/		
30	El Director se preocupa por crear condiciones adecuadas para el progreso de la Institución	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: BARRANTES RIOS EDMUNDO JOSE DNI: 25651955

Especialidad del validador:..... METODOLOGO

- 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

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


Mg. Edmundo José Barrantes Rios
Docente Postgrado - Experto Validador


21 de 08 del 2013

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conocen las metas que desean alcanzar.		NO	SI		SI		
2	Las metas favorecen la institución.		NO	SI		SI		
3	Tienen el apoyo de la comunidad para cumplir las metas.		NO	SI		SI		
4	Los objetivos son propuestos en consenso.	SI		SI		SI		
5	Los objetivos de la institución son claros.		NO	SI		SI		
6	Los objetivos buscan mejorar la imagen de la institución.		NO	SI		SI		
7	Dirige el director la toma de decisiones en forma asertiva.	SI		SI		SI		
8	Las decisiones tomadas son claras.		NO	SI		SI		
9	Cambian frecuentemente las decisiones planteadas.		NO	SI		SI		
	DIMENSIÓN 2 Organizar	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se reúnen los docentes para organizar las unidades.	SI		SI		SI		
11	Conoces tus funciones.		NO	SI			NO	
12	El Director se preocupa por capacitar a su personal	SI		SI		SI		
13	Los libros del estado se repartieron al inicio del año escolar.	SI		SI		SI		
14	Se utilizan eficientemente los útiles que envía la UGEL.	SI		SI		SI		
15	Los ingresos económicos de la institución educativa son observables.		NO	SI		SI		
16	Me trazo metas cortas en favor de la institución.	SI		SI		SI	NO	
17	La comunicación es directa y clara.	SI		SI		SI		
18	Cumplo con mis funciones dentro de la institución.	SI		SI		SI		
	DIMENSIÓN 3 Dirigir	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Existen buenas relaciones entre el personal docente y directivo.		NO	SI				
20	Reciben felicitaciones verbal o escrita por el personal directivo por la labor desempeñada.	SI		SI		SI		
21	Me siento útil con la labor que realizo.		NO	SI		SI		
22	Me siento motivado para cumplir con las responsabilidades.		NO	SI		SI		
23	Los esfuerzos del Director se encaminan al logro de los objetivos de la Institución.	SI		SI		SI		
24	Te sientes apoyado por el personal directivo.	SI		SI		SI		
25	La Dirección es flexible y acepta sugerencias.		NO	SI		SI		
26	Se aceptan cambios en favor de la Institución.	SI		SI		SI		
27	La innovación es una característica de mi Institución.		NO	SI		SI		
	DIMENSION 4 Controlar							
28	Existe una sana competencia entre compañeros.		NO	SI		SI		
29	Realizan concursos de evaluaciones internas entre estudiantes del mismo grado.	SI		SI		SI		
30	Los Docentes aceptan sugerencias para mejorar el trabajo.		NO	SI		SI		
31	La dirección orienta y evalúa periódicamente el desempeño de los docentes.	SI		SI		SI		
32	Cumplo con las tareas programadas.		NO	SI		SI		
33	El Director y los Docentes trabajan en equipo para cumplir con las tares y metas propuestas.		NO	SI		SI		
34	Los resultados de las evaluaciones son comunicadas al interesado.		NO	SI		SI		

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Veramendi Tamayo Melguisedel DNI: 09507269

Especialidad del validador:

- 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

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



[Signature]
Dr. Seminario L. Huamán Quispe
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN
R.C. 1622L-01

26 de 01 del 2013

[Signature]

Firma del Experto Informante.
Especialidad

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Calidad de Servicio.								
1	La infraestructura y mobiliario de la institución educativa es satisfactoria.	Si		Si		Si		
2	Los imprevistos que se presentan en la institución educativa se resuelven con prontitud.	Si		Si		Si		
3	El personal cuenta con el material necesario para el cumplimiento de sus tareas.	Si		Si		Si		
4	La institución cumple con los plazos fijados para entregar documentos solicitados por el padre de familia.	Si		Si		Si		
5	La institución se preocupa en el buen trato para toda la comunidad escolar	Si		Si		Si		
6	Se ha identificado las necesidades y expectativas de los educandos.	Si		Si		Si		
7	Considera que la imagen de su institución mejora progresivamente.		NO	Si		Si		
8	Participa en las actividades programadas que realiza la institución.		NO	Si		Si		
9	Tratas con amabilidad y respeto al alumno y padre de familia.	Si		Si		Si		
10	Coopera con entusiasmo en actividades extracurriculares		NO	Si		Si		
11	Cumple su labor con eficiencia y puntualidad		NO	Si		Si		
12	Se preocupa y plantea soluciones ante problemas de sus alumnos		NO	Si		Si		
DIMENSIÓN 2 Grado de conocimiento.								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Mi jefe inmediato comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	Si		Si		Si		
14	Manejo buenas relaciones con los miembros de mi trabajo	Si		Si		Si		
15	La información llega para todos en forma oportuna	Si		Si		Si		
16	Consideras que el colegio tiene buena imagen en la comunidad..		NO	Si		Si		
17	Valoras y respetas tu I.E.		NO	Si		Si		
18	Las otras áreas me ayudan cuando lo necesito	Si		Si		Si		
19	Te consideras parte importante de la institución	Si		Si		Si		
20	Existe buenas relaciones y coordinaciones con los aliados de tu comunidad	Si		Si		Si		
21	Tu Institución Educativa tiene buen prestigio dentro de tu comunidad	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 3 Reputación del mercado.								
		Si	No	Si	No	Si	No	
22	El jefe inmediato superior se reúne regularmente con los docentes para coordinar aspectos de trabajo		NO	Si		Si		
23	Considera que el trabajo que realiza el Director para manejar conflictos es bueno	Si		Si		Si		
24	Cumplen con los objetivos del año.	Si		Si			NO	
25	Ganan competencias interescolares	Si		Si		Si		
26	Eres asertivo en la solución de problemas.		NO	Si		Si		
27	Cuentan con buena infraestructura	Si		Si		Si		
28	Reciben apoyo de las instituciones de la comunidad		NO	Si		Si		
29	Crean condiciones adecuadas para el desarrollo de los objetivos	Si		Si		Si		
30	El Director se preocupa por crear condiciones adecuadas para el progreso de la Institución	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [1] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Serafina Tamayo Melguisedel DNI: 09507269

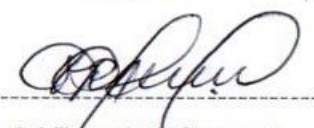
Especialidad del validador:

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



Dr. Seminario L. Huamán Quispe
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN
R.C. 1622L - 01

26 de 01 del 2013



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Planear								
1	Conocen las metas que desean alcanzar.	/		/		/	/	
2	Las metas favorecen la institución.	/		/		/		
3	Tienen el apoyo de la comunidad para cumplir las metas.	/		/		/		
4	Los objetivos son propuestos en consenso.	/		/		/		
5	Los objetivos de la institución son claros.	/		/	/	/		
6	Los objetivos buscan mejorar la imagen de la institución.	/		/		/		
7	Dirige el director la toma de decisiones en forma asertiva.	/		/		/	/	
8	Las decisiones tomadas son claras.	/		/		/		
9	Cambian frecuentemente las decisiones planteadas.		/			/		
DIMENSIÓN 2 Organizar								
10	Se reúnen los docentes para organizar las unidades.	/		/		/		
11	Conoces tus funciones.	/		/	/	/		
12	El Director se preocupa por capacitar a su personal	/		/		/	/	
13	Los libros del estado se repartieron al inicio del año escolar.	/		/		/		
14	Se utilizan eficientemente los útiles que envía la UGEL.	/		/		/		
15	Los ingresos económicos de la institución educativa son observables.	/		/		/	/	
16	Me trazo metas cortas en favor de la institución.	/		/		/		
17	La comunicación es directa y clara.	/		/		/		
18	Cumplo con mis funciones dentro de la institución.		/	/		/		
DIMENSIÓN 3 Dirigir								
19	Existen buenas relaciones entre el personal docente y directivo.	/		/		/		
20	Reciben felicitaciones verbal o escrita por el personal directivo por la labor desempeñada.	/		/		/		
21	Me siento útil con la labor que realizo.	/		/	/	/		
22	Me siento motivado para cumplir con las responsabilidades.	/		/		/		
23	Los esfuerzos del Director se encaminan al logro de los objetivos de la Institución.	/		/		/		
24	Te sientes apoyado por el personal directivo.		/	/		/		
25	La Dirección es flexible y acepta sugerencias.	/		/		/		
26	Se aceptan cambios en favor de la Institución.	/		/		/		
27	La innovación es una característica de mi Institución.	/		/		/		
DIMENSION 4 Controlar								
28	Existe una sana competencia entre compañeros.	/		/	/	/		
29	Realizan concursos de evaluaciones internas entre estudiantes del mismo grado.	/		/		/		
30	Los Docentes aceptan sugerencias para mejorar el trabajo.	/		/		/		
31	La dirección orienta y evalúa periódicamente el desempeño de los docentes.	/		/		/		
32	Cumplo con las tareas programadas.		/	/		/		
33	El Director y los Docentes trabajan en equipo para cumplir con las tareas y metas propuestas.	/		/		/		
34	Los resultados de las evaluaciones son comunicadas al interesado.	/		/		/		


 Mg. Freddy Cepeda Tamayo
 DOCENTE EPG-UCV

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: OCHOA TAJAJE, FREDDY ANTONIO DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA, GESTIÓN EDUCATIVA.

- 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

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



26 de 01 del 2013

Mg. Freddy Ochoa Tajaje
DOCENTE EPG-UCV
Firma del Experto Informante.
Especialidad

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Calidad de Servicio.							
1	La infraestructura y mobiliario de la institución educativa es satisfactoria.	✓		✓		✓		
2	Los imprevistos que se presentan en la institución educativa se resuelven con prontitud.	✓		✓			✓	
3	El personal cuenta con el material necesario para el cumplimiento de sus tareas.	✓		✓		✓		
4	La institución cumple con los plazos fijados para entregar documentos solicitados por el padre de familia.	✓		✓		✓		
5	La institución se preocupa en el buen trato para toda la comunidad escolar	✓		✓		✓		
6	Se ha identificado las necesidades y expectativas de los educandos.	✓		✓		✓		
7	Considera que la imagen de su institución mejora progresivamente.	✓		✓		✓		
8	Participas en las actividades programadas que realiza la institución.	✓		✓		✓		
9	Tratas con amabilidad y respeto al alumno y padre de familia.	✓		✓		✓		
10	Coopera con entusiasmo en actividades extracurriculares		✓	✓		✓		
11	Cumple su labor con eficiencia y puntualidad	✓		✓		✓		
12	Se preocupa y plantea soluciones ante problemas de sus alumnos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Grado de conocimiento.	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Mi jefe inmediato comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	✓			✓	✓		
14	Manejo buenas relaciones con los miembros de mi trabajo	✓		✓			✓	
15	La información llega para todos en forma oportuna	✓		✓		✓		
16	Consideras que el colegio tiene buena imagen en la comunidad..	✓		✓		✓		
17	Valoras y respetas tu I.E.		✓	✓		✓		
18	Las otras áreas me ayudan cuando lo necesito	✓			✓	✓		
19	Te consideras parte importante de la institución	✓		✓		✓		
20	Existe buenas relaciones y coordinaciones con los aliados de tu comunidad.	✓		✓		✓		
21	Tu Institución Educativa tiene buen prestigio dentro de tu comunidad	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Reputación del mercado.	Si	No	Si	No	Si	No	
22	El jefe inmediato superior se reúne regularmente con los docentes para coordinar aspectos de trabajo	✓		✓		✓		
23	Considera que el trabajo que realiza el Director para manejar conflictos es bueno	✓		✓		✓		
24	Cumplen con los objetivos del año.		✓	✓		✓		
25	Ganan competencias interescolares	✓		✓		✓		
26	Eres asertivo en la solución de problemas.	✓		✓		✓		
27	Cuentan con buena infraestructura	✓		✓			✓	
28	Reciben apoyo de las instituciones de la comunidad	✓		✓		✓		
29	Crean condiciones adecuadas para el desarrollo de los objetivos	✓			✓	✓		
30	El Director se preocupa por crear condiciones adecuadas para el progreso de la Institución	✓		✓		✓		


Mg. Freddy Cerda Talle
 DOCENTE EPG-UCY

Observaciones (precisar si hay suficiencia): CUMPLE CRITERIOS DE SUFICIENCIA.



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

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: OCHOA TAJE FREDDY ANTONIO DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA, GESTIÓN EDUCATIVA

- 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

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



María L. Huamán Quispe
FUENTE DE INVESTIGACIÓN
R.C. 16221 - 01

26 de 01 del 2013


Mg. Freddy Ochoa Taje
DOCENTE EPG-UCV

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 4

BASE DE DATOS GESTION EDUCATIVA

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	D1	I10	I11	I12	I13	I14	I15	16	17	18	D2
1	4	4	3	4	3	4	3	3	3	31	5	4	3	3	4	3	4	4	4	34
2	5	4	3	4	4	4	4	4	3	35	5	4	2	3	3	3	4	4	4	32
3	1	1	2	3	4	4	5	3	3	26	5	5	5	4	5	4	4	5	4	41
4	5	5	3	5	5	5	3	3	4	38	5	5	1	3	1	1	5	3	5	29
5	5	1	1	5	5	1	5	5	3	31	5	5	1	5	5	5	5	4	5	40
6	4	4	3	3	2	3	2	3	3	27	5	5	3	5	4	3	3	3	3	34
7	4	2	4	4	3	4	3	3	4	31	4	3	4	4	4	2	4	5	4	34
8	4	5	3	3	4	5	5	5	3	37	4	5	4	5	4	3	4	5	4	38
9	5	5	2	5	5	5	4	5	5	41	5	4	4	4	5	3	5	4	5	39
10	5	4	3	4	3	4	4	4	3	34	3	2	3	3	3	3	3	3	4	27
11	4	2	4	3	3	2	3	2	3	26	4	2	2	4	2	1	3	3	3	24
12	5	4	3	3	4	4	2	3	4	32	5	4	2	4	3	1	5	4	5	33
13	3	2	3	2	2	5	3	2	5	27	5	4	1	4	1	1	3	1	4	24
14	3	3	2	4	4	5	5	4	3	33	5	4	3	4	5	3	4	4	4	36
15	3	3	2	3	4	5	3	3	4	30	2	3	3	3	2	1	3	3	4	24
16	5	5	4	4	4	4	4	5	3	38	5	5	4	3	3	3	4	4	5	36
17	4	5	1	3	3	5	2	3	4	30	5	4	2	3	5	1	3	3	3	29
18	4	3	2	2	3	3	2	3	2	24	5	3	3	4	5	2	4	3	4	33
19	5	4	3	3	3	3	3	4	4	32	3	3	5	4	3	3	3	3	4	31
20	4	4	3	4	3	3	3	3	3	30	2	3	3	4	3	2	3	3	3	26
21	5	5	3	5	5	5	3	3	3	37	5	5	3	5	4	3	3	5	4	37
22	4	4	3	3	4	4	4	3	2	31	2	3	3	5	4	3	3	3	4	30
23	3	2	3	2	3	3	3	3	4	26	3	3	3	5	4	3	3	2	2	28
24	4	3	3	2	3	3	2	2	5	27	3	3	2	4	3	2	3	2	2	24
25	5	2	3	3	3	3	2	5	4	30	5	5	1	1	2	1	5	4	3	27
26	5	5	2	4	5	5	2	2	3	33	5	4	2	5	3	2	2	4	4	31
27	4	4	3	3	4	4	3	3	3	31	3	4	3	4	3	2	3	3	4	29
28	4	4	1	3	4	5	3	3	2	29	4	4	3	2	4	3	4	3	4	31
29	5	5	3	4	5	5	4	3	3	37	5	4	3	4	5	4	4	4	4	37
30	3	4	3	4	4	5	3	3	4	33	4	3	2	2	2	3	4	2	4	26
31	3	3	3	3	4	4	3	4	1	28	4	3	3	4	4	3	3	4	3	31
32	4	4	1	5	1	1	1	1	4	22	1	3	1	4	1	1	4	2	1	18
33	5	4	4	4	4	4	3	3	3	34	5	5	1	4	1	1	4	3	3	27
34	5	5	1	4	4	4	3	2	4	32	5	3	1	2	5	1	3	2	2	24
35	3	3	3	3	3	3	2	3	4	27	5	5	1	4	4	1	4	2	4	30
36	1	1	3	1	1	2	1	1	5	16	1	1	1	1	1	1	3	1	3	13
37	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	4	5	2	4	5	4	4	3	4	35
38	3	3	1	3	3	3	3	3	4	26	5	5	1	3	3	1	3	3	3	27
39	4	4	5	4	4	5	5	5	3	39	5	4	5	5	5	4	4	4	4	40

40	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38	3	4	4	5	4	4	4	5	4	37
41	4	3	3	2	3	3	3	3	3	27	4	3	2	3	3	3	3	3	4	28
42	3	3	2	4	3	3	3	3	3	27	4	3	3	4	3	3	3	4	4	31
43	4	3	2	3	2	3	3	3	4	27	2	2	4	4	3	4	4	3	4	30
44	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28	3	4	3	3	4	2	3	3	4	29
45	4	4	2	2	4	2	2	3	3	26	1	2	1	1	2	1	1	2	1	12
46	5	5	2	3	4	5	4	4	2	34	5	5	4	5	4	4	5	5	4	41
47	4	3	3	3	3	3	3	3	2	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
48	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32	4	4	4	4	4	4	4	3	5	36
49	2	2	1	2	3	2	3	3	3	21	3	3	2	4	3	1	4	2	3	25
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	2	3	3	3	3	3	3	3	28
51	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
52	4	4	2	2	3	3	3	3	3	27	4	4	2	4	2	2	3	3	3	27
53	4	5	3	4	4	4	3	4	4	35	4	4	3	5	4	4	4	4	4	36
54	4	4	1	3	3	3	4	4	2	28	5	5	1	4	4	1	1	1	3	25
55	4	5	2	4	4	4	4	4	3	34	5	5	3	3	5	3	4	3	3	34
56	4	3	3	3	4	4	3	3	3	30	4	4	3	2	4	3	4	4	4	32
57	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	4	3	4	4	3	3	4	3	3	31
58	4	2	4	5	5	5	5	5	4	39	4	3	3	4	4	4	5	4	4	35
59	4	5	4	4	4	4	5	4	3	37	3	4	4	5	4	5	4	4	4	37
60	5	5	1	4	4	5	4	4	3	35	4	5	5	2	4	3	5	5	4	37
61	5	4	1	3	4	5	4	4	1	31	4	2	4	2	3	3	3	3	3	27
62	3	2	3	3	4	3	3	3	4	28	4	4	4	1	3	3	4	3	3	29
63	4	4	3	5	4	4	4	4	3	35	5	4	3	4	2	2	4	4	4	32
64	5	5	3	4	4	4	3	3	3	34	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34
65	4	3	1	2	2	3	3	3	2	23	2	2	2	2	1	1	4	2	3	19
66	5	5	2	2	4	5	4	4	4	35	4	3	3	4	3	4	4	4	4	33
67	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
68	5	4	1	4	4	4	4	4	3	33	5	4	3	5	3	3	4	4	4	35
69	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	4	4	5	4	5	4	41
70	4	3	4	4	3	4	3	4	3	32	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
71	5	4	1	4	4	4	5	5	2	34	5	5	5	5	4	4	3	4	5	40
72	4	4	4	4	3	3	4	3	5	34	4	4	3	4	4	3	3	3	4	32
73	4	5	5	4	4	5	4	4	4	39	5	4	4	5	4	4	3	3	4	36
74	5	4	3	4	3	5	4	2	4	34	5	3	4	4	3	5	4	3	3	34
75	4	3	4	4	3	4	4	3	4	33	3	3	4	3	4	3	3	3	3	29
76	5	5	4	5	5	4	3	4	4	39	5	3	4	5	4	3	5	4	4	37
77	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31	4	3	3	3	4	2	3	3	3	28
78	3	4	5	5	4	4	3	3	3	34	4	4	3	4	5	4	4	3	3	34
79	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39	5	3	4	4	3	3	3	3	3	31
80	5	3	5	4	4	5	5	4	4	39	4	4	3	2	3	2	3	3	3	27
81	4	3	3	3	4	3	3	3	3	29	5	4	4	4	4	4	4	4	3	36
82	5	5	4	4	3	4	4	4	4	37	5	4	3	3	3	3	4	4	4	33

83	3	3	4	3	3	3	3	4	4	30	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32
84	3	4	4	4	3	3	4	3	3	31	4	4	3	4	4	3	4	4	5	35
85	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	5	2	2	3	4	3	3	3	4	29
86	3	4	3	4	4	4	4	3	3	32	3	3	2	2	3	2	3	2	3	23
87	5	4	3	4	4	4	5	5	2	36	4	5	5	4	3	5	4	4	5	39
88	4	5	4	4	5	5	4	3	3	37	5	4	3	5	5	2	4	5	5	38
89	5	5	3	4	5	5	4	4	2	37	5	5	5	5	3	3	5	5	5	41
90	5	4	3	4	4	4	4	4	4	36	5	4	3	4	4	4	4	4	4	36
91	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
92	5	5	3	5	5	5	5	5	3	41	5	5	3	4	5	3	4	4	4	37
93	5	5	5	5	5	3	4	5	4	41	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
95	5	3	5	5	5	5	5	5	5	43	5	5	3	5	5	4	5	5	5	42
96	4	4	3	5	5	5	5	5	1	37	5	4	3	5	5	4	4	4	4	38
97	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43	4	5	5	4	5	5	4	5	5	42
98	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
99	5	3	3	5	4	4	3	4	2	33	5	4	4	1	4	1	4	4	4	31
100	5	4	3	3	4	4	4	4	4	35	4	5	4	4	4	4	5	4	5	39
101	5	3		5	5	5	4	4	2	33	5	5	4	5	4	4	4	4	5	40
102	4	5	3	5	4	5	5	5	3	39	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
103	1	1	1	1	2	2	4	3	3	18	4	4	3	3	3	2	2	3	3	27
104	4	5	1	3	5	5	5	5	5	38	5	4	5	5	4	4	5	5	5	42
105	5	5	2	3	3	4	5	5	5	37	3	3	2	5	4	3	3	2	3	28
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	4	3	4	3	2	3	3	4	30
107	4	5	2	3	3	4	3	3	3	30	5	4	3	3	4	3	3	3	3	31
108	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33	4	4	3	3	3	3	4	3	3	30
109	4	5	1	3	4	5	2	3	2	29	3	4	1	5	2	2	4	2	4	27
110	4	3	2	2	2	3	3	3	4	26	3	3	4	2	2	3	3	3	4	27
111	3	3	1	3	3	2	3	3	4	25	4	3	1	4	3	2	2	3	3	25
112	5	5	2	3	2	3	2	3	4	29	5	4	1	4	3	1	4	3	4	29
113	4	5	1	3	4	5	3	3	2	30	5	4	1	3	4	1	3	2	4	27
114	5	5	5	5	5	5	4	4	2	40	5	5	3	1	3	5	4	4	5	35
115	5	5	5	4	4	5	5	4	4	41	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
116	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33	3	3	3	1	2	2	3	3	4	24
117	4	4	2	3	4	4	4	4	3	32	3	3	3	3	3	4	3	4	5	31
118	4	3	3	3	4	5	4	3	3	32	5	3	4	3	4	3	4	4	4	34
119	4	4	3	3	4	4	2	3	3	30	5	3	3	5	2	1	3	3	2	27
120	5	5	4	4	4	5	4	5	4	40	4	5	5	4	4	5	4	4	5	40
121	4	4	2	4	4	4	5	4	4	35		5	5	4	4	4	4	4	4	34
122	2	1	1	2	2	2	4	4	4	22	2	3	4	4	3	2	2	3	3	26
123	4	4	3	4	3	3	3	3	4	31	4	3	4	4	3	3	3	4	4	32
124	4	4	2	3	3	3	3	3	3	28	4	4	4	2	3	2	3	3	4	29
125	3	2	2	3	4	4	3	3	4	28	4	4	2	3	3	3	3	3	4	29

126	3	3	2	4	4	4	5	4	2	31	5	4	4	4	3	4	3	3	4	34
127	3	2	2	3	3	3	3	3	3	25	5	5	3	3	5	1	2	3	4	31
128	5	5	2	5	4	5	4	4	3	37	5	4	5	5	5	4	4	4	4	40
129	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
130	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43	5	5	5	3	3	4	4	5	5	39
131	3	5	4	5	5	5	5	5	5	42	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
132	3	3	3	4	2	3	3	3	4	28	5	3	2	5	2	3	5	3	4	32
133	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	2	4	4	3	4	4	4	33
134	4	4	2	3	4	4	3	4	2	30	2	3	2	3	3	2	4	3	3	25
135	4	4	3	3	4	4	3	3	3	31	5	4	3	3	3	3	4	3	4	32
136	4	4	3	3	5	4	4	3	3	33	2	3	5	3	3	4	4	4	4	32
137	4	3	4	4	3	4	5	4	3	34	5	4	3	5	3	3	4	3	4	34
138	3	4	3	2	3	2	3	4	3	27	3	4	2	3	3	3	4	2	4	28
139	3	4	3	3	4	5	3	3	3	31	3	3	4	3	3	4	4	4	3	31
140	5	5	5	5	3	3	4	3	3	36	4	4	2	3	2	3	2	4	4	28
141	4	5	5	4	5	4	4	5	5	41	1	4	3	3	3	3	4	4	4	29
142	4	5	3	3	4	4	5	4	3	35	4	4	4	1	4	3	4	4	4	32
143	5	5	4	4	5	3	3	3	3	35	5	3	3	4	2	4	3	3	4	31

GESTION EDUCATIVA

DSD

19	20	21	22	23	24	25	26	27	D3	28	29	30	31	32	33	34	35	36	D4
4	2	5	4	4	4	3	3	4	33	4	4	4	4	4	3	4	5	4	36
3	3	4	3	4	3	3	3	3	29	4	4	4	3	4	3	3	4	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	5	5	4	3	3	3	4	35	4	3	5	5	5	4	4	5	4	39
5	3	5	4	5	5	5	4	4	40	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43
2	3	4	4	4	2	4	2	4	29	4	4	4	4	5	4	3	4	3	35
4	1	4	4	2	1	3	3	1	23	4	4	4	4	5	5	5	5	3	39
4	4	4	3	5	5	5	5	4	39	4	3	3	5	5	5	5	4	5	39
4	5	5	4	5	4	4	3	3	37	4	4	4	4	5	3	3	5	5	37
3	3	4	4	3	3	3	3	3	29	4	4	5	2	5	4	4	4	4	36
2	3	3	3	3	2	2	2	3	23	4	4	3	3	3	4	4	2	2	29
2	2	5	3	3	3	2	2	2	24	3	3	4	4	3	3	3	4	3	30
2	3	5	3	2	2	3	2	3	25	3	4	4	4	3	3	2	2	1	26
4	2	3	5	4	4	4	4	4	34	5	5	4	4	5	4	4	5	5	41
3	3	4	3	3	3	3	3	3	28	4	3	4	4	4	3	2	4	3	31
5	3	5	5	4	4	5	5	4	40	5	3	5	5	5	5	5	5	5	43
3	2	5	3	3	2	1	4	3	26	4	4	5	5	5	3	2	4	1	33
4	1	4	3	3	3	3	3	4	28	3	4	5	4	4	3	4	4	4	35
4	2	4	2	3	4	4	4	3	30	4	3	4	4	3	3	3	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	2	3	2	3	3	3	3	2	23
5	3	5	4	4	4	3	3	3	34	5	3	3	5	5	5	5	5	5	41
3	2	4	3	3	3	3	3	3	27	2	3	3	2	2	2	2	2	3	21
3	2	3	3	3	3	4	3	1	25	2	2	3	3	2	2	1	2	3	20
2	2	3	2	2	1	3	2	2	19	2	2	3	2	3	3	5	5	2	27
3	1	3	3	1	2	5	1	4	23	3	3	2	2	4	5	1	1	1	22
2	2	5	4	2	3	2	2	2	24	5	3	5	2	4	3	3	3	4	32
3	3	4	4	4	2	3	2	3	28	3	2	2	2	3	2	2	3	2	21
4	1	4	4	4	3	4	3	3	30	4	3	4	4	5	5	5	5	4	39
4	3	5	4	4	3	4	4	4	35	4	4	3	4	5	4	3	4	4	35
4	2	4	4	3	3	4	3	4	31	2	4	5	3	3	2	4	4	2	29
3	4	3	3	4	3	4	4	4	32	3	1	3	2	3	3	2	2	3	22
3	1	4	4	2	1	2	1	1	19	3	2	4	4	4	4	2	4	4	31
3	2	3	4	3	2	3	3	2	25	5	1	4	1	2	2	2	3	2	22
2	1	4	2	2	2	2	2	2	19	3	2	4	4	4	3	1	1	2	24
4	3	4	3	3	2	5	5	3	32	2	2	3	3	3	3	4	4	3	27
2	1	4	1	1	2	3	1	1	16	3	1	1	1	1	1	1	1	1	11
3	1	4	3	3	4	4	3	3	28	3	3	4	4	3	4	3	4	4	32
3	1	4	2	3	2	3	3	3	24	3	3	3	2	5	5	5	5	3	34
4	5	5	4	5	5	5	4	4	41	5	4	4	5	4	5	4	5	5	41

4	4	5	4	4	4	4	5	4	38	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	4	4	3	4	4	4	3	33
4	2	3	3	3	3	3	3	2	26	4	3	4	3	4	4	5	4	4	35
3	4	4	3	3	3	2	4	3	29	2	3	4	3	3	3	3	3	4	28
4	3	4	4	3	3	3	3	4	31	2	2	3	3	3	3	3	4	3	26
2	3	2	2	3	3	1	4	1	21	2	1	1	4	3	3	2	2	1	19
5	4	4	4	5	4	5	5	5	41	5	3	4	4	4	5	4	5	5	39
4	3	2	4	3	3	2	3	3	27	3	3	3	4	4	4	4	3	32	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	1	4	1	2	1	3	2	1	17	3	1	3	3	1	1	1	3	4	20
3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	3	3	3	4	4	3	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
4	2	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	3	3	4	4	4	4	3	30
4	4	3	3	4	3	3	4	3	31	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39
3	3	4	4	4	4	1	2	3	28	5	3	3	3	4	3	3	3	3	30
4	3	4	3	4	3	5	5	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	5	29
4	4	4	4	3	3	3	3	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	3	4	3	3	3	3	31	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31
3	3	4	4	3	3	3	4	3	30	4	5	4	4	4	5	4	4	3	37
5	4	3	3	4	4	5	5	5	38	4	3	3	3	4	3	3	4	3	30
4	4	4	3	4	3	3	3	4	32	3	4	4	4	4	4	3	5	5	36
4	4	4	3	3	4	4	4	3	33	4	3	4	4	3	3	4	4	4	33
3	3	4	3	3	3	2	3	3	27	4	4	4	4	3	3	3	3	2	30
5	5	4	4	4	5	4	4	3	38	4	2	3	3	3	1	1	1	2	20
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
3	2	4	3	4	3	3	3	5	30	2	3	2	4	3	3	4	5	2	28
4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	4	3	4	4	5	5	5	5	5	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	3	3	4	4	4	4	3	32	4	3	4	3	4	4	5	5	4	36
5	4	4	4	5	4	5	5	5	41	3	5	5	4	5	4	4	5	4	39
4	3	4	3	4	3	4	3	4	32	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
4	2	5	3	4	3	3	2	1	27	4	2	4	1	2	2	1	1	2	19
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	4	4	3	3	5	4	4	34
4	3	4	4	3	3	4	4	3	32	5	5	4	3	5	4	5	4	4	39
5	4	4	4	3	3	3	5	4	35	3	3	5	3	2	2	4	4	4	30
4	3	4	4	3	4	5	4	3	34	4	4	5	5	4	3	3	5	5	38
5	4	4	4	3	4	5	4	4	37	5	4	4	3	4	4	5	5	4	38
3	4	4	3	4	3	4	4	4	33	5	4	4	3	3	3	4	3	3	32
4	3	4	3	3	3	4	5	4	33	3	3	3	4	4	3	3	4	4	31
4	4	4	3	4	4	4	4	3	34	5	4	4	4	3	3	4	5	5	37
4	2	3	3	3	4	4	5	4	32	4	3	3	3	4	4	5	4	4	34
3	3	3	4	4	5	5	4	4	35	5	4	4	3	3	3	3	4	4	33
4	3	3	3	4	3	4	4	4	32	4	3	4	4	3	3	3	4	4	32

4	4	3	3	4	4	4	3	4	33	5	5	4	4	3	4	4	4	4	37
4	4	4	4	5	4	3	3	3	34	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
3	3	4	4	4	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
3	2	4	2	3	2	2	3	2	23	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
5	4	5	5	4	5	5	4	3	40	4	3	4	5	4	5	4	4	5	38
4	2	5	2	4	3	3	3	5	31	4	5	5	5	5	5	5	5	3	42
5	4	5	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
4	3	4	4	4	5	5	3	4	36	4	3	4	4	4	4	2	5	3	33
5	3	4	4	5	4	5	5	5	40	5	1	5	4	4	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	5	4	4	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	5	4	4	5	4	5	4	4	5	40
5	4	5	5	5	4	4	4	5	41	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
3	1	3	3	4	4	3	1	2	24	4	3	3	3	3	3	4	2	3	28
4	4	5	3	4	3	3	4	4	34	4	3	4	4	5	4	3	4	3	34
4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
5	4	5	4	5	4	5	5	5	42	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
4	4	3	3	4	4	5	5	4	36	4	2	4	4	3	3	2	2	4	28
5	5	4	5	4	4	4	5	5	41	4	4	4	5	5	4	4	5	4	39
3	2	4	3	3	3	3	3	4	28	4	2	3	3	4	3	2	5	3	29
4	2	4	3	3	2	3	3	3	27	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25
4	2	2	3	3	4	4	4	3	29	2	4	3	2	3	3	3	3	2	25
4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	1	4	2	2	1	1	1	4	20	4	1	4	2	4	4	3	4	4	30
3	3	4	3	3	2	2	2	2	24	2	3	3	2	2	3	2	3	2	22
3	1	4	2	3	2	2	2	1	20	2	1	3	1	3	1	1	3	3	18
3	1	5	1	2	2	3	3	3	23	4	3	4	2	2	2	1	3	2	23
2	1	4	2	3	3	2	2	3	22	3	3	5	3	3	3	3	2	3	28
5	5	4	4	5	4	5	5	4	41	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42
5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	3	3	3	3	4	4	4	31
4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	4	3	4	4	4	4	4	5	4	36
5	4	4	4	4	3	3	3	3	33	5	3	3	4	5	4	3	4	4	35
3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	5	4	4	5	4	5	4	5	40	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
4	3	3	3	2	3	4	4	3	29	4	3	3	4	3	3	3	3	4	30
3	4	4	4	3	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
4	4	3	3	3	3	4	4	3	31	4	3	3	3	4	4	5	4	3	33
3	2	4	2	3	3	3	3	3	26	3	4	4	3	4	3	3	3	3	30

4	4	3	3	3	4	4	3	3	31	2	3	3	4	4	4	3	3	3	29
3	3	4	1	2	1	1	2	2	19	3	2	4	3	4	4	4	3	1	28
3	4	4	3	4	3	3	4	4	32	4	5	4	3	5	5	5	5	4	40
5	5	5	5	4	5	4	4	4	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	4	4	4	4	3	4	38	4	3	4	3	4	4	4	4	5	35
4	4	5	5	5	5	4	5	5	42	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43
3	2	3	3	3	3	3	4	2	26	3	2	3	2	3	3	2	2	2	22
4	3	4	3	3	3	3	3	3	29	4	3	4	4	4	3	3	4	3	32
4	2	3	3	4	3	3	4	3	29	4	4	3	4	3	4	2	4	4	32
3	3	4	3	4	3	3	3	3	29	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
3	4	4	3	4	4	4	4	3	33	4	3	3	3	4	3	3	4	3	30
4	4	3	3	4	4	4	3	3	32	3	3	3	3	4	4	5	5	5	35
4	2	3	2	4	4	4	4	2	29	2	2	2	3	4	3	3	3	3	25
4	4	3	3	4	3	3	3	3	30	4	3	3	3	4	3	3	4	3	30
3	2	4	3	4	3	4	3	4	30	3	3	3	3	4	4	3	4	3	30
4	3	4	4	4	4	3	4	4	34	5	5	5	5	4	4	5	5	3	41
3	2	4	4	4	3	2	4	4	30	4	3	3	4	3	3	3	5	4	32
3	3	4	3	3	3	4	3	3	29	4	3	3	3	4	4	5	5	4	35

IMAGEN INSTITUCIONAL

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	D1	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21
1	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	43	4	4	3	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	3	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	51	3	5	3	5	5	5	5	5	5
5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	4	5	34	1	1	1	5	5	5	5	4	5
6	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	5	4	41	4	5	4	4	4	3	3	4	4
7	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	43	1	3	2	3	3	4	4	3	4
8	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	51	5	5	4	4	5	5	4	4	5
9	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	53	4	5	4	4	4	4	5	4	4
10	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	46	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	39	3	3	2	3	3	2	3	3	3
12	2	2	3	3	4	4	2	4	4	3	5	4	40	3	3	3	3	3	4	4	4	4
13	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	5	41	1	5	3	4	3	3	3	3	2
14	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	51	4	4	4	4	3	4	4	5	5
15	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	33	2	2	3	3	3	2	4	3	3
16	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	56	4	5	4	4	4	4	5	4	4
17	2	3	4	2	3	5	5	5	5	4	5	5	48	1	1	1	5	5	4	5	5	5
18	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	49	3	5	4	4	4	4	4	4	4
19	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	47	4	4	4	4	4	4	5	3	4
20	3	2	3	1	2	3	3	4	4	4	4	3	36	3	3	3	3	3	3	2	3	3
21	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	52	5	5	4	5	5	3	3	3	4
22	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	41	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	2	2	4	3	1	2	2	2	2	3	29	3	3	3	4	4	5	3	3	4
24	2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	34	3	3	2	3	4	3	3	4	4
25	2	1	2	3	3	4	3	3	3	4	5	5	38	1	3	1	3	3	3	3	4	3
26	2	1	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	38	2	3	2	4	4	5	5	3	4
27	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	41	3	4	3	4	4	3	3	3	4
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	44	3	3	3	4	4	3	4	4	4
29	3	3	2	2	5	4	4	5	5	4	5	5	47	4	5	4	4	5	5	5	5	4
30	2	2	2	3	3	2	3	4	5	4	5	3	38	2	3	3	3	4	3	5	3	3
31	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	40	4	4	3	3	4	3	3	4	4
32	1	2	3	1	3	3	2	3	1	4	3	3	29	3	3	4	4	4	3	4	4	4
33	4	3	3	2	3	4	3	5	5	5	5	5	47	3	3	3	3	3	4	4	4	3
34	1	1	2	2	2	2	1	5	5	5	4	4	34	1	3	1	3	3	3	4	4	3
35	2	3	3	2	3	4	1	2	4	3	4	4	35	2	4	2	1	1	3	2	2	2
36	3	1	2	2	1	1	1	5	3	5	5	5	34	1	3	1	1	1	5	5	2	1
37	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	36	3	3	3	2	3	4	4	4	4
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	38	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	3	4	5	4	3	4	4
40	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	51	4	5	5	5	5	4	4	4	4
41	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	41	3	3	3	3	4	3	3	3	4

42	3	2	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	42	4	5	4	4	3	4	4	3	4
43	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	40	4	4	3	3	3	3	4	4	4
44	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	44	4	4	3	4	4	3	4	4	4
45	3	2	3	1	2	3	3	4	3	3	5	5	37	1	2	4	2	3	2	2	2	2
46	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	51	5	4	4	4	4	4	5	4	5
47	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	41	2	4	4	4	4	4	4	4	4
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	1	1	3	2	3	2	1	2	4	1	1	2	23	1	2	2	1	2	3	3	3	2
50	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	43	4	4	4	4	4	4	4	4	3
51	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54	4	4	4	4	4	4	4	5	5
52	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	31	3	3	3	2	2	2	3	3	2
53	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	45	4	3	3	3	4	3	4	4	4
54	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	48	4	5	5	5	5	5	5	3	3
55	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	52	4	5	4	4	4	5	5	4	3
56	2	2	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	42	3	3	3	3	3	3	4	3	3
57	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	42	4	3	3	3	3	3	3	3	3
58	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	2	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	38	4	4	4	3	2	3	4	3	3
60	2	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	47	4	4	3	4	4	3	5	5	4
61	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	48	3	4	4	4	2	3	3	2	4
62	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	35	2	2	4	4	4	3	3	3	4
63	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	47	3	4	3	4	4	3	4	3	4
64	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	3	4
65	2	3	1	2	3	3	2	4	5	5	4	5	39	3	3	3	3	3	3	4	2	3
66	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	53	2	4	4	4	4	4	4	4	4
67	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	1	2	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	44	4	4	4	3	4	4	4	3	4
69	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	55	5	5	5	4	5	4	4	5	5
70	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	40	2	4	3	3	4	3	4	4	4
71	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	5	4	44	2	3	3	5	4	4	5	4	5
72	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	47	3	4	3	3	3	3	3	3	3
73	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	48	3	4	3	4	4	4	5	5	4
74	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46	3	4	3	4	3	3	4	4	3
75	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	51	4	5	4	4	5	4	5	4	5
76	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	38	3	3	2	4	3	3	4	4	3
77	3	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	3	48	5	5	4	4	4	5	5	4	4
78	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	53	4	5	4	5	5	4	5	5	5
79	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	47	3	5	4	5	3	4	5	4	4
80	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	33	2	3	3	3	3	3	4	3	3
81	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	52	5	4	5	5	4	5	5	5	5
82	4	2	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	43	4	5	4	4	5	4	5	5	4
83	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	39	4	4	3	4	4	3	4	4	4
84	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	45	5	4	4	4	3	4	3	4	4

85	2	3	3	3	2	3	3	4	5	5	5	5	43	3	3	3	4	4	2	4	3	4
86	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	35	2	3	2	3	3	3	3	3	4
87	2	1	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	47	3	4	4	5	4	4	5	3	4
88	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57	4	4	5	5	5	5	5	4	5
89	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	56	4	5	5	5	5	5	5	5	5
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	3	4	4	4	4	4
91	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	43	4	4	4	3	3	3	3	3	3
92	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56	4	4	4	5	5	5	5	5	5
93	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	55	4	5	3	5	5	5	5	5	5
94	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	53	4	4	5	4	5	4	5	4	5
95	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	56	5	5	5	5	5	5	5	4	5
96	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	55	5	4	4	5	5	4	4	4	5
97	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	54	5	4	4	5	4	5	4	5	5
98	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55	4	5	4	5	5	4	5	4	5
99	5	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	4	45	3	2	3	4	4	4	2	4	4
100	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	48	4	5	3	5	5	4	4	4	5
101	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	51	4	4	4	4	4	4	5	4	4
102	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	52	4	5	4	5	5	4	5	5	5
103	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	38	4	4	4	4	4	3	4	4	4
104	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	56	4	5	4	5	5	5	5	5	5
105	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	38	2	3	2	4	4	4	3	3	4
106	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	41	3	3	3	4	4	3	3	3	4
107	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	35	1	3	3	4	4	3	3	4	4
108	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	46	3	5	3	4	4	4	4	4	4
109	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	3	1	38	1	2	1	4	4	2	4	4	4
110	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	3	3	4	3	4	4	4	4	4
111	2	2	1	3	3	3	3	4	4	2	3	3	33	2	3	3	3	2	3	3	2	3
112	2	2	2	2	2	3	3	4	5	4	4	3	36	3	3	3	4	4	4	3	4	4
113	4	2	2	4	3	2	3	4	5	3	4	3	39	3	3	2	4	5	3	3	2	4
114	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	53	4	4	4	5	5	5	5	4	5
115	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	4	5	4	5	5	5	5	5	5
116	2	2	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	44	5	4	3	4	4	4	4	4	4
117	3	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	51	5	5	5	4	4	4	5	4	3
118	4	4	3	4	5	5	4	4	5	3	4	4	49	4	4	4	4	5	4	4	4	5
119	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	46	3	4	3	4	4	4	4	4	4
120	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	55	5	5	4	5	5	4	5	5	5
121	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	51	5	4	4	4	3	4	4	4	4
122	2	3	3	4	4	3	2	4	5	4	4	4	42	4	4	3	3	3	3	4	4	3
123	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	43	4	3	3	3	3	3	3	3	3
124	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	40	4	4	3	3	3	3	4	3	3
125	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	3	4	4	4	3	4	3	4
126	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	41	5	4	4	4	3	2	3	3	4
127	2	1	2	2	2	2	2	5	3	3	5	5	34	2	2	2	2	2	3	3	3	2

128	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	45	3	3	3	4	4	4	4	4	4
129	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4
130	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56	5	5	5	4	4	4	5	4	4
131	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	57	4	5	5	4	3	5	5	5	4
132	4	2	3	3	2	4	3	5	5	4	4	5	44	3	3	3	4	4	4	5	3	4
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49	4	4	5	4	4	4	5	4	5
134	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	40	4	3	3	4	3	4	3	3	3
135	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3
136	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	53	4	5	4	4	5	4	4	4	5
137	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	50	3	4	4	4	4	4	4	5	4
138	3	1	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	33	3	3	2	2	3	3	3	4	3
139	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	39	3	4	3	3	3	3	3	3	3
140	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	41	3	3	3	4	4	3	4	3	3
141	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	51	4	4	5	5	5	3	5	4	4
142	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	48	4	3	4	4	4	3	4	4	4
143	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	48	3	5	4	4	5	5	4	3	4

IMAGEN INSTITUCIONAL

I22	I23	I24	I25	I26	I27	28	29	30	D3
5	4	4	4	4	3	3	4	4	35
3	3	3	3	3	2	2	3	3	25
4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
3	3	4	3	3	4	3	4	3	30
5	1	5	1	5	1	1	5	1	25
2	3	4	3	3	2	2	4	3	26
3	3	3	3	4	2	2	3	2	25
4	5	4	5	5	4	3	4	4	38
5	4	5	4	4	5	2	4	3	36
2	2	3	3	3	3	2	4	3	25
3	3	3	3	2	2	2	3	3	24
2	2	3	3	2	2	3	3	2	22
5	2	2	3	2	1	3	4	4	26
4	4	4	5	5	5	2	3	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
5	4	4	4	4	4	2	2	2	31
2	4	4	1	3	3	3	3	3	26
3	2	4	3	2	2	2	4	3	25
3	4	3	4	3	3	3	4	4	31
3	3	3	2	3	2	3	3	3	25
3	4	5	3	5	3	3	4	4	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	4	3	2	3	2	2	3	3	24
2	2	3	3	2	2	2	2	2	20
2	3	3	2	2	2	2	1	2	19
2	2	4	3	2	2	1	3	1	20
2	3	4	3	3	4	3	4	3	29
4	4	4	4	4	3	3	4	3	33
3	4	4	4	4	3	3	4	3	32
2	3	4	3	2	2	3	3	2	24
3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
3	3	4	5	2	1	1	3	1	23
4	3	3	3	3	3	4	4	3	30
2	1	4	4	1	2	2	4	1	21
2	2	3	3	3	1	1	3	1	19
1	1	1	2	1	3	2	1	1	13
3	3	4	4	2	2	2	3	2	25
2	2	3	3	3	3	3	3	3	25
4	4	4	4	5	4	5	4	5	39
5	5	4	4	4	5	5	4	4	40
3	3	3	2	3	4	3	3	4	28

4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
3	3	4	4	3	3	3	4	4	31
4	1	3	2	1	1	3	2	1	18
5	4	4	3	4	4	4	4	4	36
3	4	4	3	4	3	4	4	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	2	3	1	3	1	3	1	1	19
1	3	3	3	1	4	1	3	5	24
4	4	4	4	3	5	3	5	5	37
3	3	3	4	3	2	2	3	3	26
4	3	3	4	3	4	4	3	4	32
2	1	3	4	3	4	1	1	3	22
3	5	4	5	5	4	3	5	4	38
4	3	4	4	3	3	3	4	3	31
4	3	4	3	3	3	3	3	4	30
4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
3	5	4	4	5	2	3	3	4	33
4	4	4	3	3	2	3	3	4	30
4	3	4	3	3	4	4	4	3	32
4	3	4	4	3	3	2	3	2	28
5	4	4	4	5	4	3	4	4	37
4	3	4	3	4	4	4	3	4	33
1	4	3	4	4	3	3	3	4	29
3	3	3	4	4	3	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	4	4	3	4	4	3	4	3	33
4	5	5	5	5	4	4	5	5	42
3	4	3	3	3	3	3	3	3	28
4	3	4	4	3	5	4	4	4	35
3	3	3	4	4	3	3	3	4	30
4	4	4	5	4	4	4	3	3	35
3	3	4	4	4	3	3	3	3	30
4	5	4	5	5	5	5	5	4	42
4	3	3	4	3	4	4	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
4	3	4	4	4	5	5	4	3	36
3	3	3	5	3	5	4	3	3	32
2	3	2	3	2	3	3	2	2	22
4	4	5	5	4	5	5	4	4	40
3	3	4	5	3	4	4	3	4	33
4	3	4	4	3	4	5	3	3	33
4	2	3	4	2	5	4	4	2	30

4	3	3	4	4	2	2	4	3	29
3	3	4	3	3	4	3	3	3	29
4	5	3	5	4	1	2	3	3	30
5	4	5	4	4	4	3	4	4	37
5	5	5	5	5	5	3	5	5	43
5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
4	3	4	4	3	3	3	3	3	30
4	5	5	5	5	4	3	4	4	39
5	4	4	5	5	5	3	4	5	40
5	4	4	4	4	4	5	4	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
5	4	4	4	5	5	5	4	5	41
5	4	5	5	5	4	4	5	4	41
5	2	3	4	1	2	3	3	1	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	3	4	3	3	4	4	34
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
4	4	3	4	5	4	4	4	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	3	4	5	3	1	3	3	3	28
2	3	3	4	3	4	4	3	4	30
3	3	3	5	4	3	4	3	3	31
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
1	3	3	5	2	3	1	3	3	24
3	3	3	4	3	4	3	4	4	31
3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
3	2	2	4	2	3	3	3	3	25
4	3	4	3	3	4	1	3	3	28
5	4	5	4	4	3	4	5	5	39
4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
4	4	4	4	3	3	3	3	4	32
4	5	4	4	4	2	2	4	4	33
4	4	4	5	4	4	3	4	4	36
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
5	5	5	4	5	5	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	3	2	3	4	4	3	3	4	28
3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
3	3	4	4	3	3	3	3	3	29
4	3	4	3	3	4	3	3	3	30
4	4	4	2	4	3	3	3	3	30
2	1	5	4	2	3	1	2	1	21

5	4	4	5	4	3	2	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	4	3	4	5	41
5	4	5	5	5	4	5	5	5	43
3	4	4	1	3	4	3	3	4	29
4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
2	3	3	3	4	3	2	2	4	26
3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
4	4	4	5	4	5	3	4	4	37
4	3	4	4	4	4	4	4	3	34
3	2	2	2	2	2	2	3	3	21
4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
5	4	4	4	4	4	5	4	1	35
5	4	4	4	4	3	4	3	4	35
4	4	5	5	4	4	5	5	4	40