



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN

Gestión educativa y su influencia en la imagen institucional en la Escuela Fiscal Said
Hanna, Guayaquil, 2019

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

AUTORA:

Br. Palma Murillo Lisett Monserrate (ORCID: 0000-0002-3061-8886)

ASESOR:

Dr. Briones Mendoza Mario Napoleón (ORCID: 0000-0001-9494-0850)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

Dedicatoria

A cada uno de mis seres queridos, quienes han sido mis pilares para seguir adelante.

A mi esposo por su esfuerzo para lograr cada sueño propuesto.

A mis hijos Bryan y Axel ya que son la motivación de mi vida y orgullo de lo que seré.

A toda mi familia por confiar en mí, por permitirme ser parte de su orgullo.

La autora

Agradecimiento

Agradecer a Dios en primer lugar, ya que sin la bendición y su amor no hubiese sido posible culminar esta Maestría.

A cada docente que aportaron para mi formación con este proyecto.

A la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad y así obtener este grado.

La autora

Página del Jurado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 16:00PM del día 12 DE DICIEMBRE DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Gestión educativa y su influencia en la imagen institucional en la Escuela Fiscal Said Hanna, Guayaquil, 2019, presentada/o por el /la bachiller PALMA MURILLO LISETT MONSERRATE

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____

Aprobar por Unanimidad

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apta para recibir el grado de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN


Piura, 12 DE DICIEMBRE DE 2019



DR. SAAVEDRA CUVOS JUAN JOSÉ
PRESIDENTE



DR. CÓRDOVA PINTADO MANUEL JESÚS
SECRETARIO



DR. BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEON
VOCAL



Declaratoria de Autenticidad

Yo, Lisett Monserrate Palma Murillo estudiante del Programa de Maestría en administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con cédula de identidad N° 0917458911, con la tesis titulada: Gestión educativa y su influencia en la imagen institucional en la Escuela Fiscal Said Hanna, Guayaquil, 2019

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente por mi persona para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, julio, 2019



Lisett Monserrate Palma Murillo
C. I. N° 0917458911

Índice

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas.....	viii
Índice de Figuras	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MÉTODO	20
2.1. Tipo y diseño de investigación	20
2.2. Operacionalización de las variables	21
2.3. Población, muestra y muestreo.....	24
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
2.5. Procedimiento.....	25
2.6. Método de análisis de datos.....	26
2.7. Aspectos éticos	26
III.RESULTADOS	27
IV.DISCUSIÓN.....	35
V.CONCLUSIONES	38
VI.RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	43
Cuestionarios y Fichas Técnicas.....	43

Cálculo Alfa de Cronbach	51
Matrices de Validación de Instrumentos	56
Hojas de Vida Expertos	74
Matriz de Consistencia	84
Datos de encuestas a docentes escuela Said Hanna Variable: Gestión Educativa	85
Datos de encuestas a docentes escuela Said Hanna Variable: Imagen Institucional.....	86
Autorización	87
Fotos a Docentes realizando Encuesta.....	88
Acta de Originalidad de Turnitin.....	89
Pantallazo del Porcentaje Turnitin.....	90
Autorización de Publicación de Tesis	93
Versión Final del Trabajo de Investigación.....	94

Índice de Tablas y Figuras

Índice de Tablas

Tabla 1: Datos de la gestión educativa y la imagen institucional en la escuela fiscal Said Hanna.....	27
Tabla 2: Datos de la Variable Gestión educativa y la Dimensión Calidad del Servicio educativo en la escuela fiscal Said Hanna	28
Tabla 3: Datos de la Variable Gestión Educativa y la Dimensión Grado de Conocimiento en la escuela fiscal Said Hanna.	29
Tabla 4: Datos de la Variable Gestión Educativa y la dimensión Nivel de Reputación de Mercado de la escuela fiscal Said Hanna	30
Tabla 5: Correlaciones: Gestión Educativa y la dimensión Imagen Institucional.....	31
Tabla 6: Correlaciones: Gestión Educativa y Calidad del servicio	32
Tabla 7: Correlaciones: Gestión Educativa y Grado de Conocimiento.....	33
Tabla 8: Correlaciones: Gestión Educativa y Nivel de Reputación	34

Índice de Figuras

Figura 1: Gestión Educativa e Imagen Institucional	31
Figura 2: Gestión Educativa y Calidad de Servicio.....	32
Figura 3: Gestión Educativa y Grado de Conocimiento.....	33
Figura 4: Gestión Educativa y Nivel de Reputación	34

Resumen

El propósito del presente estudio fue demostrar si la gestión educativa influye de manera significativa en la imagen institucional de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019.

El tipo de estudio es cuantitativo, no experimental, con diseño correlacional causal, trabajándose con una muestra no probabilística conformada por 30 docentes quienes se les aplicó un cuestionario en la escala de Liker del 1 al 5, los mismos que fueron validados por 3 expertos además se obtuvo un grado de confiabilidad aceptable mediante el Alpha de Cronbach.

Para el tratamiento de los datos, estos se organizaron en Excel para luego ser tratados con el estadístico Spearman para determinar la relación entre las variables estudiadas mediante el programa estadístico Spss 22, entre los principales resultados se encontró el 86, 7 % de docentes califica como muy buena la gestión educativa y el 13, 3% como buena, mientras que el 100 % calificó como muy buena la imagen institucional.

De acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo una puntuación de $-0,194$, el cual es muy débil para afirmar que existe relación entre las variables lo que lleva a concluir que no existe influencia significativa de la gestión educativa en la imagen institucional lo cual llevo a aceptar la hipótesis nula.

Palabras claves: Gestión Educativa, imagen institucional, Calidad de Servicio, Grado de conocimiento y Nivel de Reputación de Mercado.

Abstract

The purpose of this study was to demonstrate whether educational management has a significant influence on the institutional image of the SAID HANNA fiscal school, Guayaquil, 2019.

The type of study is quantitative, not experimental, with causal correlational design, working with a non-probabilistic sample consisting of 30 teachers and 30 parents, who were given a questionnaire on the Liker scale from 1 to 5, the same as they were validated by 3 experts, and an acceptable degree of reliability was obtained through Cronbach's Alpha.

For the treatment of the data, these were organized in Excel to be treated with the Spearman statistic to determine the relationship between the variables studied through the statistical program Spss 22, among the main results was found 86, 7% of teachers qualified as very good educational management and 13, 3% as good, while 100% of parents rated the institutional image as very good.

According to Spearman's correlation coefficient, a score of $-0,194$ was obtained, which is too weak to signify that there is a relationship between the variables, which leads to the conclusion that there is no significant influence of educational management on the institutional image, which I accept the null hypothesis.

Keywords: Educational Management, institutional image, Quality of Service, Degree of knowledge and Level of Market Reputation.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión educativa en una institución se demuestra a través de la imagen institucional o corporativa, que es la percepción externa e interna que tienen los usuarios. En tal sentido se formula con el único interés de hacer propuestas que contribuyan al conocimiento de las características fundamentales que se refieren a la gestión educativa desde la apreciación del marco institucional, tema poco abordado o discutido en el sistema educativo ecuatoriano.

Los datos obtenidos serán de mucha importancia para los rectores, docentes de las diferentes organizaciones educativas, permitiendo una aproximación de fundamentos teóricos en relación a las variables, dimensiones e indicadores que se plantean en el presente estudio.

Dependiendo de la gestión educativa, las instituciones demostrarán una buena imagen en el contexto donde brindan el servicio educativo, en ese sentido, un estudio realizado en el Perú, por Mendoza (2015) indica:

La preocupación de las instituciones educativas es demostrar una gestión educativa con mejoras de la calidad de los productos académicos que oferta a la sociedad mediante la promoción de una buena imagen institucional y poder empoderarse como una sólida organización educativa, y tener buena acogida en la comunidad, que le permita tener alianzas estratégicas que contribuya a los objetivos y logros de aprendizajes de los estudiantes en forma integral. (p.15)

A través de la gestión educativa se empodera la imagen institucional, esto implica una serie de procesos tanto administrativos y académicos, relacionados con el trato o las relaciones interpersonales que deben manejar los directivos de las organizaciones educativas demostrando capacidad técnica, manejo organizacional y gestión de emociones. La imagen de las instituciones educativas siempre estará demostrada del trabajo que se realiza en la gestión educativa, este proceso no solamente es de responsabilidad de los directivos, sino la totalidad de la nómina que trabaja en la entidad académica, al respecto en Quevedo Ecuador en un estudio realizado por Guerrero (2014) indica:

La escasa supervisión de los procedimientos ejecutados, ya sean de medición, diferenciación y realización, obstruyendo el progreso constante y duradero en la labor didáctica, por las labores pedagógicas típicas, obsoletas, donde existe

poco entendimiento, escaso logro de saberes, poca preparación de actividades de inter-aprendizaje, de tal manera que se acomodan a la velocidad y al estilo en que aprende el alumno, estas son las percepciones tanto internas como externas de la imagen institucional de esta entidad académica. (p.2)

En la Escuela Fiscal SAID HANNA, de acuerdo al diagnóstico del Proyecto Educativo institucional (PEI) en los componentes directivos y docentes en el análisis FODA, se aprecia que hay limitaciones en la planificación, organización, dirección y control lo que hace que la impresión del marco institucional de la escuela sea poca conocida en cuanto a sus logros, proponiéndose objetivos y metas para empoderar a la escuela tanto a nivel directivo y docente asumiendo las funciones con responsabilidad y compromiso.

Los trabajos previos, son importantes en la investigación porque servirán en la discusión de resultados, por lo que en el contexto internacional es interesante citar el aporte de Linares (2018), con su trabajo Gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de Comas -Lima, 2018. Tesis para optar el grado académico de Maestro de gestión pública en la Universidad César Vallejo – Lima – Perú. El fin de la investigación fue establecer la correlación entre la gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas de educación inicial. El estudio abordó en enfoque cuantitativo, con diseño correlacional, la población investigada se conformó por 200 profesores, y la muestra por 160 maestras y maestros, para el recogimiento de datos se utilizó la técnica de la encuesta a través del instrumento del cuestionario. El autor concluye indicando un coeficiente de Spearman de $r = 0,916$ lo que evidencia que hay una relación alta y positiva entre las variables gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL N°04, Comas – Lima, 2018. Es importante este estudio porque aborda la variable gestión educativa y su relación con el clima organizacional que es una dimensión de la tesis, dichos resultados posicionan el estudio si los resultados son similares o se contradicen.

Es interesante el estudio demostrado por Almeida (2017). Gestión administrativa e imagen institucional en la unidad de gestión educativa local 01, San Juan de Miraflores-2017. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración de la educación. Universidad César Vallejo – Lima – Perú. La finalidad de este estudio consistió en definir la relación de

la gestión administrativa e imagen institucional en las entidades educativas. Es un estudio con enfoque cuantitativo, diseño correlacional asociativo. La población muestra se comprendió por cien profesores a los cuales se les realizó un cuestionario con respuestas tipo Likert sobre gestión administrativa e imagen institucional. Los resultados que se encontraron demostraron que existe relación entre la gestión administrativa y la imagen institucional en las instituciones educativas de la red 11 del distrito de Villa María del Triunfo, UGEL 01-2017, lo cual se evidencia con la prueba de correlación rho de Spearman igual a 0,801. Este estudio se considera interesante porque aborda una de las variables que es imagen institucional, vista desde la gestión administrativa que es otra dimensión de la gestión.

También se considera un aporte importante la investigación de Mendoza (2015). La gestión educativa y la percepción de la imagen institucional en las Instituciones Educativas de la red 06 UGEL 07 - 2012. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración de la educación. Universidad César Vallejo – Lima – Perú. Esta investigación su propósito fue establecer la vinculación existente entre la gestión educativa y la percepción de la imagen institucional conforme la valoración de los maestros. Es un estudio que tuvo como muestra a 143 profesores pertenecientes a la Red educativa que se indica anteriormente. Los datos se recogieron a través de encuestas para ambas variables: gestión educativa y percepción de la imagen institucional. Se concluye que existe un valor de correlación de Spearman de 0,782 que significa una alta correlación entre las variables de la investigación determinando que existe una relación significativa entre la gestión educativa y la percepción de la imagen institucional las Instituciones Educativas de la red 06 UGEL 07 de Lima. Asimismo, se concluye que hay una correlación importante entre la dimensión planificación y la percepción de la imagen institucional determinado por un valor de correlación de 0.754. En cuanto a lo que se refiere entre la dimensión organización y la percepción de la imagen institucional hay una correlación significativa demostrada por el valor de correlación de 0.761. En lo referente a la dimensión de dirección y la percepción de la imagen institucional existe un nivel de correlación positiva de 0.739. Por último, en lo concerniente sobre la dimensión control y la percepción de la imagen institucional hay un nivel de correlación positiva determinado por un valor de 0.732. Esta investigación aporta información relevante porque aborda las dos variables de estudio en varias instituciones educativas del Perú.

En el contexto nacional también se han encontrado estudios que hacen importantes aportes como el de Galarza (2010). La gerencia educativa como factor asociado con la calidad de la educación en una institución de nivel medio. Tesis para obtener el grado académico de Maestría en Gerencia Educativa. Universidad Simón Bolívar – El Oro – Ecuador. La finalidad de la investigación comprendió en establecer el nivel de influencia que posee la labor gerencial de los dirigentes de una entidad educativa de nivel medio en la calidad educativa para plantear opciones de gerencia académica, las cuales colaboren con potenciar la calidad educativa. Es un trabajo con enfoque cuantitativo, tipo no experimental con diseño correlacional. 1080 estudiantes conformaron la población de estudio, la muestra estuvo compuesta 110 alumnos. Los resultados se recogieron a través de encuestas que se aplicaron a los estudiantes. El autor concluye que hay una vinculación importante entre la gerencia y la calidad académica que se ofrece en una determinada institución educativa. Indicando que los actores educativos, atribuyen que la calidad educativa se supedita a muchos elementos, primordialmente de una gerencia oportuna realizada con el trabajo y apoyo de todos los involucrados. Estudio que se considera importante para la investigación porque realiza tratamiento a la variable calidad de la educación, en este caso asociada a la gerencia educativa.

En el contexto nacional es un aporte valioso el de Guerrero (2014). Gestión pedagógica del docente para un proceso educativo de calidad en la escuela de educación básica “Carlos Julio Arosemena Tola” de la ciudad de Quevedo. Tesis de Maestría con mención en educación básica. Universidad Autónoma Regional del Norte. Quevedo – Ecuador. El objetivo general consistió en planear la Gestión Pedagógica del docente para un proceso educativo de calidad en la Escuela de Educación Básica “Carlos Julio Arosemena Tola” de la ciudad de Quevedo. Es un estudio descriptivo. Se aplicó un cuestionario a 20 profesores, 250 alumnos y 240 padres de familia. El autor concluye indicando que es necesario la intervención del director como administrador, para que formule las modificaciones, promueva novedades respecto al currículo, a su vez administrativas y organizacionales que contribuya en los aprendizajes de los estudiantes y profesionalismo, actitudes y comportamientos de los profesores, alumnos y padres de familia o apoderados para consolidar una organización educativa basada en la calidad educativa. Estudio relevante para la presente investigación porque aborda la dimensión pedagógica el cual es otro punto relevante en la gestión educativa.

Es pertinente considerar el aporte de Ramos (2012). Planificación estratégica en el Colegio Internacional Rudolf Steiner de Quito, Ecuador. Tesis para optar el grado académico de Maestro en administración de instituciones educativas. Universidad virtual. Tecnológico de Monterrey. Escuela de Graduados. México. El fin general residió en constatar cómo se da la Planificación estratégica. El método que utilizó la investigación es cualitativo, estudio de casos. Los datos se recogieron a través de entrevistas y el análisis documental. El investigador resuelve mostrando que los directivos de la comunidad académica participan en el proceso de la planificación estratégica en forma profesional y asertiva demostrando que se encuentra capacitado y entrenado para estructurar un plan y que lo se pretende conseguir. Se considera necesario el aporte de esta investigación porque nos da orientaciones como se debe realizar una planificación estratégica y quienes la deben dirigir. La planificación estratégica es fundamental en la gestión educativa.

A nivel local se halló el siguiente antecedente:

Villamar (2012). Administración y gestión educativa en el Colegio Fiscal Mixto Santa Lucia del Cantón Santa Lucia en el año 2012, modelo alternativo de gestión educativa para el fortalecimiento institucional. Tesis para obtener el grado académico de Magister en Gerencia Educativa. Universidad de Guayaquil. Ecuador. El propósito de estudio comprendió en definir la relevancia de la inserción de un esquema de gestión educativa para el fortalecimiento institucional en el desarrollo administrativo y organización del Colegio Fiscal Mixto Santa Lucia. El tipo de estudio es descriptivo, la población se conformó por 35 alumnos, 5 administrativos y 5 docentes, siendo un total de 40 sujetos de la investigación. Los datos se recaudaron mediante encuestas y entrevistas. La autora concluye indicando que en la administración no existe una cultura de liderazgo que determine la forma cómo funciona una Institución. La cual se refleja en la desmotivación de la comunidad educativa, asimismo se evidencia que los administradores tienen sus ideas los docentes las suyas los padres de familia sus pensamientos y los estudiantes ni se han interesado en este tema. Este antecedente indica una de las variables que es gestión educativa, considerada en la presente investigación que se pretende desarrollar, la cual será analizada en la discusión de resultados.

En cuanto a las teorías relacionadas al presente estudio se ha tenido en cuenta de acuerdo a las variables. La primera variable: gestión educativa, se ha definido de acuerdo a los siguientes autores:

Sobre la gestión educativa indica de Pino (2010), citado Mendoza, 2015), “procedimiento de planificación, estructuración, orientación y seguimiento de las tareas efectuadas en una institución educativa, a través de la utilización eficiente de los materiales, potencial humano con la finalidad de generar aprendizajes de calidad”. (p. 30).

Esto quiere decir que la gestión educativa se entiende como el conjunto de actividades tanto administrativas como académicas que van a permitir la conducción de una entidad educativa llevándolo a alcanzar los objetivos los objetivos estratégicos previstos en el Proyecto Educativo Institucional.

Por lo tanto, de acuerdo a los autores se puede decir que la gestión educativa es un procedimiento direccionado a potenciar los procesos académicos, pedagógicos, administrativos e institucionales que favorecen la autonomía de la escuela con el propósito satisfacer los requerimientos académicos de los estudiantes de un determinado contexto.

Asimismo, Chiavenato (2011) expone que “la gestión educativa propone un instrumento necesario y oportuno al responsable de la administración permitiéndole orientar al ente organizacional con las actividades elementales de administración como es la planificar, organizar, direccionar y controlar” (p. 47)

De acuerdo al autor que se indica en el párrafo anterior, las dimensiones de la gestión educativas son: planificación, organización, dirección y control.

Según Espinoza (1986), indica

La dimensión planificación es un proceso de acciones que tiene como finalidad perfeccionar los servicios educativos con asignaciones de escasos recursos para la consecución de los objetivos planteados a través de medios adecuados para lograr resultados de calidad que son los aprendizajes de los estudiantes. (p. 17)

Según Chiavenato (2011) nos menciona

La planificación es la primera dimensión de toda gestión y contribuye como fundamento para las otras, bosquejando los propósitos que serán, propuestas y

objetivos para que concreten el sitio que se pretende alcanzar y lo que se debe realizar para conseguir los objetivos propuestos, es un esquema teórico de trabajo ulterior. (p. 46)

Según Gonzales y otros (2003), nos mencionan que la planificación

Consiste en una acción deliberada que desarrolla un conjunto de posibles procesos adecuados en forma articulada para lograr un conjunto de metas, en la cual implica la anticipación hacia el camino que se llega o la meta deseada, es decir, que son actividades que sirven para obtener buenos resultados o metas trazadas, también como un visión o proyección de las metas que queremos llegar, antes de que sucedan o se puedan plantear durante el camino de cualquier institución educativa. (p. 18)

Entendiendo a los autores la planificación se define como un mecanismo, procedimiento y como elemento de estimación. La planificación como procedimiento es una serie de pasos lógicos, que estudia el pasado, el ahora y se concibe a futuro, valora y supervisa el mecanismo. La planificación como técnica indica lo que se debe realizar para conseguir los objetivos propuestos, rechaza lo que no necesita, lo que no es seguro y la suerte. Como elemento de estimación, la planificación ayuda a adaptar los recursos y/o mecanismos a tal fin.

Para planificar hay que determinar metas, seleccionar objetivos y tomar decisiones:

La determinación de metas. Según Chacón (2017) nos da una mención:

Sobre que es una meta y como se determina, en la cual una meta podemos entender como el fin que se dirige alguna acción o deseo de una persona que pretende perseguir sobre una trayectoria, que no se difunden los deseos con las metas, porque la gente quiere acciones, situaciones, logros, y que si no lo logran se sienten decepcionados, es decir, que las metas se determinan según el deseo o el fin de un objetivo que la personas se quiere dirigir que muchas de estas metas son ficticias porque son supuestos en las cuales las personas prefieren hechos o situaciones reales. (p. 10)

De acuerdo con el autor la determinación metas son supuestos que se pretenden lograr en un determinado tiempo poder alcanzar las metas planeadas y poder tener los logros deseados los cuales deben estar debidamente planificados.

En cuanto a la selección de objetivos según George (1997) nos menciona:

Cuando se establecen objetivos se realiza para medirlo en forma confiable en el logro o alcance de meta, por eso es necesario e importante que los objetivos tienen que ser concretos, específicos y alcanzables, existen metas a largo y corto plazo dependiendo de lo que se quiere lograr. (p.33)

Seleccionar objetivos, significa establecer el objetivo general y objetivos específicos a una situación que se quiere lograr, estos objetivos deben ser evaluables constantemente para determinar si se están cumpliendo o no.

En cuanto a la toma de decisiones indica Wheatley (2010)

Que es una habilidad fundamental en la vida, que depende de la personalidad, habilidades y competencias que tenga una persona para poder enfrentarse a problemas y poder solucionarlas a través de toma de decisiones asertivas. La forma en como encara los problemas se determinan los éxitos en la institución, sin embargo, este autor comparte el significado con otros autores que las tomas de decisiones son importantes tanto en la vida personal como en la vida institucional". (p. 15)

Para tomar decisiones asertivas hay que tener conocimiento de los problemas que se pretenden solucionar o que desea superar, para esto se recurre a una serie de habilidades personales como es la empatía y otras facultades que tiene que ver con la misma personalidad.

En lo referido sobre la dimensión organización Chiavenato (2011) define:

La organización como entidad social está compuesta por personas con una estructura orgánica de organización de funciones y recursos tanto materiales, financieros y logísticos en la obtención de las metas a través de objetivos estratégicos, que se miden por resultados. (p. 109).

De acuerdo con el autor la organización es la distribución de las tareas específicas y del personal de acuerdo a sus capacidades, previéndoles de los recursos operativos para que puedan realizar sus competencias y poder lograr las metas propuestas

Para cumplir la dimensión de la organización hay que distribuir el trabajo, los recursos y además fijar cumplimiento de metas.

Respecto, a la distribución del trabajo la Organización Institucional (2008) indica: Para realizar una adecuada distribución del trabajo se tiene que tener en cuenta los talentos y destrezas de los empleados y estos se sientan motivados y predispuestos para realizar las tareas encomendadas (p. 8)

En cuanto a cumplimiento de metas. Según Locke y Latham (1990) nos menciona

Que este criterio se ajusta de forma elemental en la instauración de objetivos influyendo en la conducta y performance, es decir, que para el cumplimiento de metas se está relacionado entre el comportamiento y desempeño del personal de la institución que dependiendo a esas formas es cómo será el resultado de la meta ya sea positivo o negativo. (p. 12)

Es decir que los autores nos manifiestan que en el cumplimiento de las metas dentro de la organización educativa se tiene que tener en cuenta los desempeños y comportamientos de personal directivo, docente, administrativo y de mantenimiento para que brinden un buen servicio. Asimismo, de sus desempeños, se van a medir a través de los resultados que los estudiantes obtengan sean negativos o positivos.

El término organización llevado a la institución educativa no es más el conjunto de reglas, procesos administrativos y esquemas necesarios de monitoreo para la actividad del centro educativo para poder cumplir con los objetivos institucionales y logros académicos de los estudiantes.

Para realizar una buena organización tiene que tenerse en cuenta la distribución del trabajo, distribución de recursos y cumplimiento de metas.

La distribución del trabajo según el informe de la Organización Institucional (2008) menciona:

Que la óptima esquematización de actividades es uno de los fundamentos de toda gestión adecuada, de forma que sean convenientemente usadas las capacidades de los

trabajadores y que ellos estén entusiasmados para las actividades que realizan. Según este informe nos menciona que para hacer la distribución de trabajo se debe tener en cuenta los talentos y habilidades de los empleados para así distribuirlos. (p. 8)

En cuanto a la distribución de recursos, consiste que los equipos directivos de las entidades académicas tienen distribuir de forma eficiente los recursos tanto financieros, físicos, tecnológicos y el talento humano para realización de las diferentes actividades educativas y poder lograr exitosos.

Sobre el cumplimiento de metas, manifiestan Locke y Latham (1990)

Que este criterio está enfocado primordialmente en la forma como el planteamiento de logros incide en la conducta y el trabajo, es decir, que para el cumplimiento de metas se está relacionado entre el comportamiento y desempeño del personal de la institución que dependiendo a esas formas es cómo será el resultado de la meta ya sea positivo o negativo. (p. 12)

Los autores nos manifiestan que para el cumplimiento de las metas dentro de la I.E. tenemos que tener en cuenta los desempeños y comportamientos de los docentes para que brinden una enseñanza de calidad. Asimismo, de sus desempeños, se van a medir a través de los resultados que los estudiantes obtengan sean negativos o positivos.

La dimensión dirección es definida por Chiavenato (2011)

La dirección es la tercera fase de la actividad administrativa y se origina luego de la planificación y la estructuración, es hacer que las situaciones sucedan en forma sistematizada. La función de la dirección consiste en imprimir acciones y la flexibilidad en la institución. Asimismo, la dirección tiene relación con las acciones, con hacerla dinámica, y con los individuos. Está estrechamente vinculada con la actividad del talento humano de la institución. Los trabajadores deben ser conferidos a su cargo y desempeño, instruidos, direccionados e incentivados para que puedan conseguir las respuestas que se requieren de ellos. La actividad de la dirección está vinculada directamente con la forma en la que se debe lograr las metas que fueron propuestas en los objetivos estratégicos de la planificación. (p. 130)

Según el autor quien manifiesta que después de planificar, organizar hay que dirigir, esto está relacionado directamente con la forma de actuar o conducir el talento humano dentro de la entidad académica en este caso. Conjunto de actividades de coordinación, ejecución y motivación por parte de los responsables de la conducción de los I.E.

Para poder dirigir una organización o institución hay que motivar a los empleados, realizar tareas y tener capacidad para ejecutarlas

La motivación de empleados nos indica Locke (1968), la motivación se desarrolla en el mismo cargo, es un desarrollo consistente y que su grado de empeño o puesta en práctica estará relacionada al grado de complejidad de los fines que se pretendan alcanzar. (p. 25)

Es decir que, la motivación que exista en el trabajo, depende del trabajador y su nivel de esfuerzo para realizar su trabajo y poder conseguir los propósitos planteados o las respuestas que se pretenden lograr en el caso de las instituciones los logros académicos de los estudiantes.

Sobre la realización de tareas, Portilla (2015)

La realización de tareas va a depender de muchos aspectos especialmente por los talentos y habilidades de las personas así mismo de algunos aspectos externos que también se puede dar en la trayectoria de la realización de tareas según cada cargo dentro de la institución. (p. 46)

En lo que se refiere a la capacidad de ejecución manifiesta Bosad (2002)

Es la determinación de una cultura de ejecución que tiene que desarrollarla el líder, brindándole consistencia con un número de sendas direccionadas a impulsar a la empresa a ser activa, es decir, el líder debe expresar a sus subordinados de forma clara qué respuestas desea obtener, socializar con ellos para obtener tales respuestas (como engranaje de un mecanismo de “coaching”), recompensar a quienes consigan los resultados y determinar qué hacer con los que no lo consigan, por ello la capacidad de realización dependerá de la capacidad de como el líder influya en sus trabajadores.(p. 16)

De acuerdo a lo manifestado por el autor la ejecución es una acción eminentemente del director de la institución educativa quien debe orientar profesionalmente las directivas para poder obtener buenos resultados y lograr las metas académicas propuestas.

La cuarta dimensión de la gestión educativa es el control. Al respecto manifiesta Derka (2004),

El control institucional comprueba que la consecución de las metas requeridas se efectúe en relación a lo que se había propuesto anteriormente, y poder así recalibrar de ser necesario. En este caso, el monitoreo se efectúa no solamente en el procedimiento, sino que además en los individuos, con la finalidad de direccionarlas hacia las metas que la institución logra. (p. 54)

En esa misma línea Chiavenato (2011), “el procedimiento de control descubre posibles desvíos o irregularidades en los procesos, proporcionando rápidamente el reajuste requerido para regresar a la normalidad sin la intervención de los individuos. Si algo está en control quiere decir que está en lo normal”. (p. 131)

Este autor menciona que, en esta dimensión, toda organización debe tener un control para evitar desperfectos de procesos o las fallas de las personas ya sea consiente o inocentemente, a partir de ello poder hacer las correcciones pertinentes, es decir es el mecanismo para evaluar los desempeños y resultados de los profesores de la I. E.

Para realizar un buen control hay que tener en cuenta la cuantificación de lo conseguido, valoración de desempeños y control de los resultados.

En la medición de logros Según Rogers (2000) “son los efectos o resultados que se van logrando y estos contribuyen a conseguir un impacto en las metas propuestas en este caso las instituciones educativas se van midiendo los logros académicos ya sea bimestral o trimestral”. (p. 46)

La evaluación del se refiere a la medida del potencial humano de cada empleado para determinar su grado de profesionalismo como una ventaja competitiva, en el caso de la

institución educativa se estima el ejercicio del profesor mediante monitoreo y asesoramiento que se realiza a los empleados que trabajan en las entidades académicas.

A lo que se refiere a la supervisión de resultados Solano (2015) menciona:

La supervisión de resultados es el procedimiento de interrelación directa de las personas implicadas en ciertas labores con la finalidad de lograr una meta en su ejercicio y en consecuencia poder lograr las metas que se propusieron, también permiten suministrar un modelo a los supervisados, en cual establece una relación de congruencia entre políticas institucionales y objetivos de las mismas. (p. 16)

La segunda variable del presente estudio es imagen institucional

Un aporte interesante es de Ríos (2009).

La imagen institucional comprende el conjunto de acciones comunicativas que debe realizar una organización para expresar su identidad y fincar una positiva reputación pública. El desarrollo de una positiva imagen institucional comprende: relaciones públicas, investigación, publicidad corporativa, relaciones con los aliados estratégicos". (p. 24)

Asimismo, indica Kumar (2010)

Que la imagen es la percepción de la organización, que tiene mucho que ver con el comportamiento de las personas que laboran, su apariencia y su carácter. No obstante, no es solo una imagen a la forma que un espejo lo plasmaría, sino que es la imagen del juicio público. La figura de la institución no está constituida por la organización, se constituye por la forma en que la gente percibe a la institución, teniendo en cuenta las actitudes y comportamientos de quienes la forman y como son vistos en el contexto donde se ubica. (p. 174).

De acuerdo a los investigadores, se comprende que la Imagen institucional es el perfil de aprobación que tienen las organizaciones en este caso las instituciones educativas presentan al público en un determinado contexto nacional, provincial y local, en relación la calidad de servicio, relación calidad-precio, garantías, etc.

Asimismo, indica Villafañe (Como se citó en Mantilla, 2009) “que la imagen es la representación o definición de la mente que crean las personas en referencia a la calidad, conocimiento y reputación de la organización que brinda un bien o servicio”, (p. 24).

Las dimensiones de la imagen de la institución: calidad de servicio, grado de conocimiento y nivel de reputación de mercado.

La calidad de servicio, según Gutiérrez (2011) “es el nivel de satisfacción del servicio a las demandas de quien consume, en lo que es posible sobrepasarlos, lo que conlleva a realizar las cosas necesarias bien con actitudes proactivas y espíritu de servicio”. (p. 12)

Este autor nos da a entender que la dimensión calidad de servicio se debe tener en cuenta las cualidades del consumidor mientras más exceda las expectativas del consumidor mejor será la atención en cuanto a la calidad de servicio.

Según Larrea (1991) “nos menciona “que es lo que identifican los consumidores de un conjunto específico de componentes cuantitativos y cualitativos, en base a un bien o producto ofrecido”. (p. 89)

Este autor nos informa que la calidad de servicio se puede dar de forma cuantitativo (infraestructura, mobiliaria) y cualitativos (atención al cliente, buena presencia, personal capacitados) según los aspectos o características de las instituciones que no solo llame la atención del cliente, sino que también satisfaga sus necesidades primordiales a la que buscaron en esa institución. En el caso de educación es el conjunto de elementos cualitativos y cuantitativos percibidos por los docentes de entidad académica.

En lo concerniente a la satisfacción de necesidades Giddens (2007) nos menciona:

Que las necesidades son una carencia que tiene una persona, por ello las instituciones lo que contribuyen es a satisfacer esas necesidades con sus servicios y bienes, es decir, que los trabajadores lo que buscan especialmente de todas sus funciones es busca algún servicio o producto que cumpla con los requerimientos primordiales de los consumidores hasta en el ambiente laboral, se busca satisfacer las necesidades de los empleados. (p. 120)

En cuanto al requerimiento del consumidor según el área de comercialización de Jaén (2015) nos dice:

El estudio de conducta del cliente proviene de la definición reciente de marketing que se fundamenta en los requerimientos del cliente. Es improbable que puedan ser satisfechas de manera óptima los requerimientos del consumidor, tanto en la actualidad como en su potencial, sin un saber anticipado de los servicios y bienes que pretende y de las acciones que se ejecuta para conseguirlos. (p. 1)

En consecuencia, la función del marketing es exponer, entender y pronosticar las actividades que intervienen en el consumo, es decir, que todos los aspectos instituciones se basan al requerimiento o comportamiento de quien consume un producto o servicio que se oferta.

Sobre actitud positiva Cubeiro (2012) manifiesta:

Que la predisposición es la manera de proceder del individuo, es el valor de enfrentar con valentía y decisión las dificultades del día a día. Solamente existe dos maneras de proceder: positiva y negativa. El entusiasmo, de igual manera la esperanza implica poseer una gran aspiración de que, a grandes rasgos, todo marchará bien incluso ante dificultades y de los fracasos que se tiene que superar con capacidad de manejo de emociones. (p. 78)

Hay que tener en cuenta que en las instituciones educativas se trabaja con seres humanos y por tanto los docentes y todo el personal que labora debe disponer de actitudes sobre todo proactivas para obtener grandes resultados en el aprendizaje del alumno.

En tanto que el espíritu de servicio, lo define Wong (2005) pág. 50)

Es la costumbre puesta en práctica por los trabajadores de la entidad académica para interpretar los requerimientos y expectativas de los estudiantes y padres de familia y brindarles, por consiguiente, un servicio facilitador, idóneo, hábil, flexible, perceptible, provechoso, fiable y con garantía, incluso en acontecimientos no previstos o frente a desaciertos, de tal forma que las personas que reciben el servicio se sienta comprendidas, atendidos y servidas personalmente, con dedicación y eficacia. (p. 50)

Referente a la dimensión grado de conocimiento, según Zubiri (2010) nos menciona:

El individuo posee 3 maneras de conseguir conocimientos de una realidad, al concebir una figura institucional en una institución académica deberíamos considerar estas clases de conocimiento. Este autor nos informa que las personas utilizamos 3 tipos para obtener información que son (sensible, conceptual y holístico) en la cual en base a estas formas de conocimiento se puede establecer una imagen institucional. (p. 14)

El nivel susceptible, comprende en percibir una cosa a través de los sentidos, como las imágenes capturadas por el sentido de la visión. El oído y la vista son los más importantes sentidos utilizados por las personas. Esto nos menciona que es la forma de adquirir conocimiento más rápido porque son lo que primordialmente percibimos mediante los principales sentidos que son los ojos y oídos.

El nivel conceptual consiste en representaciones invisibles, inmateriales, también puede poseer una idea de padre que comprende a los padres en su totalidad, es universal. Debido a ello manifestamos que la figura es peculiar y la idea universal.

El nivel integral, por ultimo esta forma también conocida como “intuitivo”, que es intuir un objeto en la forma de percibirlo dentro de un gran medio, como componente de un total, esta parte nos menciona que todo forma de conocimiento nos ayuda a escoger un objeto general dentro de un contexto universal y así poderlos clasificarlo como útil.

Según Mendoza (2012) menciona:

El individuo puede percibir tres escalones de conocimiento, los cuales son; nivel sensible, que se refiere a la manera de captar las cosas mediante la visión, y en su virtud se almacenan las figuras en la mente y esta se convierten en conocimientos para ser utilizadas posteriormente. Por otro lado, el nivel conceptual, se basa en conceptos que no son visibles ni materiales, pero fundamentales y universales. La diferencia más importante en referencia a los sentidos y al concepto recae en la singularidad y la universalidad. En el tercer nivel encontramos el integral, que consiste en entrever las cosas en su conjunto. (p. 76)

La tercera dimensión de la imagen institucional es la reputación de mercado al respecto Villafañe (2004) indica:

Que la reputación del mercado es la mirada o percepción que tiene el público desde afuera de la institución en uno o más atributos de la misma. En esta impresión es el prestigio que consiguió la institución en la mente de la persona que realiza la valoración y que esta reputación se consigue dependiendo de la manera en que los individuos lo consideran versus distintas instituciones del mismo tipo, estas podrían ser de dos tipos, positivas o negativas del servicio que se brinda, estas impresiones que los individuos poseen de la institución contienen distintos elementos, tales como la calidad del servicio, imagen, marketing, infraestructura, etc. (p. 193)

El autor, en esta dimensión nos da referencia a que para tener una buena reputación se debe dar un buen servicio en cuanto al consumidor también existen algunos aspectos externos que mucho depende de la imagen o presencia de la institución para así las personas tengan una perspectiva positiva de la institución para así poder tener una posición en el mercado.

Según Zubiri (2010) nos menciona “que el prestigio no es resultado de alguna campaña realizada en un tiempo determinado, acaso es la virtud que edifica a través de un plan y eficiente y óptima gestión a largo plazo”. (p. 12)

Todas las instituciones educativas crean su propia imagen, lo que da origen el nivel de reputación que tengan los educadores, la reputación que es un alcance de la sociedad en el tiempo, también vale decir que este prestigio es variable, por eso tiene que ser permanente. La reputación de mercado que es percepción del cliente, en este caso las preferencias que tienen las familias para enviar a sus hijos a una determinada escuela.

Para el cumplimiento de compromisos, Chell (2007) menciona:

Las empresas tienen compromisos tanto con los trabajadores como los clientes, esto se fundamenta en cubrir los requerimientos del individuo, por ello se debe tener un control sistemático de estos compromisos para que se puede cumplir según lo establecido por la institución. (p 12)

Las cualidades de la empresa, según el Diccionario Enciclopédico Larousse (2008) menciona:

La empresa tiene las siguientes características; cuenta con talento humano profesional y capacitado y con recursos financieros. Ejecutan acciones financieras relacionadas a la producción, repartición de recursos y servicios que cubren requerimientos del ser humano. Unen elementos de producción mediante los mecanismos de trabajo, de interacciones sociales y técnicas de producción. Planifican sus tareas bajo las metas que se quieren conseguir. Además, tiene un proyecto de responsabilidad social. (p. 78)

En lo que se refiere a la percepción de exterior, es el modo de interpretación de la comunidad, quienes son los beneficiarios del servicio educativo que se brinda, ellos podrán indicar si el servicio es bueno, regular o deficiente.

De acuerdo a las teorías que se han tenido en cuenta anteriormente el problema queda planteado de la siguiente forma: ¿Cómo influye la gestión educativa en la imagen institucional de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019?. Como preguntas de investigación se planteó: ¿Qué influencia tiene la gestión educativa en la calidad de servicio de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019? ¿Qué influencia tiene la gestión educativa en el grado de conocimiento de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019? ¿Qué influencia tiene la gestión educativa en el nivel de reputación de mercado de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019?

Después de haber formulado el problema, el proyecto de investigación se justifica, por su pertinencia, porque hizo posible, comprobar si hay influencia entre la gestión educativa y la imagen institucional escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil. Asimismo, el estudio posee trascendencia social debido a que va determinar que tanto influye la gestión educativa en el marco institucional, que es la impresión interna y externa que tienen sobre el servicio académico que se brinda a los estudiantes. También, el trabajo tiene implicancias prácticas porque de acuerdo a los resultados obtenidos propondrá conclusiones y recomendaciones a los responsables de la organización educativas en cuanto al tipo de gestión que tiene que implementar para que la institución educativa pueda ser percibida por la comunidad que brinda un servicio de calidad, ganando un lugar en la comunidad según su imagen institucional que es demostrada por sus directivos, docentes, administrativos y estudiantes.

Posee validez teórica ya que aporta a la investigación de los cimientos teóricos de distintos investigadores en relación a las variables de estudio para poner en práctica en el quehacer diario de los directivos en la gestión educativa para empoderar la imagen institucional en la comunidad. La utilidad metodológica es porque la investigación ha permitido crear un nuevo instrumento para recolectar y analizar datos, el mismo que ha sido validado y puede ser aplicado en otros contextos y ha permitido establecer relaciones entre las variables.

Asimismo, se han formulado los objetivos de estudio. Como objetivo general se tiene, Determinar la influencia de la gestión educativa y la imagen institucional en la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019. Como objetivos específicos, se planteó: Determinar la influencia de la gestión educativa en la calidad de servicio de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019. Establecer la influencia de la gestión educativa en el grado de conocimiento de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019. Comprobar la influencia de la gestión educativa en el nivel de reputación de mercado de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019.

El presente estudio desde su título nos está indicando que es correlacional causal por eso se plantea las siguientes hipótesis: Como Hipótesis general, H_i : La gestión educativa influye de manera significativa en la imagen institucional de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019. Asimismo, se planteó las siguientes Hipótesis específicas: H_1 : La gestión educativa tiene una influencia significativa en la calidad de servicio de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019. H_2 : La gestión educativa tiene una influencia significativa en el grado de conocimiento de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019. H_3 : La gestión educativa tiene influencia significativa entre la gestión educativa y el nivel de reputación de mercado de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019.

II. MÉTODO

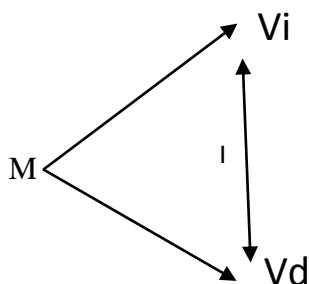
2.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es cuantitativo, no experimental y correlacional.

Al respecto, indica Hernández y otros (2014). “Los diseños transaccionales correlacionales-causales describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto”. (p. 158).

De acuerdo a lo manifestado por el autor en la presente investigación se determinó que tanto influye la gestión educativa en la imagen institucional en la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019.

De acuerdo al investigador el diseño es correlacional causal



M = Muestra que estuvo compuesta por 30 profesores de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil – Ecuador

V_i = Gestión educativa

V_d = Imagen institucional

i = Influencia de la variable gestión educativa en la imagen institucional

2.2. Operacionalización de las variables

Variables

- **Variable independiente:** gestión educativa
- **Variable dependiente:** imagen institucional

Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión educativa	La gestión educativa es un conjunto relacionado de actividades de manejo de una entidad académica para ser realizadas con la finalidad de alcanzar objetivos previstos en el PEI. Asimismo, la gestión educativa logra un instrumento	Para comprobar la gestión educativa a través de las dimensiones: planificación, organización, dirección y control en la Escuela Fiscal SAID HANNA de Guayaquil 2019 se obtendrá de la información de los educadores quienes contestarán un	Planificación Chiavenato (2011) Proceso que se encarga de especificar las metas, objetivos y toma de decisiones en la institución educativa (p. 46)	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar metas • Selección de objetivos • Toma de decisiones 	Ordinal
			Organización Chiavenato (2011) Son los medios y recursos que se utilizan en el cumplimiento de	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución de trabajo • Distribución de recursos • Cumplimiento de metas 	

	requerido e idóneo al directivo donde facilite estudiar a la institución organizacional con las acciones administrativas primordiales como es la planeación, ordenamiento, rumbo y monitoreo (Solís, 2006, pág. 47)	cuestionario de 36 ítems con cinco opciones de respuestas: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1).	los objetivos y metas planteadas por la I. E. (p. 109)		
			Dirección Chiavenato (2011) Conjunto de actividades de coordinación, ejecución y motivación por parte de los responsables de la conducción de la I. E. (p. 130)	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación de empleados • Realización de tareas • Capacidad de ejecución 	
			Control Chiavenato (2011). Proceso de evaluación de desempeños y resultados de los docentes de la I. E. (p. 231)	<ul style="list-style-type: none"> • Medición de lo logrado • Evaluación de desempeño • Supervisión de resultados 	
Imagen institucional	Es la representación o ideal mental que se crea un público en relación a la calidad, conocimiento y	Para comprobar la variable imagen institucional a través de las dimensiones: calidad de servicio, grado	Calidad de servicio Larrea (1991) Conjunto de elementos cualitativos y cuantitativos percibidos por	Satisfacción de sus necesidades Requerimiento del consumidor Actitud positiva Espíritu de servicio	Ordinal

	reputación de la organización que brinda un producto o servicio, (Villafañe 2003, citado por Matilla 2009, p.24)	de conocimiento y reputación de mercados se aplicará a los educadores un cuestionario de 30 ítems con cinco opciones de respuestas: (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1)	los profesores de la institución educativa (p. 89)	
			Grado de conocimiento Zubiri (2010) Es la apreciación sensible, conceptual y holístico de los docentes del servicio educativo que ofrece la I. E. (14)	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel sensible • Nivel conceptual • Nivel holístico
			Nivel de Reputación de mercado Zubiri (2010) Valor que construye mediante una planificación y gestión eficaz y eficiente a largo plazo, ideas percibidas por los docentes (p. 12)	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de compromisos. • Cualidades de la empresa • Percepción del exterior

2.3. Población, muestra y muestreo

La población es el conjunto de sujetos inmersos en la investigación al respecto, indica Córdova (2012) “Es el grupo de elementos de observación bien estructurados con cualidades en común y perceptibles reunidas con intenciones de investigación. Una población está bien determinada cuando se tiene una delimitación de tiempo y espacio (p. 84).

En cuanto a muestra, manifiesta Córdova (2012) “Es el sector de la población escogida mediante alguna técnica de muestreo (probabilística o no probabilística) conseguida con la finalidad de indagar sobre ciertas cualidades para posteriormente publicar los resultados a la población. (p. 84).

Los elementos de la población de la investigación fueron conformados por los 32 profesores de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil – Ecuador. Para la elección de la población muestra se ha considerado solo a los profesores nombrados, por lo que no se consideró a los contratados, quienes por primera vez llegan a la unidad educativa. La población muestra se efectuó mediante el muestreo no probabilístico decisonal, tomando como criterio de inclusión, la situación laboral, solo nombrados. De acuerdo a lo indicado por Münch y Ángeles (2009) “El muestreo no probabilístico se fundamenta en el criterio del autor. Los investigadores utilizan su propia decisión al elegir los componentes de una muestra”

Docentes	N°
Docentes nombrados	30
TOTAL	30

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

Los datos a la población seleccionada, se recolectaron a través de la técnica la encuesta, aplicando el instrumento el cuestionario para ambas variables de estudios: Gestión académica y figura institucional.

Sobre la aplicación de la técnica de la encuesta, Carrasco (2005) define “que es la técnica que indaga, explora y recolecta datos a través de interrogantes en forma directa e indirectamente a los participantes involucrados en la investigación” (p. 314)

Las preguntas se elaboraron considerando las variables, dimensiones e indicadores, de acuerdo al problema de estudio, objetivos e hipótesis

Para establecer la validez de los instrumentos si están bien redactados, en forma coherente y pertinente se realizó a través de la técnica de juicio de expertos. De acuerdo Hernández y otros (2014) Validez de expertos, es el grado en que un instrumento verdaderamente mide la variable de interés, acorde con los especialistas en la materia. (p. 204)

El nivel de confiabilidad se determinó mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach, porque se aplica a análisis cuantitativos, siendo el resultado el siguiente:

Cuestionario de Gestión Educativa 0,733 - Cuestionario de Imagen Institucional 0,776

Hernández y otros (2014) Para poder determinar la confiabilidad de su instrumento deben aplicarlo a su muestra y en función a los resultados estimar tal coeficiente. Pensemos que se consigue un valor alfa Cronbach de 0.96, el cual es muy alto. (p. 208)

2.5. Procedimiento

Habiéndose elaborado los instrumentos para las variables: gestión educativa e imagen institucional, se realizó una prueba piloto en otra institución educativa a 5 docentes, la cual determinó el nivel de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach. Determinada la confiabilidad se procedió a encuestar a los docentes de la Escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil – Ecuador – 2019 aplicándosele un cuestionario de 36 ítems de la variable gestión

educativa, también contestarán a 30 ítems de la variable imagen institucional. Los cuáles fueron respondidos: con cinco alternativas de respuestas: siempre (5), casi siempre (4), rara vez (3), pocas veces (2), nunca (1).

Los instrumentos fueron supeditados a la validación de especialistas, en este caso por el docente del curso y dos expertos más en metodología de la investigación.

2.6. Método de análisis de datos

En este estudio se aplicará la estadística descriptiva que se representará en tablas de frecuencia y porcentajes simples. Asimismo, los datos se agruparán y se codificarán de acuerdo a las dimensiones que serán representarán a través de tablas cruzadas teniendo en cuenta los objetivos, donde se obtendrán los resultados en cifras porcentuales, que serán también representados en gráficos que permitan un mejor estudio e interpretación de la lectura de datos.

Según Tamayo (2005), “los métodos de indagación son aquellos que facilitan el análisis de manera estadística los datos con la finalidad de manejarlos con el objetivo de ser sintetizados y organizados de manera coherente”. (p. 88).

A través del coeficiente de Spearman se validó o se rechazará la hipótesis formulada en el presente estudio: Existe influencia considerable entre la gestión educativa y la imagen institucional de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019.

2.7. Aspectos éticos

El presente estudio se realizó considerando las formalidades que deben realizarse, con el objetivo de facilitar óptimos resultados. Debido a esto, se pidió a los directivos de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019 el permiso correspondiente por escrito para la ejecución de las encuestas a los profesores, asimismo se pedirá la aprobación a los individuos involucrados en el presente estudio. Además, se guardará la fidelidad de la información recibida.

III. RESULTADOS

OBJETIVO GENERAL: Determinar la influencia de la gestión educativa y la imagen institucional en la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil 2019

Tabla 1: Datos de la gestión educativa y la imagen institucional en la escuela fiscal Said Hanna

		Imagen Institucional									
		Deficiente		Regular		Buena		Muy Buena		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Gestión Educativa	Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Buena	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	13,3%	4	13,3%
	Muy Buena	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	26	86,7%	26	86,7%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	30	100,0%	30	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la escuela SAID HANNA.

Como se puede apreciar en la tabla N° 01, el 86.7% de los docentes califican como muy buena la Gestión educativa que se lleva a cabo en la escuela fiscal SAID HANNA, y el 13.3% lo califican como buena, mientras que el 100% califican como muy buena la imagen institucional que tiene dicha escuela. Estos resultados significan que, si bien los docentes tienen una buena percepción de la calidad de la gestión educativa, también califican como muy buena la imagen institucional, lo que hace ver que aunque no todos los docentes ven como muy buena la gestión, todos si lo ven en la imagen institucional.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 01: Determinar la influencia de la gestión educativa en la calidad del servicio de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019

Tabla 2: Datos de la Variable Gestión educativa y la Dimensión Calidad del Servicio educativo en la escuela fiscal Said Hanna

		Calidad del servicio									
		Deficiente		Regular		Buena		Muy Buena		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%
Gestión Educativa	Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Buena	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	13,3%	4	13,3%
	Muy Buena	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	26	86,7%	26	86,7%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	30	100,0%	30	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la escuela SAID HANNA

Como se puede apreciar en la tabla N° 02, el 86.7% de los docentes califican como muy buena la Gestión educativa que se lleva a cabo en la escuela fiscal SAID HANNA, y el 13.3% lo califica como buena, mientras que el 100% de los apoderados califica como muy buena la calidad de servicio que tiene dicha escuela. Estos resultados significan que, si bien los docentes tienen una buena percepción de la gestión educativa, todos califican como muy buena la calidad de, lo que servicio, lo que hace ver que, aunque no todos los docentes vean como muy buena la gestión, todos si lo ven en la calidad de servicio de la entidad educativa.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2:

Establecer la influencia de la gestión educativa en el grado de conocimiento de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019.

Tabla 3: Datos de la Variable Gestión Educativa y la Dimensión Grado de Conocimiento en la escuela fiscal Said Hanna.

		Grado de Conocimiento									
		Deficiente		Regular		Buena		Muy Buena		Total	
		f _i	%	f _i	%	f _i	%	F _i	%	f _i	%
Gestión Educativa	Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Buena	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	13,3%	4	13,3%
	Muy Buena	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	26	86,7%	26	86,7%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	30	100,0%	30	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la escuela SAID HANNA

Como se puede apreciar en la tabla N° 03, el 86.7% de los docentes califican como muy buena la Gestión educativa que se lleva a cabo en la escuela fiscal SAID HANNA, y el 13.3% lo califica como buena, mientras que el 100% califica como muy buena el grado de conocimiento que tiene dicha escuela. Estos resultados significan que, si bien los docentes tienen una buena percepción de la gestión educativa, todos califican como muy bueno el Grado de conocimiento, lo que hace ver que, aunque no todos los docentes vean como muy buena la gestión, todos si lo ven en el grado de conocimiento.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3: |

Comprobar la influencia de la gestión educativa en el nivel de reputación de mercado, de la escuela SAID HANNA.

Tabla 4: Datos de la Variable Gestión Educativa y la dimensión Nivel de Reputación de Mercado de la escuela fiscal Said Hanna

		Reputación de la escuela									
		Deficiente		Regular		Buena		Muy Buena		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Gestión Educativa	Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Buena	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	13,3%	4	13,3%
	Muy Buena	0	0,0%	0	0,0%	9	30,0%	17	56,7%	26	86,7%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	9	30,0%	21	70,0%	30	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la escuela SAID HANNA

Como se puede apreciar en la tabla N° 04, el 86.7% de los docentes califican como muy buena la Gestión educativa que se lleva a cabo en la escuela fiscal SAID HANNA, y el 13.3% lo califica como buena, mientras que el 70% califica como muy buena y el 30% como bueno el nivel de reputación de la escuela. Estos resultados significan que, si bien los docentes tienen una buena percepción de la gestión educativa, también ellos califican como muy bueno y bueno el nivel de reputación.

CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL:

Hi: La gestión educativa influye de manera significativa en la imagen institucional de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019.

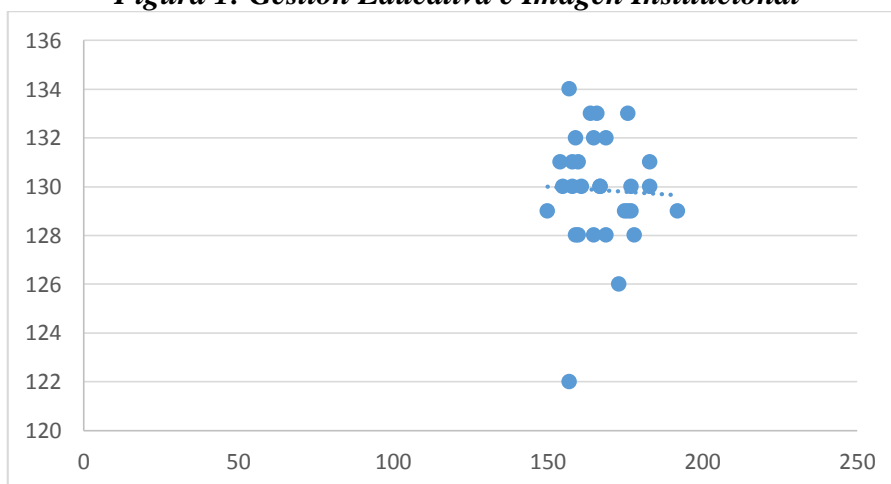
Ho: La gestión educativa no influye de manera significativa en la imagen institucional de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019

Tabla 5: Correlaciones: Gestión Educativa y la dimensión Imagen Institucional

			Gestión Educativa	Imagen Institucional
Rho de Spearman	Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	1,000	-,194
		Sig. (bilateral)	.	,304
		N	30	30

En la tabla N° 05 se observa que, al interrelacionar la gestión educativa y la imagen institucional, se tiene un Rho de Spearman de -0,194 es decir es negativa y casi nula, con un Sig. de 0,304 superior a lo esperado, que es $<0,05$, lo que señala que no hay relación entre las variables, por lo tanto ya no es necesario obtener el Coeficiente de determinación = R^2 para determinar el grado de influencia de la variable independiente sobre la dependiente, lo que significa que la variable dependiente no ha recibido ninguna influencia de la variable independiente, entonces se admite la hipótesis nula y se desestima la hipótesis de estudio.

Figura 1: Gestión Educativa e Imagen Institucional



CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 1

H₁: La gestión educativa tiene una influencia significativa en la calidad de servicio de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019.

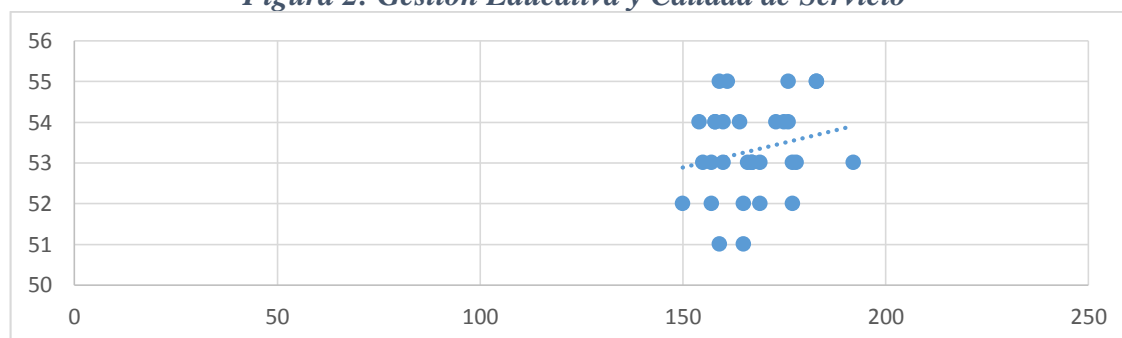
H₀₁: La gestión educativa no tiene una influencia significativa en la calidad de servicio de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019.

Tabla 6: Correlaciones: Gestión Educativa y Calidad del servicio

			Gestión Educativa	Calidad del Servicio
Rho de Spearman	GestEdu	Coefficiente de correlación	1,000	,154
		Sig. (bilateral)	.	,418
		N	30	30

En la tabla N° 06 se visualiza que, al vincular la gestión educativa y la calidad de servicio, se tiene un Rho de Spearman de ,154 es decir casi nula, con un Sig. de 0,418 superior a lo esperado, que es <0,05, lo que señala que no hay relación entre las variables, por lo tanto ya no es necesario obtener el Coeficiente de determinación = R^2 para determinar el grado de influencia de la variable independiente sobre la dependiente, lo que significa que la variable dependiente no ha recibido ninguna influencia de la variable independiente, por consiguiente se admite la hipótesis nula y se declina la hipótesis de estudio.

Figura 2: Gestión Educativa y Calidad de Servicio



CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 2

H₂: La gestión educativa tiene una influencia significativa en el grado de conocimiento de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019

H₀₂: La gestión educativa no tiene una influencia significativa en el grado de conocimiento de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019.

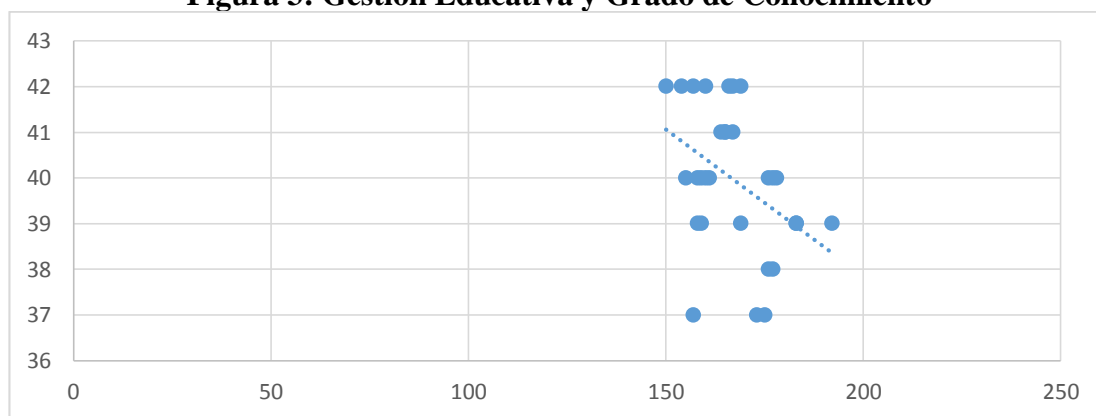
Tabla 7: Correlaciones: Gestión Educativa y Grado de Conocimiento

			Gestión Educativa	Grado de Conocimiento
Rho de Spearman	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	1,000	-,408*
		Sig. (bilateral)	.	,025
		N	30	30
	Grado de Conocimiento	Coeficiente de correlación	-,408*	1,000
		Sig. (bilateral)	,025	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la tabla N° 07 se aprecia que, al asociar la gestión educativa y el grado de conocimiento, se tiene un Rho de Spearman de -0,408 es decir es negativa, con un Sig. de 0,025 y con p-valor <0,05, lo que indica que si hay relación significativa entre las variables, pero negativa o inversa, con un R^2 de 0,1664, es decir, la variable independiente, influye en un 16,64% sobre la variable dependiente de manera inversa por lo tanto se acepta la hipótesis específica N° 2

Figura 3: Gestión Educativa y Grado de Conocimiento



CONTRASTACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 3

H₃: La gestión educativa tiene influencia significativa entre la gestión educativa y el nivel de reputación de mercado de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019.

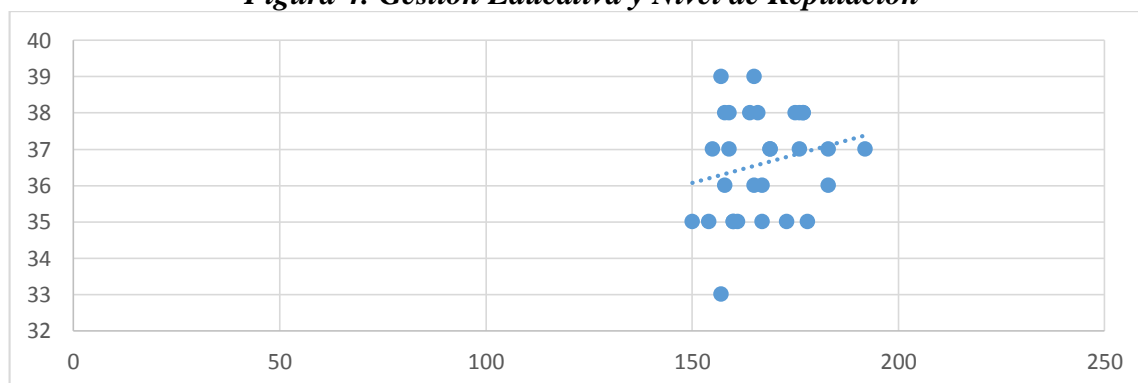
H₀₃: La gestión educativa no tiene influencia significativa entre la gestión educativa y el nivel de reputación de mercado de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019.

Tabla 8: Correlaciones: Gestión Educativa y Nivel de Reputación

		Gestión Educativa	Nivel de Reputación
Rho de Spearman	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,812
		N	30
Nivel de Reputación	Nivel de Reputación	Coeficiente de correlación	-,045
		Sig. (bilateral)	,812
		N	30

En la tabla N° 08 se divisa que, al enlazar la gestión educativa y el nivel de reputación, se tiene un Rho de Spearman de -0,045 es decir es negativa y casi nula, con un Sig. de 0,812 superior a lo esperado, que es <0,05, lo que señala que no hay relación entre las variables, por lo tanto ya no es necesario obtener el Coeficiente de determinación = R² para determinar el grado de influencia de la variable independiente sobre la dependiente, lo que significa que la variable dependiente no ha recibido ninguna influencia de la variable independiente, de manera que se admite la hipótesis nula y se desestima la hipótesis de estudio.

Figura 4: Gestión Educativa y Nivel de Reputación



IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de la presente investigación comprendió en establecer el influjo de la gestión educativa en la figura institucional en la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019, lo cual luego de procesar los datos conseguidos, en la tabla N° 01 se revela que el 86.7% de los profesores califican como muy buena la Gestión educativa que se lleva a cabo en la escuela y el 13.3% lo califican como buena, mientras que el 100% de los apoderados califican como muy buena la imagen institucional. Al someter los datos de Rho de Spearman de -0,194 es decir es negativa y casi nula, con un Sig. de 0,304 superior a lo esperado, que es $<0,05$, lo que señala que no hay asociación entre las variables, por lo tanto ya no es necesario obtener el Coeficiente de determinación = R^2 . Resultados que se contradice con la investigación realizada por Mendoza (2015) el cual expone que hay una relación significativa entre la gestión educativa y la percepción de la imagen institucional en las Instituciones Educativas de la red 06 UGEL 07 de Lima, determinado por el valor de correlación de 0,782. Teniendo en cuenta lo indicado por Chiavenato (2011) que la gestión educativa propone un instrumento necesario y oportuno al responsable de la administración permitiéndole orientar a la institución organizacional con las funciones elementales administrativas como es la planificación, organización, dirección y control. Siendo necesario precisar lo manifestado por Ríos (2009) en lo referente de la imagen institucional que está compuesta por el grupo de actividades de comunicación realizadas por una entidad para formular su identidad y diseñar un adecuado prestigio social. La puesta en práctica de un adecuado prestigio social comprende: relaciones públicas, investigación, publicidad organizacional, asociaciones con los aliados estratégicos.

El objetivo específico N° 01 de la presente investigación tuvo como finalidad determinar la influencia de la gestión educativa en la calidad de servicio de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019. Resultados que han sido procesados por la tabla N° 02 donde indica que el 86.7% de los docentes califican como muy buena la Gestión educativa que se lleva a cabo en la escuela fiscal SAID HANNA, y el 13.3% lo califica como buena, mientras que el 100% de apoderados califica como muy buena la calidad de servicio que tiene dicha escuela, datos que son corroborados también en la tabla N° 06 donde se visualiza que, al vincular la gestión educativa y la calidad de servicio, se tiene un Rho de Spearman de ,154 es decir casi nula, con un Sig. de 0,418 superior a lo esperado, que es $<0,05$, lo que apunta que no

hay relación entre las variables, por lo tanto ya no es necesario conseguir el Coeficiente de determinación = R^2 . Cabe indicar que los resultados contradicen con el estudio realizado por Galarza (2010) quien manifiesta que hay relación significativa entre la gerencia y la calidad de la educación que se ofrece en una determinada entidad académica. Indicando que los actores educativos, atribuyen que la calidad académica se supedita a varios componentes, fundamentalmente de una óptima gestión realizada con el empeño y ayuda de los demás. Teóricamente, se contraponen a lo indicado por Poma (s.f citado en Pino, 2010) que la gestión educativa es una articulación de actividades tanto administrativas, académicas que permiten el manejo de una entidad académica que se realizan con la finalidad de conseguir los objetivos estratégicos propuestos en el PEI. En referencia a la calidad de servicio muy bien lo manifiesta Gutiérrez (2011), es el nivel de satisfacción del servicio a las demandas del usuario, en lo que es factible sobrepasarlos, lo que esto conlleva a realizar las cosas necesarias bien con actitudes proactivas y espíritu de servicio.

El objetivo N° 02 tuvo como fundamento establecer la influencia de la gestión educativa en el grado de conocimiento de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019. Información de resultados demostrados mediante la tabla N° 03 que el 86.7% de los docentes califican como muy buena la Gestión educativa que se lleva a cabo en la escuela fiscal SAID HANNA, y el 13.3% lo califica como buena, mientras que el 100% de los apoderados califica como muy buena el grado de conocimiento. Resultados que son ratificados por la tabla N° 07 al relacionar la gestión educativa y el grado de conocimiento, se tiene un Rho de Spearman de -0,408 es decir es negativa y casi nula, con un Sig. de 0,025 superior a lo esperado, que es $<0,05$, lo que señala que no hay nexo entre las variables, por lo tanto, ya no es necesario obtener el Coeficiente de determinación = R^2 para determinar el nivel de influencia de la variable independiente sobre la dependiente. Resultado que no coinciden con el estudio realizado por Mendoza (2015) donde manifiesta que hay una relación significativa entre la planificación de la gestión educativa y la percepción de la imagen institucional las Instituciones Educativas de la red 06 UGEL 07 de Lima, determinado por el valor de correlación de 0,754. La gestión educativa muy bien lo sostiene Pino (como se citó en Mendoza, 2015) que es un procedimiento de planificación, distribución, dirección y seguimiento de las acciones llevadas a cabo en una institución educativa, a través de la utilización eficiente de los materiales, potencial humano con la finalidad de generar aprendizajes de calidad. Al respecto sobre el grado de conocimiento según Zubiri (2010)

indica que las personas utilizamos 3 tipos para obtener información que son (sensible, conceptual y holístico) en la cual en base a estas formas de conocimiento se puede establecer una imagen institucional.

El tercer objetivo del estudio consistió en establecer la influencia de la gestión educativa en el nivel de reputación de mercado de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019. Lo cual ha quedado demostrado en los resultados que evidencia la tabla N° 04 el 86.7% de los docentes califican como muy buena la Gestión educativa que se lleva a cabo en la escuela fiscal SAID HANNA, y el 13.3% lo califica como buena, mientras que el 70% lo califica como muy buena y el 30% como bueno, el nivel de reputación de mercado Es preciso indicar que en la tabla N° 08 ha quedado demostrado a través del coeficiente de Spearman que al relacionar la gestión educativa y el nivel de reputación, se tiene un Rho de Spearman de -0,045 es decir es negativa y casi nula, con un Sig. de 0,812 superior a lo esperado, que es $<0,05$, lo que señala que no hay correlación entre las variables, por lo tanto ya no es necesario obtener el Coeficiente de determinación = R^2 . Resultados que no coinciden con el estudio realizado por Mendoza (2015) en lo referente en la dimensión de dirección de la gestión educativa y la percepción de la imagen institucional existe un nivel de correlación positiva de 0.739. Al respecto sobre gestión educativa indica Pino (2010) y Mendoza (2015) que la gestión educativa es un procedimiento direccionado a repotenciar los procesos educativos, pedagógicos, administrativos e institucionales que favorecen la autonomía de la escuela con el propósito de satisfacer los requerimientos académicos de los estudiantes de familia de un determinado contexto. Que la reputación del mercado es la mirada o percepción que tiene el público desde fuera de la empresa sobre una o varias características de la misma. Esta impresión es el prestigio que ha conseguido la institución en la mente de las personas que realizan la valoración y que esta reputación se consigue dependiendo de como los individuos lo estiman, diferenciándola con las demás instituciones del mismo género, estas pueden ser de dos tipos: positivas o negativas del servicio que se presta (Villafañe 2004).

V. CONCLUSIONES

1. No existe influencia significativa entre la gestión educativa y la imagen institucional de la escuela fiscal SAID HANNA de Guayaquil, según la tabla de frecuencia y porcentajes y el coeficiente de Spearman obtenido es de $-0,194$ lo que significa que la variable dependiente no ha recibido ninguna influencia de la variable independiente demostrándose que, aunque no todos los docentes vean como muy buena la gestión, todos si lo ven en la imagen institucional. (Tablas N° 1 y 5)
2. No existe influencia significativa entre la gestión educativa y la calidad de servicio de la escuela fiscal SAID HANNA de Guayaquil, de acuerdo a la tabla de frecuencia confirmado por el coeficiente de Spearman cuyo valor es de $0,154$, lo que significa que la variable dependiente no ha recibido ninguna influencia de la variable independiente, entonces se admite la hipótesis nula y se desestima la hipótesis de estudio. (Tablas N° 2 y 6)
3. No existe influencia significativa entre la gestión educativa y el grado de conocimiento de la escuela fiscal SAID HANNA de Guayaquil, de acuerdo a la tabla de frecuencia confirmado por el coeficiente de Spearman cuyo valor es de $-0,408$. lo que significa que la variable dependiente no ha recibido ninguna influencia de la variable independiente, entonces se admite la hipótesis nula y se desestima la hipótesis de estudio. (Tablas N° 3 y 7)
4. No existe influencia significativa entre la gestión educativa y el nivel de reputación de mercado de la escuela fiscal SAID HANNA de Guayaquil, de acuerdo a la tabla de frecuencia confirmado por el coeficiente de Spearman cuyo valor es de $-0,045$ lo que significa que la variable dependiente no ha recibido ninguna influencia de la variable independiente, por consiguiente, se admite la hipótesis nula y se deniega la hipótesis de estudio. (tablas 4 y 8)

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los directivos de la escuela fiscal SAID HANNA de Guayaquil-Ecuador, promover la gestión educativa en sus funciones elementales administrativas de planificación, organización, dirección y control para generar una buena imagen institucional que abarca las relaciones públicas, publicidad institucional y asociaciones con los aliados estratégicos.
- Se recomienda a las autoridades de la escuela fiscal SAID HANNA fortalecer la gestión educativa que consiste en un conjunto de procedimientos articulados tanto administrativos y académicos con la meta de lograr los objetivos previstos y aprendizajes de calidad en los alumnos con el servicio académico recibido por sus hijos mediante actitudes proactivas y espíritu de servicio de todo el personal involucrado en los aprendizajes de los estudiantes.
- Se recomienda a las autoridades de la escuela fiscal SAID HANNA continuar con la promoción de la gestión educativa en sus procedimientos de planificación, distribución, dirección y seguimiento con la finalidad de generar aprendizajes de calidad en los estudiantes y la comunidad tenga un grado de conocimiento del servicio brindado a través de la información sensible, conceptual y holístico en la imagen que proyecta la escuela.
- Se recomienda a las autoridades de la escuela fiscal SAID HANNA seguir fortaleciendo la gestión educativa tanto en los procesos educativos, administrativos, pedagógicos e institucionales en el nivel de reputación de mercado que es la percepción del público que está afuera en la comunidad evaluando la calidad del servicio prestado.

REFERENCIAS

- Almeida, L. E. (2017). *Gestión administrativa e imagen institucional en la unidad de gestión educativa local 01, San Juan de Miraflores-2017*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración de la educación. Universidad César Vallejo – Lima – Perú.
- Carrasco, (2005). *Metodología de la Investigación*. Primera Edición. Editorial San Marcos. Lima Perú.
- Chell, E. (2007). *Social enterprise and entrepreneurship: towards a convergent theory of the entrepreneurial process*. International Small Business Journal.
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Córdova, I. (2012). *El proyecto de investigación cuantitativa*. Primera Edición. Editorial San Marcos. Lima. Perú.
- Cubeiro, J.C. (2012). *Del capitalismo al talentismo*. Alienta.
- Diccionario Enciclopédico Larousse (2008)
- Espinoza (1986). *Evaluación de proyectos sociales*. Buenos Aires, Humánita
- Galarza, M. A. (2010). *La gerencia educativa como factor asociado con la calidad de la educación en una institución de nivel medio*. Tesis para obtener el grado académico de Maestría en Gerencia Educativa. Universidad Simón Bolívar – El Oro – Ecuador.
- George, S. (s/f). *Administración por objetivos*. Editorial el Ateneo Buenos Aires
- Gonzales y otros (2003). *Organización y gestión en centros escolares*. España. Pearson Educación S.A.
- Guerrero, K. (2014). *Gestión pedagógica del docente para un proceso educativo de calidad en la escuela de educación básica “Carlos Julio Arosemena Tola” de la ciudad de Quevedo*. Tesis de Maestría con mención en educación básica. Universidad Autónoma Regional del Norte. Quevedo – Ecuador.
- Gutiérrez, N. (2011) *Calidad en los servicios educativos*. España Edic. Díaz de Santos.
- Hernández, R. y otros (2014). *Metodología de la Investigación*. México. Editorial McGraw-Hill. Sexta Edición
- Jaén (2015). *Marketing y posicionamiento de las empresas*. Artículo.
- Kumar (2010). *Marketing Mix de servicios de información*. Artículo

- Larrea, P. (1991). *Calidad de servicio del marketing a la estrategia*. Madrid: Edigrafos. Giddens, A. Sociología. Madrid, Alianza Editorial. 5ª edición.
- Linares, J. L. (2018). *Gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de Comas -Lima, 2018*. Tesis para optar el grado académico de Maestro de gestión pública en la Universidad César Vallejo – Lima – Perú.
- Locke (1968). *La motivación laboral*. Universidad de Valladolid. España
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 1990.
- Mantilla, S. (2009). *Libro "Control Interno – Informe COSO"*. 5ta Edición. ECOE Ediciones. Bogotá – Colombia.
- Mendoza, S. V. (2015). *La gestión educativa y la percepción de la imagen institucional en las Instituciones Educativas de la red 06 UGEL 07 - 2012*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración de la educación. Universidad César Vallejo – Lima – Perú.
- Münch, L. y Ángeles, E. (2009). *Métodos y técnicas de investigación*. 4ta Edición. Editorial Trillas. México.
- Organización Institucional (2008) *"Análisis y diseño de la distribución del trabajo"*.
- Portilla, M. (2015). *El apoyo familiar a la tarea escolar: una práctica cultural en espacios con desigualdad social*. Presentado en el IV Congreso Latinoamericano de Antropología, realizado por la Asociación Latinoamericana de Antropología, México.
- Ramos, G. A. (2012). *Planificación estratégica en el Colegio Internacional Rudolf Steiner de Quito, Ecuador*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en administración de instituciones educativas. Universidad virtual. Tecnológico de Monterrey. Escuela de Graduados. México.
- Rogers, P.J. (200). *Program Theory: Not Whether Programs Work but How They Work; en Stuebeam, D.L., G.F. Madaus y T. Kellaghan; Evaluation Models; Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation; Second Edition; Boston, Dordrecht, London: Kluwer Academic Publishers.*
- Solano, A (2015). *Proceso de supervisión y perfil del supervisor de las prácticas académicas del nivel de licenciaturas*.
- Solís, S (2006). *Necesidades y problemas sociales*. Universidad Autónoma de México,

- Zubiri, J. (2010) *Cuaderno de gestión del conocimiento empresarial*. CEDE Confederación española de ejecutivos y directivos N° 22.
- Tamayo, M. (2005). *El proceso de la investigación científica*. Cuarta edición. Editorial Limusa S. A. México.
- Villafañe, J. (2004) *Guía para la gestión de la Reputación Corporativa*. Madrid: FIDA, Fundación para la investigación y el Desarrollo Ambiental.
- Villafañe, J. (2011). *La gestión profesional de la imagen corporativa*. Madrid: Ediciones pirámide.
- Villamar, M. M. (2012). *Administración y gestión educativa en el Colegio Fiscal Mixto Santa Lucia del Cantón Santa Lucia en el año 2012, modelo alternativo de gestión educativa para el fortalecimiento institucional*. Tesis para obtener el grado académico de Magister en Gerencia Educativa. Universidad de Guayaquil. Ecuador.
- Wheatley, D. (2010) *“Lifelong Learning Programme”*. Editorial M-road

ANEXOS

Cuestionarios y Fichas Técnicas CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

ESTIMADO DOCENTE:

Le saludo cordialmente y a la vez indicarle que el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante para un trabajo de investigación relacionado con la gestión educativa que se realiza en nuestra institución, por lo que agradezco su tiempo y tenga a bien brindar su opinión respecto a las proposiciones que se le presentan, las cuales son de carácter anónimo. Además son con fines académicos, siendo importante su participación para alcanzar el objetivo previsto.

En los ítems que a continuación se te presentan, debe marcar con una (x) en el recuadro que corresponda según su nivel de aceptación de las proposiciones. No existen respuestas correctas o incorrectas, pues todas sus opiniones son válidas. ¡Muchas Gracias!

Los valores son los siguientes:

- Siempre (5),
- Casi Siempre (4),
- A Veces (3),
- Casi Nunca (2),
- Nunca (1).

Ítems					
PLANIFICACIÓN	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1. Prevé las metas que desean alcanzar.					
2. Las metas están acorde a la capacidad instalada que tiene la institución.					
3. Recibe el apoyo de otras instituciones para cumplir con las metas.					
4. Los objetivos son propuestos en consenso.					
5. Los objetivos de la institución son claros.					
6. Los objetivos buscan mejorar la imagen de la institución.					
7. Dirige el director la toma de decisiones en forma asertiva.					
8. Las decisiones tomadas son claras.					
9. Con qué frecuencia se cambian las decisiones planteadas.					
ORGANIZACIÓN	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
10. La distribución de grados, secciones y áreas al inicio del año escolar se realiza en función de la formación del docente.					
11. Se registran en acta los acuerdos de distribución grados, secciones y áreas.					

12. En las programaciones y unidades se tiene en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes					
13. Los recursos pedagógicos se distribuyen en forma equitativa de acuerdo a las necesidades de los estudiantes					
14. Se utilizan eficientemente los útiles que envía el distrital.					
15. Los ingresos económicos de la institución educativa son observables y se utilizan en forma eficiente					
16. Los profesores trabajan mediante metas cortas en favor de la institución.					
17. Se cumplen las actividades propuestas en el plan de trabajo.					
18. El personal cumple con sus funciones dentro de la institución.					
DIRECCIÓN	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
19. Existen buenas relaciones entre el personal docente y directivo.					
20. Reciben felicitaciones verbal o escrita por el personal directivo por la labor desempeñada.					
21. El personal se siente motivado para cumplir con las responsabilidades.					
22. Las acciones de la dirección se encaminan al logro de los objetivos de la Institución.					
23. El personal de la Institución se siente apoyado por el personal directivo					
24. Los docentes desempeñan su labor eficientemente sin necesidad de ser vigilados por el director					
25. La dirección es flexible y acepta sugerencias.					
26. El personal directivo acepta cambios en favor de la Institución.					
27. La innovación es una característica de la Institución.					
CONTROL	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
28. Existe una sana competencia entre compañeros.					
29. Se realiza concursos de evaluaciones internas entre estudiantes del mismo grado.					
30. Los docentes aceptan sugerencias para mejorar el trabajo.					
31. La dirección orienta y evalúa periódicamente el desempeño de los docentes.					
32. Utiliza técnicas e instrumento de evaluación para el control de las tareas programadas.					
33. Aplica instrumentos que permiten evaluar las tareas y metas propuestas al personal.					
34. Los resultados de las evaluaciones son comunicadas al interesado.					
35. Los resultados de la evaluación sirven para mejorar el desempeño laboral.					
36. Las supervisiones en el aula son realizadas de manera objetiva e imparcial.					

Ficha Técnica para el Instrumento

Cuestionario: Gestión Educativa

I.- DATOS INFORMATIVOS:

1. Técnica: Encuesta
2. Tipo de instrumento: Cuestionario
3. Lugar: Guayaquil-Ecuador
4. Forma de aplicación: Libre.
5. Fecha de aplicación: Junio del 2019
6. Autora: Lic. Lisett Palma Murillo
7. Medición: Característica de la Gestión Educativa
8. Administración: Docentes de la escuela.
9. Tiempo de aplicación: 30 minutos

II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Valorar el nivel de la gestión educativa que se realiza en la Escuela Fiscal Said Hanna

III.- DIMENSIONES E INDICADORES:

Planificación

- Determinar metas
- Selección de objetivo
- Toma de decisiones

Organización

- Distribución de trabajo
- Distribución de recursos
- Cumplimiento de metas

Dirección

- Motivación de empleados
- Realización de tareas
- Capacidad de ejecución

Control

- Medición de lo logrado
- Evaluación de desempeño
- Supervisión de resultados

IV.-INSTRUCCIONES:

1. El cuestionario de Gestión Educativa consta de 36 ítems, de los cuales 09 corresponde a la dimensión Planificación, 09 para la dimensión Organización, 09 para la dimensión Dirección y 09 para la dimensión Control.
2. El cuestionario ha sido elaborado con ítems de percepción, por lo cual son afirmaciones que se les ha asignado los siguientes valores: 1 punto = Nunca, 2 puntos = Casi Nunca, 3 puntos = A veces, 4 puntos = Casi siempre, 5 puntos =

Siempre los cuales multiplicado el puntaje máximo (5) por el número de preguntas (36) nos da un puntaje máximo de 180, y el mínimo sería 36.

3. Los grados para describir la Gestión Educativa se ha considerado 4 niveles:

Muy Buena, Buena, Regular y Deficiente
 $Rango = (V_{max} - V_{min})/n = (180-36)/4=36$

4. El nivel de confiabilidad

Muy Bueno
 Bueno
 Regular
 Deficiente

5. El sistema de calificación para las cuatro dimensiones, se ha considerado de acuerdo al número de ítems, teniendo en cuenta la puntuación que le corresponde.

V.-MATERIALES:

Cuestionario para los docentes, lápices y borrador.

VI.-CALIFICACIÓN:

Niveles	Rango	Descripción
Muy Bueno	144-180	
Bueno	108-143	
Regular	72-107	
Deficiente	36-71	

Dimensiones	PLANIFICACIÓN	ORGANIZACIÓN	DIRECCIÓN	CONTROL
Muy Bueno	144-180	144-180	144-180	144-180
Bueno	108-143	108-143	108-143	108-143
Regular	72-107	72-107	72-107	72-107
Deficiente	36-71	36-71	36-71	36-71

Cuestionario sobre Imagen Institucional

ESTIMADO DOCENTE:

Le saludo cordialmente y a la vez indicarle que el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante para un trabajo de investigación relacionado con la imagen institucional, por lo que agradezco su tiempo y tenga a bien brindar su opinión respecto a las proposiciones que se le presentan, las cuales son de carácter anónimo. Además son con fines académicos, siendo importante su participación para alcanzar el objetivo previsto.

En los ítems que a continuación se te presentan, debe marcar con una (x) en el recuadro que corresponda según su nivel de aceptación de las proposiciones. No existen respuestas correctas o incorrectas, pues todas sus opiniones son válidas. ¡Muchas Gracias!

Los valores son los siguientes:

Siempre (5),
 Casi Siempre (4),
 A Veces (3),
 Casi Nunca (2),
 Nunca (1).

Ítems					
CALIDAD DE SERVICIO	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1. El mobiliario de la institución educativa está en buen estado.					
2. Los imprevistos que se presentan en la institución educativa se resuelven con prontitud					
3. El personal cuenta con el material necesario para el cumplimiento de sus tareas.					
4. La institución cumple con los plazos fijados para entregar documentos solicitados por el padre de familia.					
5. La institución se preocupa en el buen trato para toda la comunidad escolar					
6. Se atiende las necesidades e intereses de aprendizajes de los educandos.					
7. La I.E participa y apoya las actividades que realizan las otras instituciones de la comunidad.					
8. Participan en las actividades programadas que realiza la institución.					
9. Tratan con amabilidad y respeto al alumno y padre de familia.					
10. Cooperan con entusiasmo en actividades extracurriculares.					
11. Los docentes cumplen su labor con eficiencia y puntualidad.					
12. El director se preocupa y plantea soluciones ante problemas de sus alumnos.					
GRADO DE CONOCIMIENTO	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

13. El director comunica oportunamente sobre el trabajo realizado.					
14. Manejan buenas relaciones con los miembros del trabajo.					
15. La información llega para todos en forma oportuna.					
16. Se conoce que la I.E. tiene buena imagen en la comunidad.					
17. Se valora y respeta la I.E. en tu comunidad.					
18. La I.E. tiene convenios con aliados estratégicos.					
19. El personal es valorado como parte importante de la institución.					
20. Existen buenas relaciones y coordinaciones con los aliados de la comunidad.					
21. Todos tienen conocimiento sobre las acciones a realizar para el desarrollo de los objetivos.					
NIVEL DE REPUTACIÓN DE MERCADO	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
22. Demuestran trabajar en equipo en beneficio de la I.E.					
23. Los padres de familia eligen el servicio educativo que brinda la escuela por su prestigio ganado en la comunidad-					
24. Se cumplen con los objetivos del año.					
25. Ganan competencias interescolares.					
26. El director es asertivo en la solución de problemas					
27. Cuentan con buena infraestructura.					
28. Reciben apoyo de las instituciones de la comunidad.					
29. La I.E. tiene una axiología de valores que son vivenciados por todos los actores educativos					
30. La I. E. es homenajeadada con distinciones por sus buenos servicios prestados.					

Ficha Técnica para el Instrumento

Cuestionario: Imagen Institucional

I.- DATOS INFORMATIVOS:

1. Técnica: Encuesta
2. Tipo de instrumento: Cuestionario
3. Lugar: Guayaquil-Ecuador
4. Forma de aplicación: Libre.
5. Fecha de aplicación: Junio del 2019
6. Autora: Lic. Lisett Palma Murillo
7. Medición: Característica de la Imagen Institucional
8. Administración: Padres de Familia de la escuela
9. Tiempo de aplicación: 30 minutos

II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Conocer la percepción que tiene los padres de familia sobre la imagen institucional en la Escuela Fiscal Said Hanna

III.- DIMENSIONES E INDICADORES:

Calidad de servicio

- Satisfacción de sus necesidades
- Requerimiento del consumidor
- Actitud positiva
- Espíritu de servicio

Grado de conocimiento

- Nivel sensible
- Nivel conceptual
- Nivel holístico

Nivel de Reputación de mercado

- Cumplimiento de compromisos.
- Cualidades de la empresa
- Percepción del exterior

IV.-INSTRUCCIONES:

1. El cuestionario de Gestión Educativa consta de 30 ítems, de los cuales 12 corresponde a la dimensión Calidad de Servicio, 09 para la dimensión Grado de Conocimiento y 09 para la dimensión Nivel de Reputación de Mercado.

2. El cuestionario ha sido elaborado con ítems de percepción, por lo cual son afirmaciones que se les ha asignado los siguientes valores: 1 punto = Nunca, 2 puntos = Casi Nunca, 3 puntos = A veces, 4 puntos = Casi siempre, 5 puntos =

Siempre los cuales multiplicado el puntaje máximo (5) por el número de preguntas (30) nos da un puntaje máximo de 150, y el mínimo sería 30.

3. Los grados para describir la Gestión Educativa se ha considerado 4 niveles:

Muy Buena, Buena, Regular y Deficiente
Rango = $(V_{\max} - V_{\min})/n = (150-30)/4=30$

4. El nivel de confiabilidad

Muy Bueno
Bueno
Regular
Deficiente

5. El sistema de calificación para las tres dimensiones, se ha considerado de acuerdo al número de ítems, teniendo en cuenta la puntuación que le corresponde.

V.-MATERIALES:

Cuestionario para los docentes, lápices y borrador.

VI.-CALIFICACIÓN:

Niveles	Rango	Descripción
Muy Bueno	120-150	
Bueno	90-119	
Regular	60-89	
Deficiente	30-59	

Dimensiones	Calidad de Servicio	Grado de Conocimiento	Nivel de Reputación de Mercado
Muy Bueno	48-60	36-45	36-45
Bueno	36-47	27-35	27-35
Regular	24-35	18-26	18-26
Deficiente	12-23	9-17	9-17

Cálculo Alfa de Cronbach
CUESTIONARIO: GESTIÓN EDUCATIVA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	5	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	5	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,733	36

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Prevé las metas que desean alcanzar.	132,8000	21,700	,000	,733
2. Las metas están acorde a la capacidad instalada que tiene la institución.	133,6000	19,300	,560	,707
3. Recibe el apoyo de otras instituciones para cumplir con las metas.	133,6000	19,300	,560	,707
4. Los objetivos son propuestos en consenso.	132,8000	21,700	,000	,733
5. Los objetivos de la institución son claros.	131,8000	21,700	,000	,733
6. Los objetivos buscan mejorar la imagen de la institución.	132,2000	21,200	,040	,741
7. Dirige el director la toma de decisiones en forma asertiva.	132,6000	20,300	,298	,723
8. Las decisiones tomadas son claras.	132,2000	21,200	,040	,741
9. Con qué frecuencia se cambian las decisiones planteadas.	132,6000	19,300	,560	,707

10. La distribución de grados, secciones y áreas al inicio del año escolar se realiza en función de la formación del docente.	131,8000	21,700	,000	,733
11. Se registran en acta los acuerdos de distribución grados, secciones y áreas.	132,4000	19,300	,436	,712
12. En las programaciones y unidades se tiene en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes	132,8000	21,700	,000	,733
13. Los recursos pedagógicos se distribuyen e forma equitativa de acuerdo a las necesidades de los estudiantes	132,8000	21,700	,000	,733
14. Se utilizan eficientemente los útiles que envía el distrital.	133,6000	19,300	,560	,707
15. Los ingresos económicos de la institución educativa son observables y se utilizan en forma eficiente	132,8000	21,700	,000	,733
16. Los profesores trabajan mediante metas cortas en favor de la institución.	132,4000	13,300	,674	,684
17. Se cumplen las actividades propuestas en el plan de trabajo.	132,2000	21,200	,040	,741
18. El personal cumple con sus funciones dentro de la institución.	132,6000	20,300	,298	,723
19. Existen buenas relaciones entre el personal docente y directivo.	132,2000	21,200	,040	,741
20. Reciben felicitaciones verbal o escrita por el personal directivo por la labor desempeñada.	132,6000	19,300	,560	,707
21. El personal se siente motivado para cumplir con las responsabilidades.	131,8000	21,700	,000	,733
22. Las acciones de la dirección se encaminan al logro de los objetivos de la Institución.	132,4000	19,300	,436	,712
23. El personal de la Institución se siente apoyado por el personal directivo	132,8000	21,700	,000	,733
24. Los docentes desempeñan su labor eficientemente sin necesidad de ser vigilados por el director	132,8000	21,700	,000	,733
25. La dirección es flexible y acepta sugerencias.	133,6000	19,300	,560	,707
26. El personal directivo acepta cambios en favor de la Institución.	132,8000	21,700	,000	,733
27. La innovación es una característica de la Institución.	131,8000	21,700	,000	,733
28. Existe una sana competencia entre compañeros.	132,2000	21,200	,040	,741
29. Se realiza concursos de evaluaciones internas entre estudiantes del mismo grado.	132,6000	20,300	,298	,723
30. Los docentes aceptan sugerencias para mejorar el trabajo.	132,4000	21,300	,020	,742
31. La dirección orienta y evalúa periódicamente el desempeño de los docentes.	132,6000	19,300	,560	,707

32. Utiliza técnicas e instrumento de evaluación para el control de las tareas programadas.	131,8000	21,700	,000	,733
33. Aplica instrumentos que permiten evaluar las tareas y metas propuestas al personal.	132,4000	19,300	,436	,712
34. Los resultados de las evaluaciones son comunicadas al interesado.	132,8000	21,700	,000	,733
35. Los resultados de la evaluación sirven para mejorar el desempeño laboral.	132,8000	21,700	,000	,733
36. Las supervisiones en el aula son realizadas de manera objetiva e imparcial.	132,8000	21,700	,000	,733

CÁLCULO ALFA DE CRONBACH

CUESTIONARIO: IMAGEN INSTITUCIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	5	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		5	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,776	30

Estadísticas de total de elemento

	Varianza de	Correlación total	Alfa de	
Media de escala	escala si el	de elementos	Cronbach si el	
si el elemento se	elemento se ha	de elementos	elemento se ha	
ha suprimido	suprimido	corregida	suprimido	
1. El mobiliario de la institución educativa está en buen estado.	112,2000	33,700	-,676	,818
2. Los imprevistos que se presentan en la institución educativa se resuelven con prontitud	111,2000	26,200	,571	,754

3. El personal cuenta con el material necesario para el cumplimiento de sus tareas.	112,2000	33,700	-,676	,818
4. La institución cumple con los plazos fijados para entregar documentos solicitados por el padre de familia.	110,8000	29,700	,000	,777
5. La institución se preocupa en el buen trato para toda la comunidad escolar	110,8000	29,700	,000	,777
6. Se atiende las necesidades e intereses de aprendizajes de los educandos.	110,8000	29,700	,000	,777
7. La I.E participa y apoya las actividades que realizan las otras instituciones de la comunidad.	112,2000	26,200	,571	,754
8. Participan en las actividades programadas que realiza la institución.	111,2000	25,700	,666	,749
9. Tratan con amabilidad y respeto al alumno y padre de familia.	110,8000	29,700	,000	,777
10. Cooperan con entusiasmo en actividades extracurriculares.	110,8000	29,700	,000	,777
11. Los docentes cumplen su labor con eficiencia y puntualidad.	111,0000	25,500	,886	,742
12. El director se preocupa y plantea soluciones ante problemas de sus alumnos.	111,2000	26,200	,571	,754
13. El director comunica oportunamente sobre el trabajo realizado.	111,2000	26,200	,571	,754
14. Manejan buenas relaciones con los miembros del trabajo.	111,2000	25,700	,666	,749
15. La información llega para todos en forma oportuna.	110,8000	29,700	,000	,777
16. Se conoce que la I.E. tiene buena imagen en la comunidad.	111,6000	29,300	,041	,781
17. Se valora y respeta la I.E. en tu comunidad.	111,2000	25,700	,666	,749
18. La I.E. tiene convenios con aliados estratégicos.	112,2000	26,200	,571	,754
19. El personal es valorado como parte importante de la institución.	111,2000	26,200	,571	,754
20. Existen buenas relaciones y coordinaciones con los aliados de la comunidad.	111,4000	26,800	,458	,761
21. Todos tienen conocimiento sobre las acciones a realizar para el desarrollo de los objetivos.	111,4000	26,300	,552	,755
22. Demuestran trabajar en equipo en beneficio de la I.E.	111,8000	25,200	,563	,751

23. Los padres de familia eligen el servicio educativo que brinda la escuela por su prestigio ganado en la comunidad-	112,0000	28,500	,056	,792
24. Se cumplen con los objetivos del año.	112,0000	19,000	,792	,723
25. Ganan competencias interescolares.	113,0000	30,500	-,202	,791
26. El director es asertivo en la solución de problemas	111,0000	30,000	-,102	,787
27. Cuentan con buena infraestructura.	112,0000	25,500	,886	,742
28. Reciben apoyo de las instituciones de la comunidad.	111,8000	29,700	,000	,777
29. La I.E. tiene una axiología de valores que son vivenciados por todos los actores educativos	110,8000	29,700	,000	,777
30.La I. E. es homenajeadada con distinciones por sus buenos servicios prestados.	111,8000	29,700	,000	,777

Matrices de Validación de Instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Gestión educativa y su influencia en la imagen institucional en la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
<p>Gestión educativa: La gestión educativa es un conjunto articulado de acciones de conducción de un centro educativo a ser llevadas a cabo con el fin de lograr los objetivos contemplados en el PEI. (Poma, citado por Pino, 2010), p. 40.</p> <p>Asimismo, la gestión educativa alcanza una herramienta necesaria y oportuna al administrador donde le permita estudiar a la institución organizacional con las principales funciones administrativas como es la planificación, organización, dirección y control (Solís, 2006, p. 47)</p>	<p>Planificación: Chiavenato (2011) Proceso que se encarga de especificar las metas, objetivos y toma de decisiones en la institución educativa (p. 46)</p>	Determinar metas	1. Prevé las metas que desean alcanzar.						X	X	X	X			
			2. Las metas están acorde a la capacidad instalada que tiene la institución.						X	X	X	X			
			3. Recibe el apoyo de otras instituciones para cumplir con las metas.						X	X	X	X			
		Selección de objetivos	4. Los objetivos son propuestos en consenso.						X	X	X	X			
			5. Los objetivos de la institución son claros.						X	X	X	X			
			6. Los objetivos buscan mejorar la imagen de la institución.						X	X	X	X			
		Toma de decisiones	7. Dirige el director la toma de decisiones en forma asertiva.						X	X	X	X			
			8. Las decisiones tomadas son claras.						X	X	X	X			
			9. Con qué frecuencia se cambian las decisiones planteadas.						X	X	X	X			
	Distribución de trabajo	10. La distribución de grados, secciones y áreas al inicio del año escolar se realiza en función de la formación del docente.						X	X	X	X				
		11. Se registran en acta los acuerdos de distribución grados, secciones y áreas.						X	X	X	X				
		12. En las programaciones y unidades se tiene en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes.						X	X	X	X				
	Distribución de Recursos	13. Los recursos pedagógicos se distribuyen en forma equitativa de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.						X	X	X	X				
		14. Se utilizan eficientemente los útiles que envía el distrito.						X	X	X	X				
		15. Los ingresos económicos de la institución educativa son observables y se utilizan en forma eficiente.						X	X	X	X				
	Cumplimiento de metas	16. Los profesores trabajan mediante metas cortas en favor de la institución.						X	X	X	X				
		17. Se cumplen las actividades propuestas en el plan de trabajo.						X	X	X	X				
		18. El personal cumple con sus funciones dentro de la institución.						X	X	X	X				

Dirección: Chiavenato (2011) Conjunto de actividades de coordinación, ejecución y motivación por parte de los responsables de la conducción de la I. E. (p. 130)	Motivación de empleados	19. Existen buenas relaciones entre el personal docente y directivo.						X	X	X	X			
		20. Reciben felicitaciones verbal o escrita por el personal directivo por la labor desempeñada.							X	X	X	X		
		21. El personal se siente motivado para cumplir con las responsabilidades.							X	X	X	X		
	Realización de tareas	22. Las acciones de la dirección se encaminan al logro de los objetivos de la institución.							X	X	X	X		
		23. El personal de la institución se siente apoyado por el personal directivo							X	X	X	X		
		24. Los docentes desempeñan su labor eficientemente sin necesidad de ser vigilados por el director							X	X	X	X		
	Capacidad de ejecución	25. La dirección es flexible y acepta sugerencias.							X	X	X	X		
26. El personal directivo acepta cambios en favor de la institución.								X	X	X	X			
27. La innovación es una característica de la institución.								X	X	X	X			
Control: Chiavenato (2011). Proceso de evaluación de desempeños y resultados de los docentes de la I. E. (p. 231)	Medición de lo logrado	28. Existe una sana competencia entre compañeros.						X	X	X	X			
		29. Se realiza concursos de evaluaciones internas entre estudiantes del mismo grado.							X	X	X	X		
		30. Los docentes aceptan sugerencias para mejorar el trabajo.							X	X	X	X		
	Evaluación de desempeño	31. La dirección orienta y evalúa periódicamente el desempeño de los docentes.							X	X	X	X		
		32. Utiliza técnicas e instrumento de evaluación para el control de las tareas programadas.							X	X	X	X		
		33. Aplica instrumentos que permiten evaluar las tareas y metas propuestas al personal							X	X	X	X		
	Supervisión de resultados	34. Los resultados de las evaluaciones son comunicadas al interesado.							X	X	X	X		
		35. Los resultados de la evaluación sirven para mejorar el desempeño laboral.							X	X	X	X		
		36. Las supervisiones en el aula son realizadas de manera objetiva e imparcial.							X	X	X	X		



FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO GESTIÓN EDUCATIVA ”

OBJETIVO: Valorar el nivel de la gestión educativa que se realiza en la Escuela Fiscal Said Hanna

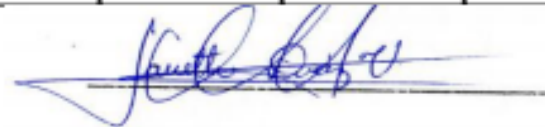
DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica Said Hanna.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Diaz Vera Janeth Pilar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
X			



FIRMA DEL EVALUADOR
Mgtr. Diaz Vera Janeth Pilar

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Gestión educativa y su influencia en la imagen institucional en la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	CASISIEMPRE	A VECES	CASINUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p>IMAGEN INSTITUCIONAL. Es la representación o concepto mental que se forma un público con respecto a la calidad, conocimiento y reputación de la organización que brinda un producto o servicio. (Millaire 2005, citado por Millaire 2005, p.24)</p>	<p>Calidad de Servicio: Larrea (1991) Conjunto de elementos cualitativos y cuantitativos percibidos por los docentes de la institución educativa (p. 89)</p>	Satisfacción de sus necesidades	1. El mobiliario de la institución educativa está en buen estado.						X	X	X	X					
			2. Los impresos que se presentan en la institución educativa se resguardan con prolijidad.						X	X	X	X					
			3. El personal cuenta con el material necesario para el cumplimiento de sus tareas.						X	X	X	X					
		Requerimiento del consumidor	4. La institución cumple con los plazos fijados para entregar documentos solicitados por el padre de familia.						X	X	X	X					
			5. La institución se preocupa en el buen trato para toda la comunidad escolar.						X	X	X	X					
			6. Se atiende las necesidades e intereses de necesidades de los educandos.						X	X	X	X					
		Actitud positiva	7. La I.E. participa y apoya las actividades que realizan las otras instituciones de la comunidad.						X	X	X	X					
			8. Participan en las actividades programadas que realiza la institución.						X	X	X	X					
			9. Tratan con amabilidad y respeto al alumno y padre de familia.						X	X	X	X					
		Espíritu de servicio	10. Cooperan con entusiasmo en actividades extracurriculares.						X	X	X	X					
	11. Los docentes cumplen su labor con eficiencia y puntualidad.							X	X	X	X						
	12. El director se preocupa y plantea soluciones ante problemas de sus alumnos.							X	X	X	X						
	<p>Grado de conocimiento: Subiri (2010) Es la apreciación sensible, conceptual y holístico de los docentes del servicio educativo que ofrece la I. E. (14)</p>	Nivel sensible	13. El director comunica oportunamente sobre el trabajo realizado.						X	X	X	X					
			14. Manejan buenas relaciones con los miembros del trabajo.						X	X	X	X					
			15. La información llega para todos en forma oportuna.						X	X	X	X					
		Nivel conceptual	16. Se conoce que la I.E. tiene buena imagen en la comunidad.						X	X	X	X					
			17. Se valora y respeta la I.E. en tu comunidad.						X	X	X	X					
			18. La I.E. tiene convenios con aliados estratégicos.						X	X	X	X					
		Nivel holístico	19. El personal es valorado como parte importante de la institución.						X	X	X	X					
			20. Existen buenas relaciones y coordinaciones con los aliados de la comunidad.						X	X	X	X					
			21. Todos tienen conocimiento sobre las acciones a realizar para el desarrollo de los objetivos.						X	X	X	X					

<p>Nivel de Reputación de Mercado: Subir (2010) Valor que constituye mediante una planificación y gestión eficaz y eficiente a largo plazo, ítems percibidas por los docentes (p. 42)</p>	<p>Cumplimiento de compromisos</p>	22. Demuestran trabajar en equipo en beneficio de la I.E.						X	X	X	X		
		23. Los padres de familia eligen el servicio educativo que brinda la escuela por su prestigio ganado en la comunidad.						X	X	X	X		
		24. Se cumplen con los objetivos del año.						X	X	X	X		
	<p>Cualidades de la empresa</p>	25. Ganan competencias interescuelas.						X	X	X	X		
		26. El director es asertivo en la solución de problemas.						X	X	X	X		
		27. Cuentan con buena infraestructura.						X	X	X	X		
	<p>Percepción del exterior</p>	28. Reciben apoyo de las instituciones de la comunidad.						X	X	X	X		
		29. La I.E. tiene una axiología de valores que son vivenciados por todos los actores educativos.						X	X	X	X		
		30. La I. E. es homenajeada con distinciones por ser buenos servicios prestados.						X	X	X	X		



FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO IMAGEN INSTITUCIONAL”

OBJETIVO: Conocer la percepción que tiene los docentes sobre la imagen institucional en la Escuela Fiscal Said Hanna

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica Said Hanna.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Diaz Vera Janeth Pilar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
X			



FIRMA DEL EVALUADOR
MSc. Diaz Vera Janeth Pilar

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Gestión educativa y su influencia en la imagen institucional en la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES					
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta							
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
<p>IMAGEN INSTITUCIONAL. Es la representación o concepto mental que se forma un público con respecto a la calidad, conocimiento y reputación de la organización que brinda un producto o servicio, (Villafañe 2003, citado por Matilla 2009, p.24)</p>	<p>Calidad de Servicio: Larrea (1991) Conjunto de elementos cualitativos y cuantitativos percibidos por los docentes de la institución educativa (p. 89)</p>	Satisfacción de sus necesidades	1. El mobiliario de la institución educativa está en buen estado.																			
			2. Los imprevistos que se presentan en la institución educativa se resuelven con prontitud.																			
			3. El personal cuenta con el material necesario para el cumplimiento de sus tareas.																			
		Requerimiento del consumidor	4. La institución cumple con los plazos fijados para entregar documentos solicitados por el padre de familia.																			
			5. La institución se preocupa en el buen trato para toda la comunidad escolar.																			
			6. Se atiende las necesidades e intereses de aprendizajes de los educandos.																			
		Actitud positiva	7. La I.E. participa y apoya las actividades que realizan las otras instituciones de la comunidad.																			
			8. Participan en las actividades programadas que realiza la institución.																			
			9. Tratan con amabilidad y respeto al alumno y padre de familia.																			
		Espíritu de servicio	10. Cooperan con entusiasmo en actividades extracurriculares.																			
			11. Los docentes cumplen su labor con eficiencia y puntualidad.																			
			12. El director se preocupa y plantea soluciones ante problemas de sus alumnos.																			
	<p>Grado de conocimiento: Subirí (2010) Es la apreciación sensible, conceptual y holístico de los docentes del servicio educativo que ofrece la I. E. (14)</p>	Nivel sensible	13. El director comunica oportunamente sobre el trabajo realizado.																			
			14. Manejan buenas relaciones con los miembros del trabajo.																			
		Nivel conceptual	15. La información llega para todos en forma oportuna.																			
			16. Se conoce que la I.E. tiene buena imagen en la comunidad.																			
			17. Se valora y respeta la I.E. en tu comunidad.																			
		Nivel holístico	18. La I.E. tiene convenios con aliados estratégicos.																			
			19. El personal es valorado como parte importante de la institución.																			
			20. Existen buenas relaciones y coordinaciones con los aliados de la comunidad.																			
			21. Todos tienen conocimiento sobre las acciones a realizar para el desarrollo de los objetivos.																			

Dirección: Chiavenato (2011) Conjunto de actividades de coordinación, ejecución y motivación por parte de los responsables de la conducción de la I. E. (p. 130)	Motivación de empleados	19. Existen buenas relaciones entre el personal docente y directivo.								✓																	
		20. Reciben felicitaciones verbal o escrita por el personal directivo por la labor desempeñada.									✓																
		21. El personal se siente motivado para cumplir con las responsabilidades.									✓																
	Realización de tareas	22. Las acciones de la dirección se encaminan al logro de los objetivos de la Institución.									✓																
		23. El personal de la Institución se siente apoyado por el personal directivo									✓																
		24. Los docentes desempeñan su labor eficientemente sin necesidad de ser vigilados por el director										✓															
	Capacidad de ejecución	25. La dirección es flexible y acepta sugerencias.									✓																
26. El personal directivo acepta cambios en favor de la Institución.										✓																	
27. La Innovación es una característica de la Institución.										✓																	
Control: Chiavenato (2011). Proceso de evaluación de desempeños y resultados de los docentes de la I. E. (p. 231)	Medición de lo logrado	28. Existe una sana competencia entre compañeros.								✓																	
		29. Se realiza concursos de evaluaciones internas entre estudiantes del mismo grado.									✓																
		30. Los docentes aceptan sugerencias para mejorar el trabajo.									✓																
	Evaluación de desempeño	31. La dirección orienta y evalúa periódicamente el desempeño de los docentes.									✓																
		32. Utiliza técnicas e instrumento de evaluación para el control de las tareas programadas.									✓																
	Supervisión de resultados	33. Aplica instrumentos que permiten evaluar las tareas y metas propuestas al personal.									✓																
34. Los resultados de las evaluaciones son comunicadas al interesado.										✓																	
35. Los resultados de la evaluación sirven para mejorar el desempeño laboral.										✓																	
		36. Las supervisiones en el aula son realizadas de manera objetiva e imparcial.								✓																	


 FIRMA



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO GESTIÓN EDUCATIVA ”

OBJETIVO: Valorar el nivel de la gestión educativa que se realiza en la Escuela Fiscal Said Hanna

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica Said Hanna.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Campoverde Moscol Amarilis Isabel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
	✓		


FIRMA DEL EVALUADOR
Mgtr. Amarilis Isabel Campoverde Moscol

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Gestión educativa y su influencia en la imagen institucional en la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
<p>Gestión educativa: La gestión educativa es un conjunto articulado de acciones de conducción de un centro educativo a ser llevadas a cabo con el fin de lograr los objetivos contemplados en el PEI. (Poma, citado por Pino, 2010, p. 40).</p> <p>Asimismo, la gestión educativa alcanza una herramienta necesaria y oportuna al administrador donde le permita estudiar a la institución organizacional con las principales funciones administrativas como es la planificación, organización, dirección y control (Solís, 2006, p. 47)</p>	<p>Planificación: Chiavenato (2011) Proceso que se encarga de especificar las metas, objetivos y toma de decisiones en la institución educativa (p. 46)</p>	Determinar metas	1. Prevé las metas que desean alcanzar.																	
			2. Las metas están acorde a la capacidad instalada que tiene la institución.																	
			3. Recibe el apoyo de otras instituciones para cumplir con las metas.																	
		Selección de objetivos	4. Los objetivos son propuestos en consenso.																	
			5. Los objetivos de la institución son claros.																	
			6. Los objetivos buscan mejorar la imagen de la institución.																	
		Toma de decisiones	7. Dirige el director la toma de decisiones en forma asertiva.																	
			8. Las decisiones tomadas son claras.																	
			9. Con qué frecuencia se cambian las decisiones planteadas.																	
	Distribución de trabajo	10. La distribución de grados, secciones y áreas al inicio del año escolar se realiza en función de la formación del docente.																		
		11. Se registran en acta los acuerdos de distribución grados, secciones y áreas.																		
		12. En las programaciones y unidades se tiene en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes.																		
	Distribución de Recursos	13. Los recursos pedagógicos se distribuyen en forma equitativa de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.																		
		14. Se utilizan eficientemente los útiles que envía el distrital.																		
	Cumplimiento de metas	15. Los ingresos económicos de la institución educativa son observables y se utilizan en forma eficiente.																		
		16. Los profesores trabajan mediante metas cortas en favor de la institución.																		
		17. Se cumplen las actividades propuestas en el plan de trabajo.																		
		18. El personal cumple con sus funciones dentro de la institución.																		

<p>Nivel de Reputación de Mercado: Subiri (2010) Valor que construye mediante una planificación y gestión eficaz y eficiente a largo plazo, ideas periclitadas por los docentes (p. 12)</p>																							
Cumplimiento de compromisos	22. Demuestran trabajar en equipo en beneficio de la I.E.																			✓			
	23. Los padres de familia eligen el servicio educativo que brinda la escuela por su prestigio ganado en la comunidad.																			✓			
	24. Se cumplen con los objetivos del año.																			✓			
Cualidades de la empresa	25. Ganan competencias interescolares.																			✓			
	26. El director es asertivo en la solución de problemas																			✓			
	27. Cuentan con buena infraestructura.																			✓			
Percepción del exterior	28. Reciben apoyo de las instituciones de la comunidad.																			✓			
	29. La I.E. tiene una axiología de valores que son vivenciados por todos los actores educativos																			✓			
	30. La I.E. es homenajeada con distinciones por sus buenos servicios prestados.																			✓			


 FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO IMAGEN INSTITUCIONAL”

OBJETIVO: Conocer la percepción que tiene los padres de familia sobre la imagen institucional en la Escuela Fiscal Said Hanna

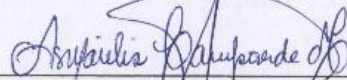
DIRIGIDO A: Padres de Familia de la Escuela de Educación Básica Said Hanna.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Campoverde Moscol Amarilis Isabel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
	✓		

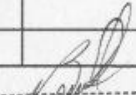


FIRMA DEL EVALUADOR
Mgtr.. Amarilis Isabel Campoverde Moscol

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Gestión educativa y su influencia en la imagen institucional en la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES									
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta								
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO					
<p>Gestión educativa: La gestión educativa es un conjunto articulado de acciones de conducción de un centro educativo a ser llevadas a cabo con el fin de lograr los objetivos contemplados en el PEI. (Poma, citado por Pino, 2010, p. 40.</p> <p>Asimismo, la gestión educativa alcanza una herramienta necesaria y oportuna al administrador donde le permita estudiar a la institución organizacional con las principales funciones administrativas como es la planificación, organización, dirección y control (Solís, 2006, p. 47)</p>	<p>Planificación: Chiavenato (2011) Proceso que se encarga de especificar las metas, objetivos y toma de decisiones en la institución educativa (p. 46)</p>	Determinar metas	1. Prevé las metas que desean alcanzar.																			
		Selección de objetivos	2. Las metas están acorde a la capacidad instalada que tiene la institución.																			
			3. Recibe el apoyo de otras instituciones para cumplir con las metas.																			
			4. Los objetivos son propuestos en consenso.																			
		Toma de decisiones	5. Los objetivos de la institución son claros.																			
			6. Los objetivos buscan mejorar la imagen de la institución.																			
			7. Dirige el director la toma de decisiones en forma asertiva.																			
		Organización:	Chiavenato (2011) Son los medios y recursos que se utilizan en el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas por la I. E. (p. 109)	Distribución de trabajo	8. Las decisiones tomadas son claras.																	
					9. Con qué frecuencia se cambian las decisiones planteadas.																	
	10. La distribución de grados, secciones y áreas al inicio del año escolar se realiza en función de la formación del docente.																					
	Distribución de Recursos		11. Se registran en acta los acuerdos de distribución grados, secciones y áreas.																			
			12. En las programaciones y unidades se tiene en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes																			
			13. Los recursos pedagógicos se distribuyen en forma equitativa de acuerdo a las necesidades de los estudiantes																			
	Cumplimiento de metas		14. Se utilizan eficientemente los útiles que envía el distrital																			
			15. Los ingresos económicos de la institución educativa son observables y se utilizan en forma eficiente																			
			16. Los profesores trabajan mediante metas cortas en favor de la institución.																			
				17. Se cumplen las actividades propuestas en el plan de trabajo.																		
				18. El personal cumple con sus funciones dentro de la institución.																		


 Dr. Mario N. Briones Mendoza
 DOC. INVESTIGACIÓN
 / EPG UVC - FI

Dirección: Chiavenato (2011) Conjunto de actividades de coordinación, ejecución y motivación por parte de los responsables de la conducción de la I. E. (p. 130)	Motivación de empleados	19. Existen buenas relaciones entre el personal docente y directivo.																			
		20. Reciben felicitaciones verbal o escrita por el personal directivo por la labor desempeñada.																			
		21. El personal se siente motivado para cumplir con las responsabilidades.																			
	Realización de tareas	22. Las acciones de la dirección se encaminan al logro de los objetivos de la Institución.																			
		23. El personal de la Institución se siente apoyado por el personal directivo																			
		24. Los docentes desempeñan su labor eficientemente sin necesidad de ser vigilados por el director																			
	Capacidad de ejecución	25. La dirección es flexible y acepta sugerencias.																			
26. El personal directivo acepta cambios en favor de la Institución.																					
27. La innovación es una característica de la Institución.																					
Control: Chiavenato (2011). Proceso de evaluación de desempeños y resultados de los docentes de la I. E. (p. 231)	Medición de lo logrado	28. Existe una sana competencia entre compañeros.																			
		29. Se realiza concursos de evaluaciones internas entre estudiantes del mismo grado.																			
		30. Los docentes aceptan sugerencias para mejorar el trabajo.																			
	Evaluación de desempeño	31. La dirección orienta y evalúa periódicamente el desempeño de los docentes.																			
		32. Utiliza técnicas e instrumento de evaluación para el control de las tareas programadas.																			
		33. Aplica instrumentos que permiten evaluar las tareas y metas propuestas al personal.																			
	Supervisión de resultados	34. Los resultados de las evaluaciones son comunicadas al interesado.																			
		35. Los resultados de la evaluación sirven para mejorar el desempeño laboral.																			
		36. Las supervisiones en el aula son realizadas de manera objetiva e imparcial.																			


 Dr. Mario N. Briones Mendez
 DOC. INVESTIGACIÓN
 FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO GESTIÓN EDUCATIVA ”

OBJETIVO: Valorar el nivel de la gestión educativa que se realiza en la Escuela Fiscal Said Hanna

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica Said Hanna.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Briones Mendoza Mario Napoleón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
	✓		

Dr. Mario N. Briones Mend


DC INVESTIGACION
EFG URS

FIRMA DEL EVALUADOR
Dr. Mario Napoleón Briones Mendoza

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Gestión educativa y su influencia en la imagen institucional en la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES										
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítems												
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO						
<p>IMAGEN INSTITUCIONAL: Es la representación o concepto mental que se forma un público con respecto a la calidad, conocimiento y reputación de la organización que brinda un producto o servicio. (Villafañe 2003, citado por Matilla 2009, p.24)</p>	<p>Calidad de Servicio: Larrea (1991) Conjunto de elementos cualitativos y cuantitativos percibidos por los docentes de la institución educativa (p. 89)</p>	Satisfacción de sus necesidades	1. El mobiliario de la institución educativa está en buen estado.																				
			2. Los imprevistos que se presentan en la institución educativa se resuelven con prontitud.																				
			3. El personal cuenta con el material necesario para el cumplimiento de sus tareas.																				
			4. La institución cumple con los plazos fijados para entregar documentos solicitados por el padre de familia.																				
		Requerimiento del consumidor	5. La institución se preocupa en el buen trato para toda la comunidad escolar.																				
			6. Se atiende las necesidades e intereses de aprendices de los educandos.																				
			7. La I.E. participa y apoya las actividades que realizan las otras instituciones de la comunidad.																				
		Actitud positiva	8. Participan en las actividades programadas que realiza la institución.																				
			9. Tratan con amabilidad y respeto al alumno y padre de familia.																				
			10. Cooperan con entusiasmo en actividades extracurriculares.																				
	Espíritu de servicio	11. Los docentes cumplen su labor con eficiencia y puntualidad.																					
		12. El director se preocupa y plantea soluciones ante problemas de sus alumnos.																					
		13. El director comunica oportunamente sobre el trabajo realizado.																					
	Nivel sensible	14. Manejan buenas relaciones con los miembros del trabajo.																					
		15. La información llega para todos en forma oportuna.																					
	Nivel conceptual	16. Se conoce que la I.E. tiene buena imagen en la comunidad.																					
		17. Se valora y respeta la I.E. en tu comunidad.																					
		18. La I.E. tiene convenios con aliados estratégicos.																					
	Nivel holístico	19. El personal es valorado como parte importante de la institución.																					
		20. Existen buenas relaciones y coordinaciones con los aliados de la comunidad.																					
		21. Todos tienen conocimiento sobre las acciones a realizar para el desarrollo de los objetivos.																					


 Dr. Mario N. Briones Mendez
 DOC. INVESTIGACIÓN
 EPG UVC - PIUFA

<p>Nivel de Reputación de Mercado: Subst (2010) Valor que construye mediante una planificación y gestión eficaz y eficiente a largo plazo, ideas percibidas por los docentes (p. 12)</p>	<p>Cumplimiento de compromisos</p>	22. Demuestran trabajar en equipo en beneficio de la I.E.																	
		23. Los padres de familia eligen el servicio educativo que brinda la escuela por su prestigio ganado en la comunidad-																	
		24. Se cumplen con los objetivos del año.																	
	<p>Cualidades de la empresa</p>	25. Ganan competencias interescolares.																	
		26. El director es asertivo en la solución de problemas																	
		27. Cuentan con buena infraestructura.																	
	<p>Percepción del exterior</p>	28. Reciben apoyo de las instituciones de la comunidad.																	
		29. La I.E. tiene una axiología de valores que son vivenciados por todos los actores educativos																	
		30. La I. E. es homenajeada con distinciones por sus buenos servicios prestados.																	



 Dr. Mario N. Briones Mendoza
 DOC. INVESTIGACIÓN
 EPG UVCFIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO IMAGEN INSTITUCIONAL"

OBJETIVO: Conocer la percepción que tiene los docentes sobre la imagen institucional en la Escuela Fiscal Said Hanna


DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica Said Hanna.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Briones Mendoza Mario Napoleón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
	✓		


Dr. Mario N. Briones Mendoza
Doc. INVESTIGACIÓN
FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Mario Napoleón Briones Mendoza

Hojas de Vida Expertos

JANETH PILAR DÍAZ VERA



Cuento con la capacidad, talento, preparación personal y profesional que me motivan a explorar nuevas oportunidades laborales para lo cual proporciono mi número de celular 0990929500.

Lugar y fecha de nacimiento: Guayaquil, 12 de octubre de 1983.
Cédula de Ciudadanía: 0923525836
Estado civil: Soltera
Dirección: Esmeraldas y Colón
Celular: 099092950
Email: janethdiazvera@gmail.com

FORMACIÓN ACADÉMICA

SUPERIOR TERCER NIVEL

- Magíster en Educación Informática, Universidad de Guayaquil
- Licenciada en Ciencias de la Educación, mención Informática, Universidad de Guayaquil

NIVEL TÉCNICO O TECNOLÓGICO SUPERIOR

- Tecnóloga Pedagógica en Informática, Universidad de Guayaquil

SEGUNDARIA

- Instituto Técnico Superior Guayaquil "Guayaquil"

PRIMARIA

- Escuela Fiscal "República Dominicana"

CERTIFICACIONES

ACREDITADA para realizar actividades de investigación en el Ecuador. **CATEGORIZADA** como **INVESTIGADOR AUXILIAR 1** (Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación de la República del Ecuador, postulación 2018)

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

INSTITUCIÓN CERTIFICADORA: INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES IAEN

CERTIFICADO: OFIMÁTICA: ASISTENCIA ADMINISTRATIVA CON MANEJO DE OFIMÁTICA



JANETHDIAZVERA@GMAIL.CO
M



099092950



ESMERALDAS Y COLÓN

Número de registro SETEC: SETEC-003-CCL-33930

RECONOCIMIENTOS

- "PREMIO CONTENTA". UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. • 2009
- Diploma de honor académico. UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. • 2006
- Diploma de honor académico. UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. • 2007
- Diploma de honor académico. UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. • 2008
- Medalla de la Filantrópica. • 2008
- Mención de honor, (Mejor promedio de egresada). UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. • 2011.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

DOCENTE UNIVERSITARIO

- Facultad de Comunicación Social-Universidad de Guayaquil • 2013

TUTORA DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

- Facultad de Comunicación Social (Carreras: Comunicación Social) • 2013 – 2016

TUTORA DE GESTIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO

- Facultad de Comunicación Social (Carreras: Comunicación Social) • 2017

DOCENTE INVESTIGADOR DEL CONOCIMIENTO

- Facultad de Comunicación Social (Carreras: Comunicación Social) • 2017

PRODUCCIÓN CIENTÍFICA

PROYECTO FCI (FONDO COMPETITIVO DE INVESTIGACIÓN) UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

JANETH DIAZVERA@GMAIL.COM

099092950

ESMERALDAS Y COLÓN

- LOCAV-2017. "Impacto de la Ley Orgánica de Comunicación en los medios audiovisuales y las opiniones que estos generan en los diferentes actores de la esfera pública"

ARTICULOS CIENTÍFICOS:

REVISTA: Estudio sobre el mensaje periodístico Universidad Complutense) (Indexada en Scopus). ISSN: 1134-1629

- "El linchamiento mediático: ¿coraza de protección para las figuras públicas o justicia para las audiencias?" • Vol. 24, 2018, N° 1 (enero-junio).

REVISTA: Res Nom Verba Universidad ECOTEC (Indexada en Latindex) 1390-6968.

- Cultura investigativa en los estudiantes de pregrado. Volumen 8, número 1, abril de 2018.

REVISTA: Res Nom Verba Universidad ECOTEC (Indexada en Latindex) 1390-6968.

- La ley orgánica de comunicación y su influencia en los cambios implementados por camarógrafos de canales de televisión Guayaquileña. • 2017

REVISTA CIENCIA E INVESTIGACIÓN, E-ISSN: 2528-8083, VOL. 1, CITT, PP. 81-84 Indexada en Latindex)

- Perspectiva de la educación media con los recursos multimedia" • 2016

CAPÍTULO DE LIBRO

EL EJERCICIO DEL PERIODISMO EN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN. Capítulo II: "El Papel de las TIC en la evolución de los contenidos audiovisuales de los canales de televisión del Ecuador" • Ediciones EGREGIUS 2017 (ISBN 9788417270049)

PONENCIAS:

I CONGRESO INTERNACIONAL DE PERIODISMO "CONVERGENCIAS MEDIÁTICAS Y NUEVA NARRATIVA LATINOAMERICANA, CIESPAL

CIESPAL (Centro Internacional de Estudios Superiores de Comunicación para América Latina). [http://ciespal.org/event/i-congreso-internacional-de-periodismo-convergenCIAS-mediaticas-y-nueva-narrativa-latinoamericana/\(6/05/2016\)](http://ciespal.org/event/i-congreso-internacional-de-periodismo-convergenCIAS-mediaticas-y-nueva-narrativa-latinoamericana/(6/05/2016))

- Ponencia "La ciencia y la tecnología en la prensa escrita ecuatoriana" • 2017 (ISBN: 978-9978-55-160-8)

II CONGRESO INTERNACIONAL DE CIENCIAS PEGAGÓGICAS, INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

ITB (Instituto Tecnológico Superior Bolivariano) <http://www.pedagogia.edu.ec/> (12/04/2016)

-
- Ponencia "La integración educativa: hacia una educación inclusiva en la universidad de Guayaquil" - 2016 (ISBN: 978-9942-17-018-7)

II CONGRESO INTERNACIONAL DE TENDENCIAS TECNOLÓGICAS

Universidad Técnica de Babahoyo <http://www.utb.edu.ec/> (24/08/2016)

- Ponencia "Perspectiva de la educación media con los recursos multimedia" - 2016 (ISBN: 978-9942-9936-5-6)

I CONGRESO CIENTÍFICO INTERNACIONAL, "SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO: RETOS Y PERSPECTIVA" UNIVERSIDAD ECOTEC

<http://ecotec.edu.ec/congresoecotec/> (14-16 de septiembre del 2016)

- Ponencia "Las competencias investigativas en la formación de los comunicadores sociales. Un enfoque desde el currículo y el perfil profesional" - 2016 (ISBN: 978-9942-960-07-8)

II CONGRESO INTERNACIONAL COMUNICACIÓN Y PENSAMIENTO INTERNET Y REDES SOCIALES: NUEVAS LIBERTADES, NUEVAS ESCLAVITUDES

Universidad Complutense de Madrid, España (5,6 y 7 de abril de 2017)

- Ponencia "El Papel de las TIC en la evolución de los contenidos audiovisuales de los canales de televisión del Ecuador". 2017 (ISBN: ISBN 9788417270049)

IX ENCUENTRO INTERNACIONAL DE INVESTIGADORES Y ESTUDIOSOS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN.

Facultad de *Comunicación* de la Universidad de La Habana (*FCOM-UH: 13-17 de noviembre de 2017*)

- Ponencia "Análisis del impacto de las tecnologías de la información y comunicación en el proceso formativo de los estudiantes del segundo semestre de la carrera de Comunicación Social de la Universidad de Guayaquil". 2017

V CONGRESO CIENTÍFICO INTERNACIONAL TUS 2017 (TECNOLOGÍA, UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD)

<http://ecotec.edu.ec/congresoecotec/> (8-10 de noviembre de 2017)

- Ponencia "Diseño e implementación de un sistema de información académica de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación". 2017 (ISBN: 978-9942-960-32-0)

CURSOS, SEMINARIOS Y CONGRESOS

Introducción a la gestión de la innovación en el sector público. SECRETARÍA NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EP - CENTRO DE EDUCACIÓN CONTÍNUA DEL INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES. (2017)

Sistema de gestión documental Quipux. SECRETARÍA NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EP - CENTRO DE EDUCACIÓN CONTÍNUA DEL INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES. (2017)

GESTION DE SERVICIOS DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN. SECRETARÍA NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EP - CENTRO DE EDUCACIÓN CONTÍNUA DEL INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES. (2017)

GESTIÓN DE PROCESOS. SECRETARÍA NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EP - CENTRO DE EDUCACIÓN CONTÍNUA DEL INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES. (2017)

CLAVES gramaticales ELE: NIVEL C1 de español. Plataforma online MIRIADAX (2019)

Desarrollo de competencias docentes (2ª edición) Plataforma online MIRIADAX (2019)

Programación con Java Standard (3ª. Edición) Plataforma online MIRIADAX (2019)

Fundamentos de Programación (3ª. Edición) Plataforma online MIRIADAX (2019)

Introducción a la programación. Descubre el lenguaje de la era digital (10ª. Edición). Plataforma online MIRIADAX (2019)

Redacción Académica (2ª. Edición). Plataforma online MIRIADAX (2019)

Estilo para la redacción y corrección científica (norma APA) (2ª. Edición). Plataforma online MIRIADAX (2019)

Redes sociales para investigación y docencia (2ª edición). Plataforma online MIRIADAX (2018)

Ética en la investigación universitaria (5ª edición). Plataforma online MIRIADAX (2018)

Educación para los nuevos medios: competencia mediática para docentes (4ª edición). Plataforma online MIRIADAX (2018)

Aprendizaje servicio. Plataforma online MIRIADAX (2018)

Herramientas 2.0 para el docente (4ª edición). Plataforma online MIRIADAX (2017)

Curso Microsoft Excel Intermedio. UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.

Curso TIC'S. UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.

Taller de habilidades sociales y comunicación. AULA FÁCIL.

Estrategia online. AULA FÁCIL.

Técnicas de comunicación. AULA FÁCIL.

Quipux. SECAP (Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional).

Word 2010. AULA FÁCIL.

Microsoft Office 2010. UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.

Curso de computación avanzada. FEUE (Federación de Estudiantes Universitarios del Ecuador)

Curso de computación básica. FEUE (Federación de Estudiantes Universitarios del Ecuador)

Curso de contabilidad avanzada. FEUE (Federación de Estudiantes Universitarios del Ecuador)

Curso de contabilidad básica. FEUE (Federación de Estudiantes Universitarios del Ecuador)

Cómo realizar un trabajo de investigación social. AULA FÁCIL.

Seminario Manejo de TIC. UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.

Seminario Uso y manejo de las TIC en el aula. UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.

Seminario-taller: Inglés. UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, IPIEC Facultad de Filosofía de la Universidad de Guayaquil.

Seminario-taller: Tecnologías de la Información y Comunicación TIC's. UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, IPIEC Facultad de Filosofía de la Universidad de Guayaquil.

I Congreso Internacional de Tecnologías, Comunicación y Educación Inclusiva. UNEMI (Universidad Estatal de Milagro).

II Congreso Internacional de Ciencias Pedagógicas. Curso pre-congreso: Sistemas de Realidad Virtual como instrumentos de aprendizaje. ITB (Instituto Superior Tecnológico Bolivariano).

IX encuentro Internacional de Investigadores y Estudiosos de la Información y la Comunicación. ICOM 2017 (UNIVERSIDAD DE LA HABANA, CUBA).

Metodología de la Investigación. VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y POSTGRADO DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN.

Taller de redacción y Producción Científica de Alto Impacto. VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y POSTGRADO DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN.

Formador de formadores. AULA FÁCIL.

Pedagogía. AULA FÁCIL.

Gestión de proyectos. AULA FÁCIL.

After Effects-Cómo hacer efectos para videos. AULA FÁCIL.

I Congreso Internacional de Periodismo. "Convergencias mediáticas y nueva narrativa Latinoamericana". CIESPAL (Centro Internacional de Estudios Superiores de Comunicación para América Latina).

I Congreso Internacional de Ciencias Humanísticas y Sociales. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ.

Seminario Metodología de la Investigación. UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.

II Seminario Internacional de Pedagogía. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ.

Taller Servicio de calidad en la gestión educativa. UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.

V Jornadas pedagógicas en tecnología e innovación educativa "aprendizaje formal e informal en entornos virtuales. Universidad Casa Grande.

Taller Jornadas Académicas, Ahora se escucha mi voz. CORDICOM (Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación)

Seminario Investigación en la Educación. UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.

Seminario Elaboración de reactivos. UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.

Seminario Producción científica (Paper). UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.

Metodología de investigación para tutores de trabajo de titulación. UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.

Seminario-taller: Literatura científica. UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, IPIEC Facultad de Filosofía de la Universidad de Guayaquil.

Camilo Destruge 4414 y la 26 Teléf. 04- 2472742
04- 2464537 0986689467

amarilis.campoverde@hotmail.com

Amarilis Isabel Campoverde Moscol.

Personales

CC: 0914369137

Fecha de nacimiento: 26 de Agosto de 1972

Estado civil: Casada



Educación Superiores

- *Aprobado primer semestre de **Doctorado en Educación** Universidad Católica Andrés Bello de Venezuela. (En curso)*
- UNIVERSIDAD EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL
Magister en Diseño y Evaluación de Modelos Educativos
- Universidad de Guayaquil - Facultad de Filosofía
Título Obtenido: **Diplomado Superior en Docencia Universitaria.**
- Universidad Laica Vicente Rocafuerte - Facultad de Ciencias de la Educación.
Título Obtenido: Licenciada **en Psicología Educativa.**
- Colegio Experimental Rita Lecumberri.
Especialización: Educación
Título Obtenido: Bachiller en Ciencias de la Educación.
- Escuela Particular San Francisco de Asís.
Preparatoria hasta tercer año de colegio.

Cursos y Seminarios.

- Aprobado curso de formación para directivos Mineduc
- Aprobado curso de formación de auditoría y asesoría Mineduc
- ME Dirección Provincial de Educación del Guayas Unidad Territorial Educativa. N° 6 - 7
Seminario sobre "Actualización y Fortalecimiento de la Educación General Básica – Planificación por bloques curriculares para el año lectivo 2010".

- ME Dirección Provincial de Educación del Guayas Unidas Territorial Educativa. 6 -7 Seminario sobre "Planificación micro curricular de 1º AEGB"
- "DINEMEPMEP" Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional. Seminario Taller Planificación por destrezas para alcanzar competencias.
- CORPES Seminario LECTO ESCRITURA para educación inicial 1º y 2º EGB
- CORPES. Seminario ¿Cómo evaluar destrezas con criterios de desempeño?
- Líderes Eventos. Seminario Taller "Desarrollo del pensamiento y sus didácticas para las diferentes áreas del currículo desde educación inicial, básica y bachillerato"
- Líderes Eventos. Primeras innovaciones pedagógicas 2012. Evaluación Institucional sobre la base de los estándares del MINEDUC.
- Líderes Eventos. " Planificación micro curricular de aula y evaluación quimestral desde la nueva legislación"
- Líderes Eventos. Seminario "¿Cómo elaborar pruebas de base estructurada desde la perspectiva de la nueva legislación educativa?"
- COPSE-G (Colegio de Psicólogos del Guayas)
La programación Neurolingüística y su aplicación en el proceso de Orientación Educativa y Vocacional.
- COPSE-G (Colegio de Psicólogos del Guayas)
Como elaborar Escuelas Para Padres con un enfoque dinámico y participativo.
- Centro de Recursos y Servicios Educativos Crecer.
Fundamentos Teóricos y Aplicación de la Prueba de desarrollo CEMEDETE.
- COPSE-G (Colegio de psicólogos del Guayas)
Taller de Actualización Psicométrica Aplicación, Corrección e Interpretación de Nuevos test para el Psicodiagnóstico Educativo.
- COPSE-G (Colegio de psicólogos del Guayas)
Taller de aplicación y evaluación de Pruebas Psicológicas para nivel Medio.
- CEMINF
Curso teórico práctico de Psicometría.

- Universidad Laica Vicente Rocafuerte
Facultad de Ciencias de la Educación.
Curso de especialización de 300 horas.
- La Sociedad de Sexología y educación Sexual.
Primer Congreso Ecuatoriano de Sexología y Educación Sexual.
- Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
Curso de educación Sexual dictado en la Escuela de Pedagogía de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la educación.
- Universidad Laica Vicente Rocafuerte
Facultad de Ciencias de la Educación.
Seminario Taller de Pre- licenciatura: Manejo de pruebas Psicológicas en los problemas de aprendizaje.
- DETA COMPUTING
Operador Técnico de Windows.

EXPERIENCIA:

SUBSECRETARIA DE EDUCACION: ASESORA EDUCATIVA DE ZONA 8 TRABAJO ACTUAL.

Año 2018 -2019 / 2019 - 2020

Asesoría Educativa a directivos de las instituciones Educativas del Distrito 09D04_C05_C06 a través de la estrategia Circulos de Calidad. Temas desarrollados: Construcción y Elaboración de Proyecto Educativo Institucional. Planificación Curricular Institucional, Código de Convivencia y Estándares de Calidad Educativa.

Acompañamiento a directivos en la actualización de Proyecto Educativo Institucional, Planificación Curricular institucional y Código de Convivencia.

Participación en el Programa de Apoyo Pedagógico en Territorio PAPT en los circuitos 09D04_C05_C06. En el proceso de Formación de Docentes Mentores.

UNIDAD EDUCATIVA FISCAL MARTHA BUCARAM DE ROLDOS RECTORA ENCARGADA NOV 2015 – MAYO 2016

COLEGIO FISCAL CHONGÓN DECE

COLEGIO ANDRÉS BELLO LÓPEZ

Coordinadora Académica

Año lectivo 2012 hasta Julio 2014

Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general: ¿Cómo influye la gestión educativa en la imagen institucional de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia de la gestión educativa y la imagen institucional en la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: La gestión educativa influye de manera significativa en la imagen institucional de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019. Ho: La gestión educativa no influye de manera significativa en la imagen institucional de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019.</p>	<p>MÉTODO: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: Correlacional asociativo</p> <p>DISEÑO: Descriptivo - correlacional</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph TD M --- O1 M --- O2 O1 --- r --- O2 </pre> <p>Dónde: M: Muestra O₁: Gestión educativa O₂: Imagen institucional r: Relación entre las variables.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario. Cuestionario 1: 36 ítems. Cuestionario 2: 30 ítems.</p>	<p>Población muestra:</p> <p>30 docentes</p> <p>Muestreo: No probabilístico</p>
<p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cómo influye la gestión educativa en la calidad de servicio de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019? ¿Cómo influye la gestión educativa en el grado de conocimiento de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019? ¿Cómo influye la gestión educativa en el nivel de reputación de mercado de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019? 	<p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar la influencia de la gestión educativa en la calidad de servicio de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019. Establecer la influencia de la gestión educativa en el grado de conocimiento de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019. Comprobar la influencia de la gestión educativa en el nivel de reputación de mercado de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019. 	<p>Hipótesis específicas: H1: La gestión educativa tiene una influencia significativa en la calidad de servicio de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019. H01: La gestión educativa no tiene una influencia significativa en la calidad de servicio de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019. H2: La gestión educativa tiene una influencia significativa en el grado de conocimiento de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019 H02: La gestión educativa no tiene una influencia significativa en el grado de conocimiento de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019. H3: La gestión educativa tiene influencia significativa entre la gestión educativa y el nivel de reputación de mercado de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019. H03: La gestión educativa no tiene influencia significativa entre la gestión educativa y el nivel de reputación de mercado de la escuela fiscal SAID HANNA, Guayaquil, 2019.</p>	<p>MÉTODO: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: Correlacional asociativo</p> <p>DISEÑO: Descriptivo - correlacional</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph TD M --- O1 M --- O2 O1 --- r --- O2 </pre> <p>Dónde: M: Muestra O₁: Gestión educativa O₂: Imagen institucional r: Relación entre las variables.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario. Cuestionario 1: 36 ítems. Cuestionario 2: 30 ítems.</p>	<p>Población muestra:</p> <p>30 docentes</p> <p>Muestreo: No probabilístico</p>

Datos de encuestas a docentes escuela Said Hanna

Variable: Gestión Educativa

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	TOTAL	
1	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	2	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	157	
2	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	157	
3	3	4	3	4	5	5	4	5	3	5	4	3	4	3	4	5	5	4	5	3	5	4	3	4	3	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	150	
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	161		
5	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	158	
6	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	160
7	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	158	
8	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	154	
9	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	165	
10	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	160	
11	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	159	
12	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	155	
13	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	173
14	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	166
15	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	165	
16	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	159	
17	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	176
18	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	167	
19	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	169	
20	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	178	
21	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	169	
22	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	183	
23	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	175	
24	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	2	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	164	
25	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	177	
26	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	2	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	177	
27	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	176	
28	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	167	
29	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	192	
30	3	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	3	4	3	5	4	5	5	5	4	3	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	183	

Muy buena				144	180
Buena				108	143
Regular				72	107
Deficiente				36	71

Datos de encuestas a docentes escuela Said Hanna Variable: Imagen Institucional

Nº	CALIDAD DE SERVICIO												TD	GRADO DE CONOCIMIENTO										TD	NIVEL REPUTACIÓN DE MERCADO										TD	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		23	24	25	26	27	28	29	30				
1	3	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	53	4	5	5	4	5	4	5	5	5	42	4	5	5	3	5	4	4	5	4	39	134		
2	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	52	5	4	5	4	4	3	4	4	4	37	3	4	2	3	5	3	4	5	4	33	122		
3	3	5	3	5	5	4	3	5	5	4	5	5	52	4	5	5	5	5	4	5	4	5	42	4	3	4	2	5	4	4	5	4	35	129		
4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	55	5	4	5	4	4	4	5	5	4	40	4	4	3	3	4	4	4	5	4	35	130		
5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	54	5	5	5	4	5	3	4	4	4	39	5	3	5	3	5	4	4	5	4	38	131		
6	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	54	4	5	5	4	5	4	5	5	5	42	4	4	3	2	5	4	4	5	4	35	131		
7	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	54	5	4	5	3	5	4	5	5	4	40	4	4	4	3	5	3	4	5	4	36	130		
8	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	54	5	5	5	4	5	4	5	5	4	42	4	3	3	3	5	4	4	5	4	35	131		
9	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	52	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41	5	4	5	3	5	4	4	5	4	39	132		
10	3	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	53	5	4	5	5	4	3	5	4	5	40	4	4	4	2	4	4	4	5	4	35	128		
11	3	5	3	5	5	5	3	4	5	5	4	4	51	4	5	5	4	5	4	4	5	4	40	4	5	3	3	5	4	4	5	4	37	128		
12	3	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	53	5	5	5	4	5	4	4	4	4	40	4	4	5	3	5	3	4	5	4	37	130		
13	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	54	5	4	5	4	4	3	4	4	4	37	4	3	3	3	5	4	4	5	4	35	126		
14	3	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	53	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	5	4	5	2	5	4	4	5	4	38	133		
15	3	5	4	5	3	5	3	5	5	5	4	4	51	5	5	5	4	5	4	4	5	4	41	4	4	4	3	4	4	4	5	4	36	128		
16	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	55	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	4	5	4	3	5	4	4	5	4	38	132		
17	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	54	4	4	5	4	4	3	5	4	5	38	4	4	5	3	5	3	4	5	4	37	129		
18	3	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	53	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42	4	4	3	2	5	4	4	5	4	35	130		
19	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	52	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	5	3	4	3	5	4	4	5	4	37	128		
20	4	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	53	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40	4	4	2	3	5	4	4	5	4	35	128		
21	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	53	5	5	5	5	5	4	4	4	5	42	4	4	4	3	4	5	4	5	4	37	132		
22	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	55	5	4	5	4	4	4	4	5	4	39	4	5	4	2	5	4	4	5	4	37	131		
23	3	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	54	4	5	5	4	4	3	4	4	4	37	4	4	5	3	5	4	4	5	4	38	129		
24	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	54	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	5	4	3	3	5	5	4	5	4	38	133		
25	3	5	4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	52	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40	4	4	5	3	5	4	4	5	4	38	130		
26	4	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	4	53	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38	4	5	4	3	5	4	4	5	4	38	129		
27	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	55	5	5	5	4	5	4	4	4	4	40	5	4	4	3	5	4	4	5	4	38	133		
28	3	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	53	5	5	5	4	4	4	4	5	5	41	4	4	3	3	5	4	4	5	4	36	130		
29	5	4	3	5	5	5	4	5	5	3	4	5	53	5	5	5	4	4	3	5	4	4	39	5	3	5	2	5	4	4	5	4	37	129		
30	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	55	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39	4	5	2	3	4	5	4	5	4	36	130		

48	60													36	45																						36	45					Muy buena	120	150						
36	47													27	35																									27	35					Buena	90	119			
24	35													18	26																											18	26					Regular	60	89	
12	23													9	17																												9	17					Malá	30	59

Autorización



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL N° 429
"SAID HANNA"
Dirección: Calle 41 y la P
Correo electrónico: said_hanna429@hotmail.com
Guayaquil - Ecuador

AUTORIZACIÓN

BETSY VERÓNICA MOSQUERA ARAUJO, quien suscribe; DIRECTORA DISTRITAL DE EDUCACIÓN 09D04-FEBRES CORDERO, en vista del expediente N° 09D04-51530 presentada por la Lic. LISETT MONSERRATE PALMA MURILLO, quien solicita autorización para realizar una investigación de tipo Correlacional en esta institución, a lo cual mi despacho,

AUTORIZA

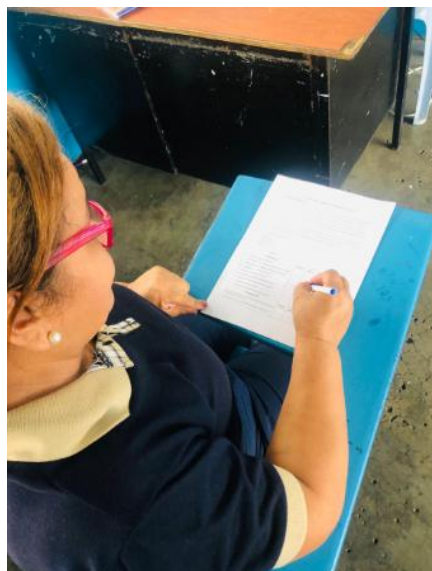
A la Lic. LISETT MONSERRATE PALMA MURILLO a aplicar el proyecto de investigación denominado "GESTIÓN EDUCATIVA Y SU INFLUENCIA EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL EN LA ESCUELA FISCAL SAID HANNA, GUAYAQUIL, 2019", para lo cual se le debe brindar todas las facilidades que el caso amerite, ya que redunda en beneficio de la Institución Educativa, debiendo a la vez, una vez concluido el trabajo, hacer conocer los resultados finales, que permitan implementar las recomendaciones que se considera pertinente.

Se expide la presenta autorización a solicitud de la interesada, para los fines que considere conveniente.

Guayaquil, mayo 2019


Ing. Betsy Verónica Mosquera Araujo
DIRECTORA DISTRITAL 09D04


Fotos a Docentes realizando Encuesta



Acta de Originalidad de Turnitin



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 01-08-2019
Página : 1 de 1

Yo, Mario Napoleón Briones Mendoza, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada: "**Gestión educativa y su influencia en la imagen institucional en la Escuela Fiscal Said Hanna, Guayaquil, 2019**", de la estudiante **Palma Murillo Lisett Monserrate**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 02 de agosto del 2019


Firma

Dr. Mario Napoleón Briones Mendoza
DNI: 02888153

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Pantallazo del Porcentaje Turnitin

Palma Murillo_Lisett Monserrate_Gestión educativa y su influencia en la imagen institucional en la Escuela Fiscal Said Hanna, Guay

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	11%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	1%
4	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to International Baccalaureate Ministry of Education of Ecuador Trabajo del estudiante	<1%
6	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas	<1%

Trabajo del estudiante

8	dspace.uniandes.edu.ec Fuente de Internet	<1%
9	www.scenesp.org Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1%
11	repository.unimilitar.edu.co Fuente de Internet	<1%
12	theibfr.com Fuente de Internet	<1%
13	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
14	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1%
15	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	<1%
16	www.fce.unal.edu.co Fuente de Internet	<1%
17	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
18	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe	

	Fuente de Internet	<1%
19	Submitted to Universidad de San Martin de Porres Trabajo del estudiante	<1%
20	www.elmercurio.com.ec Fuente de Internet	<1%
21	www.acharia.org Fuente de Internet	<1%
22	www.maximilianokolbe.edu.co Fuente de Internet	<1%
23	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1%
24	Submitted to Catholic University of Peru Trabajo del estudiante	<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

Autorización de Publicación de Tesis

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, PALMA MURILLO LISETT MONSERRATE, identificado con DNI N°0917458911, egresada del Programa de Maestría en Administración de la Educación Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado: "Gestión educativa y su influencia en la imagen institucional en la Escuela Fiscal Said Hanna, Guayaquil, 2019", en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....


.....

DNI: N° 0917458911

FECHA: 12 de Diciembre del 2019



Versión Final del Trabajo de Investigación



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
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

PALMA MURILLO LISETT MONSERRATE

INFORME TITULADO:

GESTIÓN EDUCATIVA Y SU INFLUENCIA EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL EN LA ESCUELA FISCAL SAID HANNA, GUAYAQUIL, 2019

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

**MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
SUSTENTADO EN FECHA: 12 DE DICIEMBRE DEL 2019**

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR UNANIMIDAD



**KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA**