



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo e imagen institucional en la UGEL 09 Huaura
Huacho 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Cecilia Del Carmen Chambio Castañeda

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): CECILIA DEL CARMEN CHAMBIO CASTAÑEDA

Para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

LIDERAZGO E IMAGEN INSTITUCIONAL EN LA UGEL 09 HUAURA HUACHO 2018

Fecha: 30 de enero de 2019

Hora: 3:30 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Lidia Neyra Huamani

Firma: [Handwritten Signature]

SECRETARIO: Dra. Rosalia Zarate Barrial

Firma: [Handwritten Signature]

VOCAL: Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma: [Handwritten Signature]

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... Aprobada..... por..... mayoría.....

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

[Dotted lines for observations]

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

[Dotted lines for recommendations]

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

Dedicatoria

A Dios por darme la vida y guiarme en mi formación profesional, a mis seres queridos por su apoyo incondicional y a todos mis maestros quienes con sus conocimientos y experiencias contribuyeron a ser Maestra de vocación.

Agradecimiento

A la universidad César Vallejo y a todos los docentes de la escuela de postgrado por compartir experiencias, conocimientos y afectividad en el aula.

Al Director y plana docente de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipán del distrito de Hualmay por permitirme realizar mi trabajo de investigación.

A mis compañeros de aula, por su apoyo con sus ideas en el proceso de esta investigación. Gracias mil.

Declaración de autoría

Yo, Cecilia Del Carmen Chambio Castañeda, con documento de identidad DNI N° 09579820, en mi calidad de estudiante de la Escuela de Postgrado – Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima/filial Lima norte; declaro que la investigación académica titulado “Liderazgo e imagen institucional en la UGEL 09 Huaura Huacho 2018”, para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, siendo la autora del mismo. Por tanto declaro lo siguiente:

1. Las fuentes bibliográficas empleadas en el presente trabajo de investigación, identifican correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
2. Estamos considerando fuentes señaladas expresamente en este trabajo.
3. El presente trabajo de investigación es inédito, original, lo cual servirá plenamente para obtener el grado académico de doctor en gestión pública y gobernabilidad.
4. Considero que la revisión electrónica en búsqueda de plagios, es relevante
5. De comprobar el uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, enero de 2019

Cecilia Del Carmen Chambio Castañeda

DNI: 09579820

Presentación

Honorable miembros del Jurado, es oportuno presentar ante ustedes la Tesis titulada “Liderazgo e imagen institucional en la UGEL 09 Huaura Huacho 2018”, con el propósito de demostrar la relación entre las variables liderazgo e imagen institucional en la UGEL 09 en el periodo 2018 de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública. Espero cumplir con los requisitos de aprobación.

Índice

	Pág.
Carátula	I
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	29
1.4. Formulación del problema	45
1.5. Justificación del estudio	45
1.6. Hipótesis	46
1.7. Objetivos	47
II. Método	49
2.1. Diseño de investigación	50
2.2. Variables, operacionalización	51
2.3. Población y muestra	52
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	54
2.5. Métodos de análisis de datos	57
2.6. Aspectos éticos	57
III. Resultados	59
IV. Discusión	81
V. Conclusiones	84
VI. Recomendaciones	86
VII. Referencias	88

Anexos	92
Matriz de consistencia	93
Tabla de Operacionalización de variables.	95
Instrumentos	97
Matriz de datos.	102
Validación por Juicio de expertos.	107

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Operacionalización de la variable Liderazgo	51
Tabla 2.	Operacionalización de la variable Imagen institucional	52
Tabla 3.	Población de Docentes	53
Tabla 4.	Muestra de Docentes	53
Tabla 5.	Juicio de Expertos.	55
Tabla 6.	Valores de la correlación Rho de Spearman	56
Tabla 7.	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre el liderazgo.	60
Tabla 8.	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión	61
Tabla 9.	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión rediseño organizacional	62
Tabla 10.	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión gestión Enseñanza – Aprendizaje.	63
Tabla 11.	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión desarrollo personal	64
Tabla 12.	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la imagen institucional	65
Tabla 13.	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión calidad de servicio	66
Tabla 14.	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión aspectos sociales	67
Tabla 15.	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión elementos tangibles	68
Tabla 16.	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión accesibilidad	69
Tabla 17.	Análisis de contingencia entre el liderazgo e Imagen institucional	70

Tabla 18. Análisis de contingencia entre la Dirección e Imagen institucional	71
Tabla 19. Análisis de contingencia entre el rediseño organizacional e imagen institucional	73
Tabla 20. Análisis de contingencia entre la Gestión y evaluación e Imagen institucional	74
Tabla 21. Análisis de contingencia entre el desarrollo personal e imagen institucional	76
Tabla 22. Relación entre el liderazgo y la imagen institucional de la UGEL 09 Huaura - Huacho	77
Tabla 23. Relación entre la dimensión dirección y la imagen institucional de la UGEL 09 Huaura – Huacho	78
Tabla 24. Relación entre la dimensión rediseño organizacional y la imagen institucional de la UGEL 09 Huaura - Huacho	79
Tabla 25. Relación entre la dimensión gestión de la enseñanza - aprendizaje y la imagen institucional de la UGEL 09 Huaura - Huacho	79
Tabla 26. Relación entre la dimensión desarrollo personal y la imagen institucional de la UGEL 09 Huaura - Huacho	80

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Liderazgo	60
Figura 2. Dirección	61
Figura 3. Rediseño Organizacional	62
Figura 4. Gestión Evaluación	63
Figura 5. Desarrollo Personal	64
Figura 6. Imagen Institucional	65
Figura 7. Calidad de Servicio	66
Figura 8. Aspectos Sociales	67
Figura 9. Elementos Tangibles	68
Figura 10. Accesibilidad	69
Figura 11. Liderazgo e Imagen institucional	70
Figura 12. La Dirección e Imagen institucional	72
Figura 13. El rediseño organizacional e imagen institucional	73
Figura 14. La Gestión enseñanza – aprendizaje	75
Figura 15. El desarrollo personal e imagen institucional	76

Resumen

El propósito de este estudio fue determinar la relación que existe entre el liderazgo y la imagen institucional en la UGEL 09 Huaura - Huacho, 2018. El diseño de la investigación utilizado fue descriptivo - correlacional. La muestra estuvo constituida por 169 docentes sujetos a quienes se le aplicó una encuesta para obtener información sobre el liderazgo que ejercen las autoridades de la UGEL 09, asimismo se recogió información sobre la imagen institucional que perciben los docentes a través de un cuestionario.

Los hallazgos indicaron que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la imagen institucional de la UGEL 09 Huaura – Huacho se obtuvo un valor de correlación de Spearman de 0.840, representando una correlación positiva muy fuerte. Respecto a la dimensión dirección e imagen institucional de la UGEL 09, se determinó que existe una relación directa y significativa, la correlación de Spearman devolvió un valor de 0.858, representando una correlación positiva muy fuerte. Asimismo, existe una relación directa entre el rediseño organizacional y la imagen institucional de la UGEL 09, la correlación fue de 0.303, representando una correlación positiva media. Referente a la dimensión gestión de los programas de enseñanza- aprendizaje y la imagen institucional de la UGEL 09 la correlación fue de 0.687, representando una correlación positiva considerable.

Finalmente se determinó la relación directa y significativa entre el desarrollo del personal y la imagen institucional de la UGEL 09 con una correlación de 0.753, representando una correlación positiva considerable.

Palabras Claves: Liderazgo e Imagen institucional

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between leadership and institutional image in the UGEL 09 Huaura - Huacho, 2018. The design of the research used was descriptive - correlational. The sample consisted of 169 teachers who were subjected to a survey to obtain information on the leadership exercised by the authorities of the UGEL 09, as well as collecting information on the institutional image perceived by teachers through a questionnaire.

The findings indicated that there is a direct and significant relationship between the leadership and the institutional image of the UGEL 09 Huaura - Huacho a Spearman correlation value of 0.840 was obtained, representing a very strong positive correlation. Regarding the direction and institutional image dimension of UGEL 09, it was determined that there is a direct and significant relationship, the Spearman correlation returned a value of 0.858, representing a very strong positive correlation. Also, there is a direct relationship between the organizational redesign and the institutional image of UGEL 09, the correlation was 0.303, representing an average positive correlation. Concerning the management dimension of the teaching-learning programs and the institutional image of the UGEL 09, the correlation was 0.687, representing a considerable positive correlation.

Finally, the direct and significant relationship between staff development and the institutional image of UGEL 09 was determined with a correlation of 0.753, representing a considerable positive correlation.

Keywords: Leadership and Institutional Image

I. Introducción

El liderazgo, no sólo una cuestión de esfuerzo y dinamismo; de riesgos y ganancias; sino de proyección, de percepciones y contrastes; de audiencias ávidas de estímulos y mensajes.

Sánchez, 2010 lo define como: “aquella influencia que es positiva para todo el grupo, es decir, que ayuda al grupo a llevar a término su propósito, a conseguir objetivos, a mantener un buen funcionamiento, y a adaptarse a su entorno”. Se hace necesario que los directores de las organizaciones o todo aquel con personas a su cargo sea al mismo tiempo líder. Que ejerzan al tiempo poder institucional y poder personal. (Sanchez, 2010)

Es por ello que dirigentes, servidores públicos, emprendedores, políticos, artistas, ejecutivos y en general toda persona interesada en hacer de sí mismo un canal eficiente de comunicación para ganar ventajas competitivas están obligados a desarrollar un modelo de liderazgo y de imagen que les permita diferenciarse, posicionarse, competir, destacar y asumir con legitimidad los roles que la sociedad les asigna.

Estamos ante una sociedad cambiante, demandante, compleja, voluble, distinta. En construcción permanente de sí misma; sumida en una búsqueda interminable; sin orientación y sin referencias, no hay paradigmas, no hay antecedentes, no hay planes ni ideas claras. Alguien, debe –forzosamente– asumir el reto de darle contenido, dirección, sentido, dinamismo, velocidad y énfasis a tales cambios. Todos requieren de una u otra forma tener un referente claro de liderazgo, una figura que represente nuestros valores y aspiraciones, que asuma los retos y enfrente los riesgos, que coordine nuestros esfuerzos y quien al mismo tiempo sea el ejemplo y modelo a seguir, alguien que mantenga una visión clara de nuestras metas, motivando, inspirando al grupo para ser competitivo y dando claridad en el rumbo. En resumen, alguien que mantenga la unidad de propósito y este a la altura de las expectativas de gestión del usuario.

Por lo argumentado es importante el estudio de relacionar las variables Liderazgo e Imagen institucional teniendo como trabajo de campo a la Unidad Educativa de gestión Local (UGEL 09) para inferir su incidencia en la credibilidad

de la institución pública en el ámbito de su funcionamiento. Los resultados permitirán modificar o reajustar el modelo de ejercer liderazgo en la gestión, de brindar buen servicio educativo y por ende mejorar la imagen institucional. En la investigación se han logrado los objetivos propuestos en la tesis, así como la contrastación de las hipótesis planteadas teniendo como sustento los datos estadísticos obtenidos.

1.1 Realidad problemática

Actualmente las unidades de gestión educativa local (UGEL) exigen que sus funcionarios sean competentes en el marco de sus desempeños y capacidades para resolver los problemas y lograr la concretización del currículo de acuerdo a la política educativa del estado. En la Administración pública y organismos políticos, los altos cargos asumen el liderazgo de procesos de cambio, para los que se requiere una formación que desarrolle sus competencias directivas. Los líderes públicos necesitan formación a la hora de dirigir y motivar a sus equipos, comunicar con eficacia o estructurar su toma de decisiones.

Las organizaciones del Estado tienen una visión y una misión definidas, en algunas ocasiones son los objetivos estratégicos o las metas mismas las que no están totalmente claras, por lo que se dificulta entenderlas o cumplirlas lo cual no permite ejercer un liderazgo enfocado al logro de resultados propuestos. El líder de una organización, a pesar de sus capacidades de trazarse metas propias y muy alineadas a la organización, no lo alcanza; y son realmente las autoridades de mayor nivel jerárquico quienes deciden si es o no factible lo propuesto por el líder. (Herrera, 2011)

Al respecto, muchos directores de las UGEL no ejercen el liderazgo que le corresponden desviando la conducción de su gestión a objetivos que no están enmarcados a los fines de la educación y menos aún a la visión y misión del proyecto educativo local, simplemente una gestión centrada en el trámite de expedientes y expedición de resoluciones mas no en base a propuestas y proyectos de innovación administrativa, institucional y pedagógica acorde al

contexto de la jurisdicción estos hechos se observan en la jurisdicción de la UGEL 09 de Huaura Huacho.

Se evidencia claramente crisis administrativas en la gestión como negligencia funcional, abuso de autoridad, distorsión en aplicación de las normas, mala interpretación de las normas y sobre todo falta de ética y transparencia en la gestión la que ha generado desconfianza, denuncias, desaprobación en la evaluación de sus desempeños agudizando la crisis educativa de gestión local en diversas instituciones educativas, muy alejados en los objetivos educativos que apuesta el Estado. Esta situación no solo es evidente en la UGEL 09 sino en casi el 80% de las direcciones de UGEL.

La misión del Ministerio de Educación a través de los órganos desconcentrados (UGEL) es fortalecer las instituciones educativas enmarcándola en una gestión descentralizada, participativa, transparente y orientada a resultados; sin embargo, el liderazgo que ejercen los directores es incoherente con los propósitos enmarcados ,es por ello que la imagen institucional de las UGEL están desacreditadas por la pésima gestión y falta de perfil profesional para ejercer el cargo la cual debe contemplarse al momento de seleccionar los encargos directivos. Se requiere pues de un Director líder que sea asequible, carismático, inspire y realice la gestión educativa desde el punto de vista pedagógico.

Es importante analizar la importancia que ejerce el liderazgo en la gestión pública, que conduzca a las instituciones hacia la mejora, al cambio y al logro de sus objetivos a fin de acreditar su imagen y tenga una visión positiva de la sociedad y de sus usuarios, la educación es de todos y para todos. Es sabido que por medio de la imagen institucional los organismos del Estado “existen para los públicos”. La creación de una imagen institucional determina su existencia o inexistencia en el público ya no basta solamente con comunicar, ahora hay que existir para los públicos, es en este contexto que se plantea el proyecto de investigación para determinar la relación que existe entre el liderazgo y la imagen institucional de la UGEL 09 de Huaura – Huacho.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 A nivel Internacional

Reyes (2017) Desarrolló una investigación con el propósito de identificar desde la percepción de los estudiantes, las competencias y características que son necesarias para ejercer el liderazgo directivo y su relación con la gestión del Instituto Politécnico Nacional de México. Los métodos aplicados fueron de tipo cuantitativo y cualitativo con enfoque exploratorio y descriptivo. Los instrumentos utilizados fueron la entrevista a profundidad y el sondeo de opinión, primero para identificar la actuación del director y el segundo para identificar las competencias y características que los estudiantes consideran necesarias para que el director ejerza un liderazgo para una gestión eficaz. La muestra fue de tipo no probabilística con sujetos voluntarios; el primer sondeo se aplicó a 104 estudiantes de nivel medio superior y el segundo a 110 estudiantes, para un total de 224. En los resultados del primer sondeo se encontró que el 49% de los estudiantes reportó estar parcialmente de acuerdo con la actuación de su director. En el segundo sondeo, se encontró que el 60% de los estudiantes considera que el liderazgo de su director es adecuado. En cuanto a las competencias directivas para una gestión eficaz, el 71% de los estudiantes considera como las más importantes: trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, toma de decisiones y manejo de conflictos; las medianamente importantes (con el 29%), negociación, delegación, gestión estratégica y autoconocimiento. Se concluye que es necesario definir un perfil y un modelo de formación para los directores en el ciclo intermedio superior, que lograra enfrentar la forma ideal para lograr la competitividad. (Reyes, 2017)

Rueda (2016) tuvo como propósito establecer diferentes tendencias sobre el Liderazgo publicadas en diversos artículos científicos es decir un estudio bibliométrico donde se analizaron 21 artículos publicados en revistas de Publindex, dentro de las categorías a1, a2, b y c. Para el análisis de los artículos se realizó una matriz en Excel que permitió registrar variables como estilos de liderazgo, resultados, años de publicación, revistas y autores. De acuerdo con los resultados de la investigación se evidenció que el tema ha sido estudiado de forma significativa pero aún son pocas las conclusiones que permiten esclarecer el liderazgo como concepto, sin embargo, hay hallazgos importantes como son

los estilos de liderazgo predominantes (transformacional y transaccional) las que tienen que ver con variables psicológicas asociadas al estudio de liderazgo como son la inteligencia emocional, clima organizacional, cultura organizacional. Los instrumentos que se aplicaron fueron las entrevistas y cuestionarios. El investigador concluye que Colombia es un país que si realiza investigaciones sobre el Liderazgo, sin embargo, no hay acuerdos unificados para su conceptualización. Se espera que en el futuro se continúe promoviendo una construcción del concepto.

Para la obtención de resultados en este análisis bibliométrico, se hizo una categorización de los artículos mediante un análisis de frecuencia de aspectos relevantes como: frecuencia de ciudades, nombre del artículo, años de publicación, tipos de estudio más usados, tipo de instrumento utilizado, tema por revistas y número de publicaciones por universidades. Así mismo se relacionan los artículos por instrumentos de mayor aplicación en la evaluación del liderazgo en las empresas colombianas, variables psicológicas asociadas y teorías del liderazgo de mayor frecuencia en las organizaciones. (Rueda, 2016)

Hernández (2013) en su investigación sobre el liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica arribó a las siguientes conclusiones: No se pretende en una época de cambios socioeconómicos acelerados y en busca de oportunidades de negocios para generar riqueza, poner en entredicho muchas de las más sólidas bases del concepto de liderazgo. Este análisis, resulta de una iniciativa de la investigación realizada, con el fin de desarrollar una idea autónoma de emprendimiento, salida desde las teorías de la teología y la psicología, como tratados del comportamiento del ser humano, como fuente de generación de ideas, y no necesariamente para la creación de empresa.

Teniendo el estudio del comportamiento en los animales y en el hombre en sus organizaciones o culturas, con la ayuda de los aportes dados por diferentes autores, proporciona claridad al entender que el comportamiento de los animales intelectualmente superiores como el hombre frente a sus congéneres u otros animales inferiores, está determinado en gran medida por

los conocimientos innatos más que por el aprendizaje; todo se hereda de generación en generación, responde ante ciertos aspectos vitales como la necesidad de alimento, de pareja y el posicionamiento de un territorio o hábitat. Son los gerentes como grandes hombres líderes que llevan el poder adquirido en las decisiones de las metas u objetivos de sus empresas, deben tener una formación especial y posicionarse sin sobrepasar los derechos de los demás, como lo hacen los animales-líderes al ganar respeto de los otros como el león al combatir por los integrantes de su manada; el gerente debe luchar con conocimiento y experiencia, al llevar al éxito a todos los integrantes de un equipo, o como lo hacen las hormigas, quienes trabajan en equipo, donde cada una tiene una función específica para mantener seguros a todos los integrantes del hormiguero, o las aves quienes son un excelente ejemplo de comunicación efectiva para todos los integrantes de sus bandadas cuando están en peligro o cuando quieren llamar la atención.

Teniendo al líder de una organización como el más capacitado en cuanto a la formación en valores y ética, el manejar un lenguaje claro, poseer unas habilidades especiales en escuchar a sus subalternos y tener presente las habilidades de cada uno, para fortalecerlas y trabajar horizontalmente en el organigrama de la empresa, con liderazgo comunitario, debe además estar en formación o aprendizaje constante de nuevas técnicas de planeación, realización y además, controlar y evaluar de manera permanente los proceso para llevar al éxito la organización, sin olvidar que no debe perder lo humano que nos caracteriza, en cuanto al buen trato y la cortesía dentro de un ambiente laboral y profesional de constante innovación.

De igual forma debe permitir a sus subalternos, ser creativos y productivos, donde alcancen la felicidad de su vida, al contribuir al cambio y estar en las posiciones de alta competitividad y eficiencia para ser reconocidos. Esto dentro de una organización como sistema con una lógica propia de tradición y de inercia, la visión de una organización está en la manera probada y garantizada de hacer las cosas y en contra de correr riesgos, emprendiendo la acción en busca de nuevas direcciones; además éstas proporcionan continuidad al poder, fomentando managers y no líderes individuales al dirigir todas las energías hacia

objetivos, recursos, estructuras organizativas o bien hacia las personas, un manager es una persona que resuelve problemas, de manera que todos estén colaborando en dicha organización.

Dentro de esta concepción el liderazgo constituye un esfuerzo práctico para dirigir empresas, y el manager necesita para cumplir su contenido, que muchas personas operen diferentes niveles de status y de responsabilidad donde la sociedad democrática, de hecho, es la única que ha resuelto el problema de proporcionar managers bien adiestrados para las empresas; la misma solución se puede aplicar al gobierno, a la educación, al cuidado de la salud y a otras instituciones. No hace falta convertirse en genio ni tener heroísmo para ser manager, sino más bien persistencia, una mente vigorosa, trabajo arduo, inteligencia, capacidad analítica y, tal vez lo más importante, tolerancia y buena voluntad, se toma el término de organización, se piensa de forma casi inmediata en una empresa u organización, palabras que se pueden considerar incluso sinónimos, pero las empresas existen en la vida diaria a pesar de no verlas como tal: la familia, la escuela, los barrios o comunidades, que a pesar de no tener un fin comercial, generalmente mantienen un fin común, situación que se remonta de mucho tiempo atrás.

Se concluye que los actuales conceptos administrativos son el resultado de un proceso iniciado como se observó anteriormente en los comienzos de la humanidad y que ha venido evolucionando y adquiriendo sus propios perfiles a través de diferentes épocas y etapas. Por tanto, todo es un resultado de la obligación que tuvo el hombre de coordinar esfuerzos para realizar diferentes labores, además de no poder hacerlas de forma individual, logrando así una evolución que le enseñó a prever, planificar, organizar, coordinar y controlar sus acciones de una forma organizada y racional, acciones que le permiten alcanzar objetivos con los menores esfuerzos posibles y con las mayores satisfacciones.

En fin toda organización que pretenda el cambio indaga diferentes aspectos y medios en busca de su perfeccionamiento, en este caso la etología determina el comportamiento y transformación permanente y para sobrevivir

requieren un apoyo mutuo, un trabajo en equipo, un sentido común que se coacciona para buscar su perdurabilidad. (Hernandez, 2013)

Por otro lado, Flores (2012) en su investigación sobre la Identidad e imagen corporativa: experiencia investigativa de sistematización de experiencias en infomedios Ltda. año 2012 concluye que, es necesario para cualquier organización, la creación e implementación de una identidad corporativa que marque la diferencia con relación a su competencia y a su vez contribuya al reconocimiento y posicionamiento en el mercado laboral. A nivel personal considero que el presente trabajo de grado fue un aporte significativo para la organización debido a los elementos que lo componen, dado que, para la empresa en primer lugar se concibió como una confrontación acerca de los procesos internos y la importancia que tiene es fortalecimiento de aspectos como la identidad para potencializar los recursos con los que se cuenta. Para concluir se puede afirmar que la comunicación se encuentra presente en todas los ámbitos y las acciones que realizan todos los seres humanos como individual y como seres sociales, toda actividad que se desarrolla está comunicando algo, una parte de lo que somos, de nuestra identidad. Los demás perciben lo que se representa por medio de nuestras acciones y comportamientos. Lo anterior también se refleja no solo a nivel personal o como sujeto individual, sino grupal, en este caso en las organizaciones, cada persona debe constituirse como una parte fundamental y funcional dentro de cualquier organización para lograr una mayor coherencia en los procesos tanto internos como externos de la organización. (Florez, 2012)

Manrique y Armas (2002) investigaron sobre la Influencia de la imagen corporativa en la eficiencia de los servicios públicos: un análisis empírico y arribando a las siguientes conclusiones: La imagen que el instituto ofrece al gran público de la provincia es francamente negativa. Es considerada como una institución ineficaz, que malgasta dinero, que no funciona, aparentemente figurativa, plena de deficiencias... y así, hasta conformar una innumerable relación de calificaciones peyorativas. Para medir la calidad de un servicio creemos que tenemos que descender al objetivo interior que persigue: la satisfacción de quien lo percibe. En esta línea nos sería imposible, en una

primera aproximación, admitir la eficiencia de una organización que tiene como objeto la continua prestación de servicios y que es considerada por los propios receptores de tales servicios tal y como expresamos en la conclusión anterior. Por tanto, al margen de matizaciones posteriores, podemos afirmar que la eficiencia teórica del Inem, medida por su imagen global, es negativa toda vez que, al coste dado, el Output alcanzado es pobre (pésima percepción del servicio proporcionado).

Si bien, aunque como ya hemos señalado, la imagen genérica o global del Inem es francamente negativa, resulta curioso el observar que, sobre la base del soporte empírico aportado, la imagen pormenorizada recoge aspectos positivos. En efecto, cuando se le invitaba, no siempre fácilmente, al investigado a dejar traslucir su opinión sobre servicios concretos del Inem ésta era en muchas ocasiones enormemente positiva e incluso halagadora. Creemos evidente que estamos ante la coexistencia, en la mente de los colectivos encuestados, de dos imágenes. Una más primaria y espontánea, que aflora quizá más frecuentemente, la global, y que refleja la eficiencia teórica de los servicios del Inem con resultados muy pobres dada la insatisfacción de sus receptores más inmediatos. Otra más racional y elaborada, la pormenorizada, que recoge más fidedignamente la realidad del funcionamiento del Inem por lo que consideramos refleja la alta eficiencia real del Inem

La coexistencia de dos imágenes contradictorias no sólo se debe a la facilidad de caer en prejuicios y estereotipos cuando se invita a los investigados a formular juicios globales, sino, creemos que fundamentalmente, a la influencia contaminante de un cúmulo de adversidades sociolaborales y de otro tipo, externas al propio Inem. De tal forma creemos que esto es así, que diferencias tan acusadas entre ambas imágenes, y, por tanto, entre los tipos de eficiencia que reflejan, son específicos del caso Inem-Las Palmas y excepcionalmente trasladable a otros casos

1.2.2 A nivel nacional

Alcaide (2017) se propuso determinar un modelo de medición y estimación aplicada a universitarios en relación a la gestión de la imagen de esta manera proporcionar competitividad en el mercado y desarrollar la capacidad decisora a sus gestores al final de su estudio concluyo que el ámbito relacionado con la imagen de estas instituciones sigue suscitando un renovado interés en la bibliografía revisada, aunque se echa en falta un modelo unánime de análisis de dicha imagen. En cuanto a la imagen de las IES, la literatura presenta diferentes modelos de medición, y no hay consenso sobre las variables que integran los modelos de comportamiento y marketing en el trabajo de campo aplico el método cuantitativo a través de la estimación de un modelo de formación de la imagen que sistematiza todas las variables encontradas en la literatura, se clasifican a los estudiantes buscando aquellos que tienen muy buena imagen de la universidad, y se detectan las variables con más peso para ellos. Los resultados muestran que los cuatro factores que forman la imagen de la universidad en el colectivo de estudiantes de la universidad son en primer lugar, la Comunicación Externa y los Valores constituido por las variables relacionadas con la buena página web y las redes sociales, el compromiso con la sociedad, así como la transmisión de valores éticos y de responsabilidad social, y de valores de sostenibilidad medioambiental. En segundo lugar, el Reconocimiento Nacional e Internacional, que incluye la importancia de que la universidad sea conocida en el país, e internacionalmente; además de que goce de buena reputación y prestigio a nivel académico y esté bien posicionada en los rankings universitarios. Como tercer constructo significativo se observa el valor Económico, con alusión a la buena relación calidad-precio y al precio. Se concluye con la confirmación de un modelo que mide la imagen de la universidad con variables que son significativas en estudios precedentes, pero también con algunas de las variables incorporadas. (Alcaide, 2017)

Castro (2016) En su investigación tuvo como objetivo estudiar la relación que existe entre la imagen corporativa y la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de Lima Metropolitana. Utilizó un diseño descriptivo correlacional y se evaluó un total de 150 colaboradores de ambos sexos asimismo utilizó la “Escala Imagen Marca Corporativa” (EIC) y el “Cuestionario de Satisfacción

Laboral S21/26". Se estudió la validez mediante análisis factorial exploratorio con rotación Varimax para ambos cuestionarios. Asimismo, la confiabilidad se evaluó a partir de la consistencia interna. Se concluyó que ambos instrumentos cuentan con validez y confiabilidad. Los resultados obtenidos mostraron que la imagen corporativa correlacionó de manera positiva y significativa con la satisfacción laboral. Por su parte, las cuatro dimensiones de imagen corporativa (afabilidad, capacidad, iniciativa, chic) correlacionaron positivamente con las tres dimensiones de satisfacción laboral (funciones que desempeña, recursos materiales, y condiciones externas), observándose que la dimensión chic se asocia de menor magnitud a las cinco dimensiones de satisfacción. Finalmente, en el análisis de regresión múltiple jerárquico se observó que la dimensión de afabilidad predice a tres dimensiones de la satisfacción laboral, y las dimensiones chic y capacidad solo a uno de los componentes de la variable, siendo la dimensión iniciativa la que no predice ninguna de las cinco dimensiones de satisfacción laboral. En conclusión, el estudio demuestra que la adecuada gestión de las dos variables ayuda a generar un impacto positivo no solo en los recursos humanos de una empresa, sino también en el marketing, la productividad y sostenibilidad de la misma. Los colaboradores que están satisfechos con su trabajo y tienen con una buena imagen de la empresa, se sienten orgullosos de pertenecer a ella, y además fomentan la fidelización de los clientes externos por la buena predisposición que tendrán al dar un buen servicio. (Castro, 2016)

Núñez (2016) Planteó como propósito determinar la relación que existe entre la Imagen Corporativa y la Comunicación Interna en la Empresa Professionals On Line SAC 2016; la población estuvo conformada por 77 trabajadores profesionales de las diversas áreas, la muestra considera a toda la población, en los cuales se han empleado las variables: Imagen Corporativa y Comunicación Interna. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo, diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional, que recogió la información en un período específico. De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados según el coeficiente Rho de Spearman, la Imagen comercial y la comunicación interna tienen una correlación positiva ($r_s=0.700$) y significativa al nivel de 0.01 ($0.00 < 0.01$). Lo cual significa que existe una relación

significativa entre la Imagen comercial y la comunicación interna en la Empresa Professionals On Line SAC 2016. Asimismo, la Imagen estratégica y la comunicación interna tienen una correlación positiva ($r_s=0.501$) y significativa al nivel de 0.01 ($0.00 < 0.01$). Lo cual significa que existe una relación significativa entre la Imagen estratégica y la comunicación interna en la Empresa Professionals On Line SAC 2016. El autor también concluye que la Imagen emocional y la comunicación interna tienen una correlación positiva ($r_s=0.769$) y significativa al nivel de 0.01 ($0.00 < 0.01$) lo cual significa que existe una relación significativa entre la Imagen emocional y la comunicación interna en la Empresa Professionals On Line SAC 2016. La investigación finalmente concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: Existe una relación significativa entre la Imagen Corporativa y la Comunicación Interna en la Empresa Professionals On Line SAC 2016; siendo que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.653, representando una moderada asociación entre las variables. (Nuñez, 2016)

En su estudio tuvo como propósito determinar la relación entre el Marketing y la Imagen Institucional en la Escuela de Educación Superior Técnica de la Policía Nacional del Perú, respecto al método aplico un diseño de tipo no experimental –descriptivo correlacional, trabajó con una muestra no probabilística intencionada o censal de 70 estudiantes, aplicó una encuesta cuestionario, teniendo en cuenta las dimensiones de la variable Marketing y otro sobre la variable Imagen institucional. Del análisis de los resultados se concluye que es significativa la relación entre el Marketing y la Imagen Institucional en la Escuela de Educación Superior Técnica de la Policía Nacional del Perú siendo 0,630 el coeficiente de Pearson, se infiere que es significativa la relación entre el Marketing y la Imagen Institucional en la Escuela de Educación Superior Técnica de la Policía Nacional del Perú (EESTPNP); con ello se prueba la hipótesis general. Luego obtuvo 0,644 de correlacion, deduciéndose como directa y positiva la relación entre el Marketing desarrollado y el factor accesibilidad de la Imagen Institucional en la EESTPNP Siendo 0,595 el coeficiente de Pearson, se infiere que es directa y positiva la relación entre el Marketing desarrollado y el factor calidad académica de la Imagen Institucional en la EESTPNP, con ello se ha prueba la hipótesis específica .También siendo 0,649 el coeficiente de

Pearson, se infiere que es directa y positiva la relación entre el Marketing desarrollado y el factor aspectos sociales de la Imagen Institucional en la EESTPNP, de acuerdo a los resultados 0,595 de coeficiente de Pearson, se infiere que es directa y positiva la relación entre el Marketing desarrollado y el factor aspectos laborales de la Imagen Institucional en la EESTPNP. (Galvez, 2016)

Contreras (2015) En su estudio se propuso determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas del Nivel Primaria de la Red N° 08. UGEL 03 -2015; la población estuvo constituida por 51 docentes, la muestra fue de tipo no probabilística, El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, el autor utilizó el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, sus resultados demuestran que la aplicación de los instrumentos de gestión se asocia directamente con el desempeño de los docentes así también el acompañamiento y monitoreo tarea del director tiene relación directa con el desempeño del docente, así también la aplicación adecuada y con criterio de las normas educativas se asocia positivamente con el desempeño de los docentes . La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: El liderazgo pedagógico del director se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas del Nivel Primaria de la Red N° 08. UGEL 03 -2015. (Contreras, 2015)

Casas y Urcia (2014) Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la convivencia escolar en las instituciones educativas del distrito de San Vicente – Cañete. El tipo de diseño aplicado fue descriptivo – correlacional y con un enfoque cuantitativo, La población estuvo conformada por 249 docentes y la muestra estuvo constituida de 151 docentes. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario tipo escala de Likerts, los cuales se validaron por juicio de expertos y la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, concluyéndose que, existe una correlación moderada entre el liderazgo transformacional y la convivencia escolar, con un

nivel de significancia de 0.05, Rho de Spearman =0 .512 y $p = 0 .00 < 0.05$. (Urcia, 2015)

Santos (2014) en su investigación planteo como propósito determinar la incidencia de la gestión educativa en la imagen institucional, el diseño aplicado fue de tipo descriptivo – correlacional no experimental de corte transversal. La investigación cobra importancia, no solo dentro de la gestión como aspecto educativo, sino también dentro del quehacer pedagógico desarrollándose mediante un método de investigación cuantitativo; para la recolección de información utilizó la técnica de la encuesta, aplicándose dos cuestionarios tipo escala Lickert a una muestra de 161 docentes de 5 instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial, Primaria y Secundaria. Los resultados fueron tabulados y analizados estadísticamente, pudiéndose comprobar que el nivel de confianza es de 95%. Se llegó a la conclusión de que la gestión educativa en todos sus aspectos: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria, influye significativamente en el nivel de percepción de la imagen de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Mala. (Santos, 2014)

Ángeles (2014) En su investigación se propuso analizar cuantitativamente los factores del liderazgo y la gestión de la comunicación. siguiendo el modelo conceptual de Meng y Berger (2011), se abordan los requisitos y características de los 'líderes excelentes', sus creencias y percepciones sobre el liderazgo, los desafíos que afrontan en la actualidad, así como las estrategias y acciones que implementan para superar con éxito los retos que se presentan en el desempeño de su trabajo. Esta investigación exploratoria trata de profundizar las habilidades, actitudes y comportamientos que promueven un liderazgo excelente y, al mismo tiempo, identificar los retos más importantes a los que se enfrentan los profesionales responsables de la función de comunicación. Respecto a los asuntos de interés considerados como más importantes para el desempeño diario del liderazgo en relaciones públicas, los dos más destacados tienen que ver con lo social. Los resultados de la investigación son consistentes con los escasos estudios previos en los que se detecta una creciente preocupación sobre los desafíos que han llegado de la mano de la rápida y masiva introducción de los medios digitales en la comunicación organizacional. Asimismo, sostiene

el autor sostiene que la dificultad de definir y localizar los públicos clave, monitorizar las conversaciones que se producen en las redes sociales y responder de forma rápida y apropiada a las necesidades informativas que plantean son algunos de los retos que deben afrontar los líderes actuales. Los investigadores concluyen que el futuro de las organizaciones dependerá en gran medida de cómo sean capaces de gestionar y resolver estas cuestiones de comunicación. Mejorar la evaluación de la comunicación para poder demostrar su valor es otra de las preocupaciones de los profesionales del sector. Sin embargo, la mayoría de los encuestados declara seguir limitándose al estadio. (Angeles, 2014)

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Liderazgo

Serrano (2003) Afirma que la influencia que ejercemos en algunas personas y que ellos nos sigan, es una clara muestra de liderazgo sobreentendiéndose que se está ejerciendo autoridad y la gente la cual nos sigue que puede ser un grupo grande o pequeños se oriente a conseguir sus logros mediante la meta trazada. (Serrano, 2003)

Por otro lado, Sánchez (2010) hace su definición manifestando que: esa influencia es positiva para todo el grupo, toda vez que ayuda a lograr el propósito logrando el objetivo y a mantener buen funcionamiento de las organizaciones o todo aquel con personas a su cargo sea al mismo tiempo líder. Que ejerzan al tiempo poder institucional y poder personal.

Senge, (1999). Para este autor el liderazgo es concebido como la creación de un ambiente a través del cual las personas amplían la comprensión de una realidad y mostrando su capacidad para poder formar parte de los acontecimientos que ocurren en el mundo.

Maxwell (1996). Define a un líder genuino a aquel que se reconoce como tal y porque sus seguidores demuestran ser consecuentes y poseen un rendimiento superior.

Kotter,(1990). Este autor nos manifiesta que el liderazgo es una actividad que se encarga de influenciar a las personas del entorno con la finalidad de lograr se interesen voluntariamente a cumplir con los objetivos propuestos en la empresa u organización.

Liderazgo es “la labor de movilizar, de influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela” (Leithwood, 2009) que permite unir y fortalecer a directivos y docentes en un trabajo colaborativo.

De la definición anterior, el (Minedu, 2014a). Sostiene que el liderazgo es una cualidad de la persona que lo ejerce y debe también constituirse en una característica de la gestión de la institución en la que personas con liderazgo, formal o informal, participan de un proceso liderado por el director, coordinando y contribuyendo al éxito de los resultados y metas de la organización. Esta cualidad, más que ser innata, se forma y desarrolla a partir de la experiencia de vida y trabajo profesional.

Según el Minedu(2014^a) La reforma de la escuela requiere configurar el rol directivo desde un enfoque de liderazgo pedagógico, para formar un líder que influya, inspire y movilice a la comunidad educativa hacia el cumplimiento de los objetivos. Para hacerlo es indispensable gestionar la institución educativa como una organización sistémica en la que se da una constante interacción entre cada uno de los elementos de la comunidad educativa: director, subdirectores, coordinadores, jefaturas, maestros, padres de familia, estudiantes, personal administrativo y de servicio. Las relaciones que entablan entre ellos, los asuntos que abordan y la forma como lo hacen, van dando sentido a la acción, siguiendo normas, reglas, principios, todo esto para generar ambientes y condiciones de un aprendizaje de calidad. Esto conduce a que la gestión y el liderazgo directivo tengan una mirada integral sistémica frente a cualquier situación que se requiera abordar, lo que permitirá comprenderla, intervenir en ella y transformarla.

El liderazgo pedagógico conduce a que el directivo apunte a la mejora continua de la institución educativa, esté atento al contexto interno y externo y

pueda identificar situaciones con potencial de mejora, poniendo en marcha planes de acción para organizar y canalizar motivaciones personales y compartidas por la comunidad educativa. Esta mirada destaca la importancia de que el director pueda identificar y sistematizar buenas prácticas que hayan permitido resolver problemas encontrados en la institución educativa poniendo en práctica sus cualidades como líder pedagógico.

1.3.2. Modelos de liderazgo

De acuerdo a lo expuesto por Goleman (2000) establece 6 modelos de liderazgo aplicados en cualquier área laboral.

Líder visionario:

A través del primero de los modelos de liderazgo se puede mover a las personas hacia una visión compartida. La clave de esta forma de transmitir consiste en compartir con ellas el objetivo sin explicar la forma de llegar hasta él. De esta forma aumenta la motivación de cada individuo, que desea averiguar su propia manera de avanzar. Esta opción quizás nos sea la más recomendable cuando se trata de motivar a expertos o especialistas en un área determinada, aunque garantiza muy buenos resultados cuando se necesita una nueva dirección.

El entrenador personal

Este modelo de líder ayuda a las personas a asumir la responsabilidad en un área determinada, un asunto concreto o un periodo de tiempo limitado para que, con su aportación, impulsen a la organización al éxito. No se trata de una simple delegación de tareas o responsabilidades, ya que lo que diferencia a éste de otros modelos de liderazgo es que el líder escucha uno a uno a todos los empleados, estableciendo una relación personal y de confianza con ellos que, en ocasiones, puede traspasar el ámbito laboral. La contribución de un mentor de este tipo en la empresa es importante para el crecimiento individual de las personas, puesto que sienta las pautas para la mejora continua de sus niveles de rendimiento, ayudándoles a ser más autónomos y a trabajar por sí mismos. Llevado al extremo, podría desembocar en su vertiente más negativa, la micro

gestión; pero si esta manera de liderar se sabe aplicar de la manera adecuada es determinante para los individuos a la hora de construir capacidades a largo plazo.

Líder afiliativo:

Este líder crea conexiones entre personas y mejora la armonía dentro de la organización. Es un estilo muy enfocado hacia la colaboración, que se centra en las necesidades emocionales, más que en las del trabajo de forma estricta. Los mejores efectos se consiguen cuando se combina con otros modelos de liderazgo, como el visionario; ya que de esta forma se mantienen bajo control los niveles de estrés y se consiguen las cotas más altas de productividad.

Líder democrático

Se reconoce fácilmente por su capacidad de escuchar. Este líder atiende a cada sugerencia, opinión o idea, animando a todos a participar y tomando cada nueva información en consideración. Es una alternativa muy aconsejable cuando se entra en contacto con un equipo de trabajo por primera vez, aunque, si con el tiempo no se logran buenos resultados, el fracaso se achacará a una excesiva escucha, pero muy poca acción efectiva. El principal beneficio de esta manera de actuar es el fortalecimiento de los vínculos con los empleados y la consecución de una buena predisposición para obtener su compromiso con las metas de la organización.

El controlador

Quienes escogen esta forma de actuar comienzan planteando desafíos y objetivos interesantes para las personas, exigiendo la excelencia y con frecuencia ejemplificando ellos mismos lo que buscan, para que quede más claro el mensaje de qué es lo que quieren y como quieren que se haga. La orientación no suele ser uno de sus puntos fuertes y, muchas veces falta claridad en las instrucciones, por lo que consiguen resultados en el corto plazo, pero, a largo plazo estos estilos pueden llevar al agotamiento y la desmotivación. Comparado con otros modelos de liderazgo, éste es menos versátil, ya que sólo sería conveniente emplearlo con un equipo ya motivado y competente. No obstante, hay que tener en cuenta que puede tener efectos negativos para el clima laboral.

Líder autoritario

Este líder alivia los temores y da instrucciones claras desde su visión de largo alcance. Ordena y manda, exige y espera el cumplimiento por parte de los demás, sin pensar en la necesidad de alcanzar un acuerdo previo con ellos. Quienes actúan de esta manera, necesitan autocontrol emocional para el éxito y pueden parecer fríos y distantes. Este enfoque es mejor utilizarlo solamente en tiempos de crisis cuando se necesita una acción rápida incuestionable y el resto de modelos de liderazgo no han dado la respuesta esperada.

1.3.3. Características del Líder

De acuerdo a lo que sostiene Adair,J,(2012) un líder debe expresar las siguientes características:

Deseo de cambio:

“Los líderes tiene el profundo deseo de levantarse cada día con una visión diferente del mundo y creen que pueden provocar el cambio. A partir de ese momento comienzan a moverse” . El buen líder corrige su rumbo continuamente y no teme en afrontar cambios porque es capaz de adaptarse constantemente a nuevas circunstancias.

Compromiso:

Adair,J (2012) afirma que “Si quieres ser un líder tienes que comprometerte y conseguir que la gente se comprometa con tu proyecto”. Lo más importante “es conseguir tu primer seguidor”. Hacen falta carisma y buenas dotes comunicativas. Por eso, un error común en el liderazgo es ignorar la situación personal y familiar de un colaborador, que puede afectar a su desempeño laboral. Conocer las circunstancias particulares de los trabajadores significa tener mejor la capacidad de tomar decisiones. De ahí que también sea una tendencia cada vez más frecuente la de que los buenos líderes se interesen por la diversidad de culturas o nacionalidades del equipo.

Iniciativa:

Esta cualidad es esencial para ser un buen líder. Tirar del carro y proponer cosas distintas marcan la diferencia. Hacerlo y que los demás se den cuenta de que se

ha hecho, también. El líder asume y escucha las reivindicaciones de su equipo. Desarrolla la capacidad de asignar un salario emocional no solo basado en el beneficio económico, sino también en velar por las condiciones laborales de sus empleados.

Perder el miedo:

Se debe romper la barrera del miedo al fracaso porque “antes de alcanzar el éxito uno ha de cometer todos los errores necesarios de los que pueda aprender”. Eso sí, el buen líder es conocedor de que su éxito está también determinado por la actividad transversal de la empresa y basta que uno flaquee, para que el trabajo no salga adelante. Por eso el buen líder debe relacionarse con todos los departamentos y tener en cuenta todos los procesos y personal implicado.

Comprender tu entorno:

Un líder debe saber descubrir las capacidades de cada uno de los miembros del equipo, entender que “todos los seres humanos son diferentes” y mostrar sensibilidad con los mismos. Empatizar es por tanto una cualidad indispensable para el líder, que debe además de mantener la sobriedad y recatarse en la ostentación. No porque cuelguen un letrero brillante de un despacho, es necesario alardear de ello ni olvidarte de que en algún momento tú también comenzaste desde abajo y te molestaron ciertas actitudes.

Ego y modestia

Asimismo, el autor sostiene que el “ego es lo que mueve a la gente a dar un paso adelante” y aclara que “un líder tiene que saber cómo manejar su ego y ser modesto”. La modestia y el ego son dos cualidades de un buen líder que no entran en conflicto. Un error común de malos jefes es el de mostrar poca accesibilidad para darse importancia y alimentar su ego. Dedicar tiempo a las demandas de tus empleados y conocer de primera mano aquello que quieren contarte, es la mejor fórmula de controlar al dedillo el trabajo de tu equipo. Siempre debes encontrar el momento para escucharles.

Ser optimista

La mayoría de expertos del Congreso destacan que ser optimista es una de las características de un buen líder y emprendedor y un gran apoyo para lograr el éxito. Esa motivación y capacidad para pensar que “todo va a salir bien” se traslada con la misma buena energía a todo el equipo de trabajo.

Esfuerzo:

Uno tiene que ser lo suficientemente pasional como para seguir adelante y dedicar mucho esfuerzo al proyecto. Manejar las adversidades con cabeza y no dejarse llevar por el pesimismo. El esfuerzo debe estar por encima de todo lo demás, y esto incluye una exhaustiva organización personal: aprender a priorizar y primar lo importante, antes que lo urgente. Optimizar la metodología de trabajo es una gran idea cuando se trata de favorecer la eficacia.

Creatividad

Es importante ser creativo, pero hay que manejar esta cualidad con cuidado. Es peligroso ser muy creativo si ello te lleva a perder el enfoque sobre lo que quieres conseguir. En un entorno cada día más competitivo, la velocidad es fundamental. Por eso a veces la ventaja competitiva reside en ser capaces de improvisar y re-inventarnos constantemente.

Objetivos

Todo buen líder debe marcarse una serie de retos en su camino y establecer un plazo para alcanzarlos.

1.3.4 Dimensiones de liderazgo

Leithwood, citado por Bolívar, A. (2010). Considera el liderazgo para el aprendizaje en cuatro dimensiones los cuales el Minedu (2014) toma los aportes en la elaboración del marco del buen desempeño de los directivos considerando las dimensiones siguientes:

Primera dimensión: Dirección

El liderazgo pedagógico tendrá efecto sobre los resultados de los y las estudiantes si pones énfasis en la dirección y en el establecimiento de las metas

de aprendizaje, definiéndolas y priorizándolas entre todas las demandas de la institución educativa. Estas metas tienen que impregnarse en todo el quehacer y procedimientos del aula, de allí la necesidad de generar un consenso de los docentes sobre ellas. Estas expectativas y metas, así como los logros que se van alcanzando, serán conocidos por todos.

Los directores efectivos proveen de una visión clara y un sentido a la escuela, desarrollando una comprensión compartida y misión común de la organización, focalizada en el progreso de los alumnos.

Segunda dimensión: Rediseño organizacional

Establecer condiciones de trabajo que posibiliten al personal un desarrollo de sus motivaciones y capacidades, con prácticas que construyen una cultura colaborativa, faciliten el trabajo y el cambio en la cultura escolar, así como gestionar el entorno.

Referirse a recursos, desde liderazgo pedagógico, implica asegurar que el personal, los materiales y recursos económicos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas. Esto implica tener una mirada sistémica del mejoramiento de la estructura organizativa de acuerdo a las necesidades de gestión de la institución.

Tercera dimensión: Gestión enseñanza - aprendizaje

Conjunto de tareas destinadas a supervisar y evaluar la enseñanza, coordinar el currículum, proveer los recursos necesarios y seguir el progreso de los alumnos.

Las evidencias indican que esta dimensión tiene un alto impacto en los resultados de los estudiantes. Implica prácticas específicas como:

- Reflexionar con el personal sobre la enseñanza.
- Coordinar y revisar el currículum con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.
- Retroalimentar a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje.

- Monitorear sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.

Cuarta dimensión: Desarrollo personal

Habilidad que debe tener el líder para potenciar aquellas capacidades de los miembros de la organización necesarias para movilizarse de manera productiva en función de dichas metas.

El líder pedagógico no solo promueve o incentiva el aprendizaje de los estudiantes; se involucra en el proceso mismo. De igual manera, participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líder y aprendiz al mismo tiempo. Estos aprendizajes son formales (cursos o grados) o informales, a través de reflexiones sobre aspectos específicos de la enseñanza. Un líder con esta práctica es visto por sus docentes como fuente de orientación a nivel pedagógico, ya que maneja estos temas con mayor conocimiento.

Esta práctica de liderazgo debe garantizar que los docentes puedan enfocarse en la enseñanza y los estudiantes en el aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula. Para esto es necesario tener normas claras y pertinentes. Los docentes necesitan sentir respaldo y valoración por parte del directivo, que se refleje en la confianza en su trabajo y protección frente a presiones externas, tanto de los padres y madres como políticas.

1.3.4. Imagen institucional

Imagen Institucional. Es la percepción de la institución en el cual se plasma un diseño de acuerdo a lo que se dedica, para que los usuarios y público en general tengan una idea o definición de la constitución de la empresa.

Capriotti, (2009). Este autor manifiesta que la Imagen Institucional está relacionada a la percepción que los públicos tienen de una organización. El autor lo describe como "un conjunto de atributos que los públicos asocian a una empresa".

El área de Imagen Institucional se encargará de organizar los atributos con los cuales debe contar la institución para que presente una buena visión en el público o usuario.

Capriotti,(2009). De acuerdo a lo manifestado por el autor la Palabra Imagen ha sido usada para muchas cosas o fenómenos tal es así que en el diccionario de la RAE señala varias definiciones Todos esos significados ha ocasionado que su utilización en el ámbito de la comunicación corporativa resulte confusa, es por ello la gran cantidad de expresiones incorporadas y que queda reflejada en la literatura sobre el tema. El concepto ha sido estudiado por mucho tiempo, y ha evolucionado de diversas maneras.

La Imagen Institucional desde el Punto de Vista del Marketing

Aaker (2003). Ellos relacionan la imagen institucional con la de posicionamiento, es decir no solo lo que el público pueda conocer de la institución sino la opinión que tiene de ella en relación a otras

Imagen y liderazgo

Paredes, (2009). Hace unos años, cuando se hablaba de la Imagen se solía decir con frecuencia que este recurso de la comunicación tenía un campo de acción muy limitado y que era una cuestión de moda.

Sin embargo, de entonces a la fecha, las cosas han cambiado mucho. Hoy, la imagen se ha convertido en un activo intangible básico, un recurso estratégico y una herramienta fundamental para el desarrollo no solo de negocios y empresas, sino para la generación de líderes de cambio en todas las disciplinas de la actividad humana.

Dirigentes, servidores públicos, emprendedores, políticos, artistas, ejecutivos y en general toda persona interesada en hacer de sí mismo un canal eficiente de comunicación para ganar ventajas competitivas están obligados a desarrollar un modelo de imagen que les permita diferenciarse, posicionarse, competir, destacar y asumir con legitimidad los roles que la sociedad les asigna.

Paredes (2009) en esa misma línea sostiene que “El liderazgo es ahora, no sólo una cuestión de esfuerzo y dinamismo; de riesgos y ganancias; sino de proyección, de percepciones y contrastes; de audiencias ávidas de estímulos y mensajes”.

Fundamenta su enfoque manifestando que, estamos ante una sociedad cambiante, demandante, compleja, voluble, distinta. En construcción permanente de sí misma; sumida en una búsqueda interminable; sin orientación y sin referencias, no hay paradigmas, no hay antecedentes, no hay planes ni ideas claras. Alguien, debe –forzosamente- asumir el reto de darle contenido, dirección, sentido, dinamismo, velocidad y énfasis a tales cambios.

Nuestros hijos, nuestros colaboradores, nuestros amigos, nuestro equipo de trabajo, nuestra empresa; el gobierno, la política, los medios de comunicación, los círculos sociales donde nos desenvolvemos, todos requieren de una u otra forma tener un referente claro de liderazgo, una figura que represente nuestros valores y aspiraciones, que asuma los retos y enfrente los riesgos, que coordine nuestros esfuerzos y quien al mismo tiempo sea el ejemplo y modelo a seguir, alguien que mantenga una visión clara de nuestras metas, motivando, inspirando al grupo para ser competitivo y dando claridad en el rumbo. En resumen, alguien que mantenga la unidad de propósito y este a la altura de nuestras expectativas.

Si el final del siglo XX se consideró la época del auge de la información, el inicio del siglo XXI es el tiempo de la comunicación. La imagen es, ante todo, un proceso estratégico de comunicación en el que transmitimos a los demás mensajes acerca de nosotros mismos, con el fin de generar una percepción positiva.

Asimismo dice que la imagen es temporal, se radica en la actualidad del individuo, pero su eficiencia, congruencia y permanencia nos permitirán construir una sólida reputación hacia el futuro o bien modificar los prejuicios, suplantar los vacíos de información u orientar las opiniones que existían de nosotros en el pasado. Es decir, tenemos una imagen, nos hayamos preocupado o no de

construirla, la gente nos percibe, nos concibe, nos determina, nos “siente” de alguna manera, somos alguien ahora, eso es inevitable.

No podemos cambiar ni el pasado ni nuestra historia, tampoco a la gente. Lo que si podemos hacer mediante un proceso de construcción de imagen es cambiar lo que ellos conocen de nosotros. Podemos informar, podemos convencer, dar certeza y generar credibilidad: podemos comunicar mejor acerca de nosotros.

Todos -en alguna medida- somos un personaje, una representación, cubrimos un rol, desempeñamos una función para el resto de la gente: podemos ser admirados o rechazados, menospreciados, respetados, calificados, segregados o aceptados. El juicio social se detona de manera automática, sin aviso previo, a veces sin que lo sepamos. Nuestra entrada a un lugar, la voz, la postura, los gestos, el vestuario, el lenguaje, la oficina, los amigos y lugares que frecuentamos, todo contribuye a crear la manera en que la gente nos percibe e inevitablemente cuando la gente nos percibe m nos construye, nos deforma o nos destruye.

Lo que somos es una realidad que se forja con opiniones, sensaciones, inferencias, creencias, sentimientos con o sin nuestra participación. Nuestra verdadera personalidad -si no es comunicada adecuadamente- corre el riesgo de ser limitada por nuestras audiencias, ya que estas fácilmente -a partir de datos parciales- pueden asumir que somos incapaces, hábiles, calificados, honestos, descuidados, detallistas, felices, amargados, flojos o incompetentes. Es cosa común que no se requiera que nos conozcan o nos traten para calificarnos, es parte de la naturaleza humana. En síntesis, somos -querámoslo o no- una imagen, es nuestra responsabilidad construirla adecuadamente y velar por ella.

Podemos enviar mensajes eficientes para dar claridad, podemos desterrar las creencias de la gente, sus prejuicios, sus temores. Con determinación personal, honestidad, la preparación adecuada, la disciplina y el trabajo necesario, podemos mostrar que somos accesibles a quienes en algún momento pensaron que éramos lejanos e insensibles. La respuesta a muchas de estas

cuestiones pudiera estar relacionada con problemas específicos de comunicación vinculados a la construcción de imagen que no le permiten consolidar su liderazgo.

1.3.5. Pasos para la construcción de la imagen institucional

Paredes /2009) estable 10 pasos secuenciales muy concretos para la construcción de la imagen, los cuales se detallan a continuación:

Reconocimiento. Exploración, análisis y evaluación de las cualidades, esencia, valores, potencial, intereses, objetivos y expectativas de quien quiere transmitirla. Ambientes, lugares de trabajo, zonas de desenvolvimiento. ¿Quién soy? ¿Cuáles son mis fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas? ¿Qué busco lograr con mi imagen? ¿Qué quiero transmitirle a la gente? ¿Cómo me gustaría que me percibieran?.

Análisis y estudio de las audiencias a quienes va dirigida la imagen. Evaluación de su realidad, formas de percepción, ambientes, contexto, hábitos, comportamientos, expectativas, necesidades y formas de comunicación. ¿Quién tiene una imagen de mí? ¿Cómo es esa imagen? ¿Cómo comunicó? ¿Qué se dice, piensa o juzga de mí?

Estudio de la congruencia entre la imagen objetivo y las percepciones de las audiencias. ¿Qué tanta distancia hay entre lo que soy y lo que se percibe de mí? Lo que se dice de mí... ¿es justo, es real, es sincero, es adecuado, bueno positivo o todo lo contrario.

Análisis de la competencia. Por lo general cualquier imagen tiene una competencia, abierta, discreta, simulada, real o ficticia, supuesta u oculta. Los líderes siempre están expuestos, esa es su misión, son referentes visibles, motivadores, personajes que deben ser vistos por todos, no están exentos de recelo, envidia o conflictos. De hecho, una de sus funciones es evitar que el grupo se pierda o se desintegre por cualquiera de estos factores. Así que debe competir para afirmarse, debe salir airoso de la contienda, mostrarse victorioso, nadie debe ser igual en lo interno ni superior en lo externo.

Determinación del modelo de imagen ideal a comunicar.

Desarrollando el contenido, mensajes, formas de exposición, medios, estrategias de posicionamiento, tácticas de diferenciación, administración de contingencias y escenarios que se requieren.

Entrenamiento y capacitación. La más dura y determinante, incluye el refinamiento, protocolos, estímulos, formas, capacidades, habilidades, recursos, formas de expresión y contacto que se requieren afinar y desarrollar. Consiste en minimizar las características negativas y potenciar los factores positivos para forjar la imagen ideal. El rol de materias aquí es mayor y menor en la medida de la problemática atender. Existen aspectos de imagen verbal, como el uso de la voz, habilidades de oratoria, discurso, negociación o comunicación personalizada. Adicionalmente los relativos a la imagen no verbal como vestimenta, accesorios, uso de distancias y dinámica del movimiento, la postura y la apariencia personal. Por otro lado, protocolos ejecutivos, al teléfono, trato social, organización de eventos, comunicación personal, etc.

Desarrollo estratégico. Implementación de los procesos, en ocasiones, requiere de la organización de eventos, exposición a medios, trabajo de relaciones públicas, ambientación, apoyo logístico, capacitación del equipo de trabajo o la familia.

Desarrollo táctico. Aquí se incluyen aspectos complementarios como el desarrollo de sistemas de información, soporte laboral, alianzas, metas parciales de corto plazo a lograr, así como habilidades secundarias para consolidar el liderazgo y que se enfocan al grupo o audiencias objetivo. Visión, misión, motivación, coordinación, disciplina, entrega, sentido de pertenencia, unidad. Puede requerir de materiales de comunicación o del uso de medios alternativos para soportar la comunicación de la imagen.

Evaluación. Seguimiento de los avances logrados, comentarios, opiniones, dependiendo del nivel y ámbito de competencia se usan sondeos o encuestas, grupos de enfoque, estudios psicológicos y/o referenciales. ¿Qué se

dice, percibe, juzga de mí ahora? ¿Hemos avanzado o retrocedido? ¿Estamos en el camino correcto?

Perfeccionamiento. La dinámica de la imagen requiere de constante actualización, de una búsqueda y exigencia continuas, no se acaba nunca, quien crea una imagen, debe mostrarla, debe luego diferenciarla, al posicionarla desarrolla un estilo, una percepción, una audiencia y crea un espacio propio, mantenerla requiere de innovación. La vigencia del liderazgo reside en reinventarse cada día, de anticiparse a un mundo complejo que cambia cada instante. Implica ser flexible, adaptable y tolerante. La tiranía de la imagen consiste en ser dinámica, la del liderazgo en que para que exista debe ser ejercido, mostrado, percibido, concretado, alcanzado todos los días.

1.3.6. Dimensiones de imagen institucional

Primera dimensión: Calidad de servicio

Para Larrea (1991), es lo que percibe los clientes de un determinado conjunto de elementos cuantitativos y cualitativos, sobre un producto o servicio que se ofrece. Desde el punto de vista del autor, la calidad es ofrecer o brindar un servicio de manera eficiente, que considere no solo brindar, sino su apreciación respectiva y satisfaga sus necesidades. En el contexto educativo, la calidad de servicio concierne a la infraestructura, el mobiliario, las necesidades e intereses de los estudiantes y la manera de interactuar con la comunidad educativa mediante un trato cordial.

Segunda dimensión Aspectos sociales

Para Salmones, y Bosques (2014) Los aspectos sociales en la imagen institucional, recogen los atributos relacionados con la inversión en causas sociales y el compromiso con la institución y el medio ambiente, también se denomina imagen social; implica conducta social (demuestra preocupación por los intereses del público, se preocupa por proteger al medio ambiente, les preocupa lo que siente la gente hacia ellos, realiza manifestaciones públicas correctas, carga precios justos a sus productos, consigue mucho beneficio); contribuciones sociales (aporta dinero para la salud, educación y necesidades

de la sociedad, aporta dinero para organizaciones culturales, música o cultura, patrocina programas de radio y televisión en el sistema de transmisión pública), solidez financiera; inversión a largo plazo; uso de recursos corporativos; calidad de la dirección; innovación; calidad de los productos; uso del talento corporativo; responsabilidad medioambiental, contribución a causas caritativas, desarrollo de productos no contaminantes, igualdad de oportunidades laborales,, creación de fundaciones, empleo a mujeres y minorías, relaciones con la comunidad; tratamiento de las mujeres y las minorías; relaciones con los empleados; tratamiento del medio ambiente; calidad de los productos; compromisos militares, poder nuclear; inversión en Sudáfrica, responsabilidad social del producto (producto socialmente responsable, más beneficioso para el cuidado de la sociedad que otros productos, producto sofisticado); responsabilidad social corporativa (comprometida con el entorno, invierte en la comunidad local, efectúa donaciones)”

Tercera dimensión Elemento tangibles

Se refiere al nivel de apariencia de equipos tecnológicos, así también al nivel de instalaciones físicas, corresponde también al nivel de pulcritud de los empleados y a la calidad de elementos materiales. A todo lo que se puede observar y palpar.

Cuarta dimensión Accesibilidad

Según Roy. (2006) “La accesibilidad es una noción escurridiza... Uno de esos términos que todo el mundo utiliza hasta el momento en que uno se encuentra frente al problema de definirlo y evaluarlo”. La accesibilidad es una noción relativa y contextual y la definición apropiada depende mucho del alcance y del contexto del cuestionamiento.

Así pues, hablar de acceso o accesibilidad es un modo de relegar los derechos a un lugar secundario y de poner énfasis solamente sobre su distribución y su práctica. En la investigación la accesibilidad esta referido a las vías de comunicación, la ubicación estratégica del ámbito de la institución, el perfil para seleccionar al director, el perfil del líder para su selección.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué nivel de relación existe entre el liderazgo y la imagen institucional de la UGEL 09 Huaura - Huacho, según la percepción de los usuarios 2018?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué nivel de relación existe entre la dirección y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018?

Problema específico 2

¿Qué nivel de relación existe entre el rediseño organizacional y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018?

Problema específico 3

¿Qué nivel de relación existe entre la gestión de los programas de enseñanza-aprendizaje y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018?

Problema específico 4

¿Qué nivel de relación existe entre el desarrollo del personal con la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación teórica

Desde el aspecto teórico, el presente estudio pretende conocer cómo el liderazgo y su empoderamiento en la gestión se relaciona con la imagen institucional de la unidad de gestión educativa local para que de este modo se promueva acciones que mejoren, las dificultades que presenta la UGEL09 en el área de gestión educativa y mejorar la imagen institucional en la comunidad, para lo cual se revisara los enfoques y modelos teóricos sobre las variables de estudio.

1.5.2. Justificación practica

El presente estudio es importante porque nos permitirá conocer la percepción que tienen los usuarios sobre el liderazgo en la gestión pública y la imagen institucional de la UGEL 09 Huaura y los factores que están relacionados entre sí a fin de que oriente a un mejor liderazgo en gestión educativa que permita centrar las metas, las expectativas y administrar los recursos adecuadamente, para una mejor calidad educativa.

1.5.3. Justificación metodológica

El estudio se justifica en el aspecto metodológico por que se cuenta con instrumentos confeccionados a través del proceso de operacionalización de variables las mismas que fueron validadas con intervención de criterio de expertos, así como determinados su confiabilidad a través de una prueba piloto con cuyos datos se procesó a nivel estadístico con el coeficiente Alpha de Cronbach, contribución que puede ser utilizada por otros investigadores.

1.5.4. Justificación Social

El liderazgo en la gestión educativa de la UGEL recae en el director o directora, el profesional que obtenga éste cargo debe ser líder y gerente en la institución, ya que el éxito o el fracaso dependerá de la labor que el realice, el trabajo de investigación intenta definir cómo la práctica de un buen liderazgo en la gestión educativa nos ayuda a un reconocimiento positivo de parte del usuario y de nuestra comunidad a todos los integrantes que forman parte de la UGEL 09.

Actualmente se observa muchas deficiencias en el liderazgo de la gestión educativa, esto ocasiona que la población tenga una opinión negativa de la UGEL 09, está investigación nos permite recolectar una serie de información que nos encamina a una visión de las características que debe tener un líder para una buena gestión educativa para alcanzar una buena imagen institucional.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo y la imagen institucional de la UGEL 09 Huaura - Huacho, según la percepción de los usuarios, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe una relación directa entre la dirección y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018.

Hipótesis específica 2

Existe una relación directa entre el rediseño organizacional y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018.

Hipótesis específica 3

Existe una relación directa entre la gestión de los programas de enseñanza-aprendizaje y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018.

Hipótesis específica 4

Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo del personal y la imagen institucional de la UGEL 09 es directa y significativa, según la percepción de los usuarios, 2018

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre el liderazgo y la imagen institucional de la UGEL 09 Huaura - Huacho, según la percepción de los usuarios, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la dirección y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre el rediseño organizacional y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la gestión de los programas de enseñanza-aprendizaje y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018.

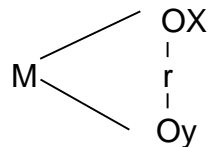
Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre el desarrollo del personal y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

La presente investigación está enmarcada según el diseño no experimental de forma transaccional - correlacional. Hernández (2014) expresan que las investigaciones no experimentales son: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. (p.152). Los diseños transaccionales – correlacionales describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado.



*Figura 2. Diseño de la Investigación.
Fuente: Hernández (2014)*

Donde:

- M = Muestra que se realiza en el estudio.
- X, Y = Variables de estudio.
- O = Observación y medición de ambas variables.
- r = Notación estadística de interrelación.

En concordancia con Bisquerra (2004) se asume el tipo de investigación básica ya que solo trata de analizar las variables desde su aspecto teórico puesta frente a la realidad, es decir para buscar la contratación de la hipótesis, en ésta investigación se busca confirmar o acrecentar la teoría dado que la problemática corresponde a una situación particular que en este caso se trata del ambiente educacional, con dos variables que provienen de la teoría general de sistemas tratadas también en la psicología organizacional como es el liderazgo e imagen institucional.

2.2 Variable, operacionalización

Definición variable liderazgo

Serrano, 2003 Afirma que “el hecho de influir en otras personas y de que éstas te sigan, es ya una acción de liderazgo y viene a ser como el ejercicio de la autoridad, para que la gente, ya sea en grupo grande o pequeño, se oriente para conseguir una meta en común” (Serrano, 2003)

Tabla 1

Operacionalización de la variable liderazgo

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Dirección	• Planificación	1- 5	Deficiente	5 -11
	• Objetivos		Regular	12 -18
	• Metas		Eficiente	19 -25
Rediseño organizacional	• Dosificación del tiempo.	6 - 10	Deficiente	5 -11
	• Jerarquización de necesidades		Regular	12 -18
	• Delegación de responsabilidades		Eficiente	19 -25
Gestión enseñanza - aprendizaje	• Logro de objetivos	11 - 15	Deficiente	5 -11
	• Logro de actividades		Regular	12 -18
	• Reorienta la gestión		Eficiente	19 -25
Desarrollo personal	• Incentivo al docente	16 - 20	Deficiente	5 -11
	• Motivación		Regular	12 -18
	• Revaloración docente		Eficiente	19 -25
Liderazgo		20	Deficiente	20 -46
			Regular	47 -73
			Eficiente	74 -100

Definición variable imagen institucional

Según Capriotti (2009) Imagen institucional es” la percepción de la institución en el cual se plasma un diseño de acuerdo a lo que se dedica, para que los usuarios y público en general tengan una idea o definición de la constitución de la institución”.

Tabla 2

Operacionalización de la variable imagen institucional.

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Calidad de servicio	• Perfil de especialistas	11	Deficiente Regular Eficiente	11 -25 26 -40 41 -56
	• Perfil de administrativo			
	• Instituciones acreditadas			
	• Reconocimiento social			
Aspectos sociales	• Presupuesto	4	Deficiente Regular Eficiente	4 -8 9 -13 14 -20
	• Promoción social			
	• Promoción cultural			
	• Promoción científica			
Elemento tangibles	• Programas sociales	3	Deficiente Regular Eficiente	3 -6 7 -10 11 -15
	• Espacios suficientes			
	• Producción académica			
Accesibilidad	• Ubicación estratégica	2	Deficiente Regular Eficiente	2 -4 5 -7 8 -10
	• Perfil de dirección para la selección			
Imagen institucional		20	Deficiente Regular Eficiente	20 -46 47 -73 74 -100

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio.

Para la investigación la población estuvo constituida por 300 docentes pertenecientes al distrito de Hualmay de la UGEL 09.

Tabla 3:

Población de Docentes

Institución Educativa	Agentes	Total
Domingo Mandamiento Sipán	Docentes	80
Julio C. Tello	Docentes	94
Pedro E. Paulet	Docentes	130
Total		300

Fuente CAP. De las Instituciones Educativas al 2018.

2.3.2 Muestra

La muestra es un subconjunto fielmente representativo de la población. Hay diferentes tipos de muestreo. El tipo de muestra que se seleccionó dependió de la calidad y de lo representativo de la población. En este caso la muestra fue de tipo no probabilista y aleatoria ya que se seleccionó al azar a 169 docentes en total a quienes se le aplicaron los instrumentos para medir las variables.

Tabla 4:

Muestra de Docentes

Institución Educativa	Agentes	Total
Domingo Mandamiento Sipán	Docentes	60
Julio C. Tello	Docentes	54
Pedro E. Paulet	Docentes	55
Total		169

Fuente CAP. De las Instituciones Educativas al 2018.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Como sostiene Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305) .la técnica se relaciona con la manera cómo se recogen los datos. En este estudio se empleó:

Encuesta.

Es una forma estandarizada para obtener información de datos que posteriormente se analizarán (Díaz de Rada, 2001).

Instrumentos

Según Sánchez (2006), son soportes físicos donde se anota la indagación. En este estudio emplearemos:

Cuestionario

Según Casas et al. (2003) el cuestionario es el instrumento primordial usado en la exploración por encuestas.

Escala para liderazgo. - Basada en la observación estructurada, planificada con antelación en los apartados que se desean observar. Permiten una amplia escala de evaluación desde niveles óptimos a la comprobación de la necesidad de refuerzos. Este tipo de escalas son más complejas que las listas de cotejo porque involucran una distinción más precisa por parte del profesor para fijar los valores convenientes. Se utilizó la escala de:

Autor : Kenneth Leithwood (2009)

Adaptación : Minedu (2014)

Significación : El cuestionario está basado en 4 dimensiones: Dirección, Rediseño organizacional, Gestión y evaluación y Desarrollo personal, estas subvariables son operativas para medir el nivel de liderazgo en la gestión pública

Escala para la imagen institucional se utilizó la escala de:

Nombre : Cuestionario de Imagen institucional

Autor : Guerra, Venturina; de Arends, Pura (2009)

Adaptación : Lic. Cecilia Chambio (2018)

Significación : El cuestionario está basado en 4 dimensiones: Calidad de servicio, Aspectos sociales, Elementos tangible y Accesibilidad.

Validación

La evidencia sobre la validez del contenido se obtiene mediante las opiniones de expertos y al asegurarse que las dimensiones medidas por el instrumento sean representativas del universo o dominio de dimensiones de la(s) variable(s) de interés. Hernández, R. Fernández. y Baptista, P. (2010).

Técnica de Opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos. Los resultados se detallan en el siguiente cuadro:

Tabla 5:

Juicio de Expertos.

N ^a	Expertos	Resultados
1.	Mg. Felipa H. Aplolinario Rivera	Aplicable
2.	Dr. Filmo Retuerto Bustamante	Aplicable
3.	Mg. Virginia Ayala Ocrospoma	Aplicable
4.	Mg. Carmen Rojas Ventocilla	Aplicable

La confiabilidad

Se realizó mediante: Alpha de Cronbach en la cual se obtuvo un resultado de 0.934, el cual nos indican Hernández, R. Fernández. y Baptista, P. (2010). que el instrumento tiene una excelente confiabilidad.

Formulación

El alfa de Cronbach no deja de ser una media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la escala. Puede calcularse de dos formas: a partir de las varianzas o de las correlaciones de los ítems. Hay que advertir que ambas fórmulas son versiones de la misma y que pueden deducirse la una de la otra.

A partir de las correlaciones entre los ítems

Tabla 6:

Valores de la correlación Rho de Spearman

Puntuación	Denominación del grado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta (a mayor X menor Y)
-0.76 a -0.90	Correlacion negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlacion negativa media
-0.11 a -0.25	Correlacion negativa debil
-0.01 a -0.10	Correlacion negativa muy debil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlacion positiva muy debil
+0.11 a +0.25	Correlacion positiva debil
+0.26 a +0.50	Correlacion positiva media
+0.51 a +0.75	Correlacion positiva considerable
+0.76 a + 0.90	Correlacion positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlacion positiva perfecta (A mayor X mayor Y)

Nota: Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305). *Metodología de la investigación científica*.

A partir de las correlaciones entre los ítems, el alfa de Cronbach se calculó así:

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n - 1)},$$

Donde

- n es el número de ítems y
- p es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

Midiendo los ítems de la variable Liderazgo

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,934	20

Midiendo los ítems de la variable Imagen institucional

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,946	20

2.5. Métodos de análisis de datos

Preparación de datos: Se empleó una preparación computarizada, ya que contamos con preguntas cerradas en el cuestionario, todo ello empleando el software estadístico SPSS 22.

Técnica estadística a usar:

Para hallar el grado de confiabilidad se utilizó el Alpha de Cron Bach. De acuerdo a los objetivos planteados se aplicó las técnicas estadísticas de correlación y medidas de asociación.

Tipo de análisis:

En nuestra investigación se realizó el análisis bivariado y cuantitativo.

Presentación de datos:

Los datos se presentaron en tablas de distribución de frecuencia y gráfico de histogramas.

2.6. Aspectos éticos

Consentimiento de la Institución:

Se solicitó la autorización a las instituciones mencionadas en la tesis para el trabajo de campo y ejecución de la investigación estas instituciones pertenecen

al distrito de Hualmay provincia de Huaura, asimismo se promoviendo la participación voluntaria de los involucrados.

Confidencialidad:

La finalidad de la investigación fue estrictamente académica.

Libre participación:

Se buscó la participación sin presión alguna, haciendo hincapié la importancia del estudio para motivar su libre participación.

Anonimidad:

Con la finalidad de proteger los derechos de los participantes, las escalas se aplicaron de manera anónima, asegurando la privacidad del estudio. Todo esto dentro del marco de la ética profesional, personal e institucional.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo por variables y dimensiones

3.1.1 Variable liderazgo

De la tabla 7 y figura 1, 74,0% los docentes del distrito de Hualmay- UGEL 09, alcanzaron un nivel regular en la variable liderazgo, un 17,8% consiguieron un eficiente y un 8,3% obtuvieron un nivel deficiente

Tabla 7:

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre el liderazgo

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	30	17,8
	Regular	125	74,0
	Eficiente	14	8,3
	Total	169	100,0

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

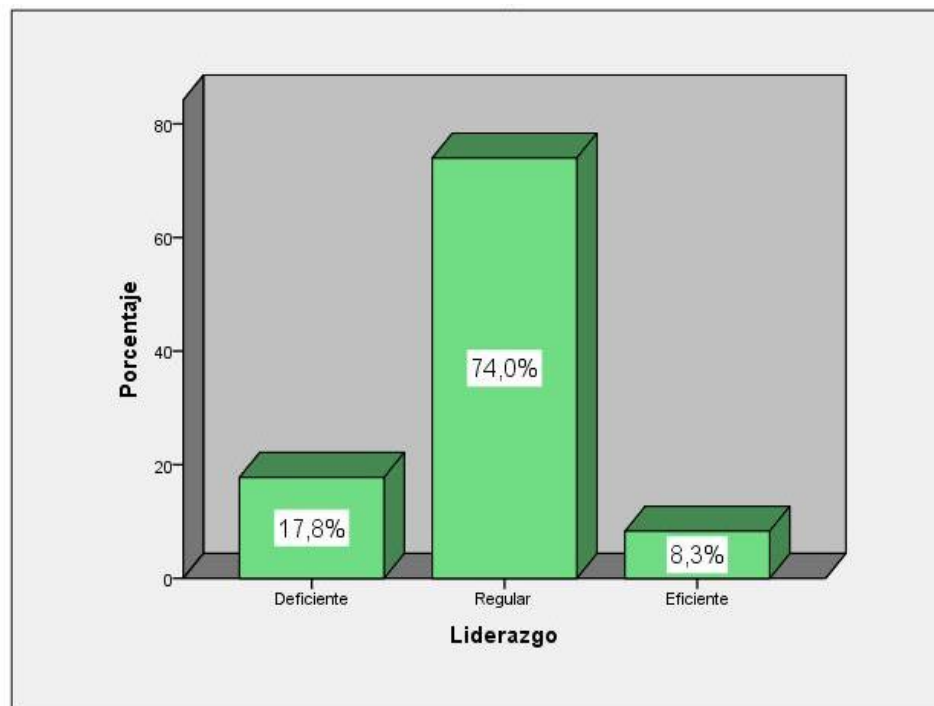


Figura 1. Liderazgo

Dimensión 1: Dirección

De la tabla 8 y fig. 2, un 48,5% de los docentes del distrito de Hualmay- UGEL 09, alcanzaron un nivel Regular en la dimensión dirección, un 43,2% consiguieron un nivel Deficiente y un 8,3% obtuvieron un nivel Eficiente.

Tabla 8:

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión Dirección

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	73	43,2
	Regular	82	48,5
	Eficiente	14	8,3
	Total	169	100,0

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

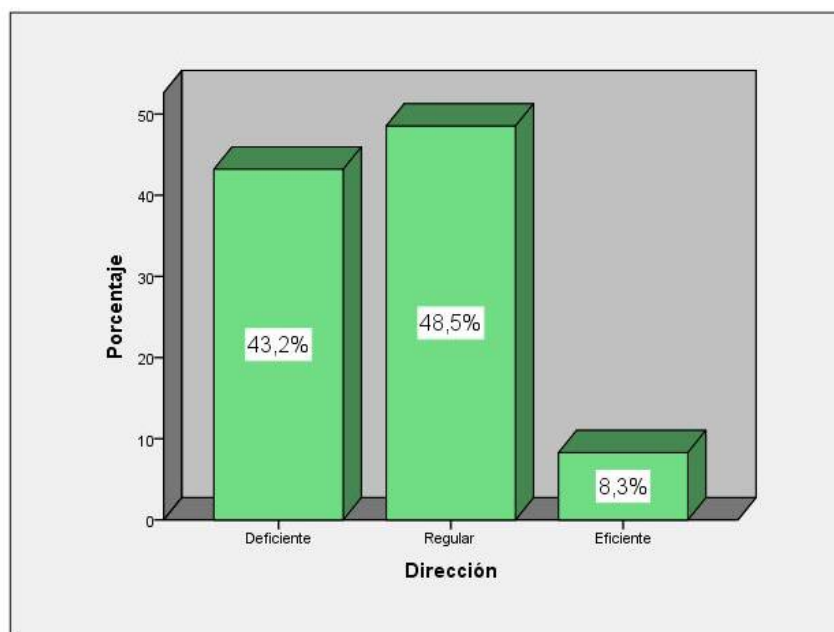


Figura 2. Dirección

Dimensión 2: Rediseño organizacional

De la tabla 9 y fig. 3, un 83,4% de los docentes del distrito de Hualmay- UGEL 09, alcanzaron un nivel Regular en la dimensión rediseño organizacional, un 8,9% consiguieron un nivel Eficiente y un 7,7% obtuvieron un nivel Deficiente.

Tabla 9:

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión rediseño organizacional

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	13	7,7
	Regular	141	83,4
	Eficiente	15	8,9
	Total	169	100,0

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

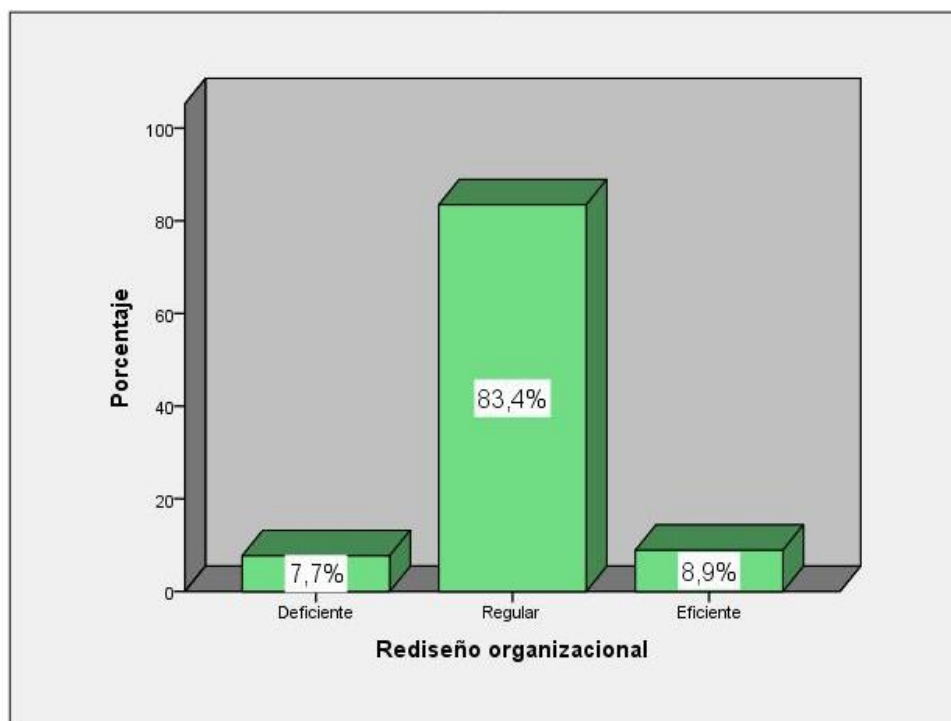


Figura 3 Rediseño Organizacional

Dimensión 3: Gestión de la Enseñanza - Aprendizaje

De la tabla 10 y fig. 4, un 50,3% de los docentes del distrito de Hualmay- UGEL 09, alcanzaron un nivel Regular en la dimensión gestión y evaluación, un 42,6% consiguieron un nivel Deficiente y un 7,1% obtuvieron un nivel Eficiente.

Tabla10:

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión gestión Enseñanza - Aprendizaje

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	72	42,6
	Regular	85	50,3
	Eficiente	12	7,1
	Total	169	100,0

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

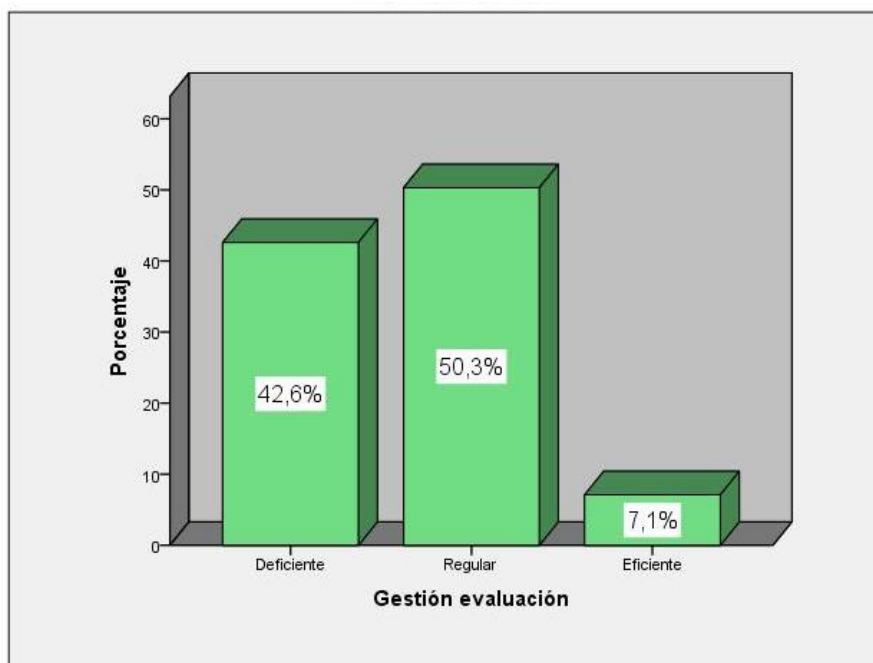


Figura 4 Gestión Evaluación Enseñanza - Aprendizaje

Dimensión 4: Desarrollo personal

De la tabla 11 y fig. 5, un 76,3% de los docentes del distrito de Hualmay- UGEL 09, alcanzaron un nivel Regular en la dimensión desarrollo personal, un 15,4% consiguieron un nivel Deficiente y un 8,3% obtuvieron un nivel Eficiente.

Tabla 11:

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión desarrollo personal

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	26	15,4
	Regular	129	76,3
	Eficiente	14	8,3
	Total	169	100,0

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

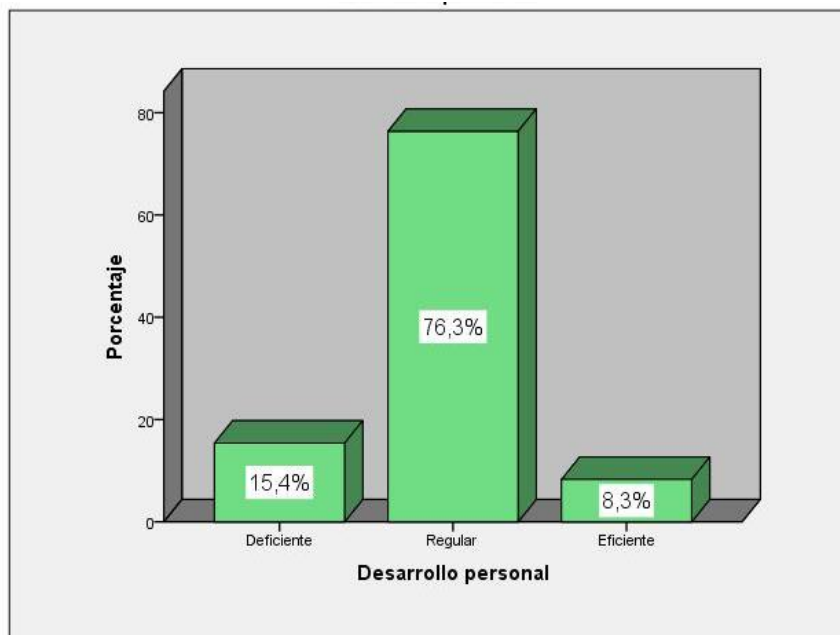


Figura N° 5 Desarrollo Personal

3.1.2. Imagen institucional

De la tabla 12 y fig. 6, un 59,8% de los docentes del distrito de Hualmay- UGEL 09, alcanzaron un nivel Regular en la variable imagen institucional, un 32,0% consiguieron un nivel deficiente y un 8,3% obtuvieron un nivel eficiente.

Tabla 12:

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la imagen institucional.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	54	32,0
	Regular	101	59,8
	Eficiente	14	8,3
	Total	169	100,0

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

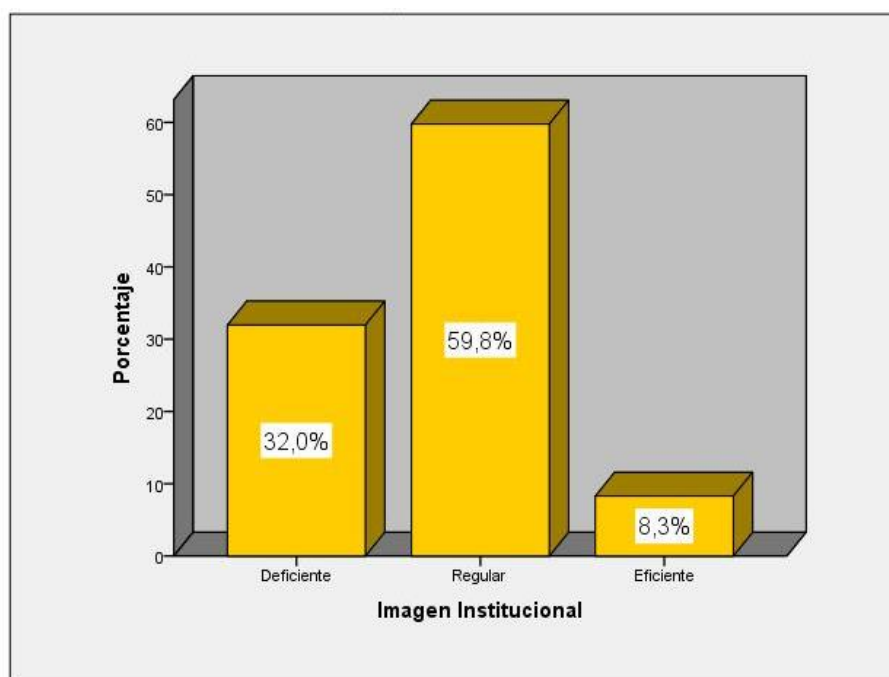


Figura 6 Imagen Institucional

Dimensión 1: Calidad de servicio

De la tabla 13 y fig. 7, un 50,3% de los docentes del distrito de Hualmay- UGEL 09, alcanzaron un nivel Regular en la dimensión calidad de servicio, un 37,9% consiguieron un nivel deficiente y un 11,8% obtuvieron un nivel eficiente.

Tabla13:

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión calidad de servicio

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	64	37,9
	Regular	85	50,3
	Eficiente	20	11,8
	Total	169	100,0

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

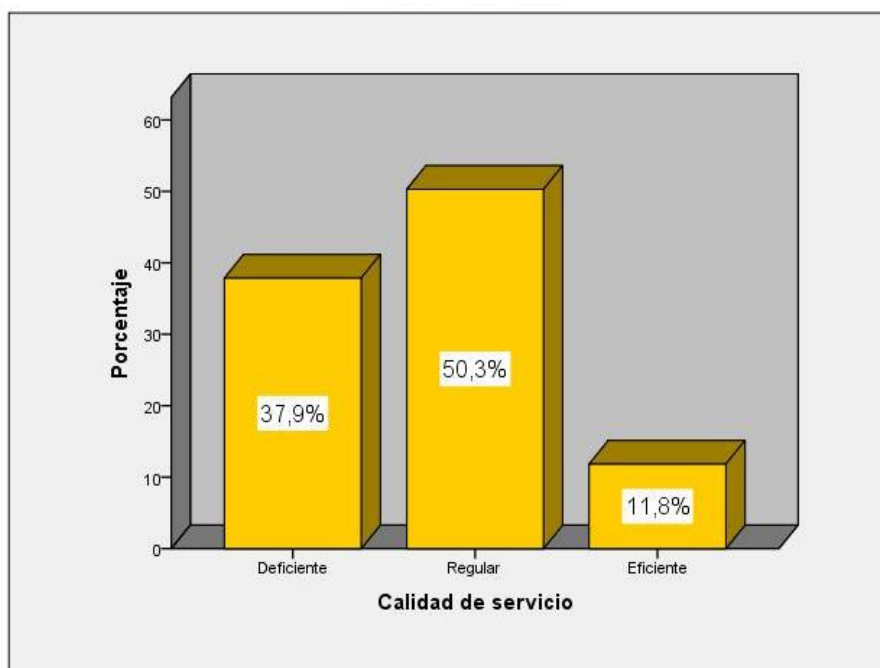


Figura 7 Calidad de Servicio

Dimensión 2: Aspectos sociales

De la tabla 14 y fig. 8, un 59,8% de los docentes del distrito de Hualmay- UGEL 09, alcanzaron un nivel Regular en la dimensión aspectos sociales, un 23,7% consiguieron un nivel Eficiente y un 16,6% obtuvieron un nivel Deficiente.

Tabla14:

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión aspectos sociales

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	28	16,6
	Regular	101	59,8
	Eficiente	40	23,7
	Total	169	100,0

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

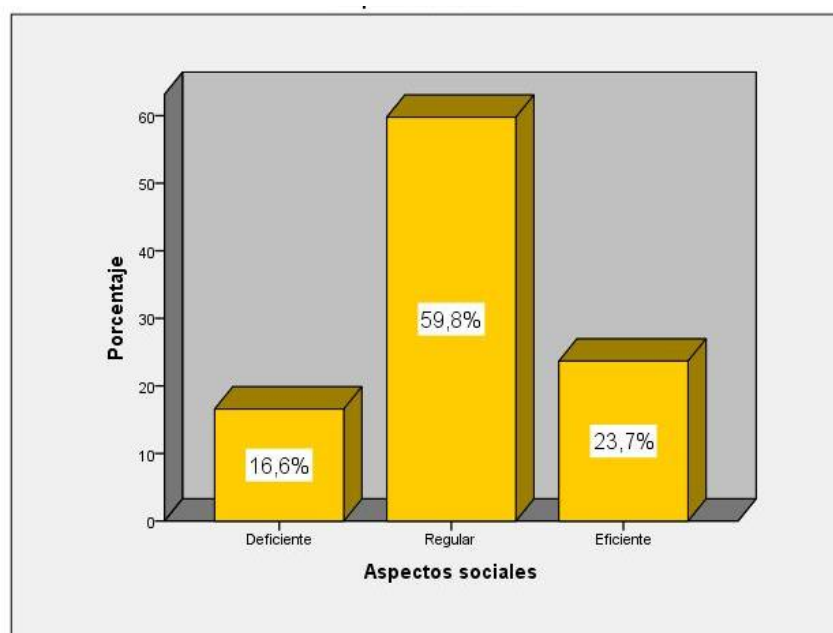


Figura 8 Aspectos Sociales

Dimensión 3: Elementos tangibles

De la tabla 15 y fig. 9, un 52,7% de los docentes del distrito de Hualmay- UGEL 09, alcanzaron un nivel Regular en la dimensión elementos tangibles, un 38,5% consiguieron un nivel deficiente y un 8,9% obtuvieron un nivel eficiente.

Tabla15:

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión elementos tangibles.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	65	38,5
	Regular	89	52,7
	Eficiente	15	8,9
	Total	169	100,0

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

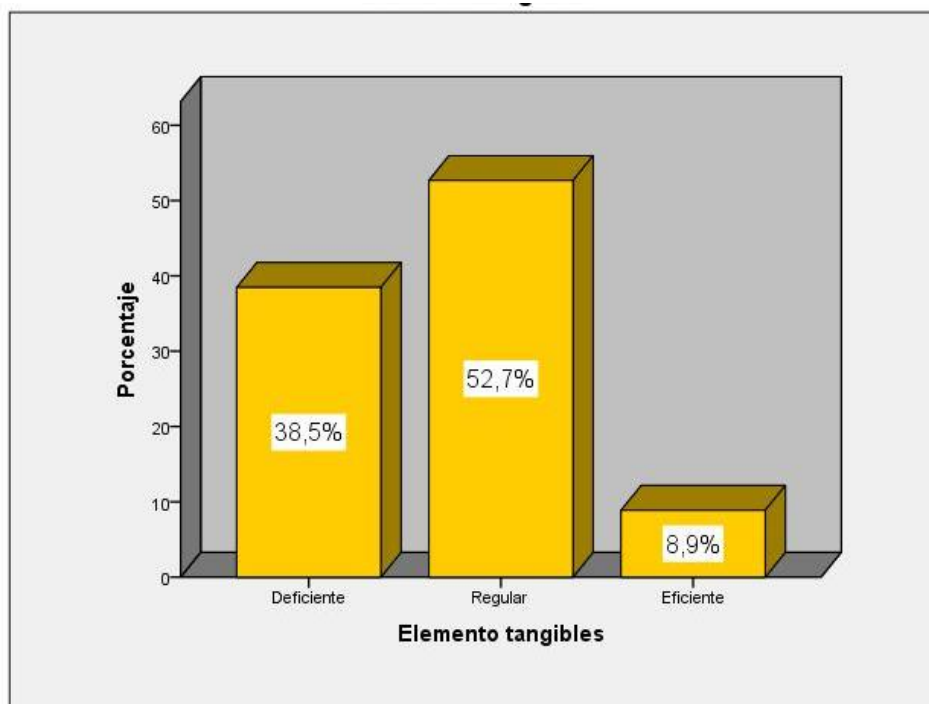


Figura 9 Elementos Tangibles

Dimensión 4: Accesibilidad

De la tabla 16 y fig. 10, un 55,6% de los docentes del distrito de Hualmay-UGEL 09, alcanzaron un nivel Deficiente en la dimensión accesibilidad, un 36,1% consiguieron un nivel Regular y un 8,3% obtuvieron un nivel Eficiente.

Tabla16:

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión accesibilidad

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	94	55,6
	Regular	61	36,1
	Eficiente	14	8,3
	Total	169	100,0

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

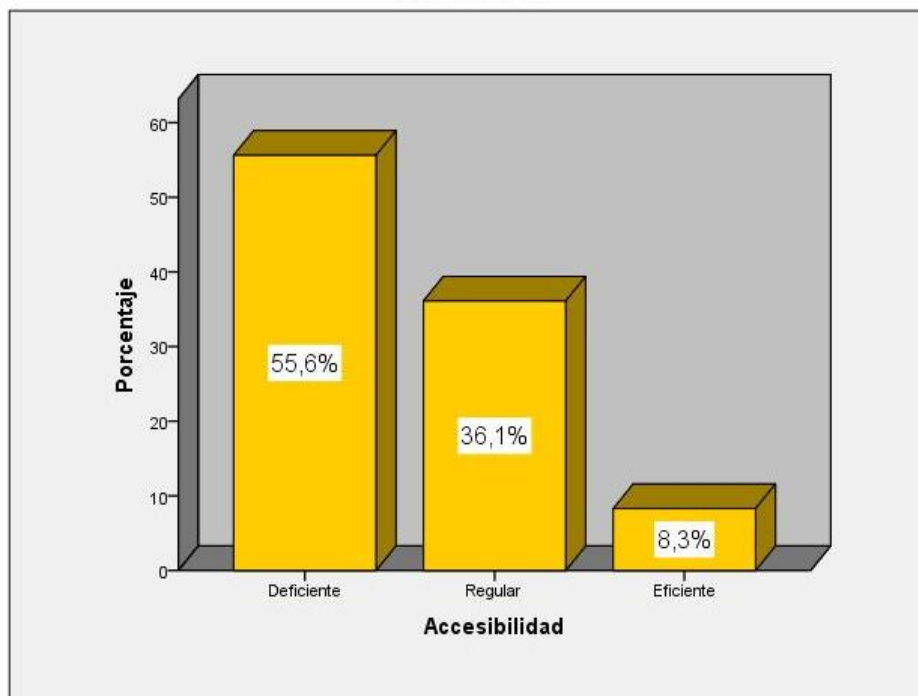


Figura 10 Accesibilidad

3.2. Análisis de contingencia o análisis comparativo

Tabla 17:

Análisis de contingencia entre el liderazgo e Imagen institucional

Tabla de contingencia Liderazgo * Imagen Institucional

		Imagen Institucional			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Liderazgo	Deficiente	27 90,0%	3 10,0%	0 0,0%	30 100,0%
	Regular	21,6%	98 78,4%	0 0,0%	125 100,0%
	Eficiente	0 0,0%	0 0,0%	14 100,0%	14 100,0%
Total		54 32,0%	101 59,8%	14 8,3%	169 100,0%

Nota: Tratamiento estadístico SPSS versión 22 (2018).

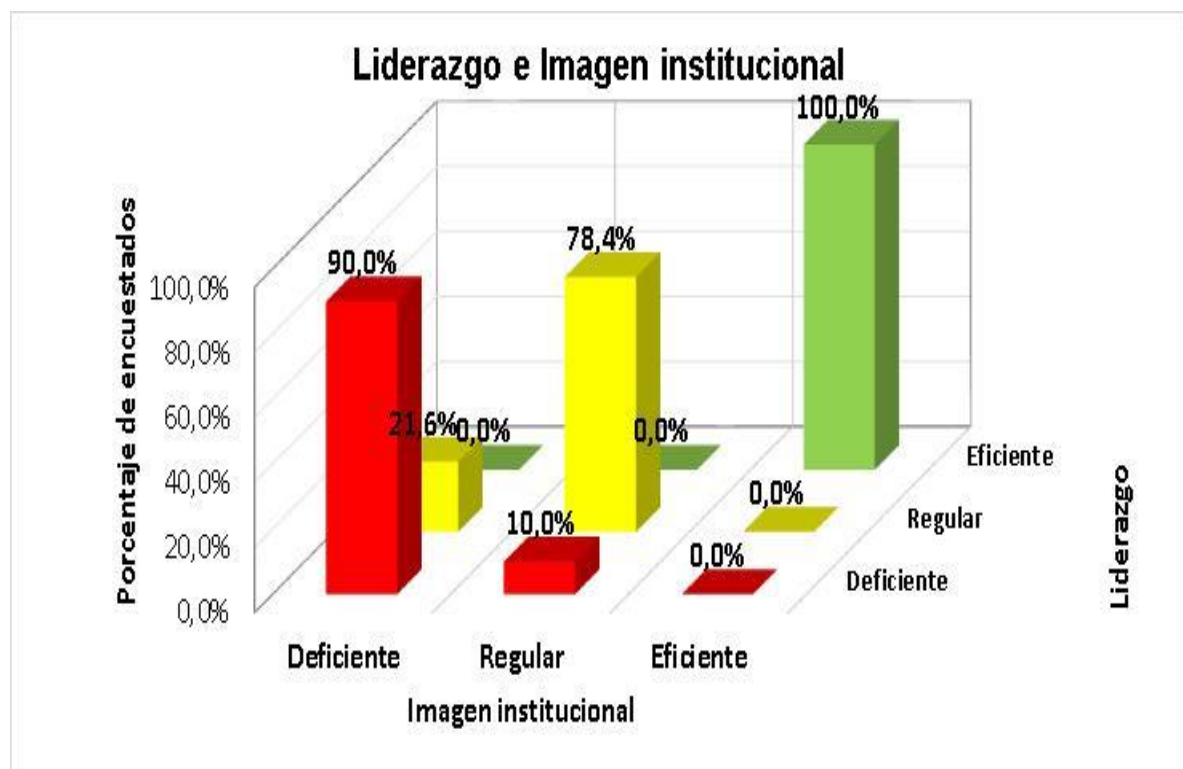


Figura 11 Liderazgo e Imagen institucional

Como se observa en la tabla 17 y figura 11:

De 30 encuestados que afirman que el liderazgo es de un nivel Deficiente, el 90,0% afirman que tienen una Deficiente en la Imagen institucional y un 10,0% muestran un nivel Regular.

De 125 encuestados que afirman que el liderazgo es de un nivel Regular, el 78,4% afirman que tienen un nivel Regular en la Imagen institucional y un 21,6% muestran un nivel Deficiente .

De 14 encuestados que afirman que el liderazgo es de un nivel Eficiente, el 100,0% afirman que tienen un nivel Eficiente en la Imagen institucional.

Tabla 18:

Análisis de contingencia entre la Dirección e Imagen institucional.

Tabla de contingencia Dirección * Imagen Institucional

		Imagen Institucional			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Dirección	Deficiente	54 74,0%	19 26,0%	0 0,0%	73 100,0%
	Regular	0 0,0%	82 100,0%	0 0,0%	82 100,0%
	Eficiente	0 0,0%	0 0,0%	14 100,0%	14 100,0%
Total		54 32,0%	101 59,8%	14 8,3%	169 100,0%

Nota: Tratamiento estadístico SPSS versión 22 (2018).

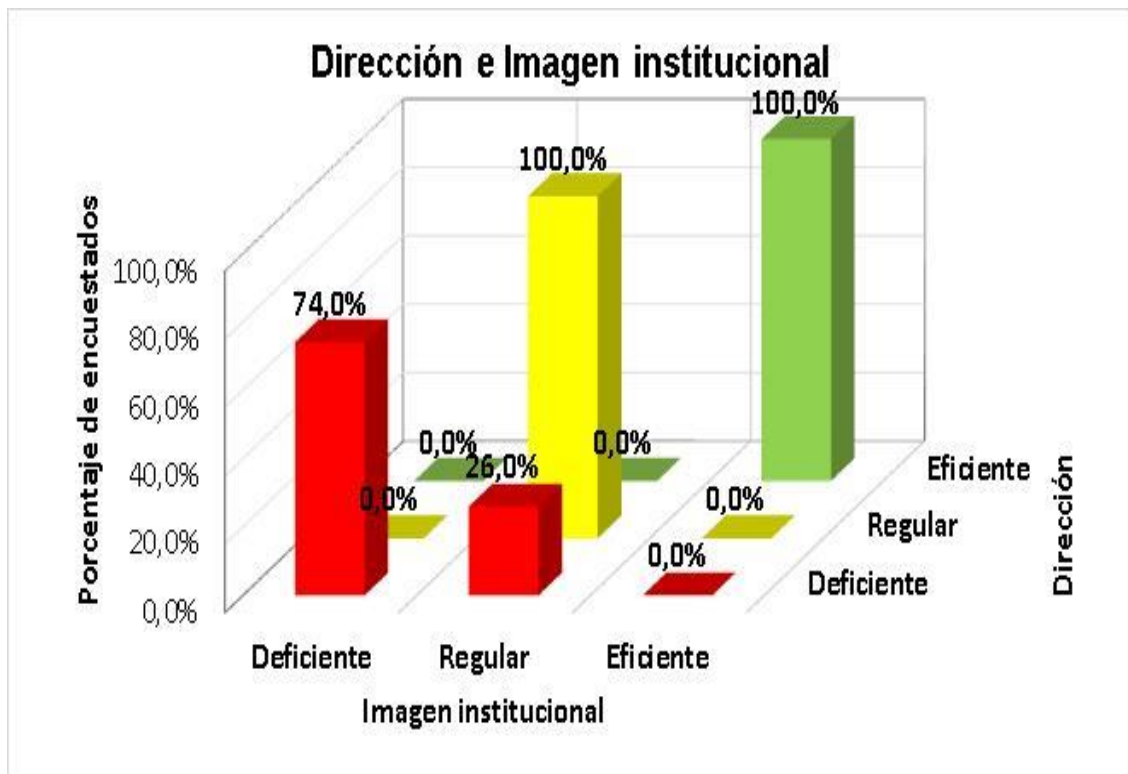


Figura 12 La Dirección e Imagen institucional.

Como se observa en la tabla 18 y figura 12:

De 73 encuestados que afirman que la dimensión dirección es de un nivel Deficiente, el 74,0% afirman que tienen una Deficiente en la Imagen institucional y un 26,0% muestran un nivel Regular.

De 82 encuestados que afirman que la dimensión dirección es de un nivel Regular, el 100,0% afirman que tienen un nivel Regular en la Imagen institucional.

De 14 encuestados que afirman que la dimensión dirección es de un nivel Eficiente, el 100,0% afirman que tienen un nivel Eficiente en la Imagen institucional.

Tabla 19:

Análisis de contingencia entre el rediseño organizacional e imagen institucional

Tabla de contingencia Rediseño organizacional * Imagen Institucional

		Imagen Institucional			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Rediseño organizacional	Deficiente	11 84,6%	2 15,4%	0 0,0%	13 100,0%
	Regular	40 28,4%	99 70,2%	2 1,4%	141 100,0%
	Eficiente	3 20,0%	0 0,0%	12 80,0%	15 100,0%
Total		54 32,0%	101 59,8%	14 8,3%	169 100,0%

Nota: Tratamiento estadístico SPSS versión 22 (2018).

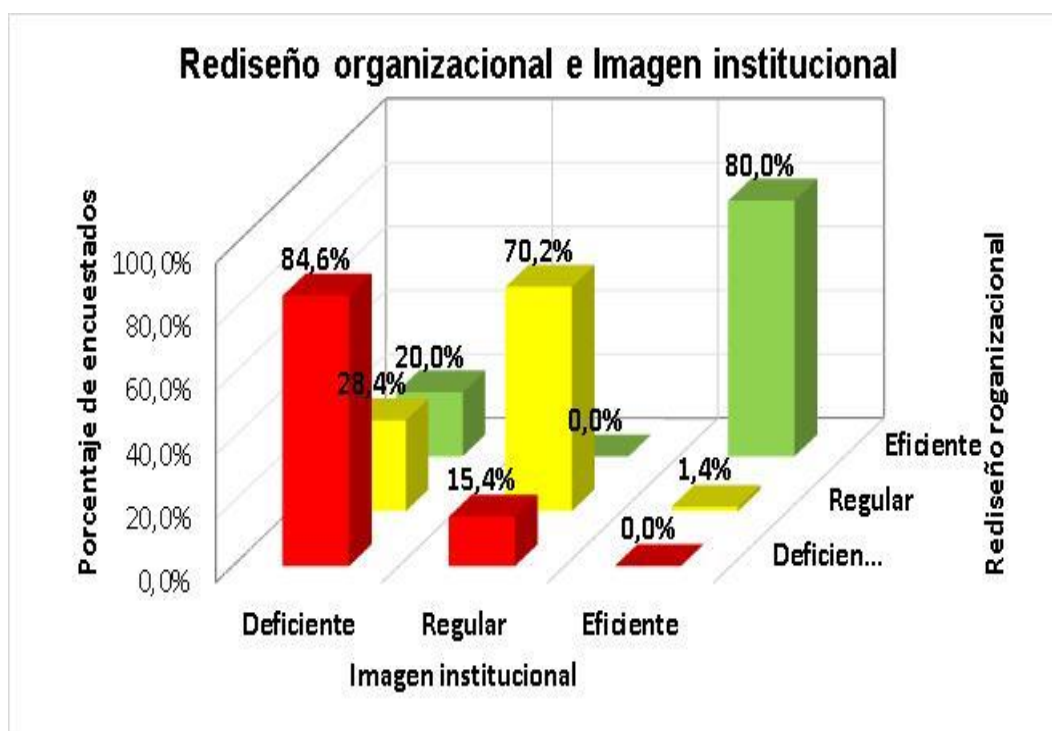


Figura N° 13 El rediseño organizacional e imagen institucional

Como se observa en la tabla 19 y figura 13:

De 13 encuestados que afirman que la dimensión rediseño organizacional es de un nivel Deficiente, el 84,6% afirman que tienen una Deficiente en la Imagen institucional y un 15,4% muestran un nivel Regular.

De 141 encuestados que afirman que la dimensión rediseño organizacional es de un nivel Regular, el 70,2% afirman que tienen un nivel Regular en la Imagen institucional y un 28,4% muestran un nivel Deficiente

De 15 encuestados que afirman que la dimensión rediseño organizacional es de un nivel Eficiente, el 80,0% afirman que tienen un nivel Eficiente en la Imagen institucional y un 20,0% muestran un nivel Deficiente.

Tabla 20:20
Análisis de contingencia entre la Gestión y evaluación e Imagen institucional

**Tabla de contingencia Gestión evaluación Enseñanza - Aprendizaje *
Imagen Institucional**

		Imagen Institucional			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Gestión evaluación	Deficiente	29 40,3%	43 59,7%	0 0,0%	72 100,0%
	Regular	25 29,4%	58 68,2%	2 2,4%	85 100,0%
	Eficiente	0 0,0%	0 0,0%	12 100,0%	12 100,0%
Total		54 32,0%	101 59,8%	14 8,3%	169 100,0%

Nota: Tratamiento estadístico SPSS versión 22 (2018).

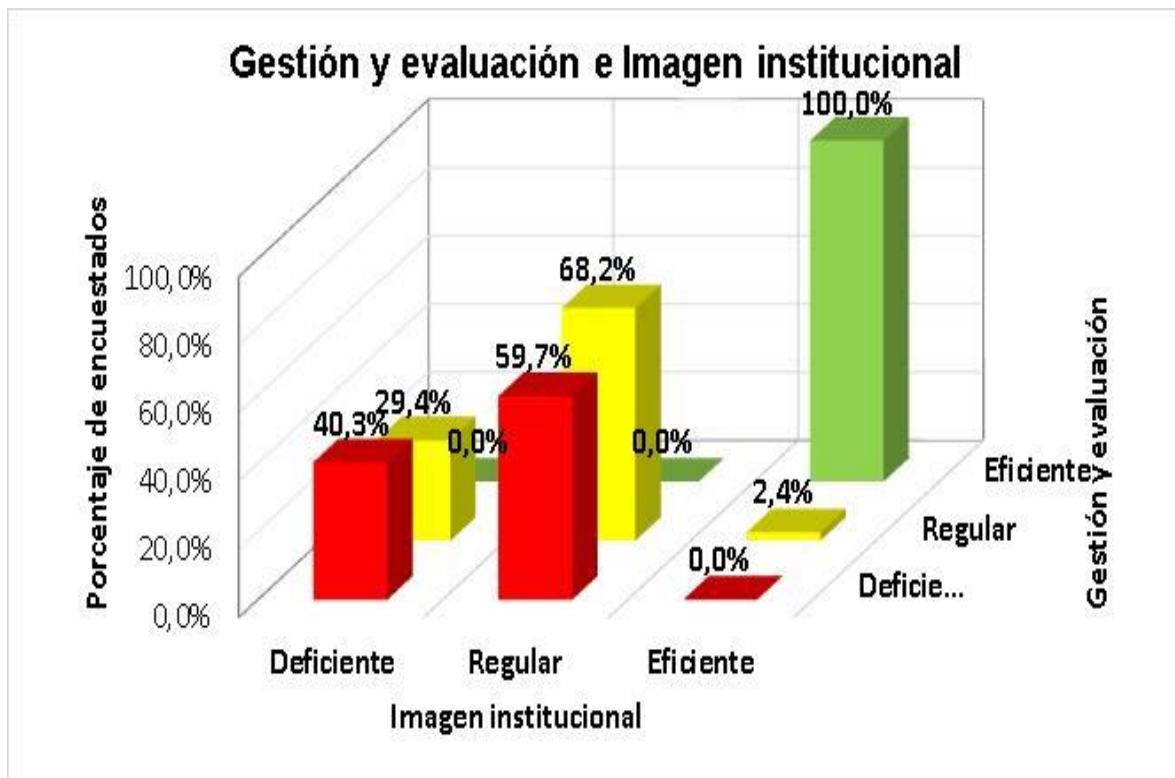


Figura 14 La Gestión enseñanza – aprendizaje y evaluación e Imagen institucional

Como se observa en la tabla 20 y figura 14:

De 72 encuestados que afirman que en la dimensión gestión y evaluación es de un nivel Deficiente, el 59,7% afirman que tienen una Regular en la imagen institucional y un 40,3% muestran un nivel Regular.

De 85 encuestados que afirman que en la dimensión gestión y evaluación es de un nivel Regular, el 68,2% afirman que tienen un nivel Regular en la imagen institucional y un 29,4% muestran un nivel Deficiente.

De 12 encuestados que afirman que en la dimensión gestión y evaluación es de un nivel Eficiente, el 100,0% afirman que tienen un nivel Eficiente en la imagen institucional.

Tabla 21:

Análisis de contingencia entre el desarrollo personal e imagen institucional**Tabla de contingencia Desarrollo personal * Imagen Institucional**

		Imagen Institucional			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Desarrollo personal	Deficiente	23 88,5%	3 11,5%	0 0,0%	26 100,0%
	Regular	31 24,0%	98 76,0%	0 0,0%	129 100,0%
	Eficiente	0 0,0%	0 0,0%	14 100,0%	14 100,0%
Total		54 32,0%	101 59,8%	14 8,3%	169 100,0%

Nota: Tratamiento estadístico SPSS versión 22 (2018).

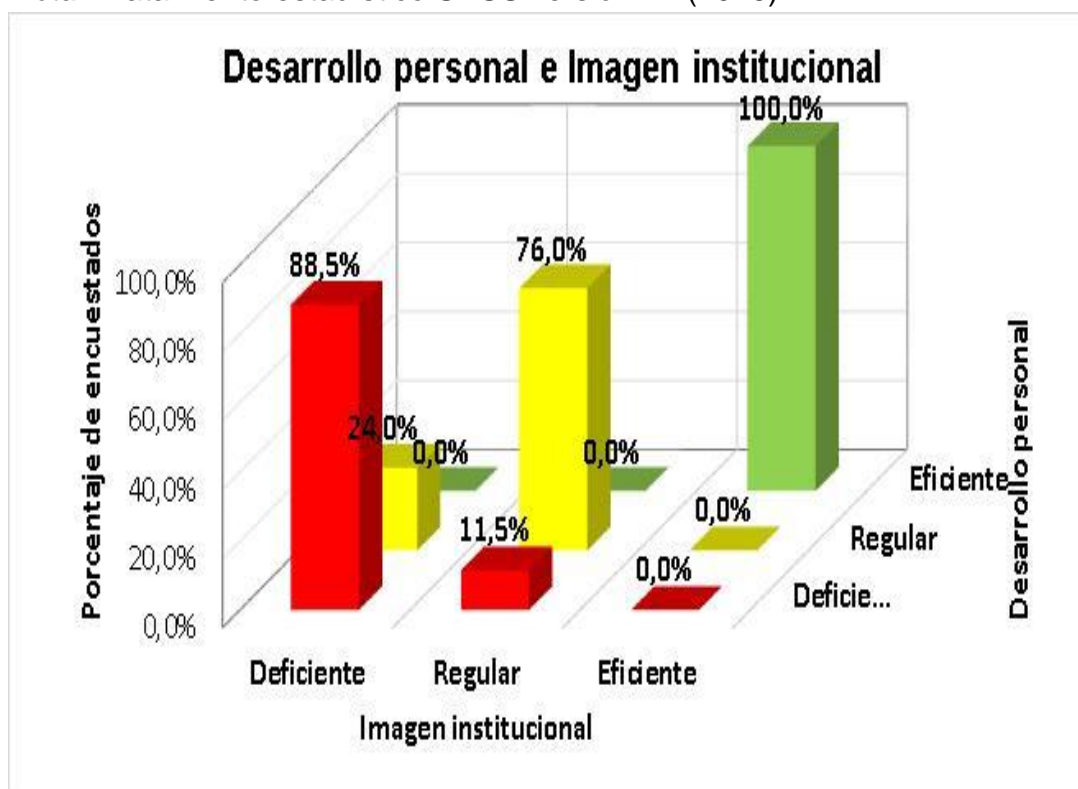


Figura 15 El desarrollo personal e imagen institucional

Como se observa en la tabla 21 y figura 15:

De 26 encuestados que afirman que en la dimensión desarrollo personal es de un nivel Deficiente, el 88,5% afirman que tienen una Deficiente en la imagen institucional y un 11,5% muestran un nivel Regular. De 129 encuestados que afirman que en la dimensión desarrollo personal es de un nivel Regular, el 76,0% afirman que tienen un nivel Regular en la imagen institucional y un 24,0% muestran un nivel Deficiente. De 14 encuestados que afirman que en la dimensión desarrollo personal es de un nivel Eficiente, el 100,0% afirman que tienen un nivel Eficiente en la imagen institucional.

3.3. Contrastación de hipótesis

3.3.1. Relación entre el liderazgo y la imagen institucional de la UGEL 09 Huaura - Huacho

Como se muestra en la tabla 15 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.840$, con una significatividad estadística de $p = 0.000$ ($p < .05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación directa positiva muy fuerte entre el liderazgo y la imagen institucional de la UGEL 09 Huaura - Huacho, según la percepción de los usuarios, 2018.

Tabla 22:

Relación entre el liderazgo y la imagen institucional de la UGEL 09 Huaura - Huacho

Correlaciones				
			Liderazgo	Imagen Institucional
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,840**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Imagen Institucional	Coeficiente de correlación	,840**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

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

3.3.2. Relación entre la dimensión dirección y la imagen institucional de la UGEL 09 Huaura - Huacho

Como se muestra en la tabla 16 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.858$ con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación directa entre la dirección y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **positiva muy fuerte**.

Tabla 23:

Relación entre la dimensión dirección y la imagen institucional de la UGEL 09 Huaura – Huacho

Correlaciones				
			Dirección	Imagen Institucional
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,858**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Imagen Institucional	Coefficiente de correlación	,858**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

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

3.3.3. Relación entre la dimensión rediseño organizacional y la imagen institucional de la UGEL 09 Huaura - Huacho

Como se muestra en la tabla 17 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.303$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación directa entre el rediseño organizacional y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **positiva media**.

Tabla 24:

Relación entre la dimensión rediseño organizacional y la imagen institucional de la UGEL 09 Huaura - Huacho

Correlaciones				
			Rediseño organizacional	Imagen Institucional
Rho de Spearman	Rediseño organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,303**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Imagen Institucional	Coefficiente de correlación	,303**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

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

3.3.4. Relación entre la dimensión gestión de la enseñanza -aprendizaje y la imagen institucional de la UGEL 09 Huaura - Huacho

Como se muestra en la tabla 18 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.687$, con una $p=0.000$ ($p<.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación directa entre la gestión de los programas de enseñanza- aprendizaje y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **positiva considerable**.

Tabla 25:

Relación entre la dimensión gestión de la enseñanza -aprendizaje y la imagen institucional de la UGEL 09 Huaura - Huacho

Correlaciones				
			Gestión evaluación	Imagen Institucional
Rho de Spearman	Gestión evaluación	Coefficiente de correlación	1,000	,687**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Imagen Institucional	Coefficiente de correlación	,687**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

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

3.3.5. Relación entre la dimensión desarrollo personal y la imagen institucional de la UGEL 09 Huaura - Huacho

Como se muestra en la tabla 19 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.753$, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación directa y significativa entre el desarrollo del personal y la imagen institucional de la UGEL 09 es directa y significativa, según la percepción de los usuarios, 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **positiva considerable**.

Tabla 26:

Relación entre la dimensión desarrollo personal y la imagen institucional de la UGEL 09 Huaura - Huacho

Correlaciones			Desarrollo personal	Imagen Institucional
Rho de Spearman	Desarrollo personal	Coefficiente de correlación	1,000	,753**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Imagen Institucional	Coefficiente de correlación	,753**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

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

IV. Discusión

De acuerdo al análisis estadístico en la hipótesis general, se puede afirmar que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la imagen institucional de la UGEL 09 Huaura - Huacho, según la percepción de los usuarios, 2018, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.840, representando una correlación positiva muy fuerte. Estos hallazgos concuerdan con (Reyes, 2017) cuyos resultados indicaron que el 49% de los estudiantes reportó estar parcialmente de acuerdo con la actuación de su director. En el segundo sondeo, se encontró que el 60% de los estudiantes considera que el liderazgo de su director es adecuado. En cuanto a las competencias directivas para una gestión eficaz, el 71% de los estudiantes considera como las más importantes: trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, toma de decisiones y manejo de conflictos; las medianamente importantes (con el 29%), negociación, delegación, gestión estratégica y autoconocimiento.

También, concuerda con (Contreras, 2015) ya que sus resultados demuestran que la aplicación de los instrumentos de gestión se asocia directamente con el liderazgo y desempeño de los docentes, así también el acompañamiento y monitoreo tarea del director tiene relación directa con el desempeño del docente,

De acuerdo al análisis estadístico en la hipótesis específica 1, se puede afirmar que existe una relación directa entre la dirección y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.858, representando una correlación positiva muy fuerte. Estos hallazgos concuerdan con (Ángeles ,2014) los resultados de la investigación son consistentes precisa que el futuro de las organizaciones dependerá en gran medida de cómo sean capaces de direccionar los propósitos de la gestión y resolver estas cuestiones de comunicación. Con respecto al análisis estadístico de la hipótesis 3 la dimensión rediseño organizacional y la imagen institucional representa una correlación positiva media con un valor de 0,303 este resultado tiene similitud con las conclusiones de (Reyes, 2017) quien sostiene que el 60% de los estudiantes considera que el liderazgo de su director es adecuado, considera a la

organización como un aspecto fundamental para la gestión. En cuanto a las competencias directivas para una gestión eficaz, el 71% de los estudiantes considera como las más importantes: trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, toma de decisiones y manejo de conflictos; las medianamente importantes (con el 29%), negociación, delegación, gestión estratégica y autoconocimiento.

Respecto al análisis estadístico de la hipótesis 3 ,existe una asociación directa entre la gestión de los programas de enseñanza- aprendizaje y la imagen institucional de la UGEL 09 la correlación arrojó un valor de 0.687, representando una correlación positiva considerable estos hallazgos se asemejan a los resultados de (Contreras, 2015) quien afirma que la aplicación de los instrumentos de gestión y monitoreo mejoran el desempeño de los docentes y por ende mejora el proceso enseñanza- aprendizaje.

Referente a la hipótesis 4, estadísticamente existe una relación directa y significativa entre el desarrollo del personal y la imagen la correlación arrojó un valor de 0.753 es decir una correlación positiva considerable este resultado concuerda con una de las conclusiones de (Contreras, 2015) quien afirma que la capacitación y el perfeccionamiento constante del docente permite revalorar la carrera docente lo cual contribuye en su desarrollo personal.

V. Conclusiones

Primera: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la imagen institucional de la UGEL 09 Huaura - Huacho, según la percepción de los usuarios, 2018, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.840, representando una **correlación positiva muy fuerte**.

Segunda: Existe una relación directa entre la dirección y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.858, representando una **correlación positiva muy fuerte**.

Tercera: Existe una relación directa entre el rediseño organizacional y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018. La correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.303, representando **una correlación positiva media**.

Cuarta: Existe una relación directa entre la gestión de los programas de enseñanza- aprendizaje y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018, porque la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.687, representando una **correlación positiva considerable**.

Quinta: Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo del personal y la imagen institucional de la UGEL 09 es directa y significativa, según la percepción de los usuarios, 2018. La correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.753, representando **una correlación positiva considerable**.

VI Recomendaciones

1. Los directores de la UGEL 09 debe ejercer un liderazgo horizontal y democrático en base a la comunicación y al pensamiento divergente a fin de contribuir a una buena imagen institucional.
2. Mayor difusión y conocimiento de los manuales del marco de desempeño de los directivos y docentes donde se establecen los dominios capacidades y desempeños que deben ejercer los líderes directivos.
3. El asesoramiento, acompañamiento y monitoreo deben ser previamente planificado y organizado acorde a las limitaciones y deficiencias de los docentes para fortalecer sus desempeños.
4. Los resultados de la investigación deben darse a conocer a las instituciones educativas donde se realizó el trabajo, así como a otras instancias para su consideración en el trabajo del proyecto curricular institucional.

VII Referencias

Fuentes Bibliográficas

- Aaker, D. y. (1993). *Management de la Publicidad*. Madrid: Hispano europea.
- Adair, J. (2012) *liderazgo centrado en la acción* – Inglaterra
- Alcaide, J. (2017). *modelo de medición y estimación aplicada a universitarios en relación a la gestión de la imagen importante para proporcionar competitividad en el mercado y desarrollar la capacidad decisora a sus gestores*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Angeles, D. L. (2014). *analizar cuantitativamente los factores del liderazgo y la gestión de la comunicación. siguiendo el modelo conceptual de Meng y Berger*. Lima: UCV.
- Bolivar, A. (2010) *Liderazgo pedagógico: Una dirección para el aprendizaje*. OGE. Universidad de Granada.
- Capriotti, P. (2009). *Branding Corporativo*. . Santiago: Coleccion de libros de la empresa.
- Castro, F. (2016). *relación que existe entre la imagen corporativa y la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de Lima Metropolitana*. Lima: UCV.
- Chiavenato, I. (1993). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: McGraw Hill.
- Contreras. (2015). *determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas del Nivel Primaria de la Red N° 08. UGEL 03 - 2015*. Cañete: UNMSM.
- Florez, L. (2012). *IDENTIDAD E IMAGEN CORPORATIVA: EXPERIENCIA INVESTIGATIVA DE SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS EN INFOMEDIOS LTDA. AÑO 2012* . Colombia: Universidad Santo Tomas.
- Galvez, R. (2016). *relación entre el Marketing y la Imagen Institucional en la Escuela de Educación Superior Técnica de la Policía Nacional del Perú*. Lima: UNE.
- Goleman, D. (s.f.). *Leadership that gets* . Harbard: Bussines REview.
- Hernandez, J. (2013). *EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL: UNA APROXIMACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA ETOLÓGICA*. Bogota: Universidad de Rosario.

- Hernández, R. Fernández. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill – 5ª. Edic. México
- Herrera, Y. A. (2011). *Liderazgo en la gestion publica*. UNACIENCIA, 55.
- Kotter, J. (1990). *El factor del liderazgo*. Madrid: De Santos.
- Larrea, P. (1991). *Calidad de servicio del marketing a la estrategia*. Madrid: Edigrafos.
- LEITHWOOD, K., (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile, Chile: Fundación Chile.
- Maxwell, J. (1996). *Desarrollo de un Lider*. Estados Unidos: Caribe.
- MINEDU (2014ª). *Marco de Buen Desempeño Directivo. Directivos construyendo escuela*. Lima: Minedu.
- Núñez, M. (2016). *determinar la relación que existe entre la Imagen Corporativa y la Comunicación Interna en la Empresa Professionals On Line SAC 2016*. Lima: UCV.
- Paredes, A. (2009). *Imagen y Liderazgo*. Mexico: Infosol.
- Reyes. (2017). *Percepcion de los Estudiante, las Competencias y Caracteristicas para Ejercer el Liderazgo Directivo*. Mexico: Instituto Politecnico Nacional.
- ROBINSON, V. M, et al. (2008). *“The impact of leadership on school outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types”*. En: Educational Administration Quarterly, 44(5), 635-674.
- Rueda. (2016). *Diferencias sobre el Liderazgo desde el punto de vista Bibliometrico*. Colombia: Publiindex.
- Salmones, M. y Bosques, I. (2014). *Estudio de los determinantes de la imagen corporativa: una aplicación empírica en mercado de la telefonía móvil*. Universidad de Cantabria. Recuperado de: [file:///C:/Users/DIAZ/Downloads/DialnetEstudioDeLosDeterminantesDeLalmagenCorporativa-2150056%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/DIAZ/Downloads/DialnetEstudioDeLosDeterminantesDeLalmagenCorporativa-2150056%20(2).pdf)
- Sanchez, J. (2010). *“Liderazgo: Teorías y aplicaciones”*. Salamanca: Salamanca: Publicaciones de la Universidad Pontificia de Salamanca. Demiurgo Colecciones.
- Santos, E. (2014). *incidencia de la gestión educativa en la imagen institucional*. Lima: UCV.

- Senge, P. (1999). *La Quinta Disciplina: El Arte y la Practica de la Organizacion Abierta al Aprendizaje*. Barcelona: Granica- Grupo editorial norma.
- Serrano, A. (2003). *Mauro: El camino del líderL*. Barcelona: Robinbook, SL.
- Urcia, C. y. (2015). *relación que existe entre el liderazgo transformacional y la convivencia escolar en las instituciones educativas del distrito de San Vicente – Cañete*. Cañete: UNMSM.

Anexo

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: LIDERAZGO E IMAGEN INSTITUCIONAL EN LA UGEL 09 HUAURA HUACHO 2018

Autor : Lic. Cecilia Del Carmen Chambio Castañeda

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué nivel de relación existe entre el liderazgo y la imagen institucional de la UGEL 09 Huaura - Huacho, según la percepción de los usuarios, ¿2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona la dirección y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona el rediseño organizacional y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Establecer el nivel de relación entre el liderazgo y la imagen institucional de la UGEL 09 Huaura - Huacho, según la percepción de los usuarios, 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la dirección y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el rediseño organizacional y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la imagen institucional de la UGEL 09 Huaura - Huacho, según la percepción de los usuarios, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe una relación directa entre la dirección y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018.</p> <p>Existe una relación directa entre el rediseño organizacional y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018.</p>	<p>VARIABLE 1: Liderazgo</p> <p>Dimensiones</p> <p>Dirección</p> <p>Rediseño organizacional</p> <p>Gestión enseñanza – aprendizaje</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>VARIABLE 2: IMAGEN INSTITUCIONAL</p>	<p>DISEÑO</p> <p>El presente estudio obedece al diseño descriptivo correlacional, puesto que se va medir cada variable de investigación, para posteriormente establecer la relación existente entre ambos, así lo cita Hernández (2014).</p> <p>Esquemáticamente el diseño. Dónde:</p> <p>M: Muestra</p> <p>Ox: Variable1: Liderazgo</p> <p>r: Relación de las variables</p> <p>Oy: Variable2: Imagen institucional.</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>¿Cómo se relaciona la gestión de los programas de enseñanza- aprendizaje y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona el desarrollo del personal con la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018?</p>	<p>Establecer la relación entre la gestión de la enseñanza - aprendizaje y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desarrollo del personal y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018.</p>	<p>Existe una relación directa entre la gestión de los programas de enseñanza- aprendizaje y la imagen institucional de la UGEL 09 según la percepción de los usuarios, 2018.</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo del personal y la imagen institucional de la UGEL 09 es directa y significativa, según la percepción de los usuarios, 2018</p>	<p>Calidad de servicio Aspectos sociales Elementos tangibles Accesibilidad</p>	<p>Población: 300 docentes del distrito de Hualmay.</p> <p>Muestra: 169 docentes de las instituciones educativas seleccionadas pertenecientes al distrito de Hualmay ámbito de la UGEL 09.</p>

Anexo 2 : Tabla de operacionalización de variables

Tabla 27: Variable X: Liderazgo

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Dirección	• Planificación	2- 5	Deficiente	5 -11
	• Objetivos		Regular	12 -18
	• Metas		Eficiente	19 -25
Rediseño organizacional	• Dosificación del tiempo.	6 - 10	Deficiente	5 -11
	• Jerarquización de necesidades		Regular	12 -18
	• Delegación de responsabilidades		Eficiente	19 -25
Gestión evaluación	• Logro de objetivos	11 - 15	Deficiente	5 -11
	• Logro de actividades		Regular	12 -18
	• Reorienta la gestión		Eficiente	19 -25
Desarrollo personal	• Incentivo al docente	16 - 20	Deficiente	5 -11
	• Motivación		Regular	12 -18
	• Revaloración docente		Eficiente	19 -25
Liderazgo		20	Deficiente	20 -46
			Regular	47 -73
			Eficiente	74 -100

Tabla 2 :Variable Y: Imagen Institucional

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Calidad de servicio	• Perfil de especialistas	11	Deficiente Regular Eficiente	11 -25 26 -40 41 -56
	• Perfil de administrativo			
	• Instituciones acreditadas			
	• Reconocimiento social			
	• Presupuesto			
Aspectos sociales	• Promoción social	4	Deficiente Regular Eficiente	4 -8 9 -13 14 -20
	• Promoción cultural			
	• Promoción científica			
Elemento tangibles	• Programas sociales	3	Deficiente Regular Eficiente	3 -6 7 -10 11 -15
	• Espacios suficientes			
	• Producción académica			
Accesibilidad	• Ubicación estratégica	2	Deficiente Regular Eficiente	2 -4 5 -7 8 -10
	• Perfil de dirección para la selección			
Imagen institucional		20	Deficiente Regular Eficiente	20 -46 47 -73 74 -100

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO

Instrucciones: Estimado docente el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre cómo percibe Ud. el Liderazgo que ejerce el director (a) de la UGEL 09. Se agradece leer atentamente y marcar con una (X) la opción correspondiente a la información solicitada. Es totalmente anónimo y su procesamiento reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, en beneficio a la mejora continua.

Categorías

Totalmente de acuerdo	(5)	De acuerdo	(4)
Ni acuerdo ni desacuerdo	(3)	En desacuerdo	(2)
Totalmente en desacuerdo	(1)		

N° Item	DIRECCION	CATEGORIAS				
		1	2	3	4	5
1.	Planifica su trabajo de manera adecuada para cumplir los objetivos					
2.	Ordena su tiempo para alcanzar sus objetivos					
3.	Determina el orden de los objetivos que quiere lograr					
4.	Diseña los mejores métodos para lograr objetivos					
5.	Adecua sus métodos para lograr los objetivos planteados					
	REDISEÑO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
6.	Dosifica el tiempo de logro de lo propuesto en el PAT					
7.	Determina las necesidades que se debe considerar por orden de importancia					
8.	Jerarquiza las necesidades por orden de importancia					
9.	Programa las actividades a realizarse para lograr las metas					
10.	Delega responsabilidades para la ejecución del trabajo					
	GESTION Y EVALUACION	1	2	3	4	5
11.	Establece que objetivos se tenían que cumplir					

12.	Mide los objetivos propuesto					
13.	Verifica el cumplimiento de lo planteado					
14.	Aplica medidas correctivas en caso de ser necesario					
15.	Reorienta el proceso en función de optimizarlo					
	DESARROLLO PERSONAL	1	2	3	4	5
16.	Estimula a los docentes para que cumplan sus obligaciones					
17.	Incentiva a los docentes que observen sus debilidades y las mejoren					
18.	Anima a los docentes para que todos los días desarrolle las mejores sesiones de aprendizaje en el aula					
19.	Motiva a los docentes para que desarrollen habilidades nuevas de facilitar el aprendizaje					
20.	Fomenta en los docentes el compromiso de desarrollar aprendizajes continuos para potenciar sus conocimientos					

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre	: Cuestionario de Imagen institucional
Autor	: Guerra, Venturina; de Arends, Pura (2009) Medición de la Imagen Institucional de un Postgrado Universitario
Adaptación	: Lic. Cecilia Chambio (2018)
Significación	: El cuestionario está basado en 4 dimensiones: Calidad de servicio, Aspectos sociales, Elementos tangible y Accesibilidad.
Población	: Docentes usuarios de la UGEL 09 Huaura - Huacho
Administración	: Por la tesista
Duración	: 20 minutos
Aplicación	: Se aplicara a los docentes del distrito más cercano a la UGEL 09.

CUESTIONARIO DE IMAGEN INSTITUCIONAL

Instrucciones: Estimado docente el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre cómo percibe Ud. la Imagen institucional de la UGEL 09. Se agradece leer atentamente y marcar con una (X) la opción correspondiente a la información solicitada. Es totalmente anónimo y su procesamiento reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, en beneficio a la mejora continua.

Categorías

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)
Ni acuerdo ni desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)
Totalmente en desacuerdo (1)	

N° Item	CALIDAD DE SERVICIO	CATEGORIAS				
		1	2	3	4	5
1.	La UGEL 09 cuenta con excelentes especialistas en las áreas académicas					
2.	La UGEL 09 cuenta con personal administrativo competente (entrenan.)					
3.	La UGEL 09 cuenta con un buen equipo de directores calificado para la gestión pedagógica					
4.	La UGEL 09 cuenta con instituciones debidamente acreditadas					
5.	El liderazgo de la UGEL 09 está basado en la Etica					
6.	La UGEL 09 es reconocida por la calidad educativa que brinda a los estudiantes.					
7.	En esta UGEL se capacita a los docentes para su buen desempeño en las aulas					
8.	Esta UGEL me generara beneficios profesionales					
9.	Esta UGEL cuenta con planes de financiamiento para becas y capacitaciones					
10.	Percibo una buena calidad de los servicios prestados en esta UGEL					

11.	Esta UGEL cuenta con una variedad de ofertas de programas de actualización docente					
	ASPECTOS SOCIALES	1	2	3	4	5
12.	Los equipos deportivos que representan a la UGEL 09 son excelentes					
13.	Esta UGEL promueve buenos eventos culturales					
14.	Los eventos científicos llevados a cabo en esta UGEL son excelentes					
15.	Esta UGEL comparte actividades de Responsabilidad Social					
	ELEMENTOS TANGIBLES	1	2	3	4	5
16.	Esta UGEL cuenta con excelentes programas sociales de atención al docente					
17.	El espacio (área) total disponible para la UGEL suficiente					
18.	Los docentes de esta UGEL producen investigación de primera					
	ACCESIBILIDAD	1	2	3	4	5
19.	Esta UGEL es el más accesible (económicamente) del mercado					
20.	Los directores para esta UGEL tienen requisitos y perfiles especiales					

Anexo 4 : Matriz de datos

N	Liderazgo																				Imagen Institucional																																
	Dirección					Rediseño organizacional					Gestión evaluación					Desarrollo personal					ST1	V1	Calidad de servicio											Elemento tangibles					Accesibilidad			ST2	V2										
	1	2	3	4	5	S1	6	7	8	9	10	S2	11	12	13	14	15	S3	16	17			18	19	20	S4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	S5	12	13	14			15	S6	16	17	18	S7	19	20	S8	
	1	2	3	4	5	S1	6	7	8	9	10	S2	11	12	13	14	15	S3	16	17	18	19	20	S4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	S5	12	13	14	15	S6	16	17	18	S7	19	20	S8					
1	3	3	3	4	3	16	4	3	4	4	3	18	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	68	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	4	3	4	4	15	3	3	4	10	3	3	6	65	Regular
2	3	5	2	5	5	20	2	5	5	5	5	22	5	5	4	5	5	24	2	5	5	5	5	22	88	Eficiente	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	2	5	5	5	17	2	5	4	11	5	5	10	93	Eficiente
3	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	3	3	6	56	Regular	
4	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	59	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	3	3	3	12	2	3	3	8	2	3	5	59	Regular	
5	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	5	16	2	1	4	4	5	16	2	1	4	1	4	12	55	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	5	4	4	15	2	1	4	7	2	5	7	52	Regular	
6	3	5	2	5	5	20	2	5	5	5	5	22	5	5	4	5	5	24	2	5	5	5	5	22	88	Eficiente	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	2	5	5	5	17	2	5	4	11	5	5	10	93	Eficiente	
7	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	5	16	2	1	2	2	1	8	2	1	4	5	4	16	51	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	5	4	4	15	2	1	4	7	2	5	7	52	Regular	
8	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	1	2	3	53	Regular	
9	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	5	17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	13	40	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	5	5	5	16	1	1	5	7	1	5	6	40	Deficiente	
10	3	3	3	4	3	16	4	3	4	4	3	18	3	3	2	2	3	13	3	3	4	3	4	17	64	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	4	3	4	4	15	3	3	4	10	3	3	6	65	Regular	
11	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	2	8	1	1	1	2	2	7	1	1	2	2	2	8	28	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	2	2	1	6	1	1	2	4	1	2	3	24	Deficiente	
12	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	1	2	3	53	Regular	
13	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	5	16	2	1	2	2	1	8	2	1	4	5	4	16	51	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	5	4	4	15	2	1	4	7	2	5	7	52	Regular	
14	3	5	2	5	5	20	2	1	5	5	5	18	5	5	2	1	1	14	2	5	5	5	5	22	74	Eficiente	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	2	5	5	5	17	2	5	4	11	5	5	10	93	Eficiente	
15	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	3	3	6	56	Regular	
16	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	1	12	2	1	2	2	1	8	2	1	4	5	4	16	47	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	5	4	4	15	2	1	4	7	2	5	7	52	Regular	
17	3	3	3	4	3	16	4	3	2	2	3	14	3	3	2	2	3	13	3	3	4	3	4	17	60	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	4	3	2	2	11	3	3	4	10	3	3	6	61	Regular	
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	13	28	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	5	5	5	16	1	1	5	7	1	5	6	40	Deficiente	
19	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	1	12	2	1	2	2	1	8	2	1	4	5	4	16	47	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	5	4	4	15	2	1	4	7	2	5	7	52	Regular	
20	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	59	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	3	3	3	12	2	3	3	8	2	3	5	59	Regular	
21	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	3	3	6	56	Regular	
22	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	1	12	2	1	2	2	1	8	2	1	4	5	4	16	47	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	4	4	11	2	1	4	7	2	5	7	48	Regular	
23	3	5	2	5	5	20	2	5	5	5	5	22	5	5	4	5	5	24	2	5	5	5	5	22	88	Eficiente	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	2	5	5	5	17	2	5	4	11	5	5	10	93	Eficiente	
24	3	2	2	2	2	11	2	5	2	2	1	12	2	1	2	2	1	8	2	1	4	1	4	12	43	Deficiente	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	2	2	7	2	1	4	7	2	1	3	40	Deficiente	
25	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	1	2	3	53	Regular	
26	3	2	2	2	2	11	2	5	4	4	1	16	2	1	2	2	1	8	2	1	4	1	4	12	47	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	4	4	11	2	1	4	7	2	1	3	44	Deficiente	
27	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	59	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	3	3	3	12	2	3	3	8	2	3	5	59	Regular	

28	3	2	2	2	2	11	2	5	4	4	1	16	2	1	2	2	1	8	2	1	4	5	4	16	51	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	4	4	11	5	1	4	10	2	1	3	47	Regular
29	3	3	3	4	3	16	4	3	4	4	3	18	3	3	2	2	3	13	3	3	4	3	4	17	64	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	4	3	4	4	15	3	3	4	10	3	3	6	65	Regular		
30	3	2	2	2	2	11	2	5	4	4	1	16	2	1	2	2	1	8	2	1	4	5	4	16	51	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	4	4	11	5	1	4	10	2	1	3	47	Regular		
31	3	5	2	5	5	20	2	5	5	5	1	18	5	5	2	1	1	14	2	5	5	5	5	22	74	Eficiente	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	2	5	5	5	17	5	5	4	14	5	5	10	96	Eficiente		
32	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	5	3	9	1	2	3	56	Regular		
33	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	21	1	1	5	5	5	17	1	1	5	5	5	17	60	Regular	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	20	Deficiente		
34	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	5	3	9	3	3	6	59	Regular		
35	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	5	3	9	1	2	3	56	Regular		
36	3	2	2	2	2	11	2	5	4	4	1	16	2	1	4	4	5	16	2	1	4	5	4	16	59	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	4	4	11	5	1	4	10	2	1	3	47	Regular		
37	3	2	2	2	2	11	2	5	4	4	1	16	2	1	4	4	5	16	2	1	4	5	4	16	59	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	4	4	11	5	1	4	10	2	1	3	47	Regular		
38	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	5	3	9	1	2	3	56	Regular		
39	3	5	2	5	5	20	2	5	5	5	5	22	5	5	4	5	5	24	2	5	5	5	5	22	88	Eficiente	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	2	5	5	5	17	5	5	4	14	5	5	10	96	Eficiente		
40	3	3	3	4	3	16	4	3	4	4	3	18	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	68	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	4	3	4	4	15	3	3	4	10	3	3	6	65	Regular		
41	3	2	2	2	2	11	2	5	4	4	1	16	2	1	4	4	5	16	2	1	4	5	4	16	59	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	4	4	11	5	1	4	10	2	1	3	47	Regular		
42	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	21	1	1	5	5	5	17	1	1	5	5	5	17	60	Regular	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	20	Deficiente		
43	3	3	3	4	3	16	4	3	4	4	3	18	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	68	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	4	3	4	4	15	3	3	4	10	3	3	6	65	Regular		
44	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	59	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	3	3	3	12	5	3	3	11	2	3	5	62	Regular		
45	3	2	2	2	2	11	2	5	4	4	1	16	2	1	4	4	5	16	2	1	4	1	4	12	55	Regular	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	44	2	1	4	4	11	5	1	4	10	2	1	3	68	Regular		
46	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	21	1	1	5	5	5	17	1	1	1	1	1	5	48	Regular	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	20	Deficiente		
47	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	5	3	9	1	2	3	56	Regular		
48	3	3	3	4	3	16	4	3	4	4	3	18	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	68	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	4	3	4	4	15	3	3	4	10	3	3	6	65	Regular		
49	3	3	3	4	3	16	4	3	4	4	3	18	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	68	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	4	3	4	4	15	3	3	4	10	3	3	6	65	Regular		
50	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	1	12	2	1	4	4	1	12	2	1	4	1	4	12	47	Regular	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	44	2	1	4	4	11	5	1	4	10	2	1	3	68	Regular		
51	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	3	3	6	56	Regular		
52	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	1	12	2	1	4	4	1	12	2	1	4	1	4	12	47	Regular	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	44	2	1	4	4	11	2	1	4	7	2	1	3	65	Regular		
53	3	3	3	4	3	16	4	3	4	4	3	18	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	68	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	4	3	4	4	15	3	3	4	10	3	3	6	65	Regular		
54	3	2	2	2	2	11	2	1	2	2	1	8	2	1	2	2	1	8	2	1	2	1	2	8	35	Deficiente	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	44	2	1	2	2	7	2	1	2	5	2	1	3	59	Regular		
55	3	5	2	5	5	20	2	5	5	5	5	22	5	5	4	5	5	24	2	5	5	5	5	22	88	Eficiente	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	2	5	5	5	17	2	5	4	11	5	5	10	93	Eficiente		
56	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	1	12	2	1	4	4	1	12	2	1	4	1	4	12	47	Regular	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	44	2	1	4	4	11	2	1	4	7	2	1	3	65	Regular		
57	3	3	3	4	3	16	4	3	4	4	3	18	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	68	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	4	3	4	4	15	3	3	4	10	3	3	6	65	Regular		
58	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	20	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	20	Deficiente		
59	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	1	2	3	53	Regular		
60	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	20	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	20	Deficiente		
61	3	3	3	4	3	16	4	3	4	4	3	18	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	68	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	4	3	4	4	15	3	3	4	10	3	3	6	65	Regular		

62	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	1	12	2	1	4	4	1	12	2	1	4	4	1	12	2	1	4	4	1	12	47	Regular	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	44	2	1	4	4	11	2	1	4	7	2	1	3	65	Regular
63	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	3	3	6	56	Regular				
64	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	20	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	20	Deficiente					
65	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	1	12	2	1	4	4	1	12	2	1	4	4	1	12	47	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	4	4	11	2	1	4	7	2	1	3	44	Deficiente					
66	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	2	8	1	1	5	2	2	11	1	1	2	2	2	8	32	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	2	2	1	6	1	1	2	4	1	2	3	24	Deficiente					
67	3	3	3	4	3	16	4	3	2	2	3	14	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	64	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	4	3	2	2	11	3	3	4	10	3	3	6	61	Regular					
68	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	20	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	20	Deficiente					
69	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	3	3	6	56	Regular					
70	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	59	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	3	3	3	12	2	3	3	8	2	3	5	59	Regular					
71	3	5	2	5	5	20	2	5	5	5	5	22	5	5	4	5	5	24	2	5	5	5	5	22	88	Eficiente	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	2	5	5	5	17	2	5	4	11	5	5	10	93	Eficiente					
72	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	1	2	3	53	Regular					
73	2	2	2	1	2	9	3	3	2	1	3	12	2	3	2	1	3	11	2	3	2	3	2	12	44	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	21	3	3	2	1	9	2	3	2	7	2	3	5	42	Deficiente					
74	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	3	3	6	56	Regular					
75	3	3	3	4	3	16	4	3	2	2	3	14	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	64	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	4	3	2	2	11	3	3	4	10	3	3	6	61	Regular					
76	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	1	12	2	1	4	4	1	12	2	1	4	1	4	12	47	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	4	4	11	2	1	4	7	2	1	3	44	Deficiente					
77	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	59	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	3	3	3	12	2	3	3	8	2	3	5	59	Regular					
78	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	1	12	2	1	4	4	1	12	2	1	4	1	4	12	47	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	4	4	11	2	1	4	7	2	1	3	44	Deficiente					
79	3	3	3	4	3	16	4	3	4	4	3	18	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	68	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	4	3	4	4	15	3	3	4	10	3	3	6	65	Regular					
80	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	1	2	3	53	Regular					
81	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	5	17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	32	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	20	Deficiente					
82	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	2	8	1	1	5	2	2	11	1	1	2	2	2	8	32	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	2	2	1	6	1	1	2	4	1	2	3	24	Deficiente					
83	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	5	17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	32	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	20	Deficiente					
84	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	5	16	2	1	4	4	1	12	2	1	4	1	4	12	51	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	4	4	11	2	1	4	7	2	1	3	44	Deficiente					
85	3	3	3	4	3	16	2	2	3	3	2	12	2	2	3	3	2	12	2	2	3	2	3	12	52	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	2	2	3	3	10	2	2	3	7	2	2	4	55	Regular					
86	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	5	16	2	1	4	4	1	12	2	1	4	1	4	12	51	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	4	4	11	2	1	4	7	2	1	3	44	Deficiente					
87	3	5	2	5	5	20	2	5	5	5	5	22	5	5	4	5	5	24	2	5	5	5	5	22	88	Eficiente	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	2	5	5	5	17	2	5	4	11	5	5	10	93	Eficiente					
88	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	1	2	3	53	Regular					
89	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	5	17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	32	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	20	Deficiente					
90	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	1	2	3	53	Regular					
91	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	5	17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	32	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	20	Deficiente					
92	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	1	2	3	53	Regular					
93	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	1	2	3	53	Regular					
94	3	3	3	4	3	16	4	3	2	2	3	14	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	64	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	4	3	2	2	11	3	3	4	10	3	3	6	61	Regular					
95	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	3	3	6	56	Regular					
96	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	5	16	2	1	4	4	1	12	2	1	4	1	4	12	51	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	4	4	11	2	1	4	7	2	1	3	44	Deficiente					
97	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	59	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	3	3	3	12	2	3	3	8	2	3	5	59	Regular					
98	3	3	3	4	3	16	4	3	4	4	3	18	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3																																				

106	3	3	3	4	3	16	4	3	4	4	3	18	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	68	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	4	3	4	4	15	3	3	4	10	3	3	6	65	Regular
107	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	5	16	2	1	4	4	1	12	2	1	4	1	4	12	51	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	4	4	11	2	1	4	7	2	1	3	44	Deficiente
108	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	5	17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	32	Deficiente	1	1	5	1	5	1	5	1	1	5	5	31	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	40	Deficiente		
109	3	5	2	5	5	20	2	5	5	5	5	22	5	5	4	5	5	24	2	5	5	5	5	22	88	Eficiente	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	2	5	5	5	17	2	5	4	11	5	5	10	93	Eficiente		
110	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	5	17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	32	Deficiente	1	1	5	1	5	1	5	1	1	5	5	31	1	5	5	5	16	1	1	1	3	1	1	2	52	Regular		
111	3	5	2	5	5	20	2	5	5	5	5	22	5	5	4	5	5	24	2	5	5	5	5	22	88	Eficiente	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	2	5	5	5	17	2	5	4	11	5	5	10	93	Eficiente		
112	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	3	3	6	56	Regular		
113	3	3	3	4	3	16	4	3	2	2	3	14	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	64	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	4	3	2	2	11	3	3	4	10	3	3	6	61	Regular		
114	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	20	Deficiente	1	1	5	1	5	1	5	1	1	5	5	31	1	5	5	5	16	1	1	1	3	1	1	2	52	Regular		
115	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	1	2	3	53	Regular		
116	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	59	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	3	3	3	12	2	3	3	8	2	3	5	59	Regular		
117	3	3	3	4	3	16	4	3	4	4	3	18	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	68	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	4	3	4	4	15	3	3	4	10	3	3	6	65	Regular		
118	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	2	8	1	1	5	2	2	11	1	1	2	2	2	8	32	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	2	2	1	6	1	1	2	4	1	2	3	24	Deficiente		
119	3	5	2	5	5	20	2	5	5	5	5	22	5	5	4	5	5	24	2	5	5	5	5	22	88	Eficiente	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	2	5	5	5	17	2	5	4	11	5	5	10	93	Eficiente		
120	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	1	2	3	53	Regular		
121	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	1	12	2	1	4	4	1	12	2	1	4	1	4	12	47	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	4	4	11	2	1	4	7	2	1	3	44	Deficiente		
122	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	59	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	3	3	3	12	2	3	3	8	2	3	5	59	Regular		
123	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	1	12	2	1	4	4	1	12	2	1	4	1	4	12	47	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	4	4	11	2	1	4	7	2	1	3	44	Deficiente		
124	3	3	3	4	3	16	4	3	4	4	3	18	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	68	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	4	3	4	4	15	3	3	4	10	3	3	6	65	Regular		
125	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	1	2	3	53	Regular		
126	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	5	17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	32	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	20	Deficiente		
127	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	2	8	1	1	5	2	2	11	1	1	2	2	2	8	32	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	2	2	1	6	1	1	2	4	1	2	3	24	Deficiente		
128	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	5	17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	32	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	20	Deficiente		
129	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	5	16	2	1	4	4	1	12	2	1	4	1	4	12	51	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	4	4	11	2	1	4	7	2	1	3	44	Deficiente		
130	3	3	3	4	3	16	3	2	3	3	2	12	2	2	3	3	2	12	2	2	3	2	3	12	52	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	2	2	3	3	10	2	2	3	7	2	2	4	55	Regular		
131	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	5	16	2	1	4	4	1	12	2	1	4	1	4	12	51	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	4	4	11	2	1	4	7	2	1	3	44	Deficiente		
132	3	5	2	5	5	20	2	5	5	5	5	22	5	5	4	5	5	24	2	5	5	5	5	22	88	Eficiente	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	2	5	5	5	17	2	5	4	11	5	5	10	93	Eficiente		
133	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	1	2	3	53	Regular		
134	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	5	17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	32	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	20	Deficiente		
135	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	1	2	3	53	Regular		
136	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	5	17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	32	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	20	Deficiente		
137	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	1	2	3	53	Regular		
138	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	5	2	13	3	3	3	3	3	15	56	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	1	2	3	53	Regular		
139	3	3	3	4	3	16	4	3	2	2	3	14	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	64	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	4	3	2	2	11	3	3	4	10	3	3	6	61	Regular		
140	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	5	2	13	3	3	3	3	3	15	56	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	3	3	6	56	Regular		
141	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	5	16	2	1	4	4	1	12	2	1	4	1	4	12	51	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	4	4	11	2	1	4	7	2	1	3	44	Deficiente		
142	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	1	12	2	1	4	4	1	12	2	1	4	1	4	12	47	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	4	4	11	2	1	4	7	2	1	3	44	Deficiente		

150	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	5	16	2	1	4	4	1	12	2	1	4	1	4	12	51	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	4	4	11	2	1	4	7	2	1	3	44	Deficiente
151	3	3	3	4	3	16	2	2	3	3	2	12	2	2	3	3	2	12	2	5	3	5	3	18	58	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	2	2	3	3	10	2	2	3	7	2	2	4	55	Regular	
152	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	5	16	2	1	4	4	1	12	2	1	4	1	4	12	51	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	4	4	11	2	1	4	7	2	1	3	44	Deficiente		
153	3	5	2	5	5	20	2	5	5	5	5	22	5	5	4	5	5	24	2	5	5	5	5	22	88	Eficiente	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	2	5	5	5	17	2	5	4	11	5	5	10	93	Eficiente		
154	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	5	2	13	3	3	3	3	3	15	56	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	1	2	3	53	Regular		
155	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	5	17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	32	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	20	Deficiente		
156	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	5	2	13	3	3	3	3	3	15	56	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	1	2	3	53	Regular		
157	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	5	17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	32	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	20	Deficiente		
158	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	5	2	13	3	3	3	3	3	15	56	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	1	2	3	53	Regular		
159	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	5	2	13	3	3	3	3	3	15	56	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	1	2	3	53	Regular		
160	3	3	3	4	3	16	4	3	2	2	3	14	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	64	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	4	3	2	2	11	3	3	4	10	3	3	6	61	Regular		
161	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	5	2	13	3	3	3	3	3	15	56	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	3	3	6	56	Regular		
162	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	5	16	2	1	4	4	1	12	2	1	4	1	4	12	51	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	4	4	11	2	1	4	7	2	1	3	44	Deficiente		
163	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	59	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	3	3	3	12	2	3	3	8	2	3	5	59	Regular		
164	3	3	3	4	3	16	4	3	4	4	3	18	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	68	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	4	3	4	4	15	3	3	4	10	3	3	6	65	Regular		
165	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	5	16	2	1	4	4	1	12	2	1	4	1	4	12	51	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	4	4	11	2	1	4	7	2	1	3	44	Deficiente		
166	2	2	2	1	2	9	3	3	2	5	3	16	2	3	2	1	3	11	2	3	2	3	2	12	48	Regular	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	21	3	3	2	1	9	2	3	2	7	2	3	5	42	Deficiente		
167	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	53	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	10	1	2	3	6	1	2	3	53	Regular		
168	3	3	3	4	3	16	4	3	2	2	3	14	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	64	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	4	3	2	2	11	3	3	4	10	3	3	6	61	Regular		
169	3	2	2	2	2	11	2	1	4	4	5	16	2	1	4	4	1	12	2	1	4	1	4	12	51	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	4	4	11	2	1	4	7	2	1	3	44	Deficiente		

Anexo 5 : Validación por juicio de expertos

Anexo 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DIRECCION								
1	Planifica su trabajo de manera adecuada para cumplir los objetivos	✓		✓		✓		
2	Ordena su tiempo para alcanzar sus objetivos	✓		✓		✓		
3	Determina el orden de los objetivos que quiere lograr	✓		✓		✓		
4	Diseña los mejores métodos para lograr objetivos	✓		✓		✓		
5	Adecua sus métodos para lograr los objetivos planteados	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: REDISEÑO DIRECCIONAL								
6	Dosifica el tiempo de logro de lo propuesto en el PAT	✓		✓		✓		
7	Determina las necesidades que se debe considerar por orden de importancia	✓		✓		✓		
8	Jerarquiza las necesidades por orden de importancia	✓		✓		✓		
9	Programa las actividades a realizarse para lograr las metas	✓		✓		✓		
10	Delega responsabilidades para la ejecución del trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: GESTION Y EVALUACION								
11	Establece que objetivos se tenían que cumplir	✓	No	✓	No	✓	No	
12	Mide los objetivos propuesto	✓		✓		✓		
13	Verifica el cumplimiento de lo planteado	✓		✓		✓		
14	Aplica medidas correctivas en caso de ser necesario	✓		✓		✓		
15	Reorienta el proceso en función de optimizarlo	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: DESARROLLO PERSONAL								
16	Estimula a los docentes para que cumplan sus obligaciones	✓	No	✓	No	✓	No	
17	Incentiva a los docentes que observen sus debilidades y las mejoren	✓		✓		✓		
18	Anima a los docentes para que todos los días desarrolle las mejores sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
19	Motiva a los docentes para que desarrollen habilidades nuevas de facilitar el aprendizaje	✓		✓		✓		
20	Fomenta en los docentes el compromiso de desarrollar aprendizajes continuos para potenciar sus conocimientos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Hay Suficiencia de coherencia, pertinencia, relevancia y claridad para aplicarse*

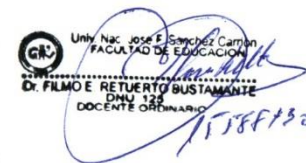
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombre s del juez evaluador: *RETUERTO BUSTAMANTE FILMO EULLOGIO* DNI: *15588730* *30 de oct del 2018*

Especialidad del evaluador: *Dr. en ciencias de la Educación UNE-CANTUTA, PASTERADO* *DOCENTE ASIGNADO UNITEC. MANAHO.*

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 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: IMAGEN INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : CALIDAD DE SERVICIO								
1	La UGEL 09 cuenta con excelentes especialistas en las áreas académicas	✓		✓		✓		
2	La UGEL 09 cuenta con personal administrativo competente (entrenan.)	✓		✓		✓		
3	La UGEL 09 cuenta con un buen equipo de directores calificado para la gestión pedagógica	✓		✓		✓		
4	La UGEL 09 cuenta con instituciones debidamente acreditadas	✓		✓		✓		
5	El liderazgo de la UGEL 09 está basado en la Ética	✓		✓		✓		
6	La UGEL 09 es reconocida por la calidad educativa que brinda a los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	En esta UGEL se capacita a los docentes para su buen desempeño en las aulas	✓		✓		✓		
8	Esta UGEL me generara beneficios profesionales	✓		✓		✓		
9	Esta UGEL cuenta con planes de financiamiento para becas y capacitaciones	✓		✓		✓		
10	Percibo una buena calidad de los servicios prestados en esta UGEL	✓		✓		✓		
11	Esta UGEL cuenta con una variedad de ofertas de programas de actualización docente	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: ASPECTOS SOCIALES								
12	Los equipos deportivos que representan a la UGEL 09 son excelentes	✓		✓		✓		
13	Esta UGEL promueve buenos eventos culturales	✓		✓		✓		
14	Los eventos científicos llevados a cabo en esta UGEL son excelentes	✓		✓		✓		
15	Esta UGEL comparte actividades de Responsabilidad Social	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ELEMENTOS TANGIBLES								
16	Esta UGEL cuenta con excelentes programas sociales de atención al docente	✓		✓		✓		
17	El espacio (área) total disponible para la UGEL suficiente	✓		✓		✓		
18	Los docentes de esta UGEL produce investigación de primera	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: ACCESIBILIDAD								
19	Esta UGEL es el más accesible (económicamente) del mercado	✓		✓		✓		
20	Los directores para esta UGEL tienen requisitos y perfiles especiales	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia de Pertinencia, Relevancia y Claridad para ser aplicado

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

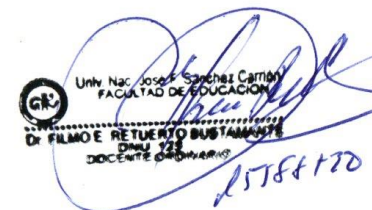
.....de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: RETUERTO BUSTAMANTE FILMO EULOGIO **DNI:** 15788130 - DNU-125

Especialidad del evaluador: Dr. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UNIV-POSTGRADO CANTUTA DOCENTE ASOCIADO DE LA U. N.T.F.S. HUSCHU

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 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DIRECCION								
1	Planifica su trabajo de manera adecuada para cumplir los objetivos	✓		✓		✓		
2	Ordena su tiempo para alcanzar sus objetivos	✓		✓		✓		
3	Determina el orden de los objetivos que quiere lograr	✓		✓		✓		
4	Diseña los mejores métodos para lograr objetivos	✓		✓		✓		
5	Adecua sus métodos para lograr los objetivos planteados	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: REDISEÑO DIRECCIONAL								
6	Dosifica el tiempo de logro de lo propuesto en el PAT	✓		✓		✓		
7	Determina las necesidades que se debe considerar por orden de importancia	✓		✓		✓		
8	Jerarquiza las necesidades por orden de importancia	✓		✓		✓		
9	Programa las actividades a realizarse para lograr las metas	✓		✓		✓		
10	Delega responsabilidades para la ejecución del trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: GESTION Y EVALUACION								
11	Establece que objetivos se tenían que cumplir	✓		✓		✓		
12	Mide los objetivos propuesto	✓		✓		✓		
13	Verifica el cumplimiento de lo planteado	✓		✓		✓		
14	Aplica medidas correctivas en caso de ser necesario	✓		✓		✓		
15	Reorienta el proceso en función de optimizarlo	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: DESARROLLO PERSONAL								
16	Estimula a los docentes para que cumplan sus obligaciones	✓		✓		✓		
17	Incentiva a los docentes que observen sus debilidades y las mejoren	✓		✓		✓		
18	Anima a los docentes para que todos los días desarrolle las mejores sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
19	Motiva a los docentes para que desarrollen habilidades nuevas de facilitar el aprendizaje	✓		✓		✓		
20	Fomenta en los docentes el compromiso de desarrollar aprendizajes continuos para potenciar sus conocimientos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para su aplicación y medir las variables

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Ayala Ucrosoma Virginia Isabelde.....del 20.....

DNI: 41095591


Especialidad del evaluador: Maestría en Psicología del aprendizaje Docente Nombrada U.N.I.F.S.C. Huacho.

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


DNI 41075191

Anexo 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: IMAGEN INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : CALIDAD DE SERVICIO								
1	La UGEL 09 cuenta con excelentes especialistas en las áreas académicas							
2	La UGEL 09 cuenta con personal administrativo competente (entrenan.)							
3	La UGEL 09 cuenta con un buen equipo de directores calificado para la gestión pedagógica							
4	La UGEL 09 cuenta con instituciones debidamente acreditadas							
5	El liderazgo de la UGEL 09 está basado en la Ética							
6	La UGEL 09 es reconocida por la calidad educativa que brinda a los estudiantes.							
7	En esta UGEL se capacita a los docentes para su buen desempeño en las aulas							
8	Esta UGEL me generara beneficios profesionales							
9	Esta UGEL cuenta con planes de financiamiento para becas y capacitaciones							
10	Percibo una buena calidad de los servicios prestados en esta UGEL.							
11	Esta UGEL cuenta con una variedad de ofertas de programas de actualización docente							
DIMENSIÓN 2: ASPECTOS SOCIALES								
12	Los equipos deportivos que representan a la UGEL 09 son excelentes							
13	Esta UGEL promueve buenos eventos culturales							
14	Los eventos científicos llevados a cabo en esta UGEL son excelentes							
15	Esta UGEL comparte actividades de Responsabilidad Social							
DIMENSIÓN 3: ELEMENTOS TANGIBLES								
16	Esta UGEL cuenta con excelentes programas sociales de atención al docente							
17	El espacio (área) total disponible para la UGEL suficiente							
18	Los docentes de esta UGEL produce investigación de primera							
DIMENSIÓN 4: ACCESIBILIDAD								
19	Esta UGEL es el más accesible (económicamente) del mercado							
20	Los directores para esta UGEL tienen requisitos y perfiles especiales							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Ayala Ocaso Virginia Isabel **DNI:** 41095591

Especialidad del evaluador: Maestría en psicología del Aprendizaje Docente Normada U.N.J.F.S.C. - Huacho

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

[Firma manuscrita]
 DNI 279
 DNI 41095591

Anexo 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DIRECCION								
1	Planifica su trabajo de manera adecuada para cumplir los objetivos	X		X		X		
2	Ordena su tiempo para alcanzar sus objetivos	X		X		X		
3	Determina el orden de los objetivos que quiere lograr	X		X		X		
4	Diseña los mejores métodos para lograr objetivos	X		X		X		
5	Adecua sus métodos para lograr los objetivos planteados	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: REDISEÑO DIRECCIONAL								
6	Dosifica el tiempo de logro de lo propuesto en el PAT	X		X		X		
7	Determina las necesidades que se debe considerar por orden de importancia	X		X		X		
8	Jerarquiza las necesidades por orden de importancia	X		X		X		
9	Programa las actividades a realizarse para lograr las metas	X		X		X		
10	Delega responsabilidades para la ejecución del trabajo	X		X		X		
DIMENSION 3: GESTION Y EVALUACION								
11	Establece que objetivos se tenían que cumplir	X		X		X		
12	Mide los objetivos propuesto	X		X		X		
13	Verifica el cumplimiento de lo planteado	X		X		X		
14	Aplica medidas correctivas en caso de ser necesario	X		X		X		
15	Reorienta el proceso en función de optimizarlo	X		X		X		
DIMENSION 4: DESARROLLO PERSONAL								
16	Estimula a los docentes para que cumplan sus obligaciones	X		X		X		
17	Incentiva a los docentes que observen sus debilidades y las mejoren	X		X		X		
18	Anima a los docentes para que todos los días desarrolle las mejores sesiones de aprendizaje	X		X		X		
19	Motiva a los docentes para que desarrollen habilidades nuevas de facilitar el aprendizaje	X		X		X		
20	Fomenta en los docentes el compromiso de desarrollar aprendizajes continuos para potenciar sus conocimientos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia para la aplicación del instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. ROJAS VENTOCILLA, CARMEN ZOLA DNI: 15851420 10 de Nov del 2018

Especialidad del evaluador: Maestra en ciencias de la Gestión Educativa / Directora de la I.E.P. Berthold Bricht de Barranco - Huancayo.

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

[Firma]
15851420

Anexo 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: IMAGEN INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : CALIDAD DE SERVICIO								
1	La UGEL 09 cuenta con excelentes especialistas en las áreas académicas	X		X		X		
2	La UGEL 09 cuenta con personal administrativo competente (entrenan.)	X		X		X		
3	La UGEL 09 cuenta con un buen equipo de directores calificado para la gestión pedagógica	X		X		X		
4	La UGEL 09 cuenta con instituciones debidamente acreditadas	X		X		X		
5	El liderazgo de la UGEL 09 está basado en la Ética	X		X		X		
6	La UGEL 09 es reconocida por la calidad educativa que brinda a los estudiantes.	X		X		X		
7	En esta UGEL se capacita a los docentes para su buen desempeño en las aulas	X		X		X		
8	Esta UGEL me generara beneficios profesionales	X		X		X		
9	Esta UGEL cuenta con planes de financiamiento para becas y capacitaciones	X		X		X		
10	Percibo una buena calidad de los servicios prestados en esta UGEL	X		X		X		
11	Esta UGEL cuenta con una variedad de ofertas de programas de actualización docente	X		X		X		
DIMENSION 2: ASPECTOS SOCIALES								
12	Los equipos deportivos que representan a la UGEL 09 son excelentes	X		X		X		
13	Esta UGEL promueve buenos eventos culturales	X		X		X		
14	Los eventos científicos llevados a cabo en esta UGEL son excelentes	X		X		X		
15	Esta UGEL comparte actividades de Responsabilidad Social	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ELEMENTOS TANGIBLES								
16	Esta UGEL cuenta con excelentes programas sociales de atención al docente	X		X		X		
17	El espacio (área) total disponible para la UGEL suficiente	X		X		X		
18	Los docentes de esta UGEL produce investigación de primera	X		X		X		
DIMENSION 4: ACCESIBILIDAD								
19	Esta UGEL es el más accesible (económicamente) del mercado	X		X		X		
20	Los directores para esta UGEL tienen requisitos y perfiles especiales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable para medir las variables y sus dimensiones.

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

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. ROSAS VENTOURILLO, CARMEN ZOILA **DNI:** 15451420

Especialidad del evaluador: Maestría en Ciencias de la Gestión Educativa Directora de la I.E.P. Bertoldi Bacchi - Barranca

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

[Firma]
15451420

Anexo 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DIRECCION								
1	Planifica su trabajo de manera adecuada para cumplir los objetivos	X		X		X		
2	Ordena su tiempo para alcanzar sus objetivos	X		X		X		
3	Determina el orden de los objetivos que quiere lograr	X		X		X		
4	Diseña los mejores métodos para lograr objetivos	X		X		X		
5	Adecua sus métodos para lograr los objetivos planteados	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: REDISEÑO DIRECCIONAL								
6	Dosifica el tiempo de logro de lo propuesto en el PAT	X		X		X		
7	Determina las necesidades que se debe considerar por orden de importancia	X		X		X		
8	Jerarquiza las necesidades por orden de importancia	X		X		X		
9	Programa las actividades a realizarse para lograr las metas	X		X		X		
10	Delega responsabilidades para la ejecución del trabajo	X		X		X		
DIMENSION 3: GESTION Y EVALUACION								
11	Establece que objetivos se tenían que cumplir	X		X		X		
12	Mide los objetivos propuesto	X		X		X		
13	Verifica el cumplimiento de lo planteado	X		X		X		
14	Aplica medidas correctivas en caso de ser necesario	X		X		X		
15	Reorienta el proceso en función de optimizarlo	X		X		X		
DIMENSION 4: DESARROLLO PERSONAL								
16	Estimula a los docentes para que cumplan sus obligaciones	X		X		X		
17	Incentiva a los docentes que observen sus debilidades y las mejoren	X		X		X		
18	Anima a los docentes para que todos los días desarrolle las mejores sesiones de aprendizaje	X		X		X		
19	Motiva a los docentes para que desarrollen habilidades nuevas de facilitar el aprendizaje	X		X		X		
20	Fomenta en los docentes el compromiso de desarrollar aprendizajes continuos para potenciar sus conocimientos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

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

...09...de...NOV...del 2018...

Apellidos y nombres del juez evaluador: MG. APOLINARIO RIVERA, FELIPA HINER H. DNI: 15688054

Especialidad del evaluador: MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA DOCENTE UNIVERSITARIA - UNTESC HUACHO

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

Felipa Hiner
15688054

Anexo 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: IMAGEN INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : CALIDAD DE SERVICIO								
1	La UGEL 09 cuenta con excelentes especialistas en las áreas académicas	X		X		X		
2	La UGEL 09 cuenta con personal administrativo competente (entrenan.)	X		X		X		
3	La UGEL 09 cuenta con un buen equipo de directores calificado para la gestión pedagógica	X		X		X		
4	La UGEL 09 cuenta con instituciones debidamente acreditadas	X		X		X		
5	El liderazgo de la UGEL 09 está basado en la Ética	X		X		X		
6	La UGEL 09 es reconocida por la calidad educativa que brinda a los estudiantes.	X		X		X		
7	En esta UGEL se capacita a los docentes para su buen desempeño en las aulas	X		X		X		
8	Esta UGEL me generara beneficios profesionales	X		X		X		
9	Esta UGEL cuenta con planes de financiamiento para becas y capacitaciones	X		X		X		
10	Percibo una buena calidad de los servicios prestados en esta UGEL	X		X		X		
11	Esta UGEL cuenta con una variedad de ofertas de programas de actualización docente	X		X		X		
DIMENSION 2: ASPECTOS SOCIALES								
12	Los equipos deportivos que representan a la UGEL 09 son excelentes	X	No	X	No	X	No	
13	Esta UGEL promueve buenos eventos culturales	X		X		X		
14	Los eventos científicos llevados a cabo en esta UGEL son excelentes	X		X		X		
15	Esta UGEL comparte actividades de Responsabilidad Social	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ELEMENTOS TANGIBLES								
16	Esta UGEL cuenta con excelentes programas sociales de atención al docente	X	No	X	No	X	No	
17	El espacio (área) total disponible para la UGEL suficiente	X		X		X		
18	Los docentes de esta UGEL produce investigación de primera	X		X		X		
DIMENSION 4: ACCESIBILIDAD								
19	Esta UGEL es el más accesible (económicamente) del mercado	X		X		X		
20	Los directores para esta UGEL tienen requisitos y perfiles especiales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

09 de NOV del 2018

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Mg. APOLINARIO RIVERA, FELIPA MINNER H. DNI: 15688054

Especialidad del evaluador: MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

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

Felipa Rivera
15688054

Feedback Studio - Mozilla Firefox
 https://nomifacm.com/analisis/tesis/LEONEL-ROSAVE-103138172/analisis/24

feedback studio

TESIS_CHAMBIO_L.docx

Resumen de coincidencias

24 / 0

5 de 8

24 %

se están viendo fuentes similares

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	www.ald.cu	3 %
2	repositorio.une.edu.pe	2 %
3	helveticas	2 %
4	Entregado a Universidad...	1 %
5	repositorio.unhcr.edu...	1 %
6	es.scribd.com	1 %
7	repositorio.una.edu.pe	1 %
8	complextam.blogspot...	1 %

ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo e imagen institucional en la UGEL 09
 Huaura Huacho 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestra en Gestión Pública

AUTORA:
 B^{ca} Cecilia Del Carmen Chambio Castañeda

ASESOR:
 Dr. Luis Alberto Núñez Lira

Página: 1 de 83 Número de palabras: 24009 High Resolution Text-only Report

16.3 11/07/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CHAMBIO CASTAÑEDA CECILIA DEL CARMEN

INFORME TÍTULADO:

Liderazgo e Imagen Institucional en la UGEL

09 Huancayo Huacho 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTION PUBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 30 de Enero de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado Por Mayoría



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

CHAMBIO CASTAÑEDA CECILIA DEL CARMEN

D.N.I. : 09579820

Domicilio : Pedro Drost 325

Teléfono : Fijo : Móvil : 996361859

E-mail : cecichacas@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : GESTION PUBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CHAMBIO CASTAÑEDA CECILIA DEL CARMEN

Título de la tesis:

LIDERAZGO e IMAGEN INSTITUCIONAL EN LA

UGEL 09 HUAYRA HUAYTA 2018

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

.....



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Luis Alberto Núñez Lira, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Liderazgo e imagen institucional en la UGEL 09 Huaura Huacho 2018”**; de Maestria **Cecilia Del Carmen Cambio Castañeda** y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, enero de 2019

Luis Alberto Núñez Lira

DNI: 08012101