



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión administrativa y su influencia en la imagen corporativa de la
I.E. N° 121 Virgen de Fátima del distrito de San Juan de Lurigancho,
2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Cuentas Carrera Pedro Alexis (<https://orcid.org/0000-0002-1603-7807>)

ASESOR:

Dr. Sanchez Diaz Sebastian (<https://orcid.org/0000-0002-0099-7694>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria:

A mis padres, que son pilares en la vida ya que ellos me inculcaron valores como la responsabilidad, sacrificio, perseverancia, actitud y el respeto que hasta hoy son un ejemplo en mi vida, también hago presente el apoyo incondicional de mi abuela Floriza que en vida dio su confianza en mí y que aun de manera espiritual me brinda su apoyo. Qué Dios la mantenga en su Gloria.

Agradecimiento:

A los docentes la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo que con sapiencia dan cátedra de experiencia y conocimiento

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.- INTRODUCCIÓN	1
II.- MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variable y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	37

Indices de tablas

Tabla N° 01 Conformación por cargos de la población	13
Tabla N° 02 Descriptivo de la gestión administrativa	18
Tabla N° 03 Descriptivo de las dimensiones de la gestión administrativa	19
Tabla N° 04 Descriptivo de la Imagen corporativa	20
Tabla N° 05 Descriptivo de las dimensiones de la Imagen corporativa	21
Tabla N° 06 Cruce entre la gestión administrativa y la imagen corporativa	22
Tabla N° 07 Cruce entre la gestión administrativa y la Estructura mental	23
Tabla N° 08 Cruce entre la gestión administrativa y la formación	24
Tabla N° 09 Prueba de Normalidad de las variables y dimensiones	25
Tabla N° 10 Correlación de la Variable 1 y 2	26
Tabla N° 11 Correlación de la Variable 1 y D1V2	27
Tabla N° 12 Correlación de la Variable 1 y D2V2	28

Índice de figuras

Figura N° 01 Descriptivo de la gestión administrativa	18
Figura N° 02 Descriptivo de las dimensiones de la gestión administrativa	19
Figura N° 03 Descriptivo de la Imagen corporativa	20
Figura N° 04 Descriptivo de las dimensiones de la Imagen corporativa	21
Figura N° 05 Cruce entre la gestión administrativa y la imagen corporativa	22
Figura N° 06 Cruce entre la gestión administrativa y la Estructura mental	23
Figura N° 07 Cruce entre la gestión administrativa y la formación	24

RESUMEN

En la presente investigación tuvo como objetivo el determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la imagen corporativa de la I.E. N° 121 Virgen de Fátima del distrito de San Juan de Lurigancho, 2018. Además se consideró como proceso metódico realizar un trabajo de tipo básico, de enfoque cuantitativo, método hipotético–deductivo, de nivel correlacional y de diseño no experimental. En cuanto a la población se optó por una población censal integrada por 50 personales del colegio entre docentes y personal administrativo. Respecto a la técnica para recopilar se consideró la técnica de la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario que se validaron por especialistas y también se determinó su confiabilidad mediante el alfa de Cronbach afirmando que el coeficiente de confiabilidad para la gestión administrativa fue 0,017 y para la imagen corporativa de 0,019. Sobre los resultados, la prueba de Spearman evidenció que la correlacional fue de 0.656, y la significancia de 0.000 permitiendo aseverar que existe relación positiva, por ello se concluyó que a mayor desarrollo de la gestión administrativa mayor será el posicionamiento de la imagen institucional(corporativa) dentro de la sociedad.

Palabras clave: Administración, imagen, públicos, gestión, percepción.

ABSTRACT

In the present investigation, the objective was to determine the relationship that exists between the administrative management and the corporate image of the I.E. N° 121 Virgen de Fátima of the district of San Juan de Lurigancho, 2018. In addition, it was considered as a methodical process to carry out a work of a basic type, of a quantitative approach, hypothetical-deductive method, of a correlational level and of a non-experimental design. As for the population, a census population made up of 50 school personnel, including teachers and administrative personnel, was chosen. Regarding the technique to collect, the survey technique was considered and the applied instrument was the questionnaire that was validated by specialists and its reliability was also determined by Cronbach's alpha, stating that the reliability coefficient for administrative management was 0.017 and for the corporate image of 0.019. On the results, Spearman's test showed that the correlation was 0.656, and the significance of 0.000 allowing to assert that there is a positive relationship, for this reason it was concluded that the greater the development of administrative management, the greater the positioning of the institutional (corporate image) within society.

Keywords: Administration, image, audiences, management, perception.

I.- INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos el tema educativo en nuestro país ha sido muy tocado y a su vez muy polémico debido a que se está implementando nuevos objetivos de estudios que son llamados rubricas del aprendizaje que ayudaran que la enseñanza dada en aula sea de fácil entender mejorando el intelecto y la capacidad de retención por parte de los alumnos, estos aspectos se dan en toda entidad educativa ya sea Públicas como privadas, pero cabe realizar la pregunta antes de la implementación de cualquier estrategia educativa, ¿Todos nuestros niño y jóvenes acceden a esta estrategia educativa por parte del estado?

Según el informe presentado por la UNESCO (2017), la educación es el compromiso de todo gobernante en su paíse porque si un país tiene las aspiraciones de progresó pues los primeros pasos que se deben de afianzar es en la educación ya que de esta se formaran los valores en la sociedad, los actos éticos, compromiso laboral y la competitividad ayudaran a que los esfuerzos de cada día sean mejor y contribuyan en los objetivos de desarrollo sostenible. Para que nuestra educación este a la vanguardia en relación a otros países, la participación de los ciudadanos y gobernantes debe de ser continua dando una supervisión periódica por parte del gobierno mediante el ministerio de educación, este organismo debe de plantear mejoras sea en infraestructura , aprendizaje , alimentaciones, equipos audiovisuales y todo medio que contribuya al aprendizaje diario y por parte de los ciudadanos (padres) debe de practicar los valores aprendidos en los colegios, dar seguimiento del aprendizaje de sus niños, participar de la vigiliás y reuniones periódicas que se note la participación en las actividades educativas fortaleciéndolos lazos de unión familiar entre padres e hijos para que de esta manera contribuirán en las iniciativas de mejoras para una educación de calidad. UNESCO (2017).

El aporte de Gonzales (2014) nos menciona de como estas estrategias se sintetizan en el concepto de imagen corporativa donde los alcances a obtener están enfocados en el público que se encuentran alrededor de las instituciones en este aspecto hizo que la entidades privadas y públicas se diferencien al brindar sus servicios a tal punto donde las entidades privadas están abarcando mayor

participación que las públicas por dar una buena imagen global y brindar una comunicación efectiva en sus servicios.

Desde la perspectiva nacional, DATUM – PERU21 (2015) nos brinda la información del sondeo realizado que los ciudadanos tiene una mayor preferencia a una educación privada antes que la pública, las preferencias se basaron a lo hoy expuesto por tema de calidad en la educación, metodología, organización, dirección, prestigio en la imagen y entre otros factores influyentes en la decisión de elegir una educación pre universitaria, sin embargo no todos tienen los medios económicos para solventar un educación privada, otros de los puntos es que no existe un organismo lo garantice ya que suele escucharse más la insatisfacción de los padres por la enseñanza que se inculcan tanto en instituciones públicas y privadas.

Desde la perspectiva local, las investigaciones realizadas en el campo educativo por Balarín et al (2018) se ha llegado a afirmar que los colegios en SJL no cuentan con una supervisión con respecto a la imagen y calidad de servicio que presta toda entidad es por ello que la mayoría de ciudadanos prefieren la educación pública no por la calidad sino por el tema económico ya que si tuvieran los medios necesarios no dudarían en elegir la educación privada para sus hijos, el entorno, la seguridad y la infraestructura son aspectos muy influyentes tantos como lo docentes y padres de familia opten a depositar su confianza en la entidad y por parte de los docentes una conformidad en relación a sus traslado disminuyendo el estrés y aumentando el entusiasmo que día a día puedan ayudar a mejorar los vínculos entre los docentes y estudiantes, por ello cabe la necesidad de realizar esta investigación ya que determinaremos que estos factores y coyunturas públicas puedan influir en la imagen de las instituciones públicas y a su vez de comprobar que exista un impacto en la zona de estudio por el manejo administrativo de enlazar funciones educativas donde la única finalidad es de mejorar nuestra educación en el país.

En noción de la realidad se evocó la propuesta como problema general: ¿Cómo se relaciona la gestión Administrativa y la Imagen Corporativa de la I.E. 121 “Virgen de Fátima” en SJL-2018? Enfatizando como problema específico (1) ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y la estructura mental en la I.E. 121

“Virgen de Fátima” en SJL-2018? (2) ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y la formación de la I.E. 121 “Virgen de Fátima” en SJL -2018?

Correspondiente a la justificación del estudio, se realiza con el propósito de contribuir en aporte de evidencias empíricas en un contexto universal, indicando como es que una adecuada gestión administrativa e imagen corporativa pueden fundamentar el progreso de futuros estudios que se asemejen al tema desde un plano regional o nacional, asimismo, al considerar la investigación de Chiavenato (20013) para poder medir la gestión administrativa y de similar modo lo realizado por Capriotti (2009) por imagen corporativa.

A partir de la óptica práctica es fundamental realizar este estudio en contribución al futuro de próximas investigaciones en gestión administrativa e imagen corporativa de un centro educativo.

Y finalmente desde la óptica metodológica se averiguará alternativas que ayuden a la imagen corporativa de las instituciones públicas como privadas, incluso ayudará a otros colegios que cuenten con la misma discusión del caso

De tal forma, también se propuso el objetivo general: Precisar el vínculo de la Gestión Administrativa y la Imagen Corporativa de la I.E. N° 121 Virgen de Fátima en SJL- 2018, de lo propuesto se desprende los objetivos específicos: (1) Precisar el vínculo de la gestión administrativa y la estructura mental de la I.E. N° 121 Virgen de Fátima en SJL- 2018. (2) Precisar el vínculo de la gestión administrativa y la formación de la I.E. N°121 Virgen de Fátima en SJL-2018.

Finalmente, se proyectó la hipótesis general: La Gestión Administrativa se asocia significativamente con la imagen Corporativa de la I.E. N°121 Virgen de Fátima en SJL- 2018, naciendo las hipótesis específica (1) La Gestión Administrativa se asocia significativamente con la estructura mental de la I.E. N°121 Virgen de Fátima en SJL- 2018. (2) La Gestión Administrativa se asocia significativamente con la formación de la I.E. N°121 Virgen de Fátima en SJL- 2018.

II.- MARCO TEÓRICO

En alusión a trabajos internacionales, se estimó el estudio de Lamila et al. (2017) al disponer la vinculación de la gestión administrativa y la imagen corporativa de los empleados del complejo San Pablo, con una investigación aplicada, de enfoque correlacional, que conto con 50 empleados, aplicando dos cuestionarios utilizados en la encuesta. En cuanto a los resultados, se mostró la percepción de los clientes frente a los atributos que influyen directamente a la imagen de la empresa que cuenta con una buena atención pero con una minoría que no están conformes, también la ubicación y precio que son factores que hace posible la sostenibilidad del complejo pero tratar de mejorar en la infraestructura, seguridad y comida que son factores diferenciales en los negocios, llegando a la conclusión, que la gestión administrativa afecta de manera significativa a su imagen corporativa, debido a que se desarrolla de manera empírica y esto limita el uso de las estrategias que permitan mejorar los atributos que son percibidos

En el estudio de Enríquez et al. (2016) dispuso similitud de los procesos Administrativos y la Imagen Corporativa de la empresa CORMIREY del cantón Machala en Ecuador, cuyo estudio fue aplicada con enfoque cuantitativo, el cual conto con 40 empleados. Para el procedimiento de recolección de datos se realizó mediante dos cuestionarios para realizar la encuesta para la medición de Likert. Se permite ultimar que ejecutando los procesos administrativos contribuirá con el mejoramiento de los procesos, además permitirá tener un manual orgánico de funciones y en el clima laboral.

También la investigación de Hidalgo (2016) se ha considerado por establecer cómo incide la gestión administrativa en el colegio Jatari Unancha en la imagen institucional en de Chimborazo, Riobamba en Ecuador, metodología aplicada, de enfoque cuantitativo y de tipo correlacional, colaboraron 3940. Para recabar información se uso la encuesta mediante el cuestionario que midió la opinión de los padres de familia acerca de la gestión Administrativa que se realiza en la IE también conocer el grado de satisfacción de los docentes frente a la IE y conocer la participación y satisfacción que tienen los estudiantes en el colegio. Con la medida de Likert se ultimó que con la contribución del personal del colegio y padres se establecerán mejores ideas para el crecimiento de la educación en el plantel.

Asimismo, se consultó el análisis de Veintimilla et al. (2014), dispuso la sociedad entre la gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la empresa AGRÍCOLA PRIETO S.A. del cantón pasaje, Machala – Ecuador, cuyo tipo de estudios fue aplicada y enfoque correlacional con 344 empleados que conforman la muestra, asimismo, como método de recolección de datos se usó la encuesta mediante el cuestionario usando la medida de Likert.

Se concluyó que el personal no administra su tiempo correctamente para las tareas que debe ejecutar en el día, no son eficientes con los recursos que se les otorga, que deben de mejorar la calidad de la atención y que el clima laboral debe de cambiar para bien ya que el personal en el área de secretaria poco a poco llega en un cuadro de estrés rutinario que dificulta los servicios a ofrecer.

En el entorno nacional, el estudio de Raya et al. (2015) estimo vínculo entre el Programa de responsabilidad social e imagen institucional de la empresa maderera Sullana-EMSA S.A – Challhuahuacho en Apurímac, con estructura metódica aplicada, con enfoque cuantitativa de relevancia correlacional, con 165 empleados como muestra, se usó la encuesta con el cuestionario para evaluar el grado de Responsabilidad Social del negocio en la medida de Likert. Según los resultados se puede concluir que los programas de responsabilidad social son estrategias que influyen directamente a la Imagen Institucional en relación a la aceptación en su entorno y que esto dependa la aceptación de la actividad y el desarrollo de la empresa, además de tener una continuidad empresarial se podrán alcanzar los objetivos planteados y las utilidades en el ejercicio del periodo.

En el estudio de Almuerzo (2017), quien decreto asociación entre la gestión administrativa y la Calidad de Servicio al Cliente de la empresa EDUCA SRL, Miraflores en Lima, cuyo proceso metódico fue aplicada, de tratamiento cuantitativo y planteamiento no experimental, como población fueron 51 colaboradores administrativos y una base de 51 clientes fidelizados con antigüedad. El método aplicado fue la encuesta con la aplicación del instrumento que fue el cuestionario que midió la relación de las variables de estudio con una escala de Likert. Los resultados obtenidos permiten ultimar que hay vínculo entre sus variables como tal

la gestión administrativa deberá de mejorarse constantemente para una buena gestión a nivel general garantizando el adecuado servicio y su competitividad.

En el estudio de Ocampo (2017) decreto vincular la Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la Red Asistencial EsSalud en Tumbes, cuyo método empleado fue cuantitativo, de tipo aplicada con alcance correlacional, como muestra fueron 39 trabajadores. Se aplico los cuestionarios para proceder con la encuesta fin de realizar la medida de Likert. Se pudo inferir que la gestión administrativa es muy importante en la calidad de servicio al usuario debido a las ideas estrategias para que el usuario pueda sentir una buena acogida no solo en la atención sino en la infraestructura, en el mejoramiento de los sistemas informáticos, logísticos y administrativo para ello se recomienda las supervisiones periódicas para la mejora en la atención de sus áreas que incrementaran la satisfacción al usuario mediante un servicio de calidad.

Para finalizar se tomó lo expuesto por Yalle (2015) al vincular la gestión administrativa y la imagen institucional de la IE N° 7073 de la UGEL N° 01 en Lima, realizo un estudio aplicado, de enfoque cuantitativo de tipo correlacional, con 59 trabajadores como muestra, se utilizó los cuestionarios para realizar la encuesta que midió las variables con la escala de Likert. Se ultima la importante en la creación de una buena imagen institucional, que los directivos deben de establecer estrategias que permitan fomentar una buena conducta en los elementos que constituyen el colegio, además de sensibilizar el interés para una buena disposición en la educación.

Como soporte teórico, la gestión administrativa se ha estimado el fundamento neoclásico de la administración de Peter F. Drucker, que para (Chiavenato 2013) el planteamiento neoclásico se apoya en la simplicidad en resaltar aspectos importantes de la administración sin dejar de lado los resultados concretos basados en los teóricos que están siendo tomados como referencia y que estas serán llevadas a la práctica contribuyendo en el espíritu pragmático estadounidense. De tal forma se entiende que la gestión administrativa es la discusión de los principios que tiene una empresa u organización partiendo de la realidad de está para que se consideren las falencias existentes y ejecutar las estrategias de la organización, Chiavenato (2013). A su vez la gestión

administrativa se divide en cuatro procesos: (i) Planeación, (ii) Organización, (iii) Dirección y (iv) Control.

En referencia a la base conceptual, Manes (2005) entiende por gestión administrativa que es un conjunto de acciones llevadas a cabo para lograr un objetivo. Abarca el momento desde que se planifica lo que se desea hacer, la ejecución de lo planificado, el proceso de control y la evaluación, es decir, se basa en las acciones que se tomara previamente planificadas y relacionadas a la realidad que se encuentra la compañía

Así mismo, la gestión administrativa es la integración de las personas para utilizar de manera eficiente los recursos para alcanzar los objetivos de la compañía Anzola (2010), es decir que se necesita la integración de todo el personal para la unión de sus labores que permitirán alcanzar las metas de la organización utilizando de manera eficiente los recursos proporcionados por esta.

Es por ello que la gestión administrativa es considerada como un conglomerado de normas que ayudan a alcanzar el mejor nivel de eficiencia para tutelar un organismo social. Es la técnica que busca lograr resultados de máxima eficiencia en la coordinación de las cosas y personas que integran una empresa Reyes (2004), eso quiere decir que se basa por un conjunto de reglas que se encuentran relacionadas a los fines a alcanzar, para ello deberá de alcanzar su máxima eficiencia en la dirección del personal para lograr los resultados deseados.

En relación a la importancia de nuestra primera variable de estudio, se fundamenta en la necesidad de todo organismo social el emplear un buen proceso administrativo, esta técnica es esencial por su complejidad y su magnitud en el manejo y desarrollo del capital humano, en coordinación de sus elementos, mano de obra, etc, este ultimo es esencial por que será el medio de diferenciación entre las pequeñas, medianas y grandes empresas para el alcance de sus utilidades deseadas. Para ello la productividad será el factor de mayor preocupación en el campo económico para eso dependerá de una adecuada administración en esencial a los países desarrollados que deberán de mejorar la calidad de sus gerentes crear una capitalización, mano de obra calificada, trabajadores

comprometidos, etc con una eficiencia técnica en coordinación de sus elementos al inicio de su desarrollo (Reyes 2004).

Para el desarrollo de nuestra primera variable se consideró a Chiavenato (2013) sostiene que la gestión administrativa como dirección de una empresa donde se aplicará el proceso administrativo en conjunto con las labores ya designadas y listas para su pronta ejecución y obtener buenos resultados, a continuación, se mencionará cuatro dimensiones:

La primera dimensión es la planeación, considera el primer proceso donde se asientan las demás ya que plasma lo que se deberá de lograr bajo los términos de cada empresa mediante una serie de acciones que se tomaran para el logro de dichos resultados esperados (Chiavenato 2013).

La segunda dimensión es la organización, lo define como la distribución ordenada de las funciones que realizara el personal estrictamente designado cumpliendo una estructura lógica planteada por la organización (Chiavenato 2013).

La tercera dimensión es la dirección, lo define como el proceso donde interviene las habilidades colectivas de los líderes con sus empleados, para que pueda aspirar a ser eficaces se necesitara la orientación de los líderes (Chiavenato 2013). Para el desarrollo de este proceso se utiliza las habilidades interpersonales ya que según el grado de liderazgo, motivación y orientación de los administradores podrán lograr los objetivos deseados de la empresa, por medio del personal.

La cuarta dimensión es el control, es el medio donde se asegurará el cumplimiento de los restantes procesos administrativos, ya que permitirá garantizar llevar los planes a que sean concretados para ello se necesitara el monitoreo correspondiente para evaluar los resultados alcanzados y si es necesario tomar decisiones correctivas al instante pues se tomaran con el fin de lograr los objetivos o el resultado que se acerque en lo posible (Chiavenato 2013).

Por otro lado, en referencia al sustento teórico para la segunda variable de estudio tenemos como la base conceptual, (Sánchez 2009) mencionó que la imagen corporativa se basa en la perspectiva del consumidor asumiendo

características y atributos sobresalientes que otras instituciones no tienen y de alguna forma se sienten fidelizados por los atributos ideales de cada individuo.

De igual manera, (Chaves 2006) lo definió como un grupo de características particulares que diferencian a la organización de entorno, esto se debe a la primera percepción o concepto en referencia de algún producto o servicio parte de sus características que son fácil de percibir y que estos sean al gusto del cliente, a veces estas características sirven como ventajas estratégicas.

Para el desarrollo de la imagen corporativa se tomó la perspectiva de Capriotti (2013) manifiesta que es la idea mental de la organización formado por los públicos. Es por ello que las organizaciones tendrán en cuenta la claridad de su información con relación al producto o servicio que ofrecerán ya que ese concepto entendido se basara en la aceptación del público. A continuación, mencionaremos las dos dimensiones:

La primera dimensión es la estructura mental, son los atributos que se le otorgan a la empresa. Esto se debe al nivel de conocimiento que tienen por parte de los individuos estableciendo una estructura cognitiva de los públicos (Capriotti,2013)

De esta manera, la imagen se establece, fundamentalmente, como una estructura cognitiva de los públicos, que originará luego unas valoraciones y unos procesos conductuales determinados (Capriotti, 2013).

También se puede añadir que la formación de los públicos está basado a los los sujetos donde se forma la imagen. Estos se constituyen en públicos de la empresa a partir de ocupar un status y desarrollar unos roles determinados en relación con la organización, y tendrán unas motivaciones propias que los diferencian de los demás, y por esas motivaciones perciben la información y la interpretan de manera particular cada uno de ellos (Capriotti, 2013).

Respectó a la segunda dimensión es la formación, que es definida como el proceso activo de elaboración que realiza el receptor de toda la información que le llega, en función de los conocimientos que ya posee. Por ello, se hace necesario analizar cómo los diferentes públicos pueden procesar la información que les llega,

cuáles son sus estrategias para ese procesamiento y como se almacena esa nueva información (Capriotti, 2013).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Esta pesquisa es tipo básica, por generar nuevos conocimientos de nuestras variables de estudios que por percepción de sus características se podrá generar conclusiones y recomendaciones.

Por ello Sánchez et. al (2018) mencionó es el tipo de investigación que busca nuevos aportes que puedan afianzar los principios y leyes que ya fueron establecidos en investigaciones pasadas.

De enfoque cuantitativo, ya que medirá ambas variables de estudio con las cuales se dará análisis estadístico con el propósito de saber su situación actual y ejecutar decisiones.

Así mismo Neil y Cortez (2018) dijo que este estudio se basa en el análisis deductivo de las proposiciones planteadas, construyendo hipótesis desde la relación entre variables que serán sometidas a medición con el fin de establecer algún vínculo entre ellas.

En este estudio se aplicará el método el hipotético deductivo, porque partiremos dos premisas con conocimientos generales para llegar a lo particular el cual nos permitirá extender nuestros conocimientos, para ello construiremos premisas contrastadas a fin de proporcionarnos respuestas relacionados con la gestión administrativa e imagen corporativa. Para Sánchez et. al (2018) este procedimiento se basa en el uso del método lógicos deductivos partiendo de supuestos que deberán ser demostrados.

Esta investigación es de nivel correlacional por que buscara la relación en un nivel descriptivo llegando a analizar si existe alguna relación entre ambas variables de estudio. Acerca de lo citado Sánchez et al. (2018) mencionó de esta investigación que busca recabar evidencias estadísticas que permitan afirmar o negar la correlación entre variables.

3.1.2 Diseño de investigación

Por su manejo deliberado de las variables será considerado como no experimental, llegando a observar la distribución natural, para posteriormente ser analizadas en los objetivos.

Para Neil y Cortez (2018) el diseño no experimental es aquella que respetará el desarrollo de las variables sin ninguna intervención del investigador manteniendo el desarrollo de la investigación para su post interpretación de los resultados. (Anexo 1).

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual: Es el punto de partida de las actividades en una organización, para ello esta debe de emplear el proceso administrativo que cada sub área podrán diligenciar enfocado al objetivo de la empresa (Chiavenato, 2013).

Definición operacional: La elaboración del instrumento que fue validado por expertos, se pudo valorar las cuatro dimensiones: planeación, organización, dirección y control que serán organizados en nivel bajo, medio y alto (Anexo 2).

Indicadores: La dimensión planeación, cuenta con cuatro indicadores: Definir objetivos, verificar donde se encuentran las cosas hoy, desarrollar premisas sobre condiciones futuras, identificar medios para alcanzar los objetivos e implementar los planes de acción necesarios; también, la organización, contiene cuatro indicadores: Definir el trabajo, agrupar las actividades en una estructura lógica, designar a las personas que las ejecutaran, asignar los recursos y coordinar los esfuerzos; además la dirección, contiene cuatro indicadores: Comunicar, dirigir y motivación y por último el control, comprende cuatro indicadores: Definir los estándares de desempeño, monitorear el desempeño, comparar el desempeño con los estándares y tomar medidas correctivas para asegurar los objetivos deseados.

Escala de medición: Se consideró usar la medida de Likert de tres opciones: Bueno, Regular y Malo.

Variable 2: Imagen corporativa

Definición conceptual: Es la percepción que tiene cada individuo sobre la organización, esta idea está condicionada por una serie de atributos que sean de la preferencia o no de dicho individuo (Sánchez et al.2009)

Definición operacional: La elaboración del instrumento que fue validado por expertos, se pudo valorar las dos dimensiones: estructura y formación que serán organizados en nivel bajo, medio y alto (Anexo 3).

Indicadores: Para la estructura mental, engloba a la estructura mental y público como indicadores; también, para formación tiene al resultado del procesamiento e información relativa como pilar.

Escala de medición: Se vio pertinente usar la medida de Likert de tres opciones: Bueno, Regular y Malo.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Tamayo (2015), enfatiza como un fenómeno expuesto en su totalidad para que pueda ser estudiada, esta debe de tener una característica en común a la que se estudiara para el cultivo de nuevos datos de la investigación.

Criterios de inclusión: Los profesores, directivos y administrativo en actividad de la organización educativa que es parte del estudio y brindaron su consentimiento.

Tabla N° 1:

Conformación por cargos de la población.

Cargo del personal de la I.E	N° de Empleados
Directores	2
Personal administrativo	16
Docente	32
Total	50

Nota: Planilla del personal de la I.E(2018)

3.3.2. Muestra

Arispe et al. (2020) señala que la muestra es el sub grupo de casos de la población que nos proveerá los datos a recolectar por ello es necesario establecer los criterios de selección

Para esta investigación se utilizará la técnica del censo que según Sánchez et. al (2018) lo definió como el proceso que se encarga de la recopilación de características de toda la población en un determinado momento. Esta técnica estuvo comprendida por el personal que se desempeña en los turnos mañana y tarde con un total de 50 trabajadores de la IE.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández y Mendoza (2018) considera el medio de información que recopila y otorga opiniones basadas a preguntas contestadas por personas sobre la realidad del estudio.

Se utilizo el cuestionario que estuvo conformado por 56 preguntas de tipo politómicas que admiten más de dos alternativas de respuesta abarcando todas las dimensiones analizadas a fin de obtener información con respecto a nuestras variables.

Por ello Sánchez et. al (2018) lo precisa como técnica indirecta de recolección de datos cuyo formato escrito a manera de preguntas para obtener información de las variables a investigar, las formas de recolección pueden ser presencial o de manera indirecta (internet)

Ficha técnica del cuestionario sobre la gestión administrativa

Denominación: Cuestionario para medir la gestión administrativa

Autor: Mg. Cuentas Carrera, Pedro Alexis.

Año de creación: 2018

Lugar: Lima, San Juan de Lurigancho.

Propósito: Reunir información de la gestión administrativa.

Tiempo de aplicación: En aproximado 20 minutos.

Contenido: Preguntas que posee 36 reactivos.

Escala de medida: Likert Ordinal: 1: Malo, 2: Regular y 3: Bueno.

Baremación: Bajo: 36-59, Medio: 60-83 y Alto: 84-108.

Ficha técnica del cuestionario sobre la imagen corporativa

Denominación: Cuestionario para medir la imagen corporativa

Autor: Mg. Cuentas Carrera, Pedro Alexis.

Año de creación: 2018

Lugar: Lima, San Juan de Lurigancho.

Propósito: Reunir información de la imagen corporativa.

Tiempo de aplicación: En aproximado 15 minutos.

Contenido: Preguntas que posee 20 reactivos.

Escala de medida: Likert Ordinal: 1: Malo, 2: Regular y 3: Bueno.

Baremación: Bajo: 20-23, Medio: 24-29 y Alto: 30-40.

Validez: La aplicación de estos instrumentos previamente se dispuso a la revisión del contenido de tres especialistas que otorgaron relevancia, claridad y pertinencia para su utilidad.

Arispe et al. (2020) expresaron que la validez es el grado con el que un instrumento valora la variable de estudio considerando el argumento, perspectivas, opiniones de expertos y el entendimiento de los instrumentos. Además, debe existir una validez de contenido porque proyecta el dominio y existe la correlación en las puntuaciones que indica la validez de criterio (Anexo 4 y 5).

Confiabilidad: Para Sánchez et. al (2018) refiere que es el grado de repetición de un instrumento de medición sea a los mismo individuos u objetivos manteniendo los mismos resultados en la aplicación.

Ante ello se obtuvo que el instrumento aplicado para la gestión administrativa dio un 0.968 y el otro instrumento de imagen corporativa dio 0.922 evidenciando su confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Se inicio solicitando un permiso para realizar la investigación en sus instalaciones que fue dirigido a la dirección de la institución educativa en estudio, luego tuvimos una charla con los directivos y personal para explicar los alcances de esta investigación, las recomendaciones, el propósito y los beneficios de este trabajado.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizará la construcción de una base con información de los resultados que dieron los cuestionarios que fueron tomados a los trabajadores del colegio donde se abarcaron temas relacionado a las variables de estudio, estos datos serán sumados cada variable y dimensión para luego ser llevado al programa SPSS..

3.7. Aspectos éticos

Nuestro estudio respeta los derechos de autor y propiedad intelectual en las referencias empleadas en los fundamentos teóricos y su interpretación.

Cabe señalar que la presente investigación se realizó respetando las normas APA, la relación de productos investigados y las normativas de la escuela de posgrado, además, se respetará la confidencialidad de los participantes.

Alusión a los principios éticos internacionales, afirmaremos que el estudio respetara el principio de beneficencia, ya que esta investigación cuenta como fin el proporcionar recomendaciones a los trabajadores y al colegio proyectando ideas que serán discutidas en sus estrategias.

Referente al principio de no maleficencia, el estudio realizado no pretende comprometer a los colaboradores ni a la imagen del colegio por las acciones tomadas, asimismo se respetará el principio de autonomía, debido a que se tomará la participación del trabajador de manera voluntaria y por último el principio de justicia ya que no se discriminará la participación de los trabajadores para ejecutar este estudio.

IV. RESULTADOS

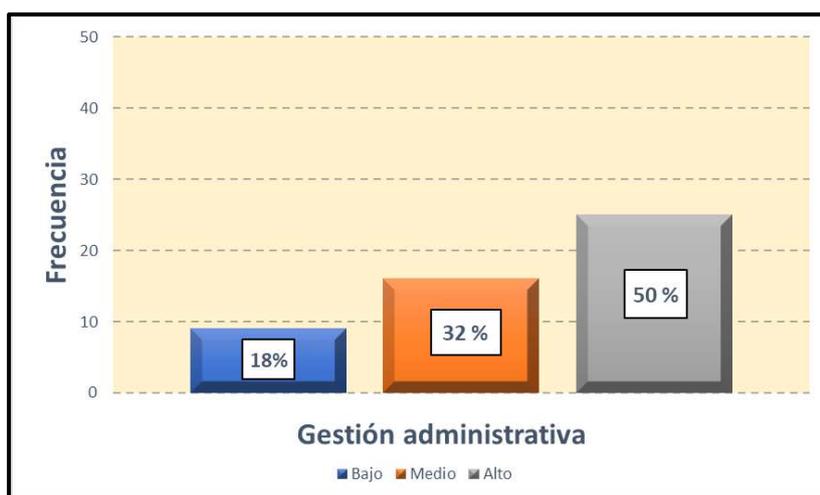
Descriptivo de la Gestión administrativa

Tabla 2

	F	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V1	Bajo	9	18	18
	Medio	16	32	50
	Alto	25	50	100
	Total	50	100	100

Nota: Extraído de los datos calculados en Spss 25.

Figura 1



De la tabla 2 y figura 1, se encuestó a los empleados de la IE, llegando a la conclusión que del 100% que representa el 18% (9) se evidenció que posee bajo la V1, el 32% (16) medio y 50% (25) en alto.

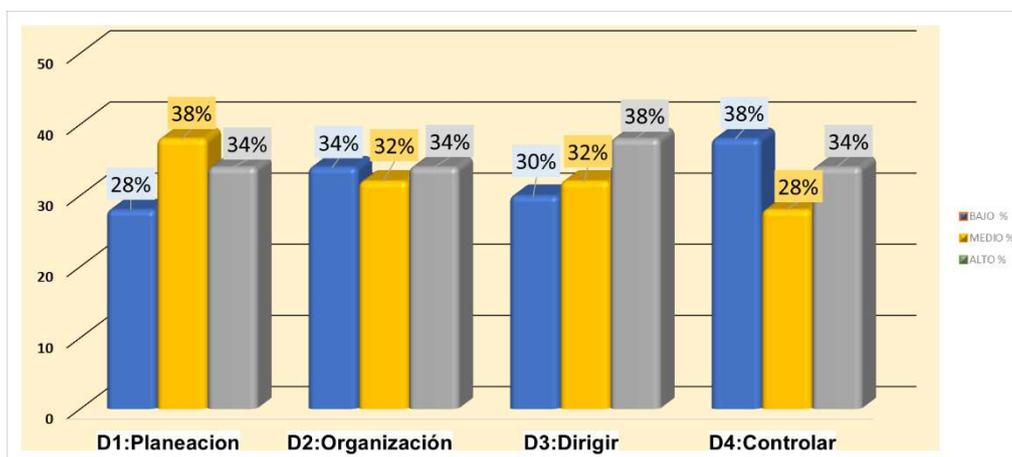
Descriptivo de las dimensiones de la gestión administrativa

Tabla 3

Dimensión	Bajo						Medio		Alto		Total	
	F		%		f		%		f		%	
	F	%	f	%	f	%	F	%				
D1: Planeación	14	28	19	38	17	34	50	100				
D2: Organización	17	34	16	32	17	34	50	100				
D3: Dirigir	15	30	16	32	19	38	50	100				
D4: Controlar	19	38	14	28	17	34	50	100				

Nota: Extraído de los datos calculados en Spss 25.

Figura 2



En la tabla 3 y figura 2, se consiguió de nuestra primera variable, el 28 % (14) detalle bajo sobre la D1, 38 % (19) medio y 34 % (17) alto, además, para la D2, el 34 % (17) señalo bajo, 32 % (16) medio y el 34% (17) en alto, en la D3, el 30 % (15) precisa bajo, 32% (16) en medio y el 38% (19) en alto y por último a la D4, el 38% (19) señala bajo, 28% (14) medio y 34% (17) en alto.

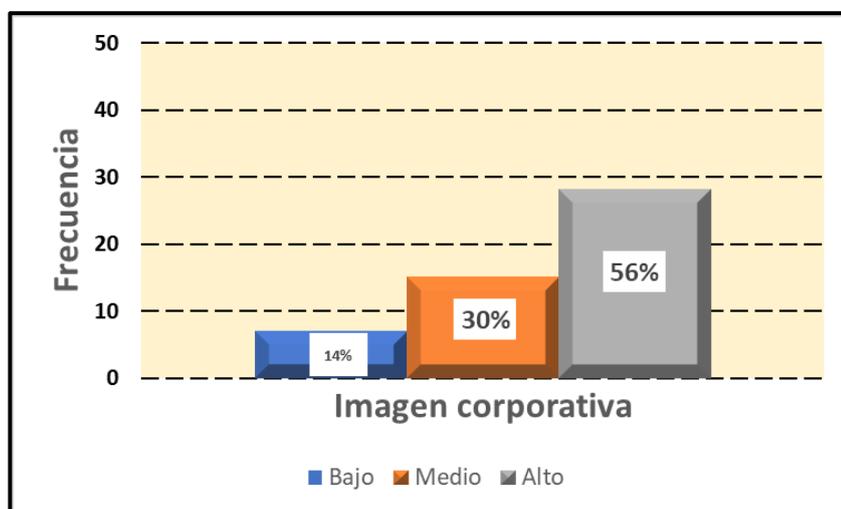
Descriptivo de la Imagen corporativa

Tabla 4

		Niveles			
		f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	14,0	14,0	14,0
	Regular	15	30,0	30,0	44,0
	Bueno	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Figura 3



De los resultados se obtuvo que el 14 % (7) evidenció poseer nivel bajo asociado a imagen corporativa, 30 % (15) medio y 56 % (28) alto

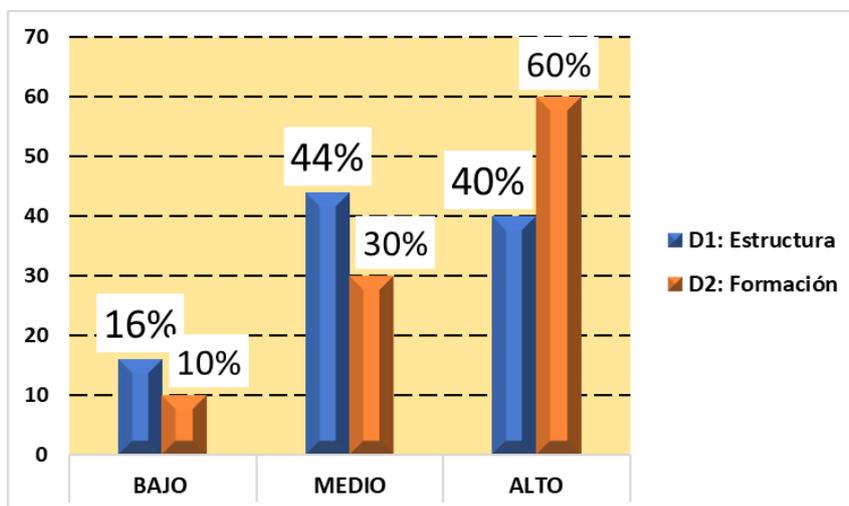
Descriptivo de las dimensiones de la Imagen corporativa.

Tabla 5

Dimensión	Bajo Medio Alto						Total	
	Bajo		Medio		Alto		F	%
	F	%	f	%	F	%		
D1: Estructura mental	8	16	22	44	20	40	50	100
D2: Formación	5	10	15	30	30	60	50	100

Nota: Extraído de las cifras calculadas en Spss 25.

Figura 4



En la tabla 5 y figura 4, se obtuvo de la V2 el 16 % (8) señaló la D1 bajo, 44 % (22) medio y 40 % (20) alto, finalmente con el 10 % (5) confirmo la D2 en bajo, 30 % (15) medio y 60 % (30) alto.

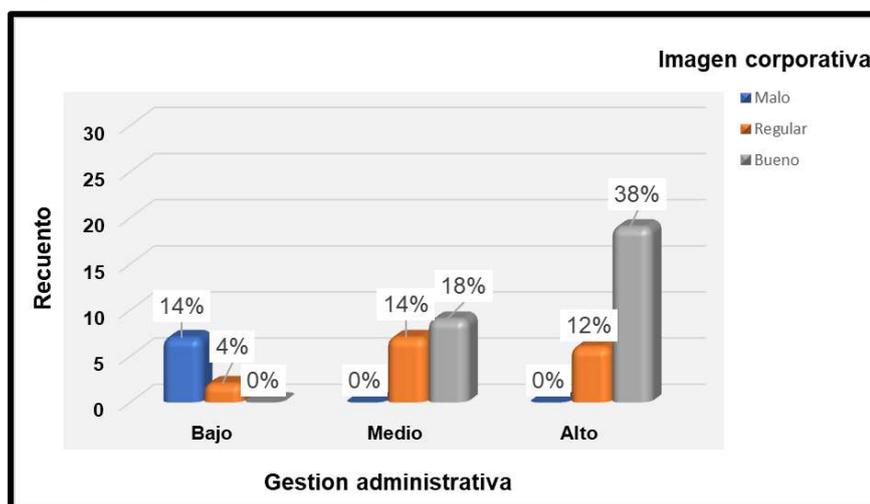
Cruce entre la Gestión administrativa e imagen corporativa.

Tabla 6

			Imagen corporativa			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Gestión Administrativa	Bajo	Recuento	7	2	0	9
		% del total	14%	4%	0%	18%
	Medio	Recuento	0	7	9	16
		% del total	0%	14%	18%	32%
	Alto	Recuento	0	6	19	25
		% del total	0%	12%	38%	50%
Total		Recuento	7	15	28	50
		% del total	14%	30%	56%	100%

Nota: Extraído del Spss 25.

Figura 5



De la tabla 6 y figura 5, se dio el 14% (7) señala bajo de la V1 con malo la V2, además, el 4% (2) detallo bajo la V1 con regular la V2, también, el 14% (7) logro medio la V1 con regular la V2, asimismo, el 12% (6) confirmo alto la V1 con regular la V2, finalmente, el 38% (19) señalaro alto la V1 con alta y buena la V2.

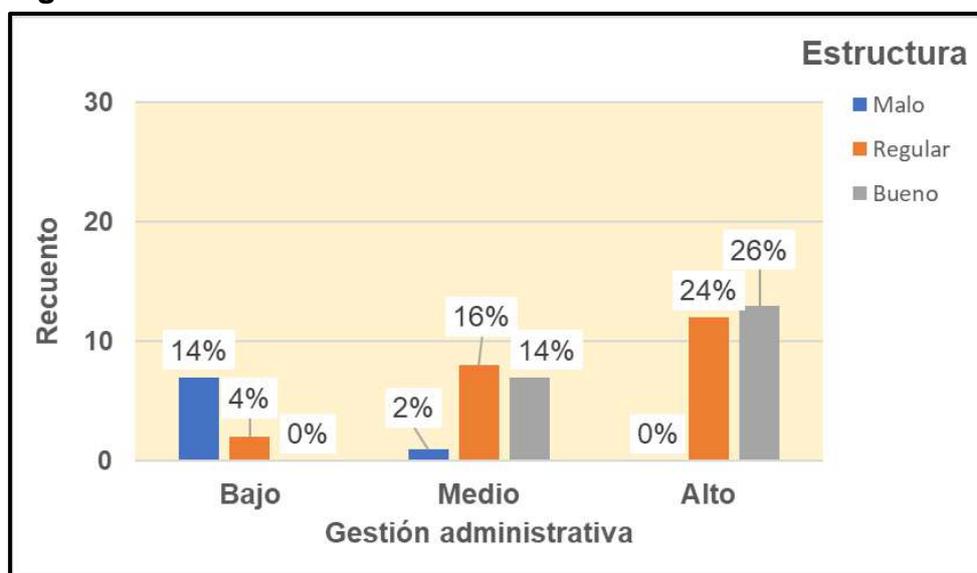
Cruce entre la Gestión administrativa y Estructura mental

Tabla 7

			Estructura			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Gestión Administrativa	Bajo	Recuento	7	2	0	9
		% del total	14%	4%	0%	18%
	Medio	Recuento	1	8	7	16
		% del total	2%	16%	14%	32%
	Alto	Recuento	0	12	13	25
		% del total	0%	24%	26%	50%
Total		Recuento	8	22	20	50
		% del total	16%	44%	40%	100%

Nota: Sacado de los datos calculados en Spss 25.

Figura 6



En la tabla 7 y figura 6, se logró que el 14% (7) detalle bajo la V1 con malo de estructura, además, el 4% (2) detalla bajo la V1 con regular estructura, también, el 2% (1) señala medio la V1 con malo en estructura, el 16% (8) precisa medio la V1 con regular estructura, de igual modo, el 14% (7) especifica medio la V1 con buena estructura, asimismo el 24% (12) señala alto la V1 con regular estructura, finalmente el 26% (13) detalla alto la V1 con buena estructura.

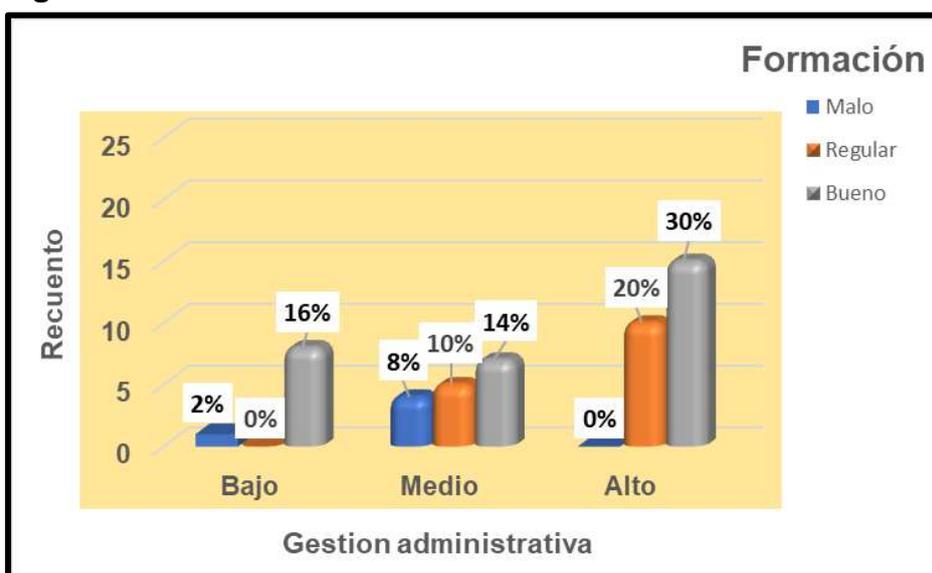
Cruce entre la Gestión administrativa y Formación

Tabla 8

			Formación			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Gestión Administrativa	Bajo	Recuento	1	0	8	9
		% del total	2%	0%	16%	18%
	Medio	Recuento	4	5	7	16
		% del total	8%	10%	14%	32%
	Alto	Recuento	0	10	15	25
		% del total	0%	20%	30%	50%
Total		Recuento	5	15	30	50
		% del total	10%	30%	60%	100%

Nota: Extraído de los datos calculados en Spss 25.

Figura 7



De la tabla 8 y figura 7, se obtuvo el 2% (1) cuentan bajo la V1 y malo en formación, también, el 16% (8) detalla bajo la V1 con buena formación, además, el 8% (4) precisa medio la V1 con mala formación, 10% (5) señala medio la V1 con regular formación, también, el 14% (7) especifica medio la V1 con buena formación, asimismo el 20% (10) señala alto la V1 con regular formación, finalmente el 30% (15) detalla alto la V1 con buena formación.

Prueba de normalidad

Para Sánchez (2018) la aplicación de esta prueba fue fundamental cuando se trató de averiguar si la distribución empírica que resultó de cuantificar los datos de una muestra se aproximó a la distribución normal, condición que fue requerida en numerosas situaciones.

En la investigación se contrasto con Shapiro-wilk , por los 50 encuestados (Gonzales,2014).

Tabla 9

Dimensión y variables	Shapiro Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
D1: Planeación	,976	50	,397
D2: Organización	,967	50	,170
D3: Dirección	,923	50	,003
D4: Control	,972	50	,284
V1: Gestión administrativa	,943	50	,017
D1: Estructura	,967	50	,003
D2: Formación	,976	50	,284
V2: Imagen corporativa	,968	50%	,019

Nota: Sacado de los datos calculados en Spss 25.

De la tabla 9, Podemos considerar para la aprobación o descartes de nuestras hipótesis la distribución de nuestras variables, para ello partiremos del grado de significancia que se diferenciaron según su distribución con un límite de 0,05, para ello analizaremos los resultados de la tabla anterior para decidir que contraste aplicar, sea Persón o Spearman.

Al presentar una distribución paramétrica de los datos; (sig. > 0.05 = paramétrica) la contrastación será de Persón, cuando presentan distribución no paramétrica (sig.<0.05 = no paramétricas) la contrastación será de Spearman (Enríquez, 2016).

Además, una vez ya aplicados se analizarán los datos según el siguiente cuadro (Anexo 6)

Prueba de hipótesis General

H0: La Gestión Administrativa no se asocia significativamente con la imagen Corporativa de la I.E. N°121 Virgen de Fátima en SJL- 2018.

H1: La Gestión Administrativa si se asocia significativamente con la imagen Corporativa de la I.E. N°121 Virgen de Fátima en SJL- 2018

Tabla 10

Correlaciones				
		Imagen corporativa		
		Coefficiente de correlación	1,000	,656
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50

Nota: Extraído de los datos calculados en Spss 25.

Interpretación 1: Dado los resultados se logra confirmar la correlación de Spearman con un 0,656, además la significancia fue de 0.000, entonces se afirma la H1, en conclusión, hay relación entre la gestión administrativa e imagen corporativa.

Prueba de hipótesis Específica 1:

H0: La Gestión Administrativa no se asocia significativamente con la estructura mental de la I.E. N°121 Virgen de Fátima en SJL- 2018.

H1: La Gestión Administrativa si se asocia significativamente con la estructura mental de la I.E. N°121 Virgen de Fátima en SJL- 2018.

Tabla 11

CORRELACIONES				
				Estructura mental
		Coeficiente de correlación	1,000	,292
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Sig. (bilateral)	.	,039
N			50	50

Nota: Extraído de los datos calculados en Spss 25.

Interpretación 2: Se logra afirmar que hay una correlación mediante Serman con un 0,292, además la significancia fue de 0.039 afirmando la H1, en conclusión, hay relación entre la gestión administrativa y la estructura mental.

Prueba de hipótesis Específica 2:

H0: La Gestión Administrativa no se asocia significativamente con la formación de la I.E. N°121 Virgen de Fátima en SJL- 2018.

H1: La Gestión Administrativa si se asocia significativamente con la formación de la I.E. N°121 Virgen de Fátima en SJL- 2018.

Tabla 12

CORRELACIONES			
			Formación
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,286
	Sig. (bilateral)		,044
	N	50	50

Nota: Extraído de los datos calculados en Spss 25.

Interpretación 3: Podemos apreciar que existe correlación mediante Person con un 0,286, además la significancia fue de 0.044 tomando como cierta la H1, en conclusión, hay relación entre la gestión administrativa y la formación.

V. DISCUSIÓN

De lo propuesto se logró demostrar el vínculo entre nuestras variables estudiadas, pudimos constatar que el 38% (19) conocen la V1 en alto nivel, bueno en la V2 con un valor de 0,656 de correlación y de significancia de 0.000, entonces se confirma que entre ellas hay una relación directamente proporcional.

Existe una similitud con el trabajo presentado por Hidalgo (2016) concluyendo que para el sustento de sus funciones es importante la integración de todo el personal y los padres de familia, que con su aporte ayudaran al crecimiento institucional.

Podemos coincidir desde el punto de vista concluido por Hidalgo con respecto a que la gestión se centra en la buena estructuración de un plan educativo, tal aspecto coincide con nuestra investigación en el desarrollo de nuestra dimensión planeación radica toda estrategia de gestión plasmando alternativas que permitan encaminar en el mejoramiento de la educación en la I.E.

Con respecto a lo afirmado por Veintimilla (2014) en su trabajo presentado concluye que los empleados no administran su tiempo en sus labores, no son eficientes con los recursos que se les otorga, que deben mejorar la calidad de la atención y que el clima laboral debe de cambiar para bien ya que el personal en el área de secretaria poco a poco llega en un cuadro de estrés rutinario que dificulta los servicios a ofrecer.

Con respecto a lo concluido podemos indicar que los resultados de las investigaciones han sido diferentes ya que en las conclusiones de nuestra investigación se basa más en el presupuesto en mejorar los ambientes internos y seguridad externa de la I.E ya que el clima laboral no suele ser tan malo como lo detalla las conclusiones de Veintimilla , esto se debe a que los docentes son muy profesionales en labor pero algunos tienen inconvenientes en acoplar las rutas de aprendizaje a sus diseños de clases creándoles estrés pero el apoyo entre ellos hace posible que estas falencias puedan mejorarse.

Para concluir, en lo mencionado por Almuerzo (2017) en su trabajo, concluye con 0.05 de significación; que al verificar por el Análisis Factorial utilizando

todos los datos pertinentes para su influencia en la rotación matricial aceptando la H1.

De lo anterior expuesto por Almuerzo podemos coincidir en el resultado dado en la prueba de hipótesis general de su investigación resultado de 0.05 de significancia aprobándose la alterna confirmado la influencia de ambas variables expuestas, mientras que nuestros resultados fueron de 0.00 de significancia estando en el rango de rechazo de la Ho nula y aprobando se la alterna confirmando de que si existe influencia entre nuestras variables, en el punto del planteamiento de los indicadores esta la diferencia entre las dos ya que por mi investigación nos enfocamos en la gestión detallando con precisión las acciones que tomar enfocados al desarrollo de nuestra dimensión mientras que en la investigación de Almuerzo su enfoque es más generalizado y simple sin hondar en detalles del desarrollo de su dimensión.

VI. CONCLUSIONES

Primero:

Desde un punto de vista general, pudimos evidenciar que hay relación entre nuestras variables estudiadas debido a tener una significancia de 0.00, haciendo posible afirmar que hay relación entre nuestras variables con un 0.656 de coeficiente de correlación obtenido.

Segundo:

Se comprobó el vínculo entre la gestión administrativa y estructura mental, con una significancia de 0,039 por la prueba de correlación de Spearman, aceptando la hipótesis alterna, podemos añadir que la encuesta nos permite afirmar que el desarrollo de la dimensión estructura se ejecuta basado a los resultados de los fines programadas, con supervisiones periódicas en los procesos administrativos, con habilidad de liderazgo por parte de los directivos y manteniendo una comunicación asertiva.

Tercero:

Se demostró vínculo entre la gestión administrativa y formación con una de significancia es de 0,044 mediante la prueba de correlación de Person, haciendo posible aceptar la hipótesis alterna , además podemos afirmar el desarrollo de la dimensión formación se desarrolla de manera regular debido a los trabajadores no se encuentran satisfecho en las horas de trabajo por los honorarios percibidos, también que las funciones administrativas y educativas deben de estar en constante cambio para mejorarlos estándares educativos en la institución.

VII. RECOMENDACIONES

Primero:

Al director, evaluar las ventajas y desventajas que tiene la institución con la intención de reestructurar la gestión administrativa, velar por mejorar los servicios, fortalecer las ventajas, analizar las desventajas y procurar aprovechar la diferenciación ante las demás IE aledañas ya sea público como privado.

Segundo:

Al director, se aconseja que la institución utilice opciones para mejorar la comunicación interna, mejorar la infraestructura de la institución, velar por la seguridad en exteriores mediante comunicación con la APAFA, aumentar los recursos tecnológicos a miras de mejorar la calidad y moderación, aumentar actividades festivas que ayudan al desarrollo educativo e interacción entre los trabajadores y el alumnado.

Tercero:

A los docentes, emplear dinámicas de bienvenida para los estudiantes a fin de mejorar la comunicación, dinamismo en el aprendizaje, fortalecer el sentimiento de amistad y convocar reuniones periódicas para informar la evolución de aprendizaje de los estudiantes a fin de promover una calidad de enseñanza que ayude a fortalecer la imagen de la institución.

REFERENCIAS

- Acchua, C. (2005). *Gestión y Calidad en Administración*. México. Mc Grawill Internacional.SA.
- Alan, D y Cortez, L (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Ecuador. Editorial UTMACH.
- Almerco, V. (2017). *Gestión Administrativa y su influencia en la Calidad de Servicio al Cliente de la empresa Educa SRL*. (Tesis de grado) Universidad Privada TELESUP, Lima, Perú.
- Anzola, S. (2010). *Administración de Pequeñas Empresas (3a. ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Arispe Alburquerque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Lozada de Bonilla, O. R., Acuña Gamboa, L. A., & Arellano Sacramento, C. (2020). *La investigación científica*. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>.
- Balarín, M., Kitmang, J., Ñopo, H. y Rodríguez, M. (2018). *Mercado privado, consecuencias públicas: Los servicios educativos de provisión privada en el Perú*. *Grade*, 89 (1), 145 – 176.
- Bateman, S. (2009). *Administración*. México: Interamericana Editorial S.A.
- Capriotti, P. (2009). *Branding corporativo: Fundamentos para la gestión estratégica de la Identidad Corporativa*. Santiago, Chile. Libros de la empresa
- Capriotti, P. (2013). *Planificación estratégica de la Imagen Corporativa*. Málaga, España. Editorial IIRP.
- Chiavenato I., (2009). *Administración Teoría, proceso y práctica*. (6ta. Ed.). México: MC GRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (8ta. Ed.). CDMX, México. McGraw-Hill.

- Chaves, N. (2006). La imagen corporativa: teoría y práctica de la identificación institucional. Editorial Gustavo Gili. Barcelona.
- Day, R. (2005). Cómo escribir y publicar trabajos científicos. Washington DC, USA. Editorial Oryx Press.
- Duborin, A. (2000). Fundamentos de Administración. (5ta. Ed.). México: Internacional Thomson
- Enríquez, J. (2016). Los procesos administrativos y su influencia en la imagen corporativa de la empresa Cormirey del cantón Machala. (Tesis de grado). Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador.
- González, F. (2014): Mercadotecnia estratégica: teoría e impacto en las unidades de información. Impreso por la Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Gonzales, M. (2014). Imagen corporativa en instituciones públicas de la ciudad de Quito, caso de estudio: Corporación nacional de telecomunicaciones (CNT)–análisis de estrategias vinculadas al cliente interno (tesis de post grado). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. (5ta Ed), CDMX, México. McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ta Ed). CDMX, México. McGraw-Hill.
- Hidalgo, A. (2016). La gestión administrativa en el colegio “Jatari Unancha” y su incidencia en la imagen institucional. (Tesis de grado). Universidad nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador.
- Koontz, H., Weihrich, H., Cannice, M. (2012) Administración: una perspectiva global y empresarial. (14va. Ed.) México: MCGRAW-HILL.
- Kotler, P. y Armstrong, G. (2013). Fundamentos de Marketing. CDMX, México. Editorial Pearson educación.

- Lamilla, M. (2017). Gestión administrativa y su influencia en la imagen corporativa del complejo San pablo de la ciudad de Babahoyo. (Tesis de grado). Universidad técnica de Babahoyo, Babahoyo, Ecuador.
- Manes, J. (2005). Gestión Estratégica Para Instituciones Educativas. Buenos aires, Argentina: GRANICA.
- Ocampos, L. y Valencia, S. (2017). Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la red asistencial Essalud - Tumbes. (Tesis de grado). Universidad nacional de Tumbes, Tumbes, Perú.
- Pintado, T y Sánchez, J. (2013). Imagen corporativa. Influencia en la gestión empresarial. Madrid, España. ESIC EDITORIAL.
- Pulso Perú (10 de febrero, 2015). Perú21 (166393). Recuperado de <http://peru21.pe/lima/pulso-peru-mayoria-peruanos-prefieren-educacion-privada-166393>.
- Raya, J. (2015). Programa de responsabilidad social e imagen institucional de la empresa maderera Sullana-EMSA S.A Challhuahuacho Apurímac. (Tesis de grado). Universidad nacional de san Antonio Abad del cusco, cusco, Perú.
- Reyes Ponce, A., (2004). Administración Moderna. (1era. Ed.). México: LIMUSA.
- Robbins, S. (1987). Teoría de la organización, Prentice Hall, Englewood Cliffs (USA).
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima, Perú. Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Stoner, J. (1996). Administración. México: Pearson Education.
- Tamayo, M. (2015). El proceso de la investigación científica. Balderas, México. Noriega editores.
- Tejada A. (2003). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Colombia: UDN.

UNESCO 2017. Rendir cuentas en el ámbito de la educación: cumplir nuestros compromisos. Recuperado de http://www.ungei.org/resources/files/Spanish_Summary.pdf.

Valle, E. (2015). La gestión administrativa y la imagen institucional de la institución educativa N°7073 de la UGEL N° 01. (Tesis de post grado) Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

Veintimilla, E. (2014). La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la empresa agrícola prieto s.a. del cantón pasaje (tesis de grado) Universidad técnica de Machala, Machala, Ecuador.

Anexos

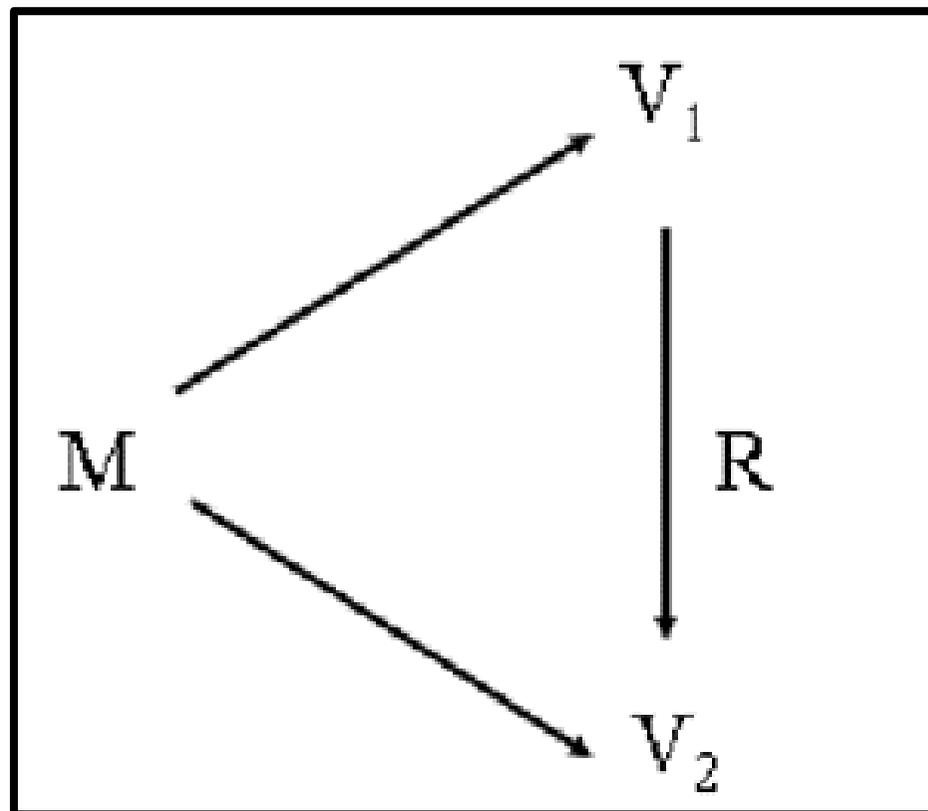
Anexo 1: Diseño de investigación.

Dónde: M = La muestra del trabajo investigativo.

V1 = Medida de la variable gestión administrativa,

V2 = Medida de la variable imagen corporativa.

r = Correlación de V1 y V2



Anexo 2. Operacionalización de la variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
La gestión administrativa es la dirección de las actividades de una organización, ya sea lucrativa o no, en ella se aborda la planeación, organización (estructura), dirección y control de las actividades separadas por la división del trabajo que ocurren dentro de la organización	La gestión administrativa va a medirse desde la elaboración de un cuestionario que fue validado por expertos en la materia, donde se valora cuatro dimensiones con 36 reactivos, para luego clasificarlos en tres niveles: Bajo, medio y alto.	Planeación	-Definir objetivos.	1,2	1. Malo. 2. Regular. 3. Bueno.	Bajo: 36-71 Medio: 72- 107 Alto: 108-144
			- Verificar las cosas hoy.	3,4		
			- Desarrollar premisas.	5,6		
			- Alcance de objetivos.	7,8		
			- Acciones necesarias.	9,10		
		Organización	-Definir el trabajo.	11,12		
			-Agrupar las actividades	13,14		
			-Designar responsables.	15,16		
			-Asignar los recursos.	17,18		
			-Coordinar los esfuerzos	19,20		
		Dirección	-Dirigir esfuerzos.	21,22		
			-Comunicar.	23,24		
			-Dirigir.	25,26		
			-Motivar.	27,28		
		Control	-Definición de estándares.	29,30		
			-Monitoreo	31,32		
-Comparación de resultados	33,34					
- Medidas correctivas	35,36					

Adaptado de Chiavenato (2013). Introducción a la Teoría General de la Administración

Anexo 3. Operacionalización de la variable 2: Imagen corporativa

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
La imagen corporativa es la estructura mental de la organización que se forman los públicos, como resultado del procesamiento de toda la información relativa a la organización, Es por ello que las organizaciones tendrán en cuenta la claridad de su información con relación al producto o servicio que ofrecerán ya que ese concepto entendido se basara en la aceptación del público	La imagen corporativa va a medirse desde la elaboración de un cuestionario que fue validado por expertos, donde se valora dos dimensiones con 20 reactivos, para luego clasificarlos en tres niveles: Bajo, medio y alto.	Estructura	-Estructura mental	1,2,3,4,5	1. Malo. 2. Regular. 3. Bueno	Bajo: 20-23 Medio: 24-29 Alto: 30-40
			- Formación de los públicos.	6,7,8,9,10		
		Formación	-Resultado del procesamiento.	11,12,13,14,15		
			-Información relativa	16,17,18,19,20		

Adaptado de Capriotti (2013). Planificación estratégica de la Imagen Corporativa.

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El presente cuestionario es parte de una investigación titulada “Gestión administrativa y su relación en la imagen corporativa de la I.E. N° 121 Virgen de Fátima del distrito de San Juan de Lurigancho, 2018”, llevado a cabo por el Bach. Cuentas Carrera, Pedro Alexis estudiante de la Universidad César Vallejo, el cual tiene fines únicamente académicos, por tal motivo se mantendrá completa y absoluta discreción.

A continuación, se muestra la escala de valoración de los ítems propuestos en el cuestionario:

Escala Valorativa		
Malo	Regular	Bueno
1	2	3

Ítems o preguntas	1	2	3
Dimensión 1: Planeación	MA	RE	BU
1.- Las metas y objetivos estratégicos planteados por la dirección durante su gestión.			
2.- La metodología desarrollada para el alcance de los objetivos de la I.E.			
3.- El desarrollo de las actividades administrativas para cumplir con las exigencias de los padres.			
4.- Las estrategias previstas por la dirección enfocada al nivel de enseñanza de los alumnos en comparación a otras I.E.			
5.- La apreciación de los distintos puntos de vistas como alternativa de ayuda para el logro de los objetivos trazados por la I.E.			
6.- Los aportes de los trabajadores en las actividades futuras debe de estar ligado con la realidad que se encuentra la I.E			

7.- La implementación de la tecnología es muy importante para que los alumnos logren captar las enseñanzas diarias desarrolladas en aula.			
8.- La implementación de los foros y blog contribuyen al complemento de las clases diarias.			
9.- Las medidas tomadas por la IE para resolver incidencias contribuyen con mejorar su reputación			
10.-Las acciones tomadas por los docentes para afrontar discusiones, peleas, accidentes, etc dentro del aulas.			
Dimensión 2: Organización	MA	RE	BU
11.- La estructura organizacional es la adecuada para el cumplimiento de los objetivos institucionales			
12.- La asignación de los cargos contribuye con las exigencias impuestas por la I.E.			
13.- La estructura organizacional facilita la comunicación entre los niveles de la institución			
14.- La estructura organizacional establecida por la I.E cumple con los valores institucionales, exigencias y calidad educativa			
15.- El desempeño de los trabajadores cumple y contribuye con la continuidad de la IE.			
16.- La evaluación del desempeño de los empleados suele estar a cargo de los encargados del área administrativa			
17.- La Dirección brinda los recursos necesarios para desempeñar las funciones en la IE.			
18.- El personal se encuentra capacitado para el uso de los recursos audiovisuales, informáticos y tecnológicos que complementen la enseñanza en las clases.			
19.- La I.E. cuenta con un buen ambiente de compañerismo entre los docentes, personal administrativo y directivos.			
20.- La comunicación y coordinaciones entre las áreas administrativas son las deseadas			
Dimensión 3: Dirección	MA	RE	BU

21.- El desarrollo por cumplir las metas propuestas en el año escolar.			
22.- Las supervisiones periódicas que se están dando por lograr la eficiencia en las funciones.			
23.- La comunicación asertiva al momento de plantear las estrategias			
24.- La comunicación con sus superiores.			
25.- El manejo de habilidades como el liderazgo por parte de los directivos			
26.- La interpretación de los planes e instrucciones por parte de los responsables de área son claras			
27.- La motivación en ambiente laboral para el desarrollo de funciones			
28.- Las actividades festivas en el desarrollo e interacción educativo			
Dimensión 4: Control	MA	RE	BU
29.- El honorario percibido por sus horas trabajadas.			
30.- Las horas trabajadas para contribuir con los objetivos			
31.- Los responsables de las áreas son los idóneos para evaluar el desempeño diario.			
32.- Los lineamientos en las funciones educativas.			
33.- El desempeño de los directivos en los últimos años			
34.- Las funciones administrativas y educativas deban ser modificadas cada año.			
35.- El actuar voluntariamente tomando acciones correctivas fuera de su responsabilidad son las correctas.			
36.- Las acciones correctivas tomadas para fidelizar a los padres.			

Muchas gracias

Anexo 5. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA IMAGEN CORPORATIVA

El presente cuestionario es parte de una investigación titulada “Gestión administrativa y su relación en la imagen corporativa de la I.E. N° 121 Virgen de Fátima del distrito de San Juan de Lurigancho, 2018”, llevado a cabo por el Bach. Cuentas Carrera, Pedro Alexis estudiante de la Universidad César Vallejo, el cual tiene fines únicamente académicos, por tal motivo se mantendrá completa y absoluta discreción.

A continuación, se muestra la escala de valoración de los ítems propuestos en el cuestionario:

Escala Valorativa		
Malo	Regular	Bueno
1	2	3

Ítems o preguntas	1	2	3
Dimensión 1: Estructura mental	MA	RE	BU
1.- La metodología de enseñanza aplicada en el grado anterior			
2.- La seguridad integral dentro y fuera de la IE.			
3.- La comunicación asertiva dentro y fuera de aula.			
4.- Las actividades integradoras como medio de confraternidad en años anteriores.			
5.- La escuela de padres como seguimiento de las habilidades del alumnado.			
6.- La confianza de los padres por la enseñanza brindada en la IE			
7.- La participación de los padres en las actividades educativas propuestas por la IE			
8.- Los lazos de confianza basados en una comunicación asertiva entre alumnos y docentes.			
9.- El grado de compañerismo entre alumnos			

10.- La satisfacción de los padres en temas de infraestructura de la IE			
Dimensión 2: Formación	MA	RE	BU
11.- El desempeño de los docentes en aula por años anteriores para contribuir en la credibilidad de la IE			
12.- La percepción profesional que tienen los padres por los directivos			
13.- La percepción de los padres y el alumnado por mejoras en la infraestructura			
14.- La seguridad en la zona como factor influyente en decisiones de los padres			
15.- El nivel de profesionalismo de los docentes permite diferenciarse de otras IE.			
16.- Que percepción tienen los padres acerca de las directivas propuestas como pilares para el desarrollo educativo			
17.- Que percepción tienen los padres para recomendar a la IE a su círculo cercano.			
18.- Que comentarios le mencionan los padres acerca de la calidad educativa en relación a otras IE			
19.- Que percepción tiene los padres acerca de la comunicación asertiva realizada dentro y fuera de aula.			
20.- Que percepción tienen los padres acerca del desarrollo educativo de sus hijos en los últimos periodos.			

Muchas gracias

Anexo 6. Escala de grado de relación.

Grado de Relación

-0.90	=	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	=	Correlación negativa muy considerable.
-0.50	=	Correlación negativa media.
-0.25	=	Correlación negativa débil.
-0.10	=	Correlación negativa muy débil.
0.00	=	No existe relación alguna entre las variables.
+0.10	=	Correlación positiva muy débil.
+0.25	=	Correlación positiva débil.
+0.50	=	Correlación positiva media.
+0.75	=	Correlación positiva considerable.
+0.90	=	Correlación positiva muy correlación positiva media, fuerte.
+1.00	=	Correlación positiva perfecta.

Nota: Hernández et al. (2016).

Anexo 7
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA.

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: GESTION ADMINISTRATIVA							
	PLANEACION							
1	Las metas y objetivos estratégicos planteados por la dirección durante su gestión.	X		X		X		
2	La metodología desarrollada para el alcance de los objetivos de la I.E.	X		X		X		
3	El desarrollo de las actividades administrativas para cumplir con las exigencias de los padres.	X		X		X		
4	Las estrategias previstas por la dirección enfocada al nivel de enseñanza de los alumnos en comparación a otras I.E.	X		X		X		
5	La apreciación de los distintos puntos de vistas como alternativa de ayuda para el logro de los objetivos trazados por la I.E.	X		X		X		
6	Los aportes de los trabajadores en las actividades futuras debe de estar ligado con la realidad que se encuentra la I.E	X		X		X		

7	La implementación de la tecnología es muy importante para que los alumnos logren captar las enseñanzas diarias desarrolladas en aula.	X		X		X		
8	La implementación de los foros y blog contribuyen al complemento de las clases diarias.	X		X		X		
9	Las medidas tomadas por la IE para resolver incidencias contribuyen con mejorar su reputación	X		X		X		
10	Las acciones tomadas por los docentes para afrontar discusiones, peleas, accidentes, etc dentro del aulas.	X		X		X		
	ORGANIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
11	La estructura organizacional es la adecuada para el cumplimiento de los objetivos institucionales	X		X		X		
12	La asignación de los cargos contribuye con las exigencias impuestas por la I.E.	X		X		X		
13	La estructura organizacional facilita la comunicación entre los niveles de la institución	X		X		X		
14	La estructura organizacional establecida por la I.E cumple con los valores institucionales, exigencias y calidad educativa	X		X		X		

15	El desempeño de los trabajadores cumple y contribuye con la continuidad de la IE.	X		X		X		
16	La evaluación del desempeño de los empleados suele estar a cargo de los encargados del área administrativa	X		X		X		
17	La Dirección brinda los recursos necesarios para desempeñar las funciones en la IE.	X		X		X		
18	El personal se encuentra capacitado para el uso de los recursos audiovisuales, informáticos y tecnológicos que complementen la enseñanza en las clases.	X		X		X		
19	La I.E. cuenta con un buen ambiente de compañerismo entre los docentes, personal administrativo y directivos.	X		X		X		
20	La comunicación y coordinaciones entre las áreas administrativas son las deseadas	X		X		X		
	DIRECCION	Si	No	Si	No	Si	No	
21	El desarrollo por cumplir las metas propuestas en el año escolar.	X		X		X		

22	Las supervisiones periódicas que se están dando por lograr la eficiencia en las funciones.	X		X		X		
23	La comunicación asertiva al momento de plantear las estrategias	X		X		X		
24	La comunicación con sus superiores.	X		X		X		
25	El manejo de habilidades como el liderazgo por parte de los directivos	X		X		X		
26	La interpretación de los planes e instrucciones por parte de los responsables de área son claras	X		X		X		
27	La motivación en ambiente laboral para el desarrollo de funciones	X		X		X		
28	Las actividades festivas en el desarrollo e interacción educativo	X		X		X		
	CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
29	El honorario percibido por sus horas trabajadas.	X		X		X		
30	Las horas trabajadas para contribuir con los objetivos	X		X		X		
31	Los responsables de las áreas son los idóneos para evaluar el desempeño diario.	X		X		X		

32	Los lineamientos en las funciones educativas.	X		X		X		
33	El desempeño de los directivos en los últimos años	X		X		X		
34	Las funciones administrativas y educativas deban ser modificadas cada año.	X		X		X		
35	El actuar voluntariamente tomando acciones correctivas fuera de su responsabilidad son las correctas.	X		X		X		
36	Las acciones correctivas tomadas para fidelizar a los padres.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y Nombres del juez evaluador: Dr. Cifuentes La Rosa, Cesar **DNI: 09534164**

Especialidad del evaluador: Dr. Administración de Negocios.

15 de Noviembre del 2018



Dr. Cifuentes La Rosa, Cesar

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

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

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: GESTION ADMINISTRATIVA							
	PLANEACION							
1	Las metas y objetivos estratégicos planteados por la dirección durante su gestión.	X		X		X		
2	La metodología desarrollada para el alcance de los objetivos de la I.E.	X		X		X		
3	El desarrollo de las actividades administrativas para cumplir con las exigencias de los padres.	X		X		X		
4	Las estrategias previstas por la dirección enfocada al nivel de enseñanza de los alumnos en comparación a otras I.E.	X		X		X		
5	La apreciación de los distintos puntos de vistas como alternativa de ayuda para el logro de los objetivos trazados por la I.E.	X		X		X		
6	Los aportes de los trabajadores en las actividades futuras debe de estar ligado con la realidad que se encuentra la I.E	X		X		X		

7	La implementación de la tecnología es muy importante para que los alumnos logren captar las enseñanzas diarias desarrolladas en aula.	X		X		X		
8	La implementación de los foros y blog contribuyen al complemento de las clases diarias.	X		X		X		
9	Las medidas tomadas por la IE para resolver incidencias contribuyen con mejorar su reputación	X		X		X		
10	Las acciones tomadas por los docentes para afrontar discusiones, peleas, accidentes, etc dentro del aulas.	X		X		X		
	ORGANIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
11	La estructura organizacional es la adecuada para el cumplimiento de los objetivos institucionales	X		X		X		
12	La asignación de los cargos contribuye con las exigencias impuestas por la I.E.	X		X		X		
13	La estructura organizacional facilita la comunicación entre los niveles de la institución	X		X		X		
14	La estructura organizacional establecida por la I.E cumple con los valores institucionales, exigencias y calidad educativa	X		X		X		

15	El desempeño de los trabajadores cumple y contribuye con la continuidad de la IE.	X		X		X		
16	La evaluación del desempeño de los empleados suele estar a cargo de los encargados del área administrativa	X		X		X		
17	La Dirección brinda los recursos necesarios para desempeñar las funciones en la IE.	X		X		X		
18	El personal se encuentra capacitado para el uso de los recursos audiovisuales, informáticos y tecnológicos que complementen la enseñanza en las clases.	X		X		X		
19	La I.E. cuenta con un buen ambiente de compañerismo entre los docentes, personal administrativo y directivos.	X		X		X		
20	La comunicación y coordinaciones entre las áreas administrativas son las deseadas	X		X		X		
	DIRECCION	Si	No	Si	No	Si	No	
21	El desarrollo por cumplir las metas propuestas en el año escolar.	X		X		X		

22	Las supervisiones periódicas que se están dando por lograr la eficiencia en las funciones.	X		X		X		
23	La comunicación asertiva al momento de plantear las estrategias	X		X		X		
24	La comunicación con sus superiores.	X		X		X		
25	El manejo de habilidades como el liderazgo por parte de los directivos	X		X		X		
26	La interpretación de los planes e instrucciones por parte de los responsables de área son claras	X		X		X		
27	La motivación en ambiente laboral para el desarrollo de funciones	X		X		X		
28	Las actividades festivas en el desarrollo e interacción educativo	X		X		X		
	CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
29	El honorario percibido por sus horas trabajadas.	X		X		X		
30	Las horas trabajadas para contribuir con los objetivos	X		X		X		
31	Los responsables de las áreas son los idóneos para evaluar el desempeño diario.	X		X		X		

32	Los lineamientos en las funciones educativas.	X		X		X		
33	El desempeño de los directivos en los últimos años	X		X		X		
34	Las funciones administrativas y educativas deban ser modificadas cada año.	X		X		X		
35	El actuar voluntariamente tomando acciones correctivas fuera de su responsabilidad son las correctas.	X		X		X		
36	Las acciones correctivas tomadas para fidelizar a los padres.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y Nombres del juez evaluador: Mg. Flores Bolívar, Luis Alberto DNI: 10352413

Especialidad del evaluador: Mg. Gestión Pública.

15 de Noviembre del 2018



Mg. Flores Bolívar, Luis Alberto

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

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

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: GESTION ADMINISTRATIVA							
	PLANEACION							
1	Las metas y objetivos estratégicos planteados por la dirección durante su gestión.	X		X		X		
2	La metodología desarrollada para el alcance de los objetivos de la I.E.	X		X		X		
3	El desarrollo de las actividades administrativas para cumplir con las exigencias de los padres.	X		X		X		
4	Las estrategias previstas por la dirección enfocada al nivel de enseñanza de los alumnos en comparación a otras I.E.	X		X		X		
5	La apreciación de los distintos puntos de vistas como alternativa de ayuda para el logro de los objetivos trazados por la I.E.	X		X		X		
6	Los aportes de los trabajadores en las actividades futuras debe de estar ligado con la realidad que se encuentra la I.E	X		X		X		

7	La implementación de la tecnología es muy importante para que los alumnos logren captar las enseñanzas diarias desarrolladas en aula.	X		X		X		
8	La implementación de los foros y blog contribuyen al complemento de las clases diarias.	X		X		X		
9	Las medidas tomadas por la IE para resolver incidencias contribuyen con mejorar su reputación	X		X		X		
10	Las acciones tomadas por los docentes para afrontar discusiones, peleas, accidentes, etc dentro del aulas.	X		X		X		
	ORGANIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
11	La estructura organizacional es la adecuada para el cumplimiento de los objetivos institucionales	X		X		X		
12	La asignación de los cargos contribuye con las exigencias impuestas por la I.E.	X		X		X		
13	La estructura organizacional facilita la comunicación entre los niveles de la institución	X		X		X		
14	La estructura organizacional establecida por la I.E cumple con los valores institucionales, exigencias y calidad educativa	X		X		X		

15	El desempeño de los trabajadores cumple y contribuye con la continuidad de la IE.	X		X		X		
16	La evaluación del desempeño de los empleados suele estar a cargo de los encargados del área administrativa	X		X		X		
17	La Dirección brinda los recursos necesarios para desempeñar las funciones en la IE.	X		X		X		
18	El personal se encuentra capacitado para el uso de los recursos audiovisuales, informáticos y tecnológicos que complementen la enseñanza en las clases.	X		X		X		
19	La I.E. cuenta con un buen ambiente de compañerismo entre los docentes, personal administrativo y directivos.	X		X		X		
20	La comunicación y coordinaciones entre las áreas administrativas son las deseadas	X		X		X		
	DIRECCION	Si	No	Si	No	Si	No	
21	El desarrollo por cumplir las metas propuestas en el año escolar.	X		X		X		

22	Las supervisiones periódicas que se están dando por lograr la eficiencia en las funciones.	X		X		X		
23	La comunicación asertiva al momento de plantear las estrategias	X		X		X		
24	La comunicación con sus superiores.	X		X		X		
25	El manejo de habilidades como el liderazgo por parte de los directivos	X		X		X		
26	La interpretación de los planes e instrucciones por parte de los responsables de área son claras	X		X		X		
27	La motivación en ambiente laboral para el desarrollo de funciones	X		X		X		
28	Las actividades festivas en el desarrollo e interacción educativo	X		X		X		
	CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
29	El honorario percibido por sus horas trabajadas.	X		X		X		
30	Las horas trabajadas para contribuir con los objetivos	X		X		X		
31	Los responsables de las áreas son los idóneos para evaluar el desempeño diario.	X		X		X		

32	Los lineamientos en las funciones educativas.	X		X		X		
33	El desempeño de los directivos en los últimos años	X		X		X		
34	Las funciones administrativas y educativas deban ser modificadas cada año.	X		X		X		
35	El actuar voluntariamente tomando acciones correctivas fuera de su responsabilidad son las correctas.	X		X		X		
36	Las acciones correctivas tomadas para fidelizar a los padres.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y Nombres del juez evaluador: Dr. Delgado Arenas, Raúl **DNI: 10366449**

Especialidad del evaluador: PhD en Evaluación e Investigación

15 de Noviembre del 2018

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Dr. Delgado Arenas, Raúl

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

	Dimensión 2: IMAGEN CORPORATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
	ESTRUCTURA MENTAL							
1	La metodología de enseñanza aplicada en el grado anterior	X		X		X		
2	La seguridad integral dentro y fuera de la IE.	X		X		X		
3	La comunicación asertiva dentro y fuera de aula.	X		X		X		
4	Las actividades integradoras como medio de confraternidad en años anteriores.	X		X		X		
5	La escuela de padres como seguimiento de las habilidades del alumnado.	X		X		X		
6	La confianza de los padres por la enseñanza brindada en la IE	X		X		X		
7	La participación de los padres en las actividades educativas propuestas por la IE	X		X		X		
8	Los lazos de confianza basados en una comunicación asertiva entre alumnos y docentes.	X		X		X		
9	El grado de compañerismo entre alumnos	X		X		X		

10	La satisfacción de los padres en temas de infraestructura de la IE	X		X		X		
	FORMACION	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
11	El desempeño de los docentes en aula por años anteriores para contribuir en la credibilidad de la IE	X		X		X		
12	La percepción profesional que tienen los padres por los directivos	X		X		X		
13	La percepción de los padres y el alumnado por mejoras en la infraestructura	X		X		X		
14	La seguridad en la zona como factor influyente en decisiones de los padres	X		X		X		
15	El nivel de profesionalismo de los docentes permite diferenciarse de otras IE.	X		X		X		
16	Que percepción tienen los padres acerca de las directivas propuestas como pilares para el desarrollo educativo	X		X		X		
17	Que percepción tienen los padres para recomendar a la IE a su círculo cercano.	X		X		X		
18	Que comentarios le mencionan los padres acerca de la calidad educativa en relación a otras IE	X		X		X		

19	Que percepción tiene los padres acerca de la comunicación asertiva realizada dentro y fuera de aula.	X		X		X		
20	Que percepción tienen los padres acerca del desarrollo educativo de sus hijos en los últimos periodos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y Nombres del juez evaluador: Dr. Cifuentes La Rosa, Cesar **DNI: 09534164**

Especialidad del evaluador: Dr. Administración de Negocios.

15 de Noviembre del 2018



Dr. Cifuentes La Rosa, Cesar

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

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

	Dimensión 2: IMAGEN CORPORATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
	ESTRUCTURA MENTAL							
1	La metodología de enseñanza aplicada en el grado anterior	X		X		X		
2	La seguridad integral dentro y fuera de la IE.	X		X		X		
3	La comunicación asertiva dentro y fuera de aula.	X		X		X		
4	Las actividades integradoras como medio de confraternidad en años anteriores.	X		X		X		
5	La escuela de padres como seguimiento de las habilidades del alumnado.	X		X		X		
6	La confianza de los padres por la enseñanza brindada en la IE	X		X		X		
7	La participación de los padres en las actividades educativas propuestas por la IE	X		X		X		
8	Los lazos de confianza basados en una comunicación asertiva entre alumnos y docentes.	X		X		X		
9	El grado de compañerismo entre alumnos	X		X		X		

10	La satisfacción de los padres en temas de infraestructura de la IE	X		X		X		
	FORMACION	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
11	El desempeño de los docentes en aula por años anteriores para contribuir en la credibilidad de la IE	X		X		X		
12	La percepción profesional que tienen los padres por los directivos	X		X		X		
13	La percepción de los padres y el alumnado por mejoras en la infraestructura	X		X		X		
14	La seguridad en la zona como factor influyente en decisiones de los padres	X		X		X		
15	El nivel de profesionalismo de los docentes permite diferenciarse de otras IE.	X		X		X		
16	Que percepción tienen los padres acerca de las directivas propuestas como pilares para el desarrollo educativo	X		X		X		
17	Que percepción tienen los padres para recomendar a la IE a su círculo cercano.	X		X		X		
18	Que comentarios le mencionan los padres acerca de la calidad educativa en relación a otras IE	X		X		X		

19	Que percepción tiene los padres acerca de la comunicación asertiva realizada dentro y fuera de aula.	X		X		X		
20	Que percepción tienen los padres acerca del desarrollo educativo de sus hijos en los últimos periodos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y Nombres del juez evaluador: Mg. Flores Bolívar, Luis Alberto DNI: 10352413

Especialidad del evaluador: Mg. Gestión Pública.

15 de Noviembre del 2018



Mg. Flores Bolívar, Luis Alberto

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

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

	Dimensión 2: IMAGEN CORPORATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
	ESTRUCTURA MENTAL							
1	La metodología de enseñanza aplicada en el grado anterior	X		X		X		
2	La seguridad integral dentro y fuera de la IE.	X		X		X		
3	La comunicación asertiva dentro y fuera de aula.	X		X		X		
4	Las actividades integradoras como medio de confraternidad en años anteriores.	X		X		X		
5	La escuela de padres como seguimiento de las habilidades del alumnado.	X		X		X		
6	La confianza de los padres por la enseñanza brindada en la IE	X		X		X		
7	La participación de los padres en las actividades educativas propuestas por la IE	X		X		X		
8	Los lazos de confianza basados en una comunicación asertiva entre alumnos y docentes.	X		X		X		
9	El grado de compañerismo entre alumnos	X		X		X		

10	La satisfacción de los padres en temas de infraestructura de la IE	X		X		X		
	FORMACION	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
11	El desempeño de los docentes en aula por años anteriores para contribuir en la credibilidad de la IE	X		X		X		
12	La percepción profesional que tienen los padres por los directivos	X		X		X		
13	La percepción de los padres y el alumnado por mejoras en la infraestructura	X		X		X		
14	La seguridad en la zona como factor influyente en decisiones de los padres	X		X		X		
15	El nivel de profesionalismo de los docentes permite diferenciarse de otras IE.	X		X		X		
16	Que percepción tienen los padres acerca de las directivas propuestas como pilares para el desarrollo educativo	X		X		X		
17	Que percepción tienen los padres para recomendar a la IE a su círculo cercano.	X		X		X		
18	Que comentarios le mencionan los padres acerca de la calidad educativa en relación a otras IE	X		X		X		

19	Que percepción tiene los padres acerca de la comunicación asertiva realizada dentro y fuera de aula.	X		X		X		
20	Que percepción tienen los padres acerca del desarrollo educativo de sus hijos en los últimos periodos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y Nombres del juez evaluador: Dr. Delgado Arenas, Raúl **DNI: 10366449**

Especialidad del evaluador: PhD en Evaluación e Investigación

15 de Noviembre del 2018



Dr. Delgado Arenas, Raúl

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo 8: Solicitud de autorización para la aplicación del instrumento



PERU
Ministerio
de Educación

"Año del diálogo y la reconciliación nacional"



SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR UNA
ENCUESTA AL PERSONAL DE LA INSTITUCION
EDUCATIVA.

Señora Lic.
SABY LLANOS ALMONACID.
Directora de la I.E N° 121 "Virgen de Fátima".
Presente.

S.D.

Yo, Pedro Alexis Cuentas Carrera, con DNI 44138625 con domicilio en Av. Circunvalación Mz O6 lt. 15 Urb. Mariscal Cáceres en el distrito de San Juan de Lurigancho, con teléfono celular N° 974158919, con todo respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que, estando cursando estudios de post grado y siendo requisito indispensable la realización del instrumento (encuesta) para la evaluación de mi trabajo de investigación cuyo tema es "Gestión administrativa y su relación en la imagen corporativa de la I.E. 121 "Virgen de Fátima" del distrito de San Juan de Lurigancho – 2018", por ello me presento y le solicito a su digno despacho acceder a las facilidades para el trabajo de campo dirigido al personal de esta prestigiosa institución.

Por lo expuesto:

Ruego a Usted, tenga a bien acceder a mi solicitud, por ser de justicia.

San Juan de Lurigancho, 09 de Diciembre del 2018.

Pedro Alexis, Cuentas Carrera
DNI 44138625



Dra. Saby Llanos Almonacid

Avenid nuevo Perú MZ
D LOTE 8-9, San Juan
de Lurigancho, Lima,
Perú.

Anexo 9: Base de datos

N°	Variable 1: Gestión administrativa																																				V1	V1							
	D1: Planeación											Variable 1: Gestion administrativa										D3: Dirección								D4: Control								D1	D2	D3	D4	TOT			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TD1	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TD2	21	22	23	24	25	26	27	28	TD3	29	30	31	32	33		34	35	36	TD4				
1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	2	3	3	3	3	3	2	28	3	2	3	2	2	3	2	3	20	2	3	2	3	2	2	3	3	20	94	26	28	20	20	94
2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	24	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	23	3	2	3	2	2	2	3	19	2	2	2	2	2	3	3	3	19	85	24	23	19	19	85
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28	3	3	2	3	3	3	2	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	3	3	3	23	103	28	28	24	23	103	
4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	26	2	2	2	2	3	2	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	3	3	3	23	98	26	25	24	23	98	
5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	28	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	97	21	28	24	24	97
6	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	2	2	3	3	2	3	3	21	2	2	2	3	3	2	2	3	19	82	22	20	21	19	82
7	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	28	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	3	3	3	3	3	3	22	103	28	29	24	22	103	
8	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	27	3	2	3	2	2	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	2	2	22	2	2	2	3	3	3	2	2	19	95	27	27	22	19	95
9	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	106	29	29	24	24	106	
10	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21	2	2	2	2	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	3	3	3	23	93	21	25	24	23	93	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	23	3	2	3	3	3	2	2	20	2	2	3	2	3	3	3	3	21	85	21	23	20	21	85
12	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	22	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	24	3	3	3	3	3	2	3	23	2	2	3	2	3	3	3	3	21	90	22	24	23	21	90
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	93	20	25	24	24	93	
14	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	21	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	3	3	3	19	78	22	21	16	19	78
15	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	2	2	3	2	2	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	94	21	25	24	24	94	
16	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	27	2	2	2	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	3	3	3	3	3	3	22	100	27	27	24	22	100	
17	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	22	2	2	3	2	2	2	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	2	2	3	3	3	3	21	92	22	25	24	21	92	
18	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	23	2	2	2	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	3	3	3	23	95	23	25	24	23	95	
19	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	26	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	2	3	3	3	3	3	23	2	3	3	3	3	2	3	3	22	100	26	29	23	22	100	
20	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	26	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	3	3	3	2	3	2	20	99	26	29	24	20	99	
21	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	26	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	3	3	3	2	3	2	20	99	26	29	24	20	99	

22	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	24	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	3	3	3	3	2	3	21	96	24	27	24	21	96
23	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	2	3	3	23	93	22	24	24	23	93
24	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	2	3	2	2	3	3	2	20	2	2	3	3	2	3	2	3	20	81	21	20	20	20	81
25	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	24	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	100	24	28	24	24	100
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	24	2	2	3	3	3	3	2	3	21	2	2	3	3	3	3	2	2	20	85	20	24	21	20	85
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	3	3	3	23	107	30	30	24	23	107	
28	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	24	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	27	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2	2	3	2	3	2	3	3	20	94	24	27	23	20	94
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	108	30	30	24	24	108	
30	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	95	21	26	24	24	95	
31	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	25	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	3	3	3	23	97	25	25	24	23	97	
32	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	27	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	2	3	23	101	27	27	24	23	101	
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	3	2	2	2	3	2	18	2	2	2	3	2	2	2	3	18	76	20	20	18	18	76
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21	3	2	2	3	2	2	3	3	20	2	2	2	2	2	2	3	2	17	78	20	21	20	17	78
35	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	22	3	2	2	3	2	2	2	2	18	3	3	2	2	2	3	2	3	20	81	21	22	18	20	81
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21	2	2	2	3	2	2	2	3	18	2	2	2	2	2	2	3	2	17	76	20	21	18	17	76
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	73	20	21	16	16	73	
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	2	2	3	2	2	2	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	84	21	20	19	24	84
39	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	23	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	3	2	2	17	77	23	21	16	17	77	
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	73	20	21	16	16	73	
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	72	20	20	16	16	72	
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	3	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	16	73	20	20	17	16	73	
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	3	2	2	3	2	2	18	74	20	20	16	18	74	
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	3	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	16	73	20	20	17	16	73	
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	22	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	74	20	22	16	16	74	
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	73	20	21	16	16	73	
47	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	23	3	2	3	3	3	2	2	20	2	2	3	2	3	3	3	3	21	85	21	23	20	21	85	

48	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	24	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	23	3	2	3	2	2	2	2	3	19	2	2	2	2	2	3	3	3	19	85	24	23	19	19	85
49	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	2	2	3	3	2	3	3	21	2	2	2	3	3	2	2	3	19	82	22	20	21	19	82
50	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	24	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	100	24	28	24	24	100	

N°	Variable 2: Imagen corporativa																					V2	
	D1: Estructura											D2: Formación											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TD1	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		TD2
1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	26	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	22	48
2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	27	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	23	50
3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	25	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	27	52
4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	28	52
5	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	23	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	27	50
6	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	21	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	26	47
7	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28	55
8	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	26	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	27	53
9	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	28	55
10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	27	56
11	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2	24	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	24	48
12	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	45
13	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	59
14	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	24	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27	51
15	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	59
16	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	24	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	27	51
17	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	24	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	23	47
18	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	26	52
19	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	27	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28	55
20	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	27	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	27	54
21	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	27	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	27	54
22	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	56
23	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	27	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	22	49
24	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	23	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	25	48
25	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	57
26	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	28	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	23	51
27	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	27	54
28	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	25	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	23	48
29	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	58
30	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	57
31	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	26	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	24	50
32	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	27	54
33	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	28	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21	49

V2		
D1	D2	TOT
26	22	48
27	23	50
25	27	52
24	28	52
23	27	50
21	26	47
27	28	55
26	27	53
27	28	55
29	27	56
24	24	48
25	20	45
29	30	59
24	27	51
29	30	59
24	27	51
24	23	47
26	26	52
27	28	55
27	27	54
27	27	54
27	29	56
27	22	49
23	25	48
28	29	57
28	23	51
27	27	54
25	23	48
29	29	58
28	29	57
26	24	50
27	27	54
28	21	49

34	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	26	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	47
35	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	24	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	23	47
36	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	24	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	20	44
37	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	27	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	46
38	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	46
39	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28	5	2	3	2	2	2	2	2	2	3	25	53
40	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	25	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	46
41	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21	43
42	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	23	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	20	43
43	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	47
44	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	23	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19	42
45	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	27	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	48
46	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	24	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	45
47	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	23	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	24	47
48	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	27	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	23	50
49	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	21	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	26	47
50	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	57

26	21	47
24	23	47
24	20	44
27	19	46
26	20	46
28	25	53
25	21	46
22	21	43
23	20	43
26	21	47
23	19	42
27	21	48
24	21	45
23	24	47
27	23	50
21	26	47
28	29	57

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **Sánchez Díaz Sebastián**, docente de la Escuela de posgrado y Programa académico **en maestría en Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo **campus Lima Este** asesor del artículo de revisión tesis, titulada:

“Gestión administrativa y su influencia en la imagen corporativa de la I.E. N° 121 Virgen de Fátima del distrito de San Juan de Lurigancho, 2018”.

del autor **Cuentas Carrera Pedro Alexis**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **18%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el artículo de revisión de tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima 18 de enero del 2019



Apellidos y Nombres del Asesor: Sánchez Díaz Sebastián	
DNI: 09834807	Firma 
ORCID: 0000-0002-0099-7694	