



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION**

La gestión directiva y su incidencia en la imagen institucional de la  
unidad educativa Juan Verdezoto, Babahoyo, Los Ríos, Ecuador,  
2018

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

AUTOR:

Vilche Valverde, Darwin Fabián (ORCID: 0000-0002-0040-5863)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA – PERÚ

2022

## DEDICATORIA

*Con mucho cariño a mis hijos Darwin Fabián y Gabriela Abigail Vilche Mérelo, los cuales han sido la fuente de inspiración, y por quienes me levanto cada día con la ilusión de formar un mundo mejor para ellos. Y al mismo tiempo les dejo un legado para que lo sigan y comprenda la importancia de buscar salidas a muchos problemas que se les pueda presentar en su vida.*

*Darwin Fabián*

## AGRADECIMIENTO

*A: mi madre Angelita, quien siempre estuvo dispuesta a ayudarme; a mi padre, Pablo quien me enseñó a conocer y disfrutar del amor de Dios; a mis hnos. Mónica, Miguel, Rolando, Vladimir y Alexis de quienes he recibido alientos y muchos consejos entre otras cosas. Por esto y más quiero agradecer a único y poderoso Dios. Jehová de los ejércitos.*

*Darwin Fabián*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables, operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimiento	24
3.6. Métodos de análisis de los resultados	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
Referencias Bibliográficas	38
Anexos	

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Población y Muestra.	22
Tabla 2. Resultado cruzado de la gestión directiva y la imagen institucional.	25
Tabla 3. Resultado cruzado de la gestión pedagógica con la imagen institucional.	26
Tabla 4. Resultado cruzado de la gestión organizacional con la imagen institucional	27
Tabla 5. Resultado de la administración de los recursos del talento humano con la imagen institucional.	29
Tabla 6. Rho de Spearman.	30
Tabla 7. Rho de Spearman.	30
Tabla 8. Rho de Spearman.	31
Tabla 9. Rho de Spearman.	31

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Resultado cruzado de la gestión directiva y la imagen institucional.	25
Gráfico 2. Resultado cruzado de la gestión pedagógica con la imagen institucional.	26
Gráfico 3. Resultado cruzado de la gestión organizacional con la imagen institucional	28
Gráfico 4. Resultado de la administración de los recursos del talento humano con la imagen institucional.	29

## RESUMEN

La investigación denominada “La gestión directiva y su incidencia en la imagen institucional de la unidad educativa Juan Verdezoto, cantón Babahoyo, los Ríos, Ecuador, 2018” Esta tesis tiene como objetivo general Determinar la incidencia de la gestión directiva en la imagen institucional, para lo cual se tomó como muestra a una de las instituciones educativas más representativa de la provincia de Los Ríos, cantón Babahoyo, Ecuador, 2018.

La investigación planteó la hipótesis que afirmaba que la gestión directiva incidía significativamente en el desempeño de los docentes de la unidad educativa Juan Verdezoto, del cantón Babahoyo, Los Ríos, Ecuador, 2018. La población de estudio corresponde a 31 docentes y la muestra fue de 31 docentes de la institución. El estudio es no experimental, asume un diseño causal. La investigación desarrolló la técnica de la encuesta, validaron dos cuestionarios con respuestas de escala de Likert con los coeficientes 0,765 para la variable gestión directiva y 0,777 para la variable imagen institucional. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 23. Los resultados se presentaron a través de tablas de contingencia y los estadísticos rho. Los resultados explican que dado los valores p 0,211; rho 0.071 y 0.002 alcanzados se acepta la influencia significativa. La investigación concluye demostrando que la gestión directiva si incide significativamente en la imagen institucional de la unidad educativa Juan Verdezoto, Los Ríos, Ecuador, 2018

Palabras clave: Gestión Directiva, Gestión pedagógica, desempeño docente, imagen institucional,

## ABSTRACT

The research called "Management and its impact on the institutional image of the educational unit Juan Verdezoto, Babahoyo canton, Los Ríos, Ecuador, 2018" This thesis has as its general objective Determine the incidence of management in the institutional image, for which was taken as a sample to one of the most representative educational institutions in the province of Los Ríos, Babahoyo canton, Ecuador, 2018.

The research proposed the hypothesis that managerial management had a significant impact on the performance of the teachers of the Juan Verdezoto educational unit in Babahoyo canton, Los Ríos, Ecuador, 2018. The study population corresponds to 31 teachers and the sample was of 31 teachers from the institution. The study is non-experimental, assumes a causal design. The investigation developed the technique of the survey, validated two questionnaires with responses of Likert scale with the coefficients 0.765 for the directive management variable and 0.777 for the institutional image variable. SPSS software version 23 was used to process the information. The results were presented through contingency tables and the rho and statistics. The results of table 1 explain that given p values 0.211; rho 0.071 and R2: 0.002 accepted the significant influence is denied. The investigation concludes by demonstrating that the managerial management does have a significant impact on the institutional image of the educational unit Juan Verdezoto, Los Ríos, Ecuador, 2018

**Keywords:** Management, pedagogical management, teaching performance, institutional image.



## I. INTRODUCCIÓN

En el entorno educativo y empresarial resalta de manera muy relevante la gestión directiva; la cual debe de entenderse como un aspecto principal y fundamental dentro del rubro mencionado. Sin embargo, nos adentraremos con mayor relevancia en el sistema educativo, por ello se debe de conocer con mayor precisión la gestión directiva dentro del desarrollo de la imagen institucional de las instituciones que se encuentran vinculadas al desarrollo de este aspecto. Luego de una extensa investigación a nivel internacional se han encontrado trabajos similares las cuales se han tomado como referencia, a continuación, los trabajos encontrados.

Corominas, (2012) en España, en la ciudad de Barcelona hay una universidad con el mismo nombre la cual ha realizado un trabajo investigativo en país de Chile en la cual se realizó una encuesta a un conglomerado de profesores acerca de lo importante que es la imagen institucional, de lo cual se obtuvo como resultado que la imagen que transmite la institución comunica directamente la manera cómo se imparte la educación en el establecimiento educativo, como no se tiene al mismo público receptor todos los años, se debe evolucionar renovar e innovar las estrategias de la institución ya que la sociedad y el medio en el que están desean ver sus mejoras, por lo tanto es necesario que todos los establecimientos que brindan educación actualicen constantemente sus formas comunicativas, debido a la gran importancia que reviste este hecho.

Díaz (2012) considera que algunas instituciones educativas han perdido el prestigio que durante años han mantenido en algunas regiones, razón por la cual dentro de ese contexto generaban y prestaban un servicio de educación única y de una calidad excepcional, pero por causa de la mala administración, la imagen de algunas instituciones se ha visto afectadas, teniendo también como consecuencia la formación académica de los estudiantes y la comunidad en general.

Hay que tener en cuenta que a escala internacional el desarrollo de la calidad educativa o académica constituye un factor constante, esta tendencia se verifica en las instituciones educativas nacionales; sin embargo estas últimas se encuentran afectadas por la pérdida de imagen y prestigio que durante este último decenio se

ha evidenciado en nuestra sociedad; debido a diversos factores políticos y coyunturales que afectan a los estudiantes y padres de familia; en general. Nuestra sociedad se enfrenta de manera constante a diversos problemas de manera directa o indirecta lo cual genera cambios que se reflejan en los niños, niñas y jóvenes; que ven afectado sus intereses y generando también una preocupación por mejorar la calidad de vida en la cual se encuentran inmersos.

La unidad educativa Juan E Verdezoto; se encuentra localizada en la zona central de la ciudad de Babahoyo; así mismo se ha podido apreciar que durante el periodo lectivo 2017 – 2018; algunas aulas del referido plantel presentaban un número escaso estudiantes que presentan problemas conductuales; esta situación distorsiona la imagen institucional de manera leve; pero el problema se atribuye a una gestión directiva deficiente y catalogada como mala. Esta condición o situación descrita incide de manera negativa y de forma directa en la imagen de institucional; trayendo también como consecuencia deficiencias en el aprendizaje de los estudiantes. Así mismo hay que tener en cuenta que son los directivos quienes tienen la obligación de planificar, organizar y gestionar los métodos en el cual se deben desarrollan todos los procesos con los cuales se deben y se podrá ofrecer y entregar una enseñanza que a más de conocimientos los prepare para la vida.

Cabe señalar que las condiciones en las que se encuentra la gestión educativa institucional no son propicias para la realización de la planificación y desarrollo de actividades pedagógicas, curriculares, extracurriculares y administrativas; las cuales deberán llevarse a cabo con total normalidad al ser factibles de ejecución; sin embargo, en razón de las dificultades metodológicas descritas no pueden desarrollarse de manera efectiva el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Debido a las razones expuestas el trabajo de investigación que se está desarrollando tiene como propósito el poder corregir, la problemática descrita; tratando de buscar la mejor manera de poder encausar las acciones del personal directivo de la unidad educativa; cuyo meta está orientada en poder en poder mejorar las condiciones de calidad educativas en base a los estándares que exige en órgano normativo como lo es el Ministerio de Educación de la república del Ecuador; así mismo se busca el poder demostrar el grado de relación que presenta

la gestión directiva en atención a la imagen institucional de la unidad educativa Juan E Verdezoto, del cantón Babahoyo; provincia de Los Ríos

Las razones de poder abordar este estudio radican en el hecho de querer tomar acciones directas que conlleven a poder mejorar de forma paulatina la imagen institucional, debido que actualmente se encuentra afectada; lo cual ha reducido la demanda de sus servicios educativos; esto genera en la práctica variedad de problemas que afectan de manera directa a la comunidad en general; por ello es importante que la unidad educativa pueda recuperar su prestigio; razón por la cual el problema de investigación se centra en la siguiente interrogante: ¿la gestión directiva se relaciona de manera directa y significativa con la imagen institucional de la unidad educativa Juan E Verdezoto, del cantón Babahoyo, provincia de Los Ríos, república del Ecuador, 2018?

Los problemas de carácter específico que se pretende resolver son: ¿la dimensión gestión pedagógica se relaciona de manera directa con la imagen institucional?; ¿la dimensión gestión organizacional se relaciona significativamente con la imagen institucional?; y por último ¿la dimensión administración de los recursos del talento humano influyen de manera significativa en la imagen institucional de la unidad educativa en estudio?

Las razones que justifican es estudio se basan en poder considerar elemento esencial el dinamismo de la calidad educativa que implica tener como base el desarrollo de una comunicación asertiva y eficaz entre los miembros que conforman e integran la comunidad educativa; así mismo el de vital importancia el poder desarrollar el trabajo en equipo de los docentes; asumiendo el compromiso institucional y teniendo como base el poder alcanzar los objetivos institucionales trazados de manera previa.

Desde una perspectiva teórica el desarrollo de la investigación permite el hecho de poder sistematizar y construir conocimientos pertinentes que se adecuen al desarrollo de la experiencia; lo cual puede dar la pauta de diseñar un cuerpo referencial y a la vez conceptual en atención a la gestión directa; este hecho permitirá el poder comprobar de manera fehaciente la importancia de poseer una imagen institucional. Por otra parte, hay que tener en cuenta el enfoque en el cual

se basa el personal directivo de la institución para poder propiciar el desarrollo del liderazgo, por ello el rol que desarrolla el director debe ser un rol activo que involucre asumir acciones de planificación y organización; tomando él cuenta el perfil y las características de los demás miembros que integran el plantel; haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación; por ello es importante tener muy en claro las acciones a las cuales se pretender llegar en atención al desarrollo de estándares de calidad educativa y que beneficie a la totalidad de la comunidad.

Desde una perspectiva práctica se observa que es necesario combatir la falta de acción organizativa; es necesario desarrollar las acciones de planificar; así como también el poder ejecutar lo escasamente programado y evaluar el desarrollo de las acciones; siendo esencial que la persona que dirige la institución posea propósitos claros para que la conducción que realice pueda alcanzar el éxito necesario, buscando la participación de la comunidad educativa y que sobre todo estos se sientan motivados en realizar las acciones requeridas.

Desde una perspectiva metodológica la investigación es importante debido a que posibilita acciones de poder analizar de manera concreta el desarrollo de la gestión educativa; así como también el desempeño docente; estableciendo de esta manera un vínculo directo y significativo que permite optimizar los procedimientos de carácter pedagógico con el objetivo de poder promover acciones que logren el desarrollo de la acreditación institucional. De esta manera se podrá estimular un programa de capacitación docente; así como también la búsqueda de nuevos procedimientos que favorezcan el desarrollo de los métodos, técnicas y estrategias que deberán de ser utilizados para poder alcanzar el logro y mejoramiento de los estándares de calidad educativa en la institución educativa Juan Verdezoto; por ello es necesario la realización de un diagnóstico que nos brinde una visión concreta de los hechos y también perfeccionar de manera efectiva los instrumentos de investigación con los cuales se cuenta para la concreción de los hechos ya detallados.

En materia pedagógica la investigación fortalece la práctica profesional diaria analizando el contexto docente; cuya finalidad es poder desarrollar experiencias nuevas e innovadoras; las cuales pueden aplicarse al contexto de la formación y

capacitación, haciendo uso de nuevos instrumentos y herramientas de carácter tecnológico; que podrán utilizarse en el proceso de enseñanza – aprendizaje; obteniendo una educación con mejores estándares de calidad; atendiendo al llamado marco de gestión de los procesos pedagógicos; esta situación implica que la gestión debe de orientarse a la construcción del conocimiento; así como también de los recursos didácticos que deberán ser orientados a la construcción de mejores aprendizajes; conllevando también al desarrollo de la profesionalidad docente; la cual generará una revalorización del ejercicio de la docencia atendiendo a la llamada sociedad del conocimiento.

La hipótesis general de la investigación señala que la gestión directiva se relaciona de forma directa y significativa con la imagen Institucional de la unidad educativa Juan E Verdezoto, del cantón Babahoyo, provincia de Los Ríos, república del Ecuador, 2018. Así mismo la hipótesis nula afirma que la gestión directiva no se relaciona de forma directa y significativa con la imagen Institucional.

Las hipótesis específicas en atención a las dimensiones que conforman la variable tenemos que: la gestión pedagógica directiva se relaciona de forma directa y significativa con la imagen institucional. La nula considera que la gestión pedagógica no se relaciona de forma directa y significativa con la imagen institucional de la unidad. Así mismo tenemos que la gestión organizacional se relaciona de forma directa y significativa con la imagen institucional y la hipótesis nula de esta dimensión considera que: la gestión organizacional se relaciona de forma directa y significativa con la imagen institucional. Por otra parte, se tiene que la administración de los recursos del talento humano se relaciona de forma directa y significativa con la imagen institucional. Por último, tenemos que la administración de los recursos del talento humano se relaciona de forma directa y significativa con la imagen institucional.

Con respecto al objetivo general de la investigación tenemos que se pretende determinar la relación directa y significativa de la gestión directiva con la imagen institucional de la unidad educativa Juan E Verdezoto, del cantón Babahoyo, provincia de Los Ríos, Ecuador, 2018. Así mismo los objetivos específicos son los siguientes: analizar los resultados que presenta la gestión pedagógica con la imagen institucional; así mismo se busca determinar de qué manera se relaciona la

gestión organizacional con la imagen institucional. Y por último se busca poder establecer de qué manera se relaciona la administración de los recursos del talento humano con la imagen institucional.

## II. MARCO TEÓRICO

Beltrán (2016); en un estudio realizado señala que los principales referentes teóricos; así como también la construcción conceptual sobre la gestión directiva; implica el poder analizar de manera muy detallada los resultados que deberán considerarse en tales acciones. La gestión directiva por otra parte presenta una gran multiplicidad de conceptualizaciones y sentidos que van desde aspectos pedagógicos hasta los administrativos; considerando también que los docentes directivos y los docentes en general presentan diferentes responsabilidades asignadas a la labor que desarrollan. La investigación es respaldada por distintas experiencias desarrolladas en este campo, que aportan elementos y factores que nos muestran una comprensión del tema atendiendo a las características de la gestión y el contexto educativo en el cual se desarrollan; enfatizando que constituye un fenómeno complejo y de amplio cuestionamiento en el contexto real. Así mismo cabe destacar que la propuesta metodológica comprendió el análisis de aspectos epistemológicos; que transitan desde la hermenéutica hasta la ontología; como ejes bases del trabajo de investigación; contribuyendo en una nueva forma de comprensión del proceso en sí.

Tenorio (2016) aborda también el tema de la gestión educativa; en el cual describe las insolvencias educativas del sistema en general tomando como base el análisis de una institución; enfatiza la necesidad de poder brindar mejores condiciones para el desarrollo del liderazgo educativo en las personas que dirigen las unidades educativas; así como también enfatiza la necesidad de organización de los procesos educativos y la posibilidad de poder presentar innovaciones que conlleven a mejorar los procesos. El trabajo de campo fue realizado aplicando un cuestionario; así mismo se aplicó la observación y se caracterizó la realidad bajo la cual se encuentra la institución. La investigación propone algunas acciones que pueden ayudar en reforzar el tema organizativo; con el objetivo de apuntar hacia la excelencia académica con mejores estándares de calidad que deben de poder alcanzarse de manera paulatina; la cual genera un beneficio amplio en las estructuras sociales con especial atención a la comunidad educativa en la cual se encuentran inmersos de manera directa: docentes, estudiantes y padres de familia.

Venezuela (2004); realizo también un estudio en el cual aborda el tema de la imagen corporativa; esta variable al ser analizada debe de considerarse una herramienta que posibilita el desarrollo de la gestión comunicativa. El estudio es desarrollado desde una perspectiva cuantitativa de tipo descriptivo. La población estuvo conformada por 3794 estudiantes y 135 docentes. La muestra asumida fue de 390 estudiantes y 101 docentes. En el proceso de la aplicación del trabajo se aplicaron cuestionarios los cuales fueron procesados estadísticamente; en cuyo resultado enfatiza la necesidad de poder atender de manera directa problemas de comunicación; así como también de promoción; ya que los resultados de los indicadores no fueron favorables, se evidencia una tendencia baja; se necesita tomar y desarrollar acciones que mejoren la comunicación de todos los procesos internos en la institución, lo cual de llevarse a cabo se podrá proyectar una imagen más sólida de la institución educativa.

Beltrán (2016); realiza un trabajo de investigación en el cual resalta la construcción conceptual y el uso de referentes teóricos para poder analizar de manera efectiva el tema de la gestión directiva; la cual surge como producto de un estudio pos doctoral. El objetivo fue la construcción conceptual referente a la categoría gestión directiva; tomando en cuenta los diferentes sentidos, significados y comprensión de las terminologías de las cuales se hacen uso de manera efectiva; asumiendo perspectivas pedagógicas y administrativas. Así mismo la investigación desarrollada puede ser comparada con otras ejecutadas dentro de la misma línea de trabajo; pero teniendo en cuenta los diferentes enfoques desde los cuales son abordadas. Cabe precisar que el autor enfatiza que el análisis de la gestión directiva conlleva la aplicación directa de la Ley de Educación Nacional – No 26206; así como también de la reglamentación establecida.

Con respecto al marco conceptual tenemos diferentes teorías en las cuales se basa el desarrollo de este proceso; pero el punto de partida se centra en la gestión directiva. Podesta (2017); considera que la gestión directiva se basa en la planificación; el control y la conducción acertada de los procesos educacionales; así mismo es necesario desarrollar un ambiente semántico pertinente que debe de poder favorecer el crecimiento adecuado de las funciones y la sistematización de las mismas dentro de la institución; esta condición favorece el cumplimiento de los



finés institucionales desde una perspectiva profesional y ética; posibilitando el funcionamiento oportuno y adecuado del entorno laboral.

Para Tabares y Miranda (2015); considera que dentro de la gestión educativa se debe de desarrollar un trabajo coordinado y planificado en atención a los productos que se pretende alcanzar; teniendo en cuenta que dichos trabajos deben de estar contextualizados y sobre todo localizados dentro del entorno educativo tomando como punto de partida el contexto real.

Miranda (2015); señala que la gestión directiva; se basa en el liderazgo; el cual es un aspecto fundamental para las organizaciones en general en el mundo actual. El liderazgo es la base necesaria para poder generar la conformación de los equipos directivos y de esta manera poder cumplir con las actividades planificadas. Hay que tener en cuenta que el liderazgo se aprende y que tiene como base fundamental el valor de la responsabilidad; sobre el cual se desarrollan las habilidades, competencias y actitudes; que a su vez dependerán del desempeño profesional. El liderazgo también implica que hay que analizar de manera constante las capacidades que implican una gran influencia sobre el grupo logrando motivar y dirigir el colectivo con el propósito de poder trabajar y desarrollar acciones de mayor complejidad en el cumplimiento de los objetivos trazados.

La gestión pedagógica; de acuerdo a lo que se señala en la revista institucional (2015) constituye el punto de partida de cualquier proceso educativo y no es sólo exclusivo del rubro pedagógico; incluyendo las dimensiones del contexto real: social, político, organizacional e institucional de la práctica educativa; sumándose las relaciones interpersonales y las características que se presentan como un sujeto pensante. Hay que tener en cuenta que la principal atención radica en el hecho del vínculo sociedad – educación; lo cual se da en atención a la diversidad de condiciones y de instancias formales con las que se cuenta los diversos grados de reconocimiento y legitimidad social que se requiere para poder desarrollar de manera efectiva la administración del talento humano.

El contexto actual y real, exige el dinamismo de la sociedad; identificando tres aspectos esenciales que se destacan por su importancia; el primero de ellos la globalización implica la innovación y el cambio dinámico cuya aplicación se da a

nivel del conocimiento; teniendo en cuenta que las definiciones antiguas se fundamentan en que la persona constituye un engranaje que puede cambiarse dentro de la complejidad de la maquinaria productiva. La concepción actual implica que la persona es un sujeto indispensable por sus cualidades que aportan el éxito empresarial y organizacional. Hay que tener en cuenta que cuando se hace uso del término recurso humano; se cataloga a la persona como un utensilio; dejando de lado la consideración de que constituye la base del principal capital; el cual se distingue por sus características y habilidades que aporta en la vida y en la organización; por ello debe de usarse la terminología: talento humano.

Gonzales (2006); señala que los procesos de reclutamiento, capacitación y desarrollo del personal; suelen tomar algunos años; para poder conformar grupos competitivos de trabajo; razón por la cual las organizaciones consideran que el talento humano; constituye la parte más importante del capital; y por ello se promueve la correcta administración de las tareas y funciones que requieran poder asumir acciones importantes. Por otra parte, la administración de este talento no constituye una actividad sencilla; hay que tener en cuenta que cada persona es una configuración distinta y que también se encuentra afectado por patrones y aptitudes diferentes entre sí; lo cual conlleva a afirmar que los comportamientos suelen ser diversos. Las organizaciones están integradas por personas; por ello el estudio y análisis de las mismas son elementos básicos para poder analizar a las entidades y en particular estudiar de manera detallada la administración del llamado talento humano.

En el funcionamiento organizacional el esfuerzo humano constituye un aporte esencial en su desarrollo y conducción; las personas aportan su esfuerzo de manera progresiva; lo cual genera que la institución avance y se desarrolle; en condiciones adversas la falta de este esfuerzo genera que la organización se atrase incluso hasta pueda desaparecer debido a la falta de esta dedicatoria y esfuerzo, por ello las organizaciones deben de prestar especial atención a su capital humano, generando un espacio de desarrollo y de satisfacción en el cual deban de poder desenvolverse y perfeccionarse en el ejercicio de su profesionalismo.

La organización que tiene como finalidad poder alcanzar los objetivos institucionales propuestos; demanda el cumplimiento de una gran variedad de

recursos entre los que se destaca el poder administrar de forma correcta los elementos con los cuales se cuenta para ello se dispone de recursos materiales; técnicos y humanos. Los recursos materiales implican disponer de infraestructura y capital dinerario; así como también tener a la mano la maquinaria, la materia prima y los elementos tangibles que sean necesarios. Los recursos técnicos implican disponer de los procedimientos, sistemas, instructivos, distribución de personal, etc. Por último, el llamado talento humano está asociado a la actividad humana, en el que queda comprendido los factores de las personas que aportan de manera efectiva a esta modalidad con su experiencia, conocimientos, intereses, motivación, perfil vocacional y profesional, potencialidades, etc.

La experiencia sobre el desarrollo de la gestión directiva; así como también de la administración educativa; desde una experiencia colombiana; se tiene que el Ministerio de Educación (2008); considera que estos elementos pueden caracterizar las acciones y actividades de gestión en las instituciones educativas lo cual implica asumir una conceptualización desde distintas perspectivas: gestión académica; gestión administrativa y financiera; y por último gestión de la comunidad.

La gestión académica tiene por objetivo conseguir que los estudiantes puedan desarrollarse y aprender de manera efectiva; teniendo como base la consolidación de las habilidades necesarias para poder apostar por la competitividad personal, profesional y social. En esta parte de la gestión se desarrollan los procesos de diseño curricular; la gestión de las actividades de índole académico; las prácticas pedagógicas institucionales y el seguimiento y monitoreo académico.

La gestión administrativa y financiera; son aspectos también muy importantes que brindan un respaldo al desarrollo de la gestión académica; aquí se controla y distribuyen los recursos y servicios desde una perspectiva física; así como también la conducción y administración del talento humano y la parte económica presupuestaria.

Por último, la gestión de la comunidad que implica el desarrollo de acciones que se orientan a las relaciones en la institución educativa y que se vincula a los miembros de la comunidad; ellos participan de manera activa y organizada teniendo como

base la convivencia y la adecuada atención educativa sobre todo las poblaciones que mayor atención requieren para su desarrollo educativo.

Hay que tener en cuenta que la base sobre la cual se generan todas estas acciones que se describen rotan en atención a los principios, valores, misión, visión y filosofía que adoptan las instituciones educativas; lo cual se cristaliza por medio del llamado Proyecto Educativo Institucional – PEI.

El Proyecto Educativo Institucional, de acuerdo a la Ley No 115 (1994); en su artículo 73°; señala que es un conjunto de fines y principios de la organización; en la cual se dispone de recurso didácticos necesarios para poder desarrollar las acciones asociadas a estrategias pedagógicas que deberán utilizarse de manera efectiva; teniendo como base la normatividad docente y estudiantil; así mismo se debe de atender de manera efectiva los sistemas de gestión; que deben de responder a las diferentes necesidades y situaciones del contexto real atendiendo de manera prioritaria a la comunidad local, regional y nacional de forma efectiva, concreta, evaluable y factible. La trascendencia del PEI en una institución educativa, se viabiliza desde su cultura, las acciones y valores de los miembros de la comunidad educativa a los que favorece con el desarrollo efectivo de las acciones planificadas, configurando la gestión académica y administrativa.

Lana (2015); manifiesta que la administración estratégica es un proceso interactivo y continuo que se desarrolla con la finalidad de conservar la integridad y el equilibrio organizacional; teniendo como base el planeamiento del trabajo directivo; en el cual deberá de evidenciarse el liderazgo y el desarrollo de la comunicación institucional; que son los elementos esenciales para poder conducir de manera efectiva a una institución educativa hacia el logro de acciones que tengan como propósito la calidad educativa; mejorando de esta manera los procesos y los objetivos de forma dinámica y asumiendo la perspectiva que el entorno exige para su solución.

Tabares y Miranda (2015); consideran que la gestión directiva es un eje transversal; en donde el liderazgo constituye un elemento esencial que demanda las instituciones; es por ello que el liderazgo es una necesaria característica para quienes integran los equipos directivos; asumiendo que el docente debe de cumplir plenamente con sus tareas y responsabilidades a su cargo; así como también debe

de tener presente que el liderazgo es un proceso de habilidades y competencias; incluyéndose también las actitudes; todas en conjunto servirán para propiciar el desarrollo profesional; así como las capacidades de poder influenciar, motivar y dirigir a la conformación de equipos de trabajo; que se orienten hacia el logro de metas compartidas por medio de la mejora continua y un rendimiento adecuado orientado hacia la planificación el logro de los objetivos trazados.

Lana (2015), señala que la comunicación es esencial en el desarrollo de todas las actividades institucionales. Bajo este proceso existe la valoración de conceptos por medio de la recepción y transmisión de contenido; por esta razón constituye una herramienta muy importante en el desarrollo del trabajo; por este medio las personas perciben el rol que les toca ejercer dentro de la organización. Zapata (2008); considera que en base a la comunicación es posible la pluralidad de las relaciones; las cuales tienen como base la coordinación para poder lograr las metas institucionales.

La institución educativa en atención a su dinámica interna; el factor de la comunicación es esencial para su desarrollo y planificación diaria; así como el ejercicio de sus actividades; las cuales necesitan a la comunicación para poder regular los distintos procesos y procedimientos en los cuales se basa la gestión; tomando como punto de partida los grupos de trabajo; los cuales se configuran en base al desarrollo de las interacciones y planteamientos que surgen del trabajo planificado. Cabe destacar que la relación entre los integrantes de un grupo constituye una interacción y se basa en la colaboración mutua; debido a ello es un aspecto normal que surjan los conflictos; sin embargo, para atenuar el impacto es necesario establecer reglas y normativas claras en el proceso de la comunicación; por tal razón los miembros que conforman la institución deben de tener claras expectativas y deberán ser compartidas entre todos de forma continua.

La imagen institucional se origina en base a la interacción con la comunidad en la cual se encuentra inserta; lo cual implica que la percepción es sumamente importante para el desarrollo y afianzamiento de cada institución. La imagen es perfilada en base al intercambio de representaciones de los miembros que conforman la institución; vinculados con el mundo exterior; pudiendo ser con el personal docente en este caso; los estudiantes por otra parte; o en su defecto por

los egresados de la institución; el rol de los directivos y personal administrativo también juega un rol sumamente importante. Es también fundamental para el desarrollo de la buena imagen institucional contar con opiniones favorables que se brindan al exterior; lo cual determinara en gran medida la percepción que las personas tengan de la institución.

La imagen institucional es generada por elementos internos que demuestran calidad en el desempeño educativo; aportan al crecimiento continuo de la cultura organizacional; así como también la perfección continua de la gestión de los procesos; sumándose, además que todos estos factores son observados por la comunidad en general en la cual se encuentra la institución educativa. Si existen dificultades en el proceso de captación de estudiantes, que tienen como base algún tipo de problemática que es relevante; se tendrá una información que afecta el diagnóstico de manera directa; por lo tanto, se deberán proponer algunos cambios importantes que se orienten a revertir la situación en la cual se encuentra la institución educativa.

Torterolo (2015); considera que la aplicación de herramientas es necesario para poder fortalecer los procesos de seguimiento y de mejora continua; con el objetivo de poder desarrollar a la organización educativa de manera efectiva; por tal razón si se hace necesario implementar cambios internos que favorezcan su desarrollo; son acciones que deben de tomarse en cuenta; ya que lo que se busca el marcar la ruta hacia la calidad educativa. Por tanto, la finalidad es poder proponer que la imagen institucional responda al cumplimiento de mejorar los estándares de manera continua de la gestión educativa; por esta razón los equipos de trabajo deberán reflexionar sobre la utilización correcta de las herramientas de gestión; las cuales se encuentran propuestas en atención a mejores estándares de calidad educativa.

Chaves (1996) enfatiza en la necesidad de poder identificar las distintas estrategias que permitan desarrollar de manera efectiva una guía de desarrollo que resulte ser adecuada y pertinente para poder diseñar un plan de mejora continua; con el objetivo de mejorar administrativamente; que deben de responder a posibles respuestas de la siguiente interrogante: ¿puede la mejora administrativa en la imagen institucional lograr una mayor aceptación por parte de los usuarios?

Núñez (2004); señala que la imagen que es reflejo de la notoriedad de una institución; se basa en la confianza de sus estudiantes a quienes se les brinda el servicio educativo; el cual es desarrollado por docentes que tienen la clara responsabilidad de brindar un buen servicio educativo; son docentes que se encuentran capacitados, hacen uso de enseñanzas innovadoras, brindan retroalimentación a sus estudiantes. Por ello una buena imagen es esencial para el desarrollo institucional; lo cual favorece la confianza y la veracidad de quienes reciben el servicio educativo; esta condición también favorece de manera efectiva el sentido de la interacción y la pertenencia entre los miembros que conforman la institución.

El Instituto Interamericano (2005); considera que la imagen institucional; esta dada por la percepción que las personas perciben de una empresa; lo cual quiere decir que: la imagen es creada por medio de la comunicación; y la identidad que posea. No constituye algo extraño a la institución o empresa; por ello la imagen institucional constituye una lectura superior a la visual; ya que en ella se ve comprometida el comportamiento organizacional. La comunicación organizacional se orienta a la identidad de la institución; y como ya se ha manifestado en líneas anteriores; la comunicación debe de poseer un conjunto normativo, valorativo y con características permanentes; que podrían convertirse en condiciones que le serán propias a la organización.

Herrera (2009); opina que la imagen institucional constituye una representación mental que resulta de cada persona; que también puede configurar un grupo de personas en base a la percepción de las mismas; sin embargo, estas virtudes percibidas, presentan diferentes intensidades, incluso podríamos decir que son variables; lo cual podría compararse a la combinación de virtudes que podrían ser ideales de cada persona. El autor enfatiza que la imagen institucional presenta diferentes componentes; los cuales son: misión organización (MO); identidad organizacional (IO); y valores organizacionales (VO).

Cabe señalar que no existen personas que piensen de igual manera; por ello cada persona posee un concepto distinto de una empresa; ello en razón a las ocasiones múltiples en que se relacionan con ella; lo cual puede ocurrir de manera directa o indirecta, por medio de factores distintos: publicidad, dialogo, atención

personalizada; experiencia del servicio; promociones del producto o cualquier otro factor que pueda incidir en la imagen; por ello se afirma que la imagen institucional se encuentra conformada por un conjunto de factores o atributos asociados a la empresa.

Teniendo en cuenta la expresión anterior tenemos la realidad es un factor sumamente importante; ya que se basa en el conglomerado de las actividades que desarrolla la empresa; las funciones que realiza; teniendo en cuenta el mejoramiento constante de sus servicios que brinda; por ello la imagen que debe de transmitir es una imagen objetiva de satisfacción en atención a su razón social de existencia. La institución que apuesta por su imagen institucional debe de desarrollar datos exactos; así como también hechos distintos de manera completa a todo lo que puede ser imaginado: para poder desarrollar estos aspectos hay que tener en cuenta que muchas de las reglas surgen de la experiencia y van desarrollarse de manera efectiva contribuyen al bienestar de la sociedad. Un ejemplo de esta condición se puede apreciar en el contexto jurídico; dentro de su estructura organizativa; las cuales se han ido perfeccionado de manera continua y sostenida en el tiempo, teniendo también en claro los factores de comunicación internos y externos.

Pérez (2010); manifiesta que la comunicación de la identidad no constituye un tipo específico de mensaje; más bien responde a un entorno comunicativo. Por tal razón toda comunicación que tenga como base la identificación de los procesos va poseer un importante carácter; el cual genera que los mensajes sean incluidos de manera efectiva en la comunicación institucional; lo cual deberá de estar prácticamente presente en la totalidad de los procesos que desarrolla la institución de manera efectiva.

Hay que tener cuenta que la comunicación constituye un elemento esencial, el cual está presente de manera directa en todos los estamentos y campos institucionales. Para algunos autores consideran que la imagen institucional es la conducta de la empresa; lo cual evidencia su manifestación y evidencia; sin embargo, otros investigadores consideran que la imagen institucional se ajusta de forma exclusiva a parámetros a los cuales responde la institución para poder personalizarse a sí misma.



Después de haber consultado las diversas teorías y conceptos sobre el tema de imagen institucional, esta resulta ser de gran importancia; ya que implica que la institución u organización posee aceptación en la sociedad; ya que se considera que el factor de imagen institucional constituye una forma de presentación de la realidad para revelarse de distinta manera; esta imagen es diseñada para poder alcanzar los propósitos de una organización; los cuales deberán ser conformes a lo que se ofrece o desea ofrecer; es decir que el público perciba a las organizaciones de acuerdo a la imagen que se muestra en el contexto real.

Pérez (2014) señala que la propuesta presentada dentro del llamado marketing corporativo tipifica a la gestión de una organización; la cual debe de tener como base la identidad, la buena reputación y una imagen impecable como esenciales elementos para competir y poder alcanzar la excelencia empresarial. Por ello la comprensión clara de estos conceptos es un requisito esencial para que las empresas que tienen interés en poder gestionar de manera efectiva sus operaciones comerciales, tengan como base desarrollar tendencias de marketing que respondan a las necesidades y a los objetivos que se pretenden alcanzar.

Las diversas investigaciones referentes a los enfoques académicos sobre el estudio de la identidad, la buena reputación y la imagen; obstaculizan el poder crear un conocimiento completo sobre este tema. La investigación que se ha desarrollado ha realizado una profunda revisión conceptual y teoría sobre este tema; articulando distintas perspectivas cognitivas y académicas con la finalidad de poder comprender de mejor manera los aspectos conceptuales y definiciones sobre las variables, dimensiones e indicadores que son resultado de la presente investigación; cuyo objetivo radica en el hecho de una mejor comprensión y asimilación de los mismos.

Para Lavador (2000); la llamada dimensión institucional se orienta hacia la consolidación y construcción de una sistematización de reglas, cuyo propósito es establecer el orden; en el interior del conjunto social tomando como referencia las otras organizaciones educativas; lo cual ya responde al llamado orden social existente. Esta normatividad no es producto del interior de las instituciones educativas; sino que responde a la normatividad social o de la sociedad; en la cual deberá de tenerse en cuenta: tipos de agrupamientos homogeneizados;

obligatoriedad en la asistencia; distribución de los horarios; calendario escolar; entre otros más aspectos a considerar; pero que debe de responder a las llamadas prácticas organizativas; las cuales son un reflejo de las prácticas sociales; por medio de un sistema de significados que brinden perspectivas compartidas; las cuales pueden ser inducidas en las instituciones educativas por medio del desarrollo de acciones persistentes a la normatividad.

Cardona (2001); considera que la realidad organizativa de una institución educativa se encuentra en la necesidad de poder adentrarse en la llamada comprensión de los factores que se encuentra en el llamado juego de la construcción de sus ideales y fundamentos; entre otras razones se busca que el escenario organizacional busca la materialización de las normas en las cuales debe de basarse la construcción de los esquemas valorativos dentro de estructuras personales y profesionales. El autor considera que una persona que se relaciona entre otros conforma un determinado contexto; por ello es necesario tomar algunos aspectos organizativos que responden a las actuaciones formales y estructurales que tienen como base elementos simbólicos que investigadores destacan por su funcionamiento importante de carácter cotidiano dentro de la organización y como un elemento que aporta a la construcción del día a día. Por último, la dimensión cultura es una condición irrepetible y única dentro de cualquier organización; ella aporta al llamado acontecimiento organizacional; el cual es importante en atención al significado que brinda.

Bajo este contexto los docentes en general han elaborado construcciones que se encuentran relacionadas, con mínimos niveles de aprendizaje; por ello se debe de atender las dificultades; ya que ellas permiten construir mejores aprendizajes; por otra parte, la falta de motivación hacia la realización de las actividades de aprendizajes o asignaciones escolares; la indisciplina, la desmotivación o el desinterés de las familias; etc.; son utilizadas para poder clasificar a los estudiantes; y en base a ello se construyen marcos sociales y políticos amplios. Una perspectiva difícil sería poder pensar en la existencia de una organización que no tiene cultura; ya que la dimensión cultural le otorga a la organización una estructura diferencial irrepetible y única. La cultura de una organización es generada por un tiempo y espacio específico y concreto; dentro de un contexto educativo; por tanto, no es

posible ser transferido a otros contextos sociales por los diferentes factores a los que se ve expuesto.

Bolívar (1999); considera que la visión dinámica respecto a la llamada construcción organizativa se encuentra integrada por múltiples subculturas y grupos; los cuales van a permitir indagar en sus conocimientos y poder interiorizar en la llamada dimensión micro política; la cual es una característica que la hace única e impredecible; que a la vez dispone de valores e incertidumbre. Por ello poder concebir a la cultura organizacional; debe de darse en atención a la construcción y desarrollo de la interacción social de los miembros que la integran; razón por la cual debemos de concederles protagonismo como personas responsables de sus actos y pensamientos; lo cual conlleva a poder comprender que el interior de las organizaciones se generan también conflictos de carácter ideológico; los cuales se suscitan bajos intereses determinados; que también existen disputas por el poder incluso que se pretende imponer algunos criterios sobre otros.

Estas luchas que nos describe al autor generan conflictos en el orden institucional interno; sin embargo, se hace necesario mantener el control político organizacional. Esta condición a la cual se hace referencia genera una dualidad dialéctica entre condiciones macro y micro dentro de la vida organizativa en la cual resalta el hecho de que la naturaleza conflictiva de las instituciones educativas se describe por la posición de las instituciones, dentro del marco político educativo; el cual a su vez se deriva de la dimensión institucional, cultural y político que constituyen elementos esenciales para poder comprender a las organizaciones educativas.

Bates (1989); señala que durante la construcción de este proceso en el cual los aspectos ideológicos entran en una fase de conflictos en atención a la toma de decisiones y por medio de los cuales se mercantilizan los significados; así como también los valores y las pautas de actuación que son derivadas de las mismas. Por ello la practica educativa se convierte en el resultado del desarrollo de las políticas culturales; esta situación otorga a cada escuela una particular diferenciación. Bajo tal sentido uno de los grandes aspectos que se deben de atender son los docentes quienes deben de ser escuchados; analizar sus perspectivas e interpretaciones; de esta manera se conocerá de forma más detalla la atención al sector conociendo de manera efectiva los aspectos organizativos

dentro del transcurrir diario para una mejor comprensión y conocimiento del contexto social real en el cual se encuentran.

Hay que tener en cuenta finalmente que las características de una organización se adquieren en base a la cultura y esta puede resultar ser idiosincrásica; también hay que tener en cuenta que la cultura no se genera de manera pasiva; ya que muchos grupos incluso personas hacen uso de mecanismos para poder conservar su influencia dentro de la organización buscando la prevalencia de su ideología e intereses. Por tal razón debe de propiciarse el desarrollo de una política dinámica en la cual los conflictos que puedan surgir entre personas o subgrupos que buscan mantener el control y el poder deben de ser desechadas del contexto en el cual se encuentran

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación.

De acuerdo con CONCYTEC (2018); la presente investigación es de tipo aplicada; ya que se encuentra dirigida a poder determinar por medio del conocimiento científico los protocolos, metodologías y tecnologías; por medio de las cuales se podrá atender una reconocida necesidad de manera específica; tal como se señala en el reglamento.

Así mismo el enfoque en el cual se basa el informe en un enfoque cuantitativo que de acuerdo a la Guía de Trabajos de la Investigación de la Universidad César Vallejo; obedece al esquema que se presenta en el informe. El enfoque cuantitativo prioriza los datos estadísticos los cuales se muestran en el capítulo de resultados cuyo principal objetivo es poder analizar numéricamente las comparaciones realizadas por medio de las mediciones establecidas para tal efecto.

El tipo de investigación es correlacional; en términos de Hernández (2018) a define como un tipo de investigación no experimental; en donde no existe manipulación alguna de las variables; estas se miden de manera independiente y luego se establece estadísticamente un procedimiento de correlación en atención a la estadística inferencial.

El diseño de investigación aplicado es el llamado no experimental; en términos de Hernández (2018); bajo un diseño no experimental no existe manipulación directa o indirecta de las variables que se investigan. Se aplica la medición de las variables por medio de los instrumentos construidos para tal fin. El tipo de diseño de investigación es el llamado transversal en razón de que los instrumentos de investigación han sido aplicados en un mismo momento a los sujetos que participan del estudio.

#### 3.2. Variables, operacionalización.

##### **Variable Independiente: Gestión Directiva.**

Beltrán (2018); señala que la gestión directiva en la construcción de la perspectiva de un grupo de indicadores asociados a la gestión que tiene como finalidad el poder

regularizar y sistematizar el desarrollo educativo. Así mismo la gestión directiva es la encargada de organizar, planificar ejecutar, controlar, dirigir los distintos recursos con los que se cuenta; sean estos materiales y humanos con los que se dispone en la institución.

### **Variable Dependiente: Imagen Institucional**

Ríos (2009); considera que la imagen institucional constituye un conjunto de creencias y asociación de ideas, percepciones, opiniones que son percibidas por el público y que reciben comunicación directa o indirecta de personas en atención a los servicios o productos que estas reciben de forma directa y que representan a la marca de las empresas e instituciones; en nuestro caso de estudio corresponde las características a una institución educativa; la cual se basa en poder alcanzar la excelencia académica en base a los estándares de calidad de servicio.

### **3.3. Población, muestra y muestreo.**

La población de la presente investigación está dada por los docentes que laboran en la Unidad educativa “Juan E Verdezoto”, dentro de lo que corresponde a la jornada matutina; los cuales suman un total de treinta y uno docentes; los cuales se encuentran distribuidos tal como se muestra en la tabla adjunta. La muestra a considerar es censal ya que involucra a tomar a todos los docentes. No se ha considerado un proceso de muestreo específico ya que son la totalidad de los docentes quienes participan en el estudio.

Tabla 1.

#### *Población y Muestra.*

Jornada	Mujeres	Varones	Total
Matutina	17	14	31

Nota: Elaborado: Darwin Fabián Vilche Valverde.

Los criterios de inclusión tomados en cuenta están dados por los docentes que han mostrado su intención de participación por medio de la aplicación del llamado consentimiento informado y que se encuentran laborando en el presente año lectivo. Los criterios de exclusión que se han asumido están dados por los docentes

que han manifestado su no participación en el desarrollo del estudio; y que por motivos de trabajo no se encuentran laborando en el presente año lectivo.

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Las técnicas de recolección de la información de las cuales se ha hecho uso en el desarrollo del presente informe corresponde a la encuesta. La encuesta se evidencia por medio de la aplicación del cuestionario, el cual es el formato de aplicación de la técnica mencionada; en él se formulan una serie de proposiciones las cuales permitirán realizar las mediciones de las variables en estudio: gestión directiva e imagen institucional; permitiendo poder observar y valorar los hechos y acciones que desarrollan el personal docente y jerárquico de la unidad educativa; dichos instrumentos nos muestran una interpretación de las acciones que se suscitan en el contexto dentro del cual se encuentran.

Tal como ya se ha mencionado el estudio implicó la aplicación de dos cuestionarios previamente revisados para tal efecto; los cuales constituyen un sistema de preguntas racionales en atención a las dimensiones e indicadores establecidos en el desarrollo del tema de investigación; los cuales se encuentran expresados en un lenguaje comprensible y sencillo; no es necesaria la intervención directa de quien lo aplique dichos instrumentos.

Cabe señalar que el cuestionario que mide la gestión directiva; está integrado por tres dimensiones cuyos resultados se analizarán también de manera independiente: gestión organizacional; gestión pedagógica y administración de los recursos y talento humano. Dicho cuestionario está compuesto por dieciséis ítems; y responde a una calificación de escala ordinal en los siguientes términos: (1) totalmente en desacuerdo; (2) en desacuerdo; (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo; (4) de acuerdo; y (5) totalmente de acuerdo.

Con respecto al cuestionario que mide la variable imagen institucional tenemos que está compuesto también por tres dimensiones: vínculo Institucional; comunicación corporativa; y cultura corporativa. El instrumento está basado también en la escala ordinal en atención a la escala de Likert; cuyo objetivo es poder ponderar las actitudes tomando en cuenta su nivel de aceptación o no aceptación; dicho

cuestionario también consta de dieciséis ítems. Su escala es: (1) nunca; (2) en ocasiones; (3) casi siempre y (4) siempre.

Para poder tener una versión de la confiabilidad de dichos instrumentos se aplicó la prueba estadística de confiabilidad denominada Alfa de Crombach; el resultado asociado a una prueba piloto de diez sujetos tomados de la población. Respecto al cuestionario sobre la gestión directiva el resultado del alfa de Crombach está dado por 0.867 y con respecto al cuestionario de imagen institucional el resultado fue de 0,835; ambos valores se encuentran dentro de los estándares de normalidad y muestran una confiabilidad bastante alta.

### **3.5. Procedimiento.**

Respecto al procedimiento a desarrollar tenemos que la estadística aplicada en el trabajo de investigación está dada por la estadística descriptiva; considerándose tablas de frecuencias y porcentajes estadísticos; así como también la presentación de gráficas porcentuales para una mayor comprensión de la información.

### **3.6. Métodos de análisis de datos.**

En atención al método de análisis de datos se ha hecho uso de métodos estadísticos para una mejor distribución y comprensión de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos. Del mismo modo en el desarrollo del trabajo de investigación tenemos la utilización de métodos que han permitido la construcción sistematizada del trabajo de estudio, tales como el método inductivo, deductivo, analítico y sintético.

### **3.7. Aspectos éticos.**

Respecto al uso de aspectos éticos tenemos el derecho al uso de la confidencialidad de los datos que han sido proporcionados por los docentes que han brindado la información para el estudio; así mismo se tiene el respeto por el uso de las fuentes bibliográficas y la utilización del sistema turnitín que nos otorga el porcentaje permitido de originalidad por parte de la Universidad César Vallejo.



#### IV. RESULTADOS

De acuerdo al objetivo general el cual manifiesta que se debe de determinar la incidencia de la Gestión directiva en la imagen institucional de la unidad educativa Juan E Verdezoto, del cantón Babahoyo, provincia de Los Ríos, Ecuador, 2018.

Tabla 2

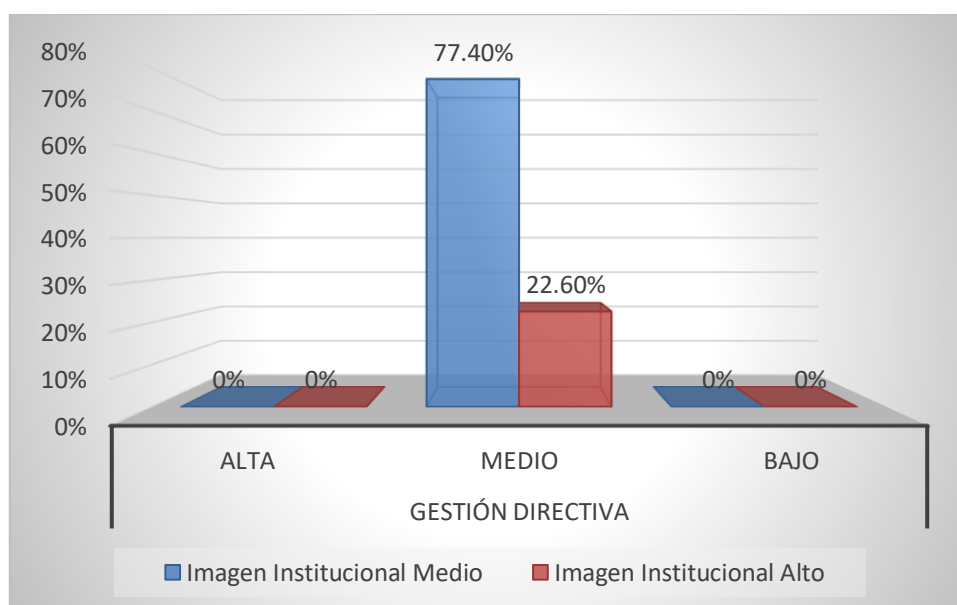
*Resultado cruzado de la gestión directiva y la imagen institucional.*

		IMAGEN INSTITUCIONAL				Total	
		Medio		Alto			
		fi	%	fi	%	fi	%
Gestión Directiva	Medio	24	77,4%	7	22,6%	31	100%
Total		24	77,4%	7	22,6%	31	100%

Nota: Elaborado: Darwin Fabián Vilche Valverde.

Gráfico 1.

*Resultado cruzado de la gestión directiva y la imagen institucional.*



Nota: Elaborado: Darwin Fabián Vilche Valverde.

Tal como se detalla en los resultados de la tabla y gráfico adjunto se tiene que el 77,4% del personal docente; considera la calificación de la gestión directiva dentro del intervalo medio; lo cual implica que la gestión presenta dificultades que deben de ser analizadas en mayor detalle; des tal manera se podrán propiciar los cambios que se necesitan para poder superar los obstáculos existentes y de esta manera mostrar una imagen institucional renovada. Hay que tener en cuenta que el 22,6%

de los docentes consideran que la gestión directiva se encuentra en un intervalo alto; lo cual implica desde su óptica que la imagen institucional presenta una muy buena referencia dentro de la sociedad; sin embargo este grupo también reconoce que existe un grupo docente que no guarda una buena predisposición al trabajo colaborativo y a la responsabilidad de hacer las cosas de manera adecuada; lo cual de hecho dificulta las acciones de gestión institucional.

De acuerdo al primer objetivo específico se tiene que se debe de analizar la incidencia tiene la gestión pedagógica en la imagen institucional de la unidad educativa Juan E Verdezoto, del cantón Babahoyo, provincia de Los Ríos, Ecuador, 2018.

Tabla 3

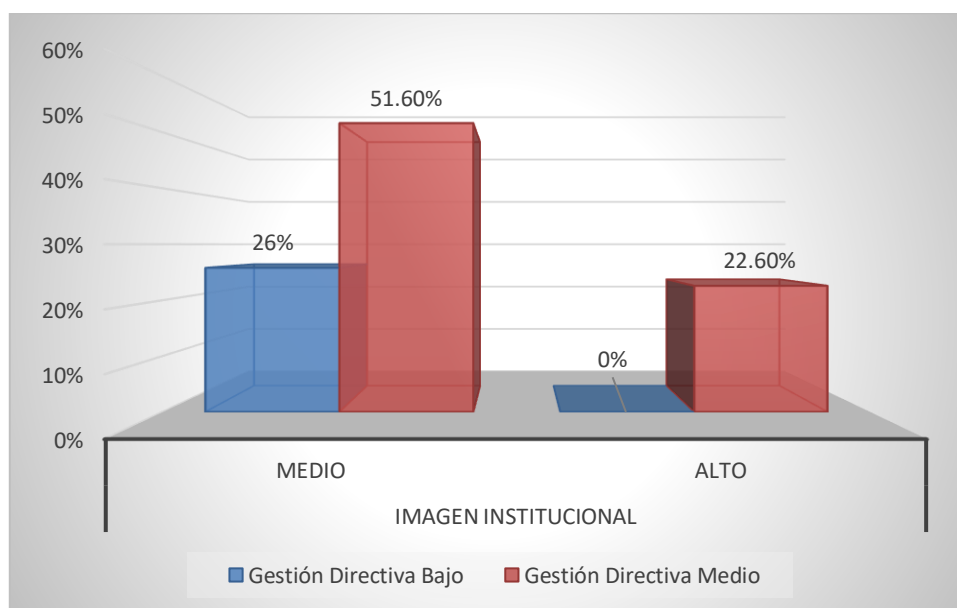
*Resultado cruzado de la gestión pedagógica con la imagen institucional.*

		IMAGEN INSTITUCIONAL				Total	
		Medio		Alto			
		fi	%	fi	%	fi	% del total
Gestión Pedagógico	Bajo	8	25,8%	0	0,0%	8	25,8%
	Medio	16	51,6%	7	22,6%	23	74,2%
Total		24	77,4%	7	22,6%	31	100,0%

Nota: Elaborado: Darwin Fabián Vilche Valverde.

Gráfico 2.

*Resultado cruzado de la gestión pedagógica con la imagen institucional.*



Nota: Elaborado: Darwin Fabián Vilche Valverde.

Así mismo la tabla y gráfico siguiente nos muestra que el 51,6% de los docentes de la unidad educativa; perciben a la gestión pedagógica dentro de un intervalo medio; lo cual implica que no se tiene una gestión pedagógica adecuada en la comunidad educativa; se hace necesario un mayor nivel de planificación y sistematización; es necesario mejorar el orden institucional; lo cual al trabajarse de manera conjunta tendrá como efecto mejorar la imagen institucional. Se tiene también que un 25,8% considera un valor de percepción bajo al respecto sumándose una mayor cantidad de problemas que se deben de superar. Por otra parte, un 22,6% califica a la gestión pedagógica dentro de un intervalo alto en atención a la imagen institucional. Esta condición señala expresamente que existe muy poca percepción sobre el hecho de una calificación afirmativa de la gestión pedagógica; es decir que el desarrollo conductivo se está realizando de manera efectiva; esto demuestra la necesidad de poder perfilar con acciones concretas planes de mejora que tengan a bien el desarrollo de una mayor y mejor planificación de todo el acción institucional y de esta manera estaremos favoreciendo la imagen institucional, buscando también el compromiso de todos los participantes de manera directa.

En concordancia al segundo objetivo específico tenemos que es preciso el poder determinar de qué manera incide la gestión organizacional en la imagen institucional de la unidad educativa Juan E Verdezoto, del cantón Babahoyo, Los Ríos, Ecuador, 2018.

Tabla 4.

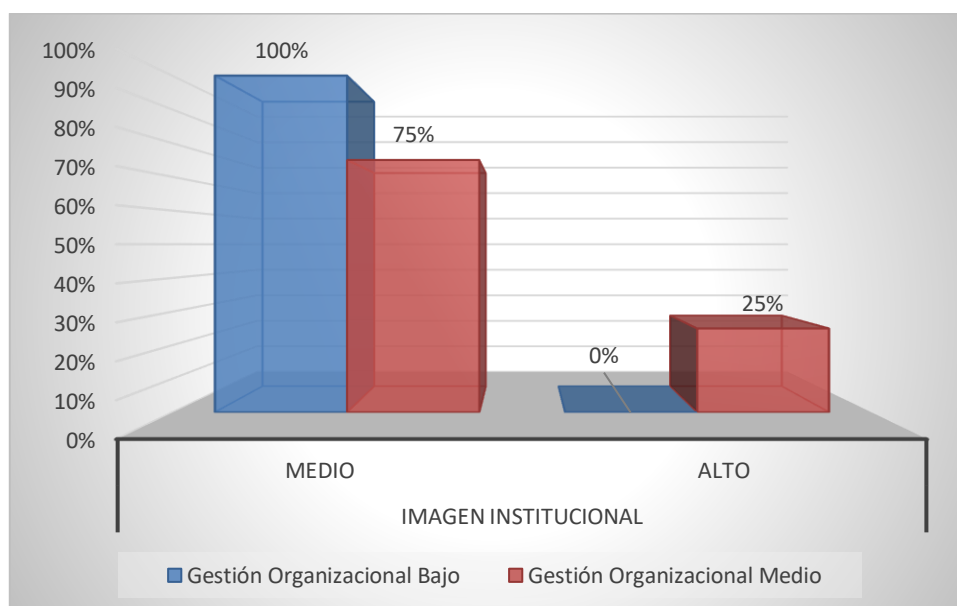
*Resultado cruzado de la gestión organizacional con la imagen institucional*

		IMAGEN INSTITUCIONAL				Total	
		Medio		Alto			
		fi	%	fi	%	fi	%
Gestión Organizacional	Bajo	3	100,0%	0	0,0%	3	9,7%
	Medio	21	75,0%	7	25,0%	28	90,3%
TOTAL		24	77,4%	7	22,6%	31	100,0%

Nota: Elaborado: Darwin Fabián Vilche Valverde.

Gráfico 3.

*Resultado cruzado de la gestión organizacional con la imagen institucional*



Nota: Elaborado: Darwin Fabián Vilche Valverde.

Tal como ya se muestra en la información gráfica anterior tenemos que el 75% de los docentes que conforman la comunidad educativa en la institución “Juan Verdezoto”; perciben dentro de un valor medio a la calificación de la gestión organizacional; esta condición implica que la gestión organizacional no se encuentra en un buen estado de funcionamiento; es necesario promover y desarrollar de manera más efectiva el trabajo en equipo; con el objetivo de poder propiciar un mejor ambiente laboral para beneficio de todos. Así mismo el 25,8% de los docentes otorga una calificación alta; sin embargo, al igual que en las anteriores descripciones es un pequeño grupo que no presenta representatividad y que de hecho también genera opiniones de mejora dentro del perfil diagnóstico en el cual se tienen los resultados.

En atención al tercer objetivo específico el cual precisar establecer de qué manera incide la Administración de los recursos del talento humano en la imagen institucional de la unidad educativa Juan E Verdezoto, del cantón Babahoyo, Los Ríos, Ecuador, 2018.

Tabla 5

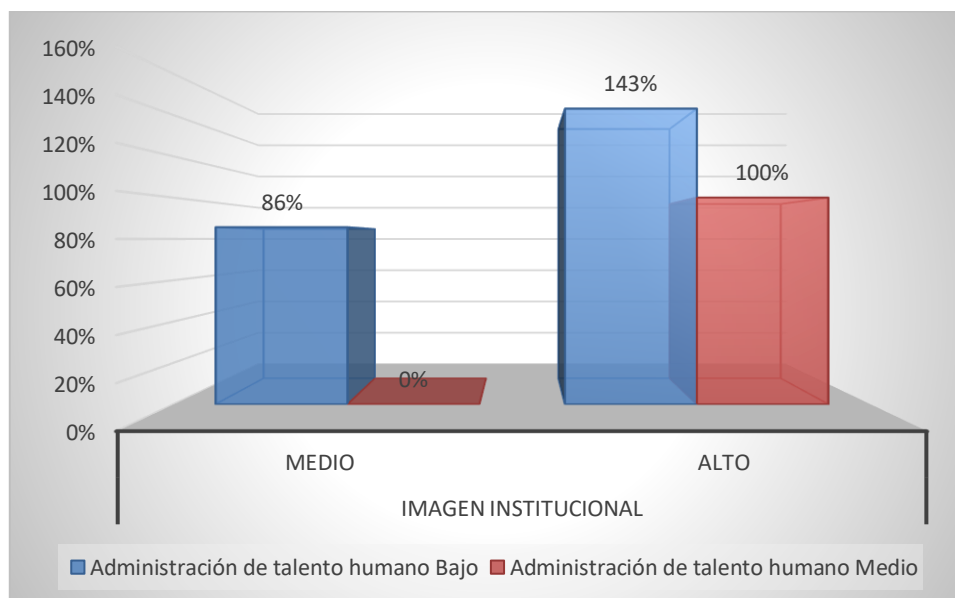
*Resultado de la administración de los recursos del talento humano con la imagen institucional.*

		Imagen institucional				Total	
		Medio		Alto			
		fi	%	fi	%	fi	%
Administración de talento humano	Medio	24	85,7%	4	14,3%	28	100%
	Alto	0	0,0%	3	100,0%	3	100%
Total		24	77,4%	7	22,6%	31	100%

Nota: Elaborado: Darwin Fabián Vilche Valverde.

Gráfico 4

*Resultado de la administración de los recursos del talento humano con la imagen institucional.*



Nota: Elaborado: Darwin Fabián Vilche Valverde.

Sobre el cruce de los resultados de la dimensión administración de los recursos del talento humano con la imagen institucional; tenemos que el 85,7% de los docentes consideran como resultado interpretativo un intervalo medio; esta condición implica; que los recursos humanos de los cuales se dispone en la institución; no se encuentran distribuidos de manera efectiva y eficiente; lo cual genera problemas dentro del proceso de enseñanza aprendizaje; así mismo se tiene que únicamente un 14,3% de los docentes percibe la categoría como alta: lo cual realmente no contribuye en la solución del problema que nos encontramos analizando.

## Comprobación de hipótesis.

H<sub>1</sub>. La gestión directiva incide significativamente en la imagen institucional de la unidad educativa Juan Verdezoto, Los Ríos, Ecuador, 2018.

H<sub>0</sub>. La gestión directiva no incide significativamente en la imagen institucional de la unidad educativa Juan Verdezoto, Los Ríos, Ecuador, 2018.

Tabla 6.

*Rho de Spearman.*

	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)
V1 Gestión Directiva	1,000	.
V2 Imagen Institucional	0,752**	0,000

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

Nota: Elaborado: Darwin Fabián Vilche Valverde.

El resultado de la tabla nos muestra que en el valor de correlación Spearman es 0,752, que indica una relación posita muy alta y directa entre la gestión directiva y la imagen institucional de la unidad educativa Juan Verdezoto, con un valor de sig. 0,000; estos datos permiten concluir que existe influencia significativa entre la gestión directiva y la imagen institucional, por lo tanto, se acepta la hipótesis afirmativa y se rechaza la hipótesis de la nula.

## Hipótesis Específica 1

He 1 La Gestión pedagógica incide significativamente en la imagen institucional de la unidad educativa Juan E Verdezoto, del cantón Babahoyo, Los Ríos, Ecuador, 2018

Tabla 7

*Rho de Spearman.*

	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)
D1 Gestión Pedagógica	1,000	.
V2 Imagen Institucional	0,506**	0,004

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

Nota: Elaborado: Darwin Fabián Vilche Valverde.

La tabla nos muestra que en el valor de correlación Spearman es 1,000, que indica una relación posita muy alta y directa entre la gestión pedagógica y la imagen

institucional de la unidad educativa Juan Verdezoto, con un valor de sig. 0,004; estos datos permiten concluir que existe influencia significativa entre la gestión pedagógica y la imagen institucional, por lo tanto, se acepta la hipótesis.

### Hipótesis específica 2

He 2 La Gestión organizacional incide significativamente en la imagen institucional de la unidad educativa Juan E Verdezoto, del cantón Babahoyo, Los Ríos, Ecuador, 2018

Tabla 8.

*Rho de Spearman.*

	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)
D2 Gestión organizacional	1,000	.
V2 Imagen Institucional	0,527**	0,002

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

Nota: Elaborado: Darwin Fabián Vilche Valverde.

La tabla nos señala que en el valor de correlación Spearman es 1.000, que indica una relación posita muy alta y directa entre la gestión organizacional y la imagen institucional de la unidad educativa Juan Verdezoto, con un valor de sig. 0,002; estos datos permiten concluir que existe influencia significativa entre la gestión organizacional y la imagen institucional, por lo tanto, se acepta la hipótesis.

### Hipótesis específica 3

He 3 La Gestión organizacional incide significativamente en la imagen institucional de la unidad educativa Juan E Verdezoto, del cantón Babahoyo, Los Ríos, Ecuador, 2018

Tabla 9

*Rho de Spearman.*

	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)
D3 Administración de los Recursos Humanos	1,000	.
V2 Imagen Institucional	0,851**	0,000

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

Nota: Elaborado: Darwin Fabián Vilche Valverde.

El resultado de la tabla considera que en el valor de correlación Spearman es 1.000, que indica una relación positiva muy alta y directa entre la Administración de los Recursos Humanos y la imagen institucional de la unidad educativa Juan Verdezoto, con un valor de sig. 0,000; estos datos permiten concluir que existe influencia significativa entre la Administración de los Recursos Humanos y la imagen institucional, por lo tanto, se acepta la hipótesis.



## V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general: Determinar la incidencia de la gestión directiva en la imagen institucional de la unidad educativa Juan Verdezoto, Los Ríos, Ecuador, 2018; las fuentes teóricas mencionan que la gestión directiva define los elementos que permiten caracterizar la gestión en las organizaciones educativas escolares, asumiendo este concepto desde de acción sistematizadas y coordinadas entre sí que promueven la imagen de una institución educativa, liderado por el directivo, logrando obtener resultados positivos en cuanto a la aceptación por parte de la ciudadanía. En este contexto, las instituciones educativas se atribuyen el compromiso de coordinar el cambio de los procesos y gestionar todo aquello referido a la educación, haciendo énfasis en ámbitos como: el ámbito de una cultura moral y participativa, la crea una visión en conjunto de toda la comunidad educativa, que aspira, guía y sigue a el fortalecimiento de capacidades y el deber de sus integrantes para construir aptitudes favorables y responsabilizarse del logro de aprendizajes de los estudiantes. Así también, la unidad educativa establece su organización para que sea más abierta, informada y democrática, incentivando el protagonismo estudiantil y adecuándose a las necesidades de sus estudiantes del contexto. Mineduc, (2014).

En la tabla 5 los resultados presentan una tendencia positiva (77.4%) en el nivel medio, dando como resultado que si hay una influencia significativa de la gestión directiva en imagen institucional de la Unidad Educativa Juan Verdezoto.

En relación al objetivo específico 1: Determinar la incidencia de la Gestión directiva en la imagen institucional de la unidad educativa Juan E Verdezoto, del cantón Babahoyo, Los Ríos, Ecuador, 2018; las fuentes teóricas mencionan que la gestión pedagógica son las actividades programadas, sistematizadas y coordinadas entre sí que promueven los docentes de una institución educativa, liderado por el directivo, logrando obtener resultados positivos en el aprendizaje.

En este contexto, las instituciones educativas se atribuyen el compromiso de coordinar el cambio de los procesos pedagógicos. En el ámbito de una cultura moral y participativa, se crea una visión en conjunto de toda la comunidad educativa, que aspira, guía y sigue a el fortalecimiento de capacidades y el deber de sus

integrantes para construir aptitudes favorables y responsabilizarse del logro de aprendizajes de los estudiantes. Así también, la unidad educativa establece su organización para que sea más abierta, informada y democrática, incentivando el protagonismo estudiantil y adecuándose a las necesidades de sus estudiantes del contexto. Además, se autoevalúa continua y colectivamente para extraer lecciones sobre la base de su propia experiencia. Mineduc, (2014).

En la tabla 6 los resultados presentan una tendencia positiva (85.7) en el nivel medio, dando como resultado que si hay una influencia significativa de la gestión pedagoga en la imagen institucional de la unidad educativa Juan E Verdezoto.

En relación al objetivo específico 2: Determinar la incidencia de la gestión organizacional en la imagen institucional de la unidad educativa Juan E Verdezoto, del cantón Babahoyo, Los Ríos, Ecuador, ¿2018?; las fuentes teóricas mencionan que la comunicación es la facultad inherente que tiene los individuos para transmitir a otros, informaciones, sentimientos y vivencias. Al interior de las organizaciones este proceso se define como “el conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre ésta y su medio” (Garaycoa, 2012) . Lo cual indica que este proceso está integrado por las actividades orientadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes presente entre los miembros de la organización, entre la organización y entorno, con el propósito de intercambiar ideas y por consiguiente generar conocimiento. En este contexto, la gestión organizacional va de la mano con la comunicación organizacional, aquella que llevada de la manera adecuada facilita el trabajo en equipo, la coordinación de tareas y actividades que hay dentro de cualquier institución. En la tabla 3 los resultados presentan una tendencia positiva (75. %) en el nivel medio, dando como resultado que si hay una influencia significativa de la gestión organizacional en la imagen institucional de la unidad educativa Juan E Verdezoto.

En relación al objetivo 3: Establecer la incidencia de administración de los recursos humanos en la imagen institucional de la unidad educativa Juan Verdezoto, los referentes teóricos mencionan que La expresión “recursos humanos” se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones. Las personas pasan gran parte de su tiempo trabajando en las organizaciones. Éstas necesitan a las personas para sus actividades y

operaciones, de la misma manera que necesitan recursos financieros, materiales y tecnológicos.

Las instituciones educativas, docentes, estudiantes, padres de familia son considerados sistemas abiertos en interacción con su entorno, esto facilita el estudio de las relaciones entre docentes y entidades educativas.

En la tabla 7, los resultados descriptivos de la dimensión administración de los recursos de talento humano presentan una tendencia positiva (75%), sin embargo los resultados indican que la administración de los recursos humanos en la imagen institucional de la unidad educativa Juan Verdezoto.

## VI. CONCLUSIONES

1. No existe una buena gestión por parte del directivo en la unidad educativa, lo que, en lugar de aumentar, lo que hace es disminuir el interés de la sociedad en confiar sus hijos y representados para que sean educados. Puesto que, si no hay una buena organización y gestión, jamás se lograrán los resultados planeados.
2. Debido al mal desenvolvimiento de las autoridades del plantel educativo, también se ve afectada la gestión pedagógica, es decir que: no se da ni se propicia el desarrollo de actividades pedagógicas que involucren tanto al docente como a los estudiantes, ni a los demás miembros de la unidad educativa. Ni tampoco se realiza el debido acompañamiento pedagógico a la labor del docente.
3. No existe una buena gestión organizacional que promueva el trabajo en equipo, ni buscan la forma de crear el ambiente propicio para que los miembros de la comunidad educativa puedan colaboren en conjunto, anulando de este modo el trabajo en equipo que tanta falta le hace.
4. Los recursos de la institución, ni los recursos humanos están siendo distribuidos de la manera adecuada, la misma que crea falencias en todos los aspectos referidos al proceso de enseñanza. Ya sea en el uso de laboratorios para cada área de educación en específica, o en el mal reparto del personal docente.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda poder mejorar de manera paulatina la gestión, la cual debe de comprender el aspecto jerárquico que gobierna a la unidad educativa, esta condición podrá incrementar el interés de la sociedad en poder confiar en la calidad de la enseñanza que se imparte a sus hijos, buscando el cumplimiento de los estándares de calidad. Ello conllevara a desarrollar una mejor organización de gestión con el objetivo de poder alcanzar los resultados esperados.
2. Se sugiere también que se proporcionen los espacios de desarrollo para poder enfatizar en el diseño y ejecución de las actividades pedagógicas que generaran la participación directa de la comunidad educativa en su totalidad; pudiendo también generarse la participación organizada de los padres de familia y demás miembros de la comunidad en la cual se encuentra la institución educativa. Así mismo debe de realizarse actividades de acompañamiento de carácter pedagógico al desarrollo de la actividad cotidiana docente.
3. Queda demostrado por medio de los resultados que es necesario poder establecer las pautas para propiciar el trabajo grupal, además de ello debe de brindarse los mecanismos adecuados para que la comunidad educativa en general mantenga un espacio de respeto y participación directa y continua en las actividades que se planifiquen y ejecuten en la institución educativa, en atención a las expectativas planteadas y metas establecidas.
4. Por último, se recomienda que en atención a los recursos institucionales y los recursos humanos; se debe de distribuir de forma pertinente y adecuada guardando el equilibrio que se tenga un resultado favorable a todos en atención al propósito que se desea alcanzar y haciendo uso correcto de los mismos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, M. (1998). El liderazgo de la calidad total. Madrid: Escuela española.
- Arévalo, J. (1997). Influencia de la Acción Gerencial en la Función Docente. Editorial Mc Graw Hill.
- Capella, J. (2000). Planificación del PUCP. a educación. Documento de Trabajo. Lima:
- Chiavenato, I. (2002). Administración en los nuevos tiempos. Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Bogotá: McGraw Administración. Proceso administrativo. México: Mc Graw Hill.
- Elmore, R (2010). Mejorando la escuela de Chile: fundación Chile. Sede la sala de clases. Santiago de Estrada
- De León, C. M. y Olmedo, M. A. (2008). Diseño de una guía de imagen corporativa, para el fortalecimiento de la imagen institucional del Club Rotario de Santa Ana. Tesis para optar el grado de Licenciatura en Relaciones Públicas y Comunicaciones.
- Flores, E. (2014) El estilo de liderazgo de los directores de los colegios parroquiales de Piura. Tesis de pregrado en Educación, Especialidad en Lengua y Literatura. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.
- Gimeno, J. (coord.) (1995). La dirección de centros: análisis de tareas. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia, CIDE.
- MINEDUC (2005). Ministerio de Educación: Marco para la buena dirección. Santiago, Chile.
- Munc h, L. (2002). Más allá de la excelencia y de la calidad total. México: DF: Trillas.
- Rfos Q. M. Imagen institucional. Documentos de fuentes electrónicas de internet. Conferencia (2009) [Recuperado: 16 de marzo del 2019]. Disponible en <http://es.scribd.com/doc/15909907> ÍIMAGEN: INSTITUCIONAL

Stoner, J. (1989). *Administración*. 3ra. Edición, Prentice Hall Hispanoamericana México.

Uribe, M. (2007). Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de la Fundación Chile. REICE Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 5 (5e), 149156. referencia electrónica, recuperado el 24 de abril del 2019, de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/551/55121025022.pdf> 64

## **ANEXOS**



Anexo 1: Operacionalización de variable dependiente Gestión directiva

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMESIONES	INDICADORES	ESCALA
<b>GESTIÓN DIRECTIVA</b>	Menciona que La Gestión Directiva y la Administración Educativa se basa en un grupo de gestiones que regulan el accionar educativo (Beltrán, 2018)	La gestión directiva se encarga de planificar, organizar, ejecutar, dirigir y controlar los diferentes recursos: materiales, humanos, que hay en una institución educativa.	<p><b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>                      Sé refiere a un conjunto de prácticas que realizan los líderes escolares para provocar que la actividad de enseñanza logre altos niveles de aprendizaje en los estudiantes.</p> <p><b>GESTIÓN ORGANIZACIONAL.</b>                      Es la facultad inherente que tiene los individuos para transmitir a otros, informaciones, sentimientos y vivencias. Al interior de las organizaciones este proceso se define como “el conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización.</p> <p><b>ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS Y TALENTO HUMANO</b>                      Se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones. Las personas pasan gran parte de su tiempo trabajando en las organizaciones.</p>	Capacitación docente Habilidades docentes Conocimiento docente Relaciones Interpersonales. Trabajo en conjunto Compromiso escolar Asignación de personal Asignación de recursos	Nominal

**Nota:** Beltrán, (2018). Universidad Pedagógica Nacional. RIDE.

Anexo1: Operacionalización de variable independiente Imagen Institucional

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMESIONES	INDICADORES	ESCALA
IMAGEN INSTITUCIONAL	La imagen es: "el conjunto de creencias y asociaciones que poseen los públicos que reciben comunicaciones directas o indirectas de personas, productos, servicios, marcas, empresas o instituciones". Ríos (2009)	La imagen institucional es lo que le da a toda empresa sea esta pública o privada, la aceptación de parte de público que demanda además de un buen producto, un lugar que con solo su nombre realce el valor y el iteres personal por adquirir sus servicios	<p><b>Comunicación Corporativa</b> a comunicación externa se define como el conjunto de operaciones de comunicación destinadas a los públicos externos de una empresa o institución, es decir, tanto al gran público, directamente o a través de los periodistas, como a sus proveedores, accionistas, a los poderes públicos y administraciones locales y regionales, a organizaciones internacionales. Por ello, liderar bien exige comunicar bien.</p> <p><b>Vínculo Institucional</b> Implica la configuración de un marco dinámico y flexible para un variado conjunto de procesos de producción, gestión y apropiación del conocimiento. En este sentido, la FADU ha adoptado una estrategia de desarrollo de programas que, en forma transversal a las áreas de gestión, posibilita establecer líneas de trabajo asociadas a objetivos específicos.</p> <p><b>Cultura Corporativa</b> Es fundamental hacer llegar esta cultura a todos los trabajadores de la empresa, para conseguir que su implantación se haga de forma práctica y sea eficaz.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-patrón de comportamiento en una organización.</li> <li>-Funciones generales de una organización</li> <li>- Componentes básicos</li> <li>-Subjetividad, internalización y conflicto de los integrantes de una organización</li> <li>-Comunicación Institucional.</li> <li>- Construcción de Ideas</li> <li>- Situación Conflictiva</li> <li>- Bienestar Institucional</li> <li>-Identidad Institucional</li> <li>-Comportamiento Directivo</li> <li>- Valores Institucionales</li> <li>-Marketing Educativo</li> </ul>	Nominal

**Nota:** Ríos, (2009). Imagen institucional.

## ANEXO 2

### CUESTIONARIO PARA LA GESTIÓN DIRECTIVA

<b>Genero</b> Masculino <input type="checkbox"/> femenino <input type="checkbox"/>	<b>Condición</b> N. definitivo <input type="checkbox"/> N. provisional <input type="checkbox"/> contrato <input type="checkbox"/>
<b>Título profesional</b> Licenciado <input type="checkbox"/> Ingeniero <input type="checkbox"/> Master <input type="checkbox"/>	<b>Años de servicio</b> 1-5 años <input type="checkbox"/> 6-10 años <input type="checkbox"/> 11-16 años <input type="checkbox"/> más de 17 <input type="checkbox"/>

#### Variable GESTIÓN DIRECTIVA

#### Dimensión Gestión Pedagógica

N	Indicadores					
		1	2	3	4	5
Gestión pedagógica						
1	¿Considera que los docentes tienen un alto nivel de capacitación?					
2	¿Los docentes muestran habilidades al momento de impartir sus clases?					
3	¿Los docentes tienen un gran nivel de conocimientos de la materia que imparte?					
4	¿Las relaciones Interpersonales de los docentes de la institución son buenas?					
5	¿Utilizan y renueva el material pedagógico constantemente?					
Gestión institucional						
1	¿Los integrantes de la comunidad educativa trabajan en conjunto?					
2	Estimas qué sí los directivos de una I.E. se organizan bien estructuralmente, ¿se logrará las metas propuestas?					
3	Considera que los estudiantes dan lo mejor de sí durante su estancia en las aulas					
4	¿Los docentes son asignados de acuerdo a su perfil?					
5	Los directivos pueden comunicar con sus actos (buenos o malos) las normas y los principios institucionales.					
Administración de los Recursos Humanos						
1	Consideras que las conductas (buenas o malas) de los integrantes de una I.E. recaerá sobre las percepciones de la imagen institucional					
2	¿Los integrantes de la comunidad educativa han asumido un compromiso escolar?					
3	¿Consideras que los recursos de la institución son utilizados adecuadamente?					
4	¿Los recursos son utilizados de forma adecuada durante el proceso de enseñanza?					
5	¿Los docentes reciben incentivos cuando realizan un buen desempeño?					
6	¿Los docentes han sido incentivados en reconocimiento por su labor como docente?					

## **ANEXO 2:**

### **FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO**

#### **DATOS INFORMATIVOS:**

1. Denominación : ENCUESTA
2. Tipo de Instrumento; Cuestionario de Fisher tipo Likertz
3. Institución Educativa: Unidad Educativa Juan Verdezoto
4. Fecha de Aplicación: julio del 2018
5. Autor: Darwin Fabián Vilche Valverde
6. Medición: Gestión Directiva
7. Administración: Directores y docentes de Educación Superior  
Pedagógica
8. Tiempo de Aplicación : 30 min.
9. Forma de Aplicación: Individual

**ANEXO 5:**

**Validación del instrumento  
Gestión Directiva**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA LA GESTIÓN DIRECTIVA

**OBJETIVO:** Determinar la incidencia de la Gestión directiva en la imagen institucional de la unidad educativa Juan E. Verdezoto del cantón Babahoyo, Los Ríos, Ecuador, 2018.

**DIRIGIDO A:** Docentes De Unidad Educativa Juan E. Verdezoto


**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Oclides

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

Inadecuado	Regular	Adecuado <input checked="" type="checkbox"/>
------------	---------	--

**FIRMA DEL EVALUADOR**



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN DIRECTIVA Y SU INCIDENCIA EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA VERIBEZOTO.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
La imagen es: "el conjunto de creencias y asociaciones que poseen los públicos que reciben comunicaciones directas o indirectas de personas, productos, servicios, marcas, empresas o instituciones". Ríos (2009)	Comunicación Corporativa comunicación externa se define como el conjunto de operaciones de comunicación destinadas a los públicos externos de una empresa o institución, es decir, tanto al gran público, directamente o a través de los periodistas, como a sus proveedores, accionistas, a los poderes públicos y administraciones locales y regionales, a organizaciones internacionales. Por ello, liderar bien exige comunicar bien.	• Comunicación Institucional • Construcción de ideas	Teniendo claro los fines y propósitos de una organización, ¿elevará su calidad productiva?	X		X		X		X				
			Funciones generales de una organización	X		X		X		X		X		
			Componentes básicos	X		X		X		X		X		
			-Subjetividad, internalización y conflicto de los integrantes de una organización	X		X		X		X		X		
Vinculo Institucional. implica la configuración de un marco dinámico y flexible para un variado conjunto de procesos de	La buena comunicación institucional con respecto a	Confirme los miembros de una organización van construyendo ideas Reconociendo una situación conflictiva a tiempo evitara enfrentamientos entre la institución y su personal de la escuela	¿Consideras que si los integrantes de la I.E. se identifican con ella, ¿los predispondrá a buscar estándares de calidad?	X		X		X		X				
			¿Pienzas que el consenso es una buena alternativa para lograr comportamientos colectivos para el bien de la I.E.?	X		X		X		X		X		
			Contemplan que la relación de los valores personales con las de su I.E. favorecerá la gestión organizacional de la escuela	X		X		X		X		X		
			Los buenos principios éticos y valores de la escuela son reconocidos por la sociedad.	X		X		X		X		X		

<p>producción, gestión y apropiación del conocimiento. En este sentido, la FADU ha adoptado una estrategia de desarrollo de programas que, en forma transversal a las áreas de gestión, posibilita establecer líneas de trabajo</p>	<p>Situación Conflictiva Bienestar Institucional</p>	<p>Estimas que una buena relación entre una I. E. y sus integrantes, ¿depende de sus intereses comunes?  Si se reconoce y se comprende las expectativas del personal beneficiará la productividad de una organización  Los docentes que tienen nombramiento definitivo colabora con las actividades</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p><b>Cultura Corporativa</b> Es fundamental hacer llegar esta cultura a todos los trabajadores de la empresa para conseguir que su implantación se haga de forma práctica y sea eficaz.</p>	<p>Identidad Institucional  Comportamiento Directivo</p>	<p>¿Pierdes que la buena expresión visual que proyecta la I.E. enriquece su identidad ante las diferentes opiniones?  La diferencia de los atributos organizacionales en relación a las demás, ¿mejorará su identidad institucional?  ¿Consideras que el comportamiento positivo de un Director influirá en la buena imagen de la institución?  El reconocimiento de los valores éticos de los miembros de una institución, ¿influirá positivamente en la mentalidad social?</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		<p>¿Opinas que es responsable de la I.E. de publicitarse y promocionarse sobre sus productos y/o servicios?</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

*[Handwritten Signature]*

FIRMA DEL EVALUADOR

**ANEXO 6: Imagen Institucional:**

**CUESTIONARIO PARA LA VD: Imagen Institucional:**

<b>Variable Imagen Institucional</b>					
<b>Dimensión Cultura comparativa</b>					
<b>N.</b>	<b>Indicadores</b>				
		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	Teniendo claro los fines y propósitos de una organización, ¿elevará su calidad productiva?				
2	Entendiendo las diferentes formas de comunicarse: ¿fortalecerá las acciones cotidianas entre los miembros de una institución?				
3	Consideras sería bueno buscar estándares de calidad?				
4	Piensas que si se mejora el comportamientos colectivos ayudara para el logro de metas en la I. E.				
5	La falta de colaboración afecta la gestión organizacional de la I. E				
6	Los buenos principios éticos y valorativos hacen falta para que la I. E. sea reconocidos por la sociedad.				
<b>Dimensión Vinculo Institucional</b>					
1	La falta de comunicación institucional con respecto a sus fines, ¿afecta la percepción de la misma?				
2	Conforme los miembros de una organización van construyendo ideas positivas se internalizaran uno al otro.				
3	Ocurren con frecuencia situaciones conflictivas entre los miembros de la I. E.				
4	Estimas que una buena relación entre una I. E. y sus integrantes, ¿depende de sus intereses comunes?				
5	Si se reconoce y se comprende las expectativas del personal beneficiará la productividad de una organización				
6	Ha notado que los docentes más antiguos colabora con las actividades que se dan en la I. E				
<b>Dimensión: Comunicación Corporativa</b>					
1	¿Consideras que es necesario Renovar la expresión visual que proyecta la I.E. para enriquecer su identidad personal?				
2	¿La falta de relación personal entre los miembros de la I.E. perjudica su imagen institucional?				
3	¿La falta de comunicación del director y los docentes ha afectado el nivel de la imagen de la institución de la I. E?				
4	¿La forma en que la I.E. se comunica con sus usuarios es la adecuada?				
5	¿Consideras que la forma en que se promociona la I.E. no es la que él publica espera?				
<b>Gracias por su colaboración</b>					



**ANEXO 7:**  
**FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO**

**DATOS INFORMATIVOS:**

1. Denominación : ENCUESTA
2. Tipo de Instrumento; Cuestionario de Fisher tipo Likertz
3. Institución Educativa: Unidad Educativa Juan Verdezoto
4. Fecha de Aplicación: julio del 2018
5. Autor: Darwin Fabián Vilche Valverde
6. Medición: Imagen Institucional
7. Administración: Directores y docentes de Educación Superior  
Pedagógica
8. Tiempo de Aplicación : 30 min.
9. Forma de Aplicación: Individual

# Imagen institucional

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**  
CUESTIONARIO PARA LA IMAGEN INSTITUCIONAL

**OBJETIVO:** Determinar la incidencia de la Gestión directiva en la imagen institucional de la unidad educativa Juan E Verdezoto del cantón Babahoyo, Los Ríos, Ecuador, 2018.


**DIRIGIDO A:** Docentes De Unidad Educativa Juan E Verdezoto

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ROMERO, Iván Marlon

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Master

**VALORACIÓN:**

Inadecuado	Regular	Adecuado
------------	---------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN DIRECTIVA Y SU INCIDENCIA EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA VERDEZOTO.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE LA OPCIÓN DE RESPUESTA Y EL ÍTEM				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Gestión Directiva Menciona que La Gestión Directiva y la Administración Educativa se basa en un grupo de gestiones que regulan el accionar y la Administración Educativa	GESTIÓN PEDAGÓGICA Se refiere a un conjunto de prácticas que realizan los líderes escolares para provocar que la actividad de enseñanza logre altos niveles de aprendizaje en los estudiantes.	Capacitación docente	¿Considera que los docentes tienen un alto nivel de capacitación?	X		X		X		X						
			Habilidades docente	¿Los docentes muestran habilidades al momento de impartir?	X		X		X		X					
				¿Los docentes tienen un gran nivel de conocimientos de la materia que imparte?	X		X		X		X					
			Conocimiento docente	¿Las relaciones interpersonales de los docentes de la institución son buenas?	X		X		X		X					
	• Relaciones Interpersonales	¿Utilizan y renueva el material pedagógico constantemente?		X		X		X		X						
		Trabajo en conjunto	¿Los integrantes de la comunidad educativa trabajan en conjunto?	X		X		X		X						
	Compromiso escolar		Estimas que si los directivos de una I.E. se organizan bien estructuralmente, ¿se logrará las metas propuestas?	Considera que los estudiantes dan lo mejor de si durante su estancia en las aulas	X		X		X		X					
		¿Los docentes son asignados de acuerdo a su perfil?		X		X		X		X						



ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS Y TALENTO HUMANO Se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones. Las personas pasan gran parte de su tiempo trabajando en las organizaciones.	Asignación de personal	Los directivos pueden comunicarse con sus actos (buenos o malos) las normas y los principios administrativos de los Recursos Humanos Consideras que las conductas (buenas o malas) de los integrantes de una I.E. recerán sobre las percepciones de la comunidad ¿Los integrantes de la comunidad educativa han asumido un compromiso escolar? ¿Consideras que los recursos de la institución son utilizados adecuadamente? ¿Los recursos son utilizados de forma adecuada durante el proceso de enseñanza? ¿Los docentes reciben incentivos cuando realizan un buen desempeño? ¿Los docentes han sido incentivados en reconocimiento por su labor como docentes?										
			X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			X	X	X	X	X	X	X	X	X	

*[Firma manuscrita]*  
**FIRMA DEL EVALUADOR**