



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

**Participación del docente y su influencia en la imagen institucional de una
unidad educativa del cantón La Libertad, 2019**

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

AUTORA:

Br. Recalde Valencia Maria Alexandra (ORCID: 0000-0002-3077-8409)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2020

Dedicatoria

A mi querida madre Valencia Ordoñez Maritza Elizabeth, por su fortaleza, apoyo incondicional, e hijas Alessia y Alisson Pilozo Recalde, gracias por su gran amor.

La Autora

Agradecimiento

A mis hermanos queridos los extraño mucho por estar tan lejos de mí, me han dado la fuerza para seguir adelante.

A mi esposo por el apoyo y amor sin condición, que me has dado por tu amable colaboración para iniciar, cursar y terminar mi magister.

A la ilustre Universidad Cesar Vallejo por realizar mis estudios de maestría.

A mis maestros que me han guiado en mi enseñanza pedagógica y poder obtener mi título.

Al Dr. Briones Mendoza Mario Napoleón, asesor de mi tesis por su valiosa guía de la misma.

La Autora

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo María Alexandra Recalde Valencia, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con NI. 0920134632, con la tesis titulada “Participación del Docente y su influencia en la imagen institucional de una Unidad Educativa del cantón La Libertad, 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 auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente 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), auto plagio (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.

Perú, 5 de enero, 2020.



Recalde Valencia María Alexandra

C.I: 0912032646

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	16
2.1. Tipo y Diseño de investigación.....	16
2.2. Operacionalización de variables.....	17
2.3. Población y muestra.....	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	20
2.5. Procedimiento.....	20
2.6. Métodos de análisis de datos.....	21
2.7. Aspectos éticos.....	21
III. RESULTADOS.....	22
3.1. Análisis descriptiv.....	22
3.2. Contrastación de hipótesis.....	26
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES.....	33
VI. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	37

Índice de tablas

Tabla 1: Influencia de la participación del docente para mejorar la imagen institucional.	22
Tabla 2: Influencia de la participación decisoria del docente para mejorar la imagen institucional.	23
Tabla 3: Influencia de la participación consultiva del docente para mejorar la imagen institucional.	24
Tabla 4: Influencia de la participación activa del docente para mejorar la imagen institucional.	25
Tabla 5: Influencia de la participación del docente en el mejoramiento de la imagen institucional de la Unidad Educativa Dr. Juan Dagoberto Montenegro.	26
Tabla 6: Influencia de la participación decisoria en el mejoramiento de la imagen institucional de la Unidad	27
Tabla 7: Influencia de la Participación consultiva en la Imagen Institucional de la Unidad Educativa Dr. Juan Dagoberto Montenegro.	28
Tabla 8: Influencia de la Participación activa en la Imagen Institucional de la Unidad Educativa Dr. Juan Dagoberto Montenegro.	29

Índice de figuras

Figura 1: Influencia de la participación del docente para mejorar la imagen institucional.	22
Figura 2: Influencia de la Participación Decisoria del docente para mejorar la imagen institucional.....	23
Figura 3: Influencia de la Participación Consultiva del docente para mejorar la imagen institucional.....	24
Figura 4: Influencia de la Participación activa del docente para mejorar la imagen institucional.	25

Resumen

El presente trabajo investigativo tiene como objetivo principal determinar la influencia de la participación del docente en la imagen institucional de la Unidad educativa “Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez”, la Libertad-Santa Elena, 2019. La profesión docente en la actualidad experimenta constantes cambios, pero el accionar de los maestros y su importancia dentro de las instituciones educativas permite lograr un mejor desarrollo de las prácticas pedagógicas en base a lo que oferta el plantel. Para el desarrollo del mismo se empleó la investigación tipo no experimental - descriptiva con un diseño correlacional causal, basada en la técnica de la encuesta y como instrumento para la recolección de datos se diseñó un cuestionario de 26 ítems el cual fue validado por tres expertos que son profesionales de cuarto nivel y para conocer la confiabilidad se aplicó alfa de Cronbach el cual arrojó un valor de 0,845 lo que dio a conocer que el instrumento es confiable y está listo para ser aplicado a las muestra de estudio conformada por 20 docentes de la institución. Para el análisis descriptivo de los datos alcanzados mediante la aplicación del cuestionario se usó el programa estadístico SPSS Statistics 25 quien por medio de las frecuencias dio a conocer que el 95% (19) de los participantes calificaron en el nivel alto la participación activa del docente en el mejoramiento de la imagen institucional y para el contraste de hipótesis se empleó la correlación de Spearman, con un $Rho = 0,766$ se conoció que el nivel de influencia es alto y con un nivel de confianza del 95%, el nivel de significación obtenido $P = 0,000$ fue menor al establecido por el margen de error ($0,000 < 0,05$), por lo que se procede a aceptar la hipótesis de la investigación que indica que la participación activa influye en el mejoramiento de la imagen institucional de la Unidad educativa Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez.

Palabras clave: Imagen institucional, Gestión educativa, Participación docente, Participación consultiva, Participación activa.

Abstract

The main objective of this research work is to determine the influence of teacher participation in the institutional image of the Educational Unit "Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez", La Libertad-Santa Elena, 2019. The teaching profession currently undergoes constant changes, but the actions of teachers and their importance within educational institutions allow for a better development of pedagogical practices based on what the campus offers. For the development of the same, non-experimental-descriptive type research was used with a causal correlational design, based on the technique of the survey and as a tool for data collection, a 26-item questionnaire was designed which was validated by three experts who They are professionals of the fourth level and to know the reliability Cronbach's alpha was applied, which gave a value of 0.845 which revealed that the instrument is reliable and is ready to be applied to the study samples made up of 20 teachers of the institution . For the descriptive analysis of the data achieved through the application of the questionnaire, the statistical program SPSS Statistics 25 was used, which through the frequencies announced that 95% (19) of the participants rated the active participation of the teacher at the high level in the improvement of the institutional image and for the hypothesis contrast, Spearman's correlation was used, with a $Rho = 0.766$ it was known that the level of influence is high and with a level of confidence of 95%, the level of significance obtained $P = 0.000$ was lower than the one established by the margin of error ($0.000 < 0.05$), so we proceed to accept the research hypothesis that indicates that active participation influences the improvement of the institutional image of the Educational Unit Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez.

Keywords: Institutional image, Educational management, Teacher participation, Consultative participation, Active participation

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, en los estados de alto desarrollo como Estados Unidos, Alemania, Inglaterra, Japón, China, etc., la imagen es la parte fundamental para las instituciones educativas, porque consideran que esta es su carta de presentación y permite alcanzar un óptimo desarrollo institucional. Sin embargo, mantener esta imagen intacta resulta complejo por lo que muchas veces no es la óptima, dado que pensar en la educación, en algunas ocasiones presenta limitaciones en el momento de reflexionar desde lo administrativo, lo político y lo pedagógico. Otra de las falencias existentes, están en que las tareas o actividades realizadas por los docentes muchas veces son carentes de significado específico ya que la realizan por simple costumbre, o basados en un modelo estandarizado a seguir (Questa, 2014).

En consecuencia, la participación del docente en las instituciones a nivel internacional es una parte clave, ya que son ellos los que contribuyen a alcanzar o dar cumplimiento de los objetivos institucionales alcanzando niveles óptimos en lo que respecta a la calidad educativa lo que beneficia a la imagen de la institución. Pero la problemática radica en que en la actualidad los directivos se sienten abrumados por la evaluación externa y la burocracia administrativa, convirtiéndose esto, en una doble intención. Debido a que la oportunidad de planear cambios y trabajar en ellos se da muy pocas veces. Otro de las falencias está en que los educadores están obligados a seguir planes de estudios previamente establecidos, con temas que en algunas ocasiones no permiten captar la atención de los educandos dado que esto no es de su agrado y no se ajustan a las necesidades formativas, impidiendo la participación activa de los docentes (Barreto, 2016).

Los sistemas educativos que tratan de alejarse de estas tendencias, y centros que realizan un arduo trabajo en conjunto con el directivo y los docentes, para desarrollar las capacidades oportunas e implementar la innovación permitiendo que los estudiantes integren con éxitos los retos de aprendizajes del pleno siglo XXI, son los que alcanzan una imagen institucional integra dado que la participación de los docentes es decisoria, consultiva y sobre toda activa (Barreto, 2016).

La imagen de las instituciones educativas ecuatorianas al igual que las de otros países presenta diversas falencias, las que impiden el desarrollo de la misma dado que existe una administración empírica, por lo que la toma de decisiones no son premeditadas en base a los beneficios que se puede aportar a la comunidad si no que las realizan en base a las tradiciones, costumbres o por intuiciones, por lo que el trabajo en equipo es escaso; no hay una supervisión en los procesos, una planeación de trabajo por lo que los resultados alcanzados no son los óptimos; los docentes no se hayan motivados, siendo ellos la parte activa y fundamental en el plantel educativo, lo que conlleva a que no involucren eficientemente en las actividades institucionales; en este contexto se impide el desarrollo de las instituciones y por ende la identidad institucional no está en el nivel deseado (García, 2015).

Otro de los factores que afecta a la identidad institucional es la escasa publicidad corporativa que existe, dado que como son instituciones públicas no existe esa exigencia por parte del directivo hacia los docentes de alcanzar una imagen oportuna. Sin embargo, el gobierno de Ecuador ha invertido en propiciar una educación de calidad, creando Unidades educativas del Milenio, pero existe limitaciones dado que no todos pueden ser parte de esta, porque no están en todas las localidades del País (Ministerio de Educación del Ecuador, 2014).

En relación a todo lo expuesto este trabajo de investigación intenta dar a conocer lo importante que es la participación de los docentes en el cuadro laboral de una Unidad Educativa del cantón la Libertad en la Provincia de Santa Elena de la República del Ecuador. En esta Unidad Educativa se evidencia una problemática muy notoria en donde existe un alto índice de deserción escolar, padres de familia manifiestan que no les agrada el Plantel ya que no encuentran cambios e innovación desde su creación; comentan que los docentes no se hayan totalmente motivados, por lo que los estudiantes no cumplen con los estándares educativos establecidos.

La imagen es razón de crecimiento o decrecimiento institucional, en el primer caso aplaudible, pero en el segundo es preocupante, ya que una Institución es una

opción de cultura y una fuente de empleo de los que estamos dentro de la Institución o los que de alguna forma se interrelacionan con ella. En los inicios de la formación de las instituciones se evidencia mucha participación de todo el cuerpo docente y administrativo, una vez conformada, toda gestión se enfoca en el/los directivos, que generalmente tienen injerencia absoluta en todo, quedando el docente relegado al cumplimiento de órdenes, lo cual afecta a la imagen institucional que lejos de presentar a un profesional haciendo su trabajo visualizan a un empleado cumpliendo órdenes, perdiéndose la oportunidad de analizar errores, faltas y hacer propuestas y más aún diseñen estrategias de corrección, es decir, empoderamiento, cuyos resultados beneficiarían totalmente a la institución.

En el reconocimiento institucional influye la comunicación que mediante estrategias informará lo que hace o deja de hacer; por tanto, interesa conocer la imagen que se proyecta a la comunidad. Por tales razones es conveniente investigar sobre la participación de los docentes y su influencia en la imagen institucional, si esta es activa o está supeditada al cumplimiento de órdenes, si esta participación contribuye a mejorar la imagen institucional, si la imagen institucional actual se muestra atractiva a la comunidad, y si hay en los docentes necesidad de cambio sea en el área de recurso humano, infraestructura, materiales y equipos de enseñanza.

Por ende, se considera que participación docente influyen mucho en el mejoramiento de la imagen institucional por tanto cabe comprobar la relación existente entre la participación docente y la imagen, como generadora de cambio hacia la mejora de lo que es y debe ser la institución educativa.

En los trabajos previos se pudo encontrar los siguientes:

Según Martínez, Guevara y Valles (2016) el presente trabajo investigativo se titula "el desempeño docente y la calidad educativa", este estudio se llevó a cabo en la región centro sur de Chihuahua, y se escogieron los ciclos escolares desde el 2013 hasta el 2016. Este estudio investigativo es de corte mixto, mediante un procedimiento secuencial comprensivo-correlacional. Entre los resultados se llegó

a determinar que algunos profesores consideran, que la calidad educativa no solo depende de su desempeño docente, sino que existen cuatro factores (escuela, contexto, docente, gobierno) los cuales deben trabajar de forma colaborativa. Existe también una correlación, entre los años de prestación del docente y el puntaje de sus estudiantes en pruebas estandarizadas que recaen en el maestro, no obstante, sin que haya relación entre el desempeño docente y la calidad educativa desde el enfoque de inputs.

De acuerdo con Riquelme (2016) en el trabajo investigativo de nombre "Práctica Pedagógica en Contexto Mapuche", donde se examina la cimentación de la identidad profesional de docentes que se han formado en Pedagogía Básica Intercultural para ejecutar en contexto mapuche. La construcción y reconstrucción de su identidad conllevan retos asociados a los contextos del desempeño, así mismo a las particularidades sociales, históricas y territoriales que ofrecen al educador, maneras exclusivas de conceptualizarse, de conceptualizar la educación y su rol como profesional. Para este trabajo de investigación se utilizó un diseño descriptivo y comparativo, con el uso de la metodología educativa, donde intervinieron a maestros mediante una encuesta de identidad profesional. Dentro de la investigación que se implementó destacó el elemento cuantitativo.

Ramírez, Sánchez y Quintero (2015) en su trabajo resaltan la posición de los directivos ante el surgimiento de las instituciones educativas que dirigen formando como tal una identidad institucional con solidez. Ausencia de valores hace que se debiliten sus metas y elementos que forman sus principios éticos la identidad corporativa, implica una ampliación moral la cual avale un rol continuo que comprometa los valores sociales y que a la vez estos complementen con las valoraciones deontológicas, institucionales e individuales. Este estudio se dio a razón de un de representación bibliográfico documental cualitativo, donde ese concluye que las valoraciones son aptitudes que el mismo entorno adquiere y desarrolla con el fin de cimentar virtudes las cuales sean responsables de accionar y cultivarse en los mismos directivos. El rol de los valores fomenta la identidad diseñando y difundiendo el simbolismo y visualizando esos mismos valores junto con el comportamiento de dicha institución.

Citados estos antecedentes como marco de referencia en la investigación, se delimita las siguientes variables: Participación de los Docentes y La Imagen Institucional.

Para Servat (2005), cuando refiere a la intervención de las personas, lo define como algo que se da de manera voluntaria, su participación en los procesos en que se toman decisiones y las personas ponen de manifiesto su integración para lograr los objetivos, tanto de manera personal como institucional, en la entidad de la cual ellos son parte.

Según Díaz y Adair (1982) cuando se refieren al resultado que se puede tener, sobre la intervención del maestro en los procesos organizacionales en la institución educativa, con una gestión que los involucra, como decisión del cuerpo directivo, se tiene la certeza de poder incrementar la posibilidad de logros de los objetivos institucionales. De manera especial, cuando se refiere a la calidad del trabajo que se realiza en el centro educativo y el nivel de complacencia de la necesidad de aprendizaje que pueden alcanzar los alumnos, maestros y demás representantes de la unidad educativa.

La participación del docente dentro de la Institución educativa debe ser activa, buscando siempre dar lo mejor de sí mismo, ideas para mejorar a sí mismo a sus compañeros y a la Institución. Estrategias dirigidas al crecimiento de la institución, para lo cual debe sentirse propietario de la institución, esto redundará en opiniones, ideas, reflexiones, cambiar, dar, participar, beneficiar a su Institución. Esos resultados se reflejan en la imagen Institucional, participación sin egoísmo, participación al crecimiento, participación o empoderamiento.

La participación, generalizada encierra en tener parte y formar parte de algo. Esto quiere decir, que en la institución simboliza un procedimiento de comunicación, decisión y ejecución intercambiando permanentemente conocimientos y experiencias clarificando las decisiones y responsabilidades de la entidad en la formación y progreso de operaciones vinculadas (Murcia, 1994).

La participación, implica involucrar las decisiones entre las partes, va más allá de la interacción entre personas.

Gómez 2016 en la provincia de Los Ríos realizó un estudio titulado La participación activa de los docentes y representantes del alumnado y su influencia en el rendimiento escolar de los alumnos del establecimiento de educación básica del cantón Babahoyo, estableciendo como objetivo general el determinar como la participación activa de los docentes y padres de familia influye en el rendimiento escolar de los estudiantes de la unidad de educación básica del cantón Babahoyo, tomando una población de 47 individuos, realizando una investigación tipo descriptiva, utilizando como instrumento de evaluación una encuesta, se estableció como conclusión en esta investigación que los padres de familia no intervienen en las acciones académicas y que dejan todo el trabajo al docente, según la encuesta aplicada la cual determina que El 70% de los progenitores NO participan activamente en labores formativas de sus hijos, esporádicamente llegan a informarse del desempeño escolar, en restringidas ocasiones revisan tareas extraescolares o participan en actos sociales, culturales y deportivos.

Según Mora (2016) quien realizó un estudio en la ciudad de Cuenca titulado el papel de los docentes y los representantes en la educación de sus hijos, el cual se planteó como objetivo determinar la importancia que tiene la intervención de docentes y delegados en la educación de sus descendientes, trabajando con una población de 30 personas, se planteó como modelo de investigación la descriptiva, estableciendo como instrumentos de evaluación una encuesta, se fijó como conclusión que La asociación de los progenitores y encargados al desarrollo de educación es fundamental en el adiestramiento de sus hijos, ya que la ayuda que adoptan favorece a la estimulación que consigue el estudiante cuando el padre se preocupa y se interesa en la labor de educación, y apoya al mejoramiento del nivel educativo. Consiguiendo una formación de calidez siendo importante la participación de todos, estableciendo una responsabilidad mutua entre todos.

Guerrero 2014 en su teoría 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, el cual estableció como objetivo Diseñar 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. Trabajando con una población de 240 personas, estableciendo como modelo de investigación de tipo descriptiva, utilizando como instrumento de evaluación una encuesta, se determinó como conclusión que el acontecimiento que posee la gestión de los docentes en la integración de la comunidad en la Escuela de Educación Básica “CARLOS JULIO AROSEMENA TOLA” situada en EL Cantón Quevedo, una vez que se plantearon sus objetivos se llegó a la conclusión que, las variables analizadas, internamente de la gestión pedagógica del pedagogo, intervinieron en acciones extra colegiales fusionados para lograr una excelente comunicación entre plantel educativo y exteriores, aplicando conocimientos de características psicológicas de los estudiantes.

Según Atehortúa, Bustamante y Valencia (2008) elaborar un sistema de gestión de la calidad conformado por aportaciones de todo el personal del organismo, afirmando su capacidad de competitividad conductual y técnica para alcanzar las metas”. Estos autores reconocen que hay responsabilidad de participación en todos sus integrantes de la Institución, ya que todos la conforman y son evaluados, resultado que recae en la institución en su consideración de buena o mala.

Esto nos permite pensar en la colaboración, como una necesidad de la institución, cuyas ideas y opiniones deben ser respetadas, avaladas, consideradas y de acuerdo a ellas ponerlas en práctica si contribuyen al crecimiento institucional o a mantener su imagen positiva dentro de sus usuarios, interesados o posibles clientes.

López y Ruiz (2009) “Tener parte, participar, contribuir, cooperar, comunicar.... Es un concepto eminentemente activo, necesaria acción de los sujetos, colaboración entre sujetos, elementos que constituyen de la participación. (pág. 19)

La definición de los autores, claramente define la participación de los elementos activa, impulsa con sus acciones en la consecución de los objetivos, son parte importante del proceso.

La participación del docente comprende la disposición para involucrarse en las diversas actividades que desarrolla la institución educativa, desempeña varios roles y aporta con ideas enmarcadas al crecimiento institucional, el docente se convierte en el protagonista ya que colabora en las diversas áreas o necesidades que se presenten, el docente se vuelve un colaborador en la gestión administrativa ya que participa activamente en la planificación y ejecución de varios proyectos o procesos administrativos, el docente trabaja en equipo conjuntamente con los demás compañeros y fomenta un ambiente laboral agradable. Y se efectúa un proceso de enseñanza eficiente que permite mostrar una buena imagen institucional. García (1993).

Abdón (2003) el ejemplar simboliza los términos específicos en donde el maestro extiende su trabajo puntualiza las actitudes primordiales pronunciando de forma relacionada numerosas labores en ventaja de las técnicas de servicio realizado (pág. 47).

Para Nérice, (1973) la responsabilidad educacional del docente es grandiosa, debido a que conserva relación continua en el aula de trabajo con el estudiante. Aspecto importante y necesario es la labor formativa. No existe formación pedagógica que consiga suplantarla. Es viable enseñar exclusivamente con un docente, pero es inadmisibles realizarlo solamente con la guía didáctica, formación pedagógica o metodologías.

La tarea ardua que tiene un docente que a diario le exige desenvolverse a la altura de los medios tecnológicos y reformas de mallas curriculares lo que hace que estén obligadamente actualizados a la par de los conocimientos que surgen a cotidianamente propios para su crecimiento como docentes y para ser mejores proveedores de buenos mensajes.

Vaillant y Marcelo (2015) Las experiencias prácticas de enseñanza simbolizan un término predilecto para indagar el asunto de enseñanza y los educativos a comprometerse en preocuparse por este elemento pedagógico (pág. 54).

La formación de un docente determinara su capacidad de conocimiento, el mismo que impartirá en las aulas y en el entorno donde se desenvuelvan, también cuenta la capacidad de sus desempeños y habilidades con los que se proyectarse participación activa en la institución en la que presta sus servicios mostrando que su preparación como profesional no tiene límites y que está dispuesto a acaparar más conocimiento.

La definición de la variable Participación del docente: “es la intervención de personas o grupos en la discusión y toma de decisiones, que los afectan para el logro de determinados objetivos, donde tiene una participación decisoria, consultiva y activa”. (Velasco, 2000, citado en Obando, 2008, p. 91).

Como parte de las dimensiones tenemos a la Participación decisoria: De acuerdo a Velasco, (2000, citado en Obando 2008) es aquella que lleva a la toma de decisiones en las instituciones. Prevalece la calidad de la extensión corporativa de la formación, en que cada representante colabora en un método filosófico y un enfoque de propósito colectivo.

En el caso de la dimensión Participación consultiva: es el espacio donde se exponen las opiniones o puntos de vista antes la o las personas que están en condiciones de tomar la decisión en una institución. En los conflictos existe la apariencia de disconformidades interpersonal y surgen las discusiones en la ejecución de una labor (Velasco, 2000, citado en Obando 2008).

Así también tenemos la dimensión Participación activa: Es el espacio donde los integrantes de la institución intervienen de modo congruente, en el cumplimiento de las decisiones tomadas. Esta se manifiesta en la cultura organizacional, la propia cultura del docente y la autonomía profesional. (Velasco, 2000, citado en Obando 2008).

Por su parte, los cambios que una institución se emprende a realizar con el propósito de perfeccionar su figura institucional y estar a la par de las demás unidades educativas como es el caso de esta investigación, la unión y trabajo en equipo de los docentes y directivo es clave para el desarrollo de las estrategias planificadas, el orden en el cual se proceda será significativo para el crecimiento institucional. Estar encaminados a la misión de la entidad, poniendo en práctica los valores necesarios y adecuados para el desenvolvimiento de los colaboradores entre sí.

Para Sánchez y Pintado (2009) “La imagen corporativa se define como una memoria o forma intelectual que posee cada persona, constituida por un sinnúmero de particularidades concernientes a la sociedad, cada caracteres puede cambiar y concordar o no con la mezcla de condiciones excelentes a dicho sujeto” (pág. 18). IICA (2005) menciona que la imagen institucional es una instrucción oficial que se realiza de la organización, esto quiere decir que la imagen se tramita mediante la comunicación y la identidad organizacional comprometiendo el total de las conductas de la formación (pág. 8).

La imagen institucional, mantener una imagen armónica proyecta valores, maduras, y hasta proponerse una misión de las metas que desean cumplirse, lograr que una marca se posicione amerita muchos cambios en la comunicación de dicha institución, juegan un papel muy preponderante sus docentes y autoridades que son los formadores de dicho plantel y está en sus manos esa gran responsabilidad. La ardua tarea de transmitir mensajes y que una vez enviados lleguen de manera correcta sin ruido hará que los objetivos se materialicen de forma profesional y discreta.

Según Atehortúa, Bustamante y Valencia (2008) elaborar un sistema de gestión de la calidad conformado por aportaciones de todo el personal del organismo, afirmando su capacidad de competitividad conductual y técnica para alcanzar las metas”. Estos autores reconocen que hay responsabilidad de participación en todos sus integrantes de la Institución, ya que todos la conforman y son evaluados, resultado que recae en la institución en su consideración de buena o mala.

La tarea ardua que tiene un docente que a diario le exige desenvolverse a la altura de los medios tecnológicos y reformas de mallas curriculares lo que hace que estén obligadamente actualizados a la par de los conocimientos que surgen a cotidianamente propios para su crecimiento como docentes y para ser mejores proveedores de buenos mensajes.

Jiménez y Rodríguez (2007) Los valores constituyen el núcleo de toda cultura empresarial ya que definen el carácter fundamental de la organización y le crean un sentido de identidad. Delimitan el marco general de actuación y determinan la manera que piensan e interactúan los miembros de la organización (pág. 44).

El Ministerio de Educación del Ecuador (Mineduc), emite un Acuerdo Ministerial donde expide los Estándares Educativos, donde los administrativos de los planteles deben cumplir con la finalidad de mejorar la oferta y el servicio educativo, estos estándares son: Gestión Escolar, Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente que busca una educación de calidad, pero es contradictorio ya que al momento no existe un programa de formación continua u oferta de capacitación vigente para los docentes puedan acceder; ante esta problemática es importante que dentro de la institución educativa se fomente un programa de formación y acompañamiento docente con la finalidad de mejorar las prácticas educativas, ya que es contraproducente lo que ocurre en nuestra realidad, los docentes no buscan cursos de actualización o esperan que el Ministerio de Educación los convoquen, realidad que la última capacitación se dio en el año 2016 todos los docentes de país con la nueva reforma curricular vigente.

Posteriormente el Ministerio de Educación propone una reorganización a dichos estándares con la finalidad de que los actores educativos cumplan con los objetivos planteados en la Reforma Educativa, estos estándares permitirán a la comunidad educativa asumir competencias y responsabilidades para evidenciar resultados en las auditorías respectivas.

Así también Ríos (2009) indica que la imagen es: "la vinculación de afirmaciones y sociedades que tienen los administrativos que receptan comunicaciones directas o

indirectas de individuos, servicios, bienes, distintivos, compañías o establecimientos". Ríos (2009) extiende a la imagen como: "una adquisición de enfoque emotivo. Existiendo asuntos en que la lógica y material articule una imagen positiva o negativa, transformándose asuntos en dogmas y sociedades; y la imagen conformada es continuamente un asunto de emociones." En su indagación, Estrada y Olmedo (2008) lo definen como "un grupo de caracteres intelectuales que se presenta en público, brindando un mensaje donde la idea es visualizada por las personas que lo receptan, siendo un producto relativo no absoluto, asimismo lo puntualiza como un grupo de partes propicia de una sociedad, siendo trazada de manera estratégica a servicio de la misma, convirtiendo y promoviéndose al espectador.

Según Ríos (2009), La imagen institucional describe como un grupo de tareas expresivas que debe ejecutar una institución para formular su identidad y presentar una positiva popularidad representativa. El progreso de una imagen institucional positiva percibe: relaciones públicas, investigación, publicidad corporativa, conexión con la comunidad, así como estrategias para enfrentar el conflicto.

La dimensión de la variable es Relaciones con la comunidad. Causse (2009) manifiesta que la relación que tiene la institución educativa es con la comunidad debe estar establecida en buenos principios en mostrar una buena imagen, en tener una atención de calidad enmarcada a cubrir las demandas y necesidades existentes en la institución educativa, la relación debe estar expuesta en un marco de cordialidad y respeto para así mostrar una buena imagen a la comunidad educativa en general.

Nuestra segunda dimensión es la Investigación: Según Boshier y Yan, (2008, en Morales, 2010, p. 55) es, "una reflexión sobre la eficacia de lo que hacemos en cuanto docentes basada en datos obtenidos de los mismos alumnos". Descubrimiento de conocimientos Estrategias innovadoras Solución de problemas. Así también la dimensión de Publicidad corporativa Sierra (2016) indica que una publicidad corporativa está enfocada en mostrar una imagen institucional a la comunidad educativa en general a través de la implementación de diversas

estrategias o realización de campañas, las cuales dan a conocer la filosofía y visión institucional además de la proyección que muestra.

La definición de los autores claramente define la participación de los elementos activa, impulsa con sus acciones en la consecución de los objetivos, son parte importante del proceso. Así también dentro del problema de la investigación tenemos los problemas específicos.

Se justifica esta investigación por la necesidad de conocer la influencia en la asertividad en las relaciones interpersonales, buscando siempre las técnicas que logren mejorarlas y tener un grupo más consolidado de docentes cumpliendo con sus funciones dentro de su área laboral. De igual manera se busca constatar la dimensión de investigación y confirmar los estudios científicos en relación al tema. La imagen Institucional es un tema de gran importancia, ya que de su proyección depende de su demanda, y el concepto que la comunidad se haga de la misma. Así mismo conocer los elementos que confluyen en su edificación es gran relevancia, ya que de su conocimiento depende mejorarla, cambiarla o acrecentarla que es el fin de todas las instituciones crecer con una calificación positiva.

Toda hipótesis debe ser comprobada, por esa razón es la metodología de la investigación aplicada en este trabajo de campo, mismo que formula dos variables como son la participación del docente y la imagen institucional. De enfoque cualitativo al desarrollar conceptos desde pautas de datos investigados para responder a las hipótesis formuladas.

Se justifica así la investigación que brindará un aporte no solo a los docentes e institución, sino a otras entidades que podrán tomar decisiones basándose en los resultados generados de los resultados de esta investigación.

Después de realizar nuestro análisis teórico, se tiene como pregunta de investigación:

¿Cómo influye la participación del docente en la imagen institucional de la unidad educativa “Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez”, la Libertad?

Así también dentro del problema de la investigación tenemos los problemas específicos:

¿Cómo influye la dimensión participación decisoria del docente en la variable imagen institucional de la unidad educativa “Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez”, la Libertad?

¿Cómo influye la dimensión participación consultiva del docente en la variable imagen institucional de la unidad educativa “Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez”, la Libertad?

¿Cómo influye la dimensión participación activa del docente en la variable imagen institucional de la unidad educativa “Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez”, la Libertad?

Como Objetivo General se busca:

Determinar la influencia de la participación del docente en la imagen institucional de la Unidad educativa “Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez”, la Libertad-Santa Elena, 2019.

Entre los objetivos específicos tenemos:

Establecer la influencia de la dimensión participación decisoria del docente en la imagen institucional de la unidad educativa “Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez”, la Libertad - Santa Elena, 2019.

Establecer la influencia de la dimensión participación consultiva del docente en la imagen institucional de la Unidad educativa “Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez” de la Libertad-Santa Elena. 2019.

Establecer la influencia en la dimensión participación activa del docente en la imagen institucional de la Unidad educativa “Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez” de la Libertad-Santa Elena. 2019.

La hipótesis general de la investigación es:

H1: La participación del docente influye de manera significativa en la imagen institucional de la Unidad educativa “Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez” de la Libertad- Santa Elena, 2019.

Las hipótesis específicas son:

H2: La participación decisoria del docente influye significativamente en la imagen institucional de la Unidad educativa “Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez” de la Libertad-Santa Elena. 2019.

H3: La participación consultiva del docente influye significativamente en la Imagen institucional de la Unidad educativa “Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez” de la Libertad-Santa Elena. 2019.

H4: la Participación activa del docente influye significativamente en la imagen institucional de la Unidad educativa “Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez” de la Libertad-Santa Elena. 2019.

II. MÉTODO

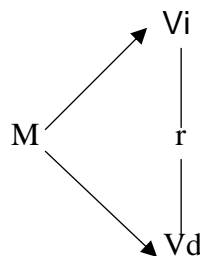
2.1. Tipo y Diseño de investigación

Este trabajo investigativo se enmarca en un diseño no experimental, descriptivo, correlacional – causal.

El objetivo de la investigación es no experimental, Balluerca (2014) “No se manipulan variables, se estudian dimensiones” (pág. 27) las variables no se manipulan, se miden, por eso la importancia del diseño del instrumento, que debe ser adecuado a la información que buscamos de las variables.

Según Vergara (2014) señala que el diseño consiste en describir las características de la población en estudio, lo cual se recaba en el instrumento diseñado para tal propósito (pag.8) Una vez más, se requiere de un instrumento apropiadamente diseñado que nos permite obtener los datos que nos permitan medir las variables señaladas.

Serrano (2010) El método descriptivo, que se orienta hacia el presente y actúa en los niveles de investigación aplicada y activa, intenta una observación sistemática, estudiando la realidad educativa (pág. 13). La autora nombrada determina que el método descriptivo nos lleva a observar el fenómeno y describir sus detalles sin alteración de lo observado.



Dónde:

M: Docentes de la Unidad Educativa “Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez”.

Vi: Participación del Docente.

Vd: Imagen Institucional.

R: Influencia de la variable Participación del docente en la variable Imagen institucional.

2.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de rendición
PARTICIPACIÓN DOCENTE	Participación del docente: “es la intervención de personas o grupos en la discusión y toma de decisiones, que los afectan para el logro de determinados objetivos, donde tiene una participación decisoria, consultiva y activa”. (Velasco, 2000, citado en Obando, 2008, p. 91)	La Participación del docente tiene 3 dimensiones divididas en: Participación Decisoria, Participación Consultiva, Participación activa. Estas dimensiones serán medidas en una escala de Likert con 5 niveles: (1) Nunca, (2) Pocas veces, (3) Rara vez, (4) Casi siempre, (5) Siempre	Participación decisoria	Aspectos Comunitarios	Ordinal
				Visión de Proyecto Institucional	
				Aspectos Ideológicos	
			Participación consultiva	Punto de Vista y Opiniones	
				Incompatibilidades Interpersonales	
				Debate para el cumplimiento de tareas.	
			Participación activa	Cultura Organizacional	
				Cultura de Personal Docente	
				Autonomía profesional	

Imagen institucional	<p>Según Ríos (2009), La imagen institucional refiere al conjunto de acciones comunicativas que debe realizar una organización para expresar su identidad y fincar una positiva reputación pública.</p> <p>El desarrollo de una positiva imagen institucional comprende: relaciones públicas, investigación, publicidad corporativa, relaciones con la comunidad, así como estrategias para enfrentar el conflicto.</p> <p><i>Elaborado por: La autora</i></p>	<p>La imagen institucional está conformada por 3 dimensiones divididas en Relación con la comunidad cuenta con 7 ítems, Investigación con 6 ítems, Publicidad Corporativa con 6 ítems.</p> <p>Estas dimensiones serán medidas en una escala de Likert con 5 niveles: (1) Nunca, (2) Pocas veces, (3) Rara vez, (4) Casi siempre, (5) Siempre.</p>	Relación con la comunidad	Atención	Ordinal
			Relación con la comunidad	Respeto	
			Relación con la comunidad	Necesidades	
			Investigación	Descubrimiento de conocimientos	
				Solución de problemas	
				Estrategias innovadoras	
			Publicidad corporativa	Campañas de difusión	
				Proyección institucional	
				Filosofía institucional	

2.3. Población y muestra

Población

Pérez (2014) Es un conjunto de elementos que cumplen determinadas características y por tales serán objeto de un estudio estadístico (pág. 249). La población del actual estudio está compuesta por son 20 docentes.

Muestra

Pérez (2014) se denomina muestra a un subconjunto de la población, en muchas ocasiones el número de elementos que componen la población es demasiado números para poder estudiar cada uno de ellos, en estos casos se utiliza la muestra (pág. 248). La muestra del actual estudio está compuesta 20 docentes, empleando el muestreo no probabilístico, dado que se seleccionó por la conveniencia del estudio, y como el número de la población es muy pequeña se convierte en la nuestra.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para Palella y Martins (2011) las técnicas de recolección de datos vienen a ser las diferentes maneras que se puede recoger la información, utilizándose entre las más comunes, la encuesta, pruebas o test, entrevista, la técnica de observación (pág. 115). En nuestro caso se utilizó la técnica de la encuesta.

La encuesta: Viene a ser una técnica dirigida para el recojo de datos de un grupo de personas, que puede ser amplio, ya que éstas pueden responder en forma anónima y por escrito. En este sentido, y de acuerdo a estas ventajas, en esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta. (Palella y Martins, 2012, pag. 123).

El cuestionario: Es el instrumento de la técnica de la encuesta, el mismo que está conformado por un conjunto de ítems que será elaborado de manera sencilla y entendible, las mismas que pueden ser abiertas, semi abiertas o cerrada, de acuerdo al diseño asumido (Palella & Martins, 2012, pág. 131). En nuestro caso, el cuestionario estuvo elaborado con opciones de respuesta cerradas.

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

Validez

Es el nivel o calidad de la medición que un instrumento mide lo que debe medir. (Monje, 2011 p. 165) En este sentido, para garantizar dicha validez, el instrumento se debe elaborar una vez que se tiene muy claro las definiciones de sus variables, dimensiones e indicadores. En nuestro caso, la validación del instrumento fue realizado mediante el juicio de expertos, para la validez de contenido, utilizando la matriz facilitada por el docente del curso. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) esta validez tiene que ver con el nivel en que el instrumento presenta el contenido teórico científico de lo que está midiendo.

Confiabilidad.

La confiabilidad de un instrumento de medición es al grado en que la aplicación en dos ocasiones a la misma persona u objeto se alcanza iguales resultados; (Palella y Martins 2012, pág. 165); en este sentido, el método de consistencia interna es el camino más habitual para estimar la fiabilidad de pruebas, escalas o test, cuando se utilizan conjuntos de ítems o reactivos que se espera midan el mismo atributo o campo de contenido. Entre los coeficientes conocidos, el Alfa de Cronbach es el más utilizado, con el cálculo de caso de datos no binarios. En nuestro estudio, se aplicó una prueba piloto a cinco sujetos, de la escuela Fátima, por tener características similares a nuestra muestra, obteniéndose un alfa de Cronbach de 0,845 con 26 ítems, considerándose como alto, por lo tanto, el instrumento tiene un alto nivel de confiabilidad de consistencia interna, siendo apto para ser aplicado.

2.5. Procedimiento

Para el desarrollo del estudio, se realizaron las coordinaciones previas con la directora de la Institución educativa, lo cual, con su conocimiento, se pasó a

comunica a las estudiantes el propósito del estudio. Una vez elaborado el instrumento, validado y luego de obtener la confiabilidad del mismo, se procedió a aplicar a los docentes. Se aplicó el cuestionario a los docentes de inicial, básica y bachillerato, quienes de manera voluntaria aceptaron responder. Se explicó en qué consistía la encuesta y procedieron a su desarrollo. Después de haber concluido, se recogió la encuesta y se procedió a la organización, seriación, y vaciado de los datos a una tabla Excel, para luego ser llevados al programa estadístico IBM-SPSS statistics 22.

2.6. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos, éstos fueron organizados en tablas de frecuencias, que permita identificar el nivel de logro que tenían los docentes, así mismo se determinará la relación entre ellas utilizando estadística inferencial aplicada, para posteriormente elaborar tablas comparativas, para encontrar la diferencia entre éstas. Para las pruebas de hipótesis se utilizó los estadísticos descriptivos que permitieron ubicar en qué nivel. Para establecer el efecto de la estrategia, se sometieron los datos a la prueba, para datos relacionados, lo que permitió establecer las diferencias significativas entre las medias, teniendo como referente teórico estadístico, que el valor mayor aceptable es 0,05 para declarar dicha significatividad. Estos resultados se utilizaron para arribar a las conclusiones y luego elaborar las respectivas sugerencias o recomendaciones.

2.7. Aspectos éticos

Entre las consideraciones éticas, se ha tenido en cuenta la autorización de la autoridad competente, luego se informó a los docentes sobre el trabajo que se iba a realizar, contándose con la aprobación de todos ellos, dándoles la opción que quien no deseara participar era libre de escoger, sin que tenga ninguna consecuencia negativa. Se conservó la privacidad de la información, y las participaciones fueron voluntarias. El resultado del estudio se informará a la directora Unidad Educativa Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez, para que tome las medidas que ella crea conveniente.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

Objetivo general

Determinar la influencia de la participación docente en la imagen institucional de la Unidad educativa Dr. Juan Dagoberto Montenegro”, de la Libertad-Santa Elena, 2019.

Tabla 1: Influencia de la participación del docente para mejorar la imagen institucional.

	Imagen institucional							
	NIVELES		MEDIO		ALTO		TOTAL	
Participación del docente		FI	%	FI	%	FI	%	
	MEDIO	0	0,0%	1	5,0 %	1	5,0 %	
	ALTO	1	5,0 %	18	90,0 %	19	95,0%	
	TOTAL	1	5,0%	19	95,0 %	20	100%	

Elaboración propia

Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez.



Figura 1: Influencia de la participación del docente para mejorar la imagen institucional.

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 1 indica que el 5 % (1) de los docentes concuerdan en valorar en el nivel medio la participación activa del docente en el mejoramiento de la imagen institucional. Por otro lado, el 95% (19) de los participantes calificaron en el nivel alto la participación del docente en el mejoramiento de la imagen institucional.

Objetivos específicos

Establecer la influencia de la Participación Decisoria docente en la imagen institucional de la Unidad educativa de la Libertad-Santa Elena. 2019.

Tabla 2: Influencia de la Participación Decisoria del docente para mejorar la imagen institucional.

	imagen institucional						
		MEDIO		ALTO		TOTAL	
participación Decisoria	NIVELES	FI	%	FI	%	FI	%
	MEDIO	0	0,0%	6	30,0 %	6	30,0 %
	ALTO	1	5,0 %	13	65,0 %	14	70,0%
	TOTAL	1	5,0%	19	95,0 %	20	100%

Elaboración propia

Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez.

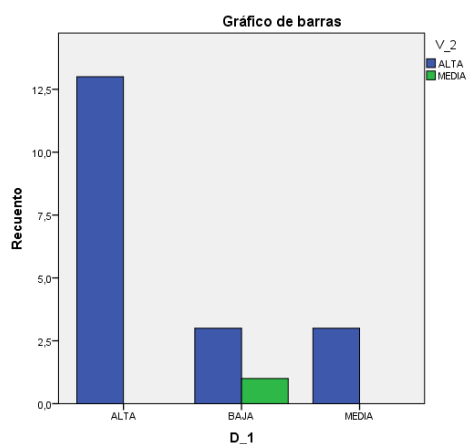


Figura 2: Influencia de la Participación Decisoria del docente para mejorar la imagen institucional.

Elaboración propia

Interpretacion

La tabla 2 indica que el 30 % (6) de los docentes concuerdan en valorar en el nivel medio la participación Decisoria del docente en el mejoramiento de la imagen institucional De la misma manera los participantes manifestaron que el 70% (14) de los participantes calificaron en el nivel alto la participación Decisoria del docente en el mejoramiento de la imagen institucional.

Establecer la influencia de la Participación consultiva del docente en la imagen institucional de la Unidad educativa de la Libertad-Santa Elena. 2019.

Tabla 3: Influencia de la Participación Consultiva del docente para mejorar la imagen institucional.

	imagen institucional						
		MEDIO		ALTO		TOTAL	
participación consultiva	NIVELES	FI	%	FI	%	FI	%
	MEDIO	1	5,0%	2	10,0 %	3	15,0 %
	ALTO	0	0,0 %	17	85,0 %	17	85,0 %
	TOTAL	1	5,0%	19	95,0 %	20	100%

Elaboración propia

Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez.



Figura 3: Influencia de la Participación Consultiva del docente para mejorar la imagen institucional.

Elaboración propia

Interpretacion

La tabla 3 indica que el 15 % (3) de los docentes coinciden en evaluar en el nivel medio la participación consultiva del docente y su influencia de la imagen institucional. De la misma manera los participantes manifestaron que el 85% (19) de los participantes calificaron en el nivel alto la participación consultiva del docente en el mejoramiento de la imagen institucional.

Establecer la influencia de la Participación activa en la imagen institucional de la Unidad educativa Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez.

Tabla 4: Influencia de la Participación activa del docente para mejorar la imagen institucional.

	Imagen Institucional						
	NIVELES	MEDIO		ALTO		TOTAL	
Participación activa		FI	%FI	FI	%FI	FI	%
	MEDIO	0	0,0%	0	0,0 %	0	0,0 %
	ALTO	1	5,0 %	19	95,0 %	20	100 %
TOTAL	1	5,0%	19	95,0 %	20	100%	

Elaboración propia

Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez.

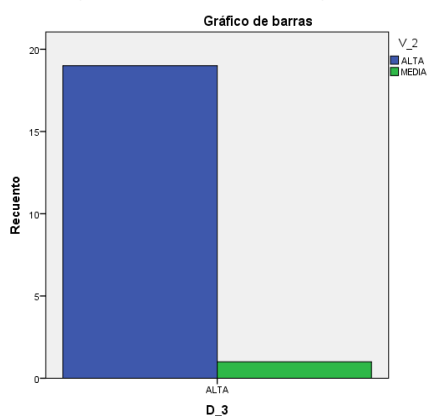


Figura 4: Influencia de la Participación activa del docente para mejorar la imagen institucional.

Elaboración propia

Interpretacion

La tabla 4 indica que el 100% (20) de los participantes calificaron en el nivel alto la participación consultiva del docente en el mejoramiento de la imagen institucional.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ha: La participación del docente influye significativamente en la imagen institucional de la Unidad educativa Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez de la Libertad- Santa Elena, 2019.

Ho: La participación del docente no influye significativamente en la imagen institucional de la Unidad educativa “Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez” de la Libertad- Santa Elena, 2019.

Tabla 5: Influencia de la participación del docente en el mejoramiento de la imagen institucional de la Unidad Educativa Dr. Juan Dagoberto Montenegro.

			Participación docente	Imagen institucional
Rho spearman	1	Coeficiente de relación	1,000	0,766
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	20	20
	2	Coeficiente de relación	0,766	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	20	

Elaboración propia

Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez.

Interpretación

La tabla 5 muestra los resultados aplicando el coeficiente de Spearman, con un $Rho = 0,766$ se conoció que el nivel de influencia es alto y con un nivel de confianza del 95%, el nivel de significación obtenido $P = 0,000$ fue menor al establecido por el margen de error ($0,000 < 0,05$), por lo que se procede a aceptar la hipótesis de la investigación que indica que la participación del docente influye en el mejoramiento de la imagen institucional de la Unidad educativa Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez.

H_{aE1} : La participación decisoria del docente influye significativamente en la imagen institucional de la Unidad educativa Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez de la Libertad-Santa Elena, 2019.

H_{0E1} : La participación decisoria del docente no influye significativamente en la imagen institucional de la Unidad educativa Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez de la Libertad-Santa Elena, 2019.

Tabla 6: Influencia de la participación decisoria en el mejoramiento de la imagen institucional de la Unidad Educativa Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez.

			Participación docente	Imagen institucional
Rho spearman	1	Coeficiente de relación	1,000	0,622
		Sig. (bilateral)		0,03
		n	20	20
	2	Coeficiente de relación	0,622	1,000
		Sig. (bilateral)	0,03	
		n	20	

Elaboración propia

Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez.

Interpretación

La tabla 6 muestra los resultados aplicando el coeficiente de Spearman, con un $Rho = 0,622$ se conoció que el nivel de influencia es alto y con un nivel de confianza del 95%, el nivel de significación obtenido $P = 0,03$ fue menor al establecido por el margen de error ($0,03 < 0,05$), por lo que se procede a aceptar la hipótesis de la investigación que indica que la participación decisoria influye en el mejoramiento de la imagen institucional de la Unidad educativa Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez.

H_{aE2} : La participación consultiva del docente influye significativamente en la imagen institucional de la Unidad educativa “Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez” de la Libertad-Santa Elena. 2019.

H_{0E2} : La participación consultiva del docente no influye significativamente en la imagen institucional de la Unidad educativa “Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez” de la Libertad-Santa Elena. 2019.

Tabla 7: Influencia de la Participación Consultiva en la Imagen Institucional de la Unidad Educativa Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez.

			Participación consultiva	Imagen institucional
Rho spearman	1	Coeficiente de relación	1,000	0,650
		Sig. (bilateral)		0,02
		N	20	20
	2	Coeficiente de relación	0,650	1,000
		Sig. (bilateral)	0,02	
		N	20	

Elaboración propia

Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez.

Interpretación

La tabla 7 muestra los resultados aplicando el coeficiente de Spearman, con un $Rho = 0,650$ se conoció que el nivel de influencia es alto y con un nivel de confianza del 95%, el nivel de significación obtenido $P = 0,02$ fue menor al establecido por el margen de error ($0,02 < 0,05$), por lo que se procede a aceptar la hipótesis de la investigación que indica que la participación consultiva influye en el mejoramiento de la imagen institucional de la Unidad educativa Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez.

H_{aE3} : La participación activa del docente influye significativamente en la imagen institucional de la Unidad educativa “Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez” de la Libertad-Santa Elena. 2019.

H_{0E3} : La participación activa del docente no influye significativamente en la imagen institucional de la Unidad educativa “Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez” de la Libertad-Santa Elena. 2019.

Tabla 8: Influencia de la Participación Activa en la Imagen Institucional de la Unidad Educativa Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez.

			Participación activa	Imagen institucional
Rho spearman	1	Coeficiente de relación	1,000	-0,397
		Sig. (bilateral)		0,083
		n	30	30
	2	Coeficiente de relación	-0,397	1,000
		Sig. (bilateral)	0,083	
		n	30	

Elaboración propia

Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez.

Interpretación

La tabla 8 muestra los resultados aplicando el coeficiente de Spearman, con un $Rho = -0,397$ se conoció que no existe influencia y con un nivel de confianza del 95%, el nivel de significación obtenido $P = 0,083$ fue mayor al establecido por el margen de error ($0,083 > 0,05$), por lo que se procede a aceptar la hipótesis nula de la investigación que indica que la Participación Activa no influye en el mejoramiento de la Imagen Institucional de la Unidad educativa Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general planteado en la investigación fue determinar la influencia de la participación del docente en la imagen institucional de la Unidad educativa de la Libertad-Santa Elena. 2019, los resultados que se obtuvieron fueron que el 95% de las personas determinaron como alto el nivel de influencia de la participación del docente en la imagen institucional y el 5 % determinaron como medio el nivel de influencia de la participación del docente en la imagen institucional lo cual respalda lo que dice Velasco, (2000) sobre la Participación del docente: “es la intervención de personas o grupos en la discusión y toma de decisiones, que los afectan para el logro de determinados objetivos, donde tiene una participación decisoria, consultiva y activa”. Además, se determina que si hay una influencia directa de la variable participación del docente en la imagen institucional de la Unidad educativa de la Libertad-Santa Elena. 2019 de acuerdo a los datos nivel de significación obtenido (0,000) fue menor al establecido para la investigación ($p < 0,05$), mientras que el coeficiente rho (0,766).

Los resultados del objetivo específico n.- 1 indican que el 30 % (6) de los docentes coinciden en evaluar en el nivel medio la participación Decisoria del docente de la influencia en la imagen institucional y el 70% (14) de los participantes calificaron en el nivel alto la participación Decisoria del docente en el mejoramiento de la imagen institucional resultado que coincide con lo que dice Velasco, (2000, citado en Obando 2008) que la participación decisoria es aquella que lleva a la toma de decisiones en las instituciones. Resalta la importancia de la dimensión comunitaria de la organización, donde todos los miembros comparten un sistema ideológico y una visión de proyecto institucional Los resultados del objetivo específico n.- 2 indican que el 15 % (3) de los docentes coinciden en evaluar en el nivel medio la participación consultiva del docente en la influencia de la imagen institucional y el 85% (17) de los participantes calificaron en el nivel alto la participación consultiva del docente en la influencia de la imagen institucional resultado que respalda lo que dice (Velasco, 2000) quien indica que la participación consultiva es el espacio donde se exponen las opiniones o puntos de vista antes la o las personas que

están en condiciones de tomar la decisión en una institución. En los conflictos se da la presencia de incompatibilidades interpersonales y aparecen las controversias sobre cómo llevar a cabo una tarea.

Los resultados del objetivo específico n.- 3 indican que el 5,0% (1) de los docentes coinciden en evaluar en el nivel medio la participación activa del docente en la influencia de la imagen institucional y que el 95% (19) de los participantes calificaron en el nivel alto la participación del docente en la influencia de la imagen institucional resultado que respalda lo que indica (Velasco, 2000, citado en Obando 2008) quien define a la participación activa como el espacio donde los integrantes de la institución intervienen de modo congruente, en el cumplimiento de las decisiones tomadas. Esta se manifiesta en la cultura organizacional, la propia cultura del docente y la autonomía profesional.

V. CONCLUSIONES

La participación del docente influye en la imagen institucional de la Unidad educativa de la Libertad-Santa Elena. 2019, de acuerdo a los datos determinados: nivel de significación obtenido (0,00) fue menor al establecido para la investigación ($p < 0,05$), mientras que el coeficiente rho (0,766).

La participación decisoria influye en el mejoramiento de la imagen institucional de la Unidad educativa de la Libertad-Santa Elena 2019, de acuerdo a los datos establecidos: nivel de significación obtenido (0,03) fue menor al establecido para la investigación ($p < 0,05$), mientras que el coeficiente rho (0,622).

La participación consultiva influye en el mejoramiento de la imagen institucional de la Unidad educativa de la Libertad-Santa Elena. De acuerdo a los datos establecidos: nivel de significación obtenido (0,02) fue menor al establecido para la investigación ($p < 0,05$), mientras que el coeficiente rho (0,650).

La participación activa no influye en el mejoramiento de la imagen institucional de la Unidad educativa de la Libertad-Santa Elena. 2019 según los datos obtenidos: nivel de significación obtenido (0,083) fue mayor al establecido para la investigación ($p < 0,05$), mientras que el coeficiente rho (0,397).

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados plasmados en el objetivo general se recomienda plantear espacios para que los docentes puedan participar activamente dentro de la institución educativa, tomar en cuenta respaldar en cada uno de los proyectos que planteen en beneficio de la institución educativa.

Con respecto a la dimensión participación decisoria se recomienda que la institución educativa tome en cuenta a los docentes y que participen en cada una de las sesiones de trabajo, capacitaciones o reuniones de planificación, de modo que sean personas de apoyo y así velar juntos por el crecimiento institucional.

Lo que corresponde a la dimensión participación consultiva se recomienda planificar reuniones o sesiones de trabajo para evaluar el nivel de crecimiento que está teniendo la institución educativa, además para realizar un diagnóstico y determinar junto con el personal docentes las diversas necesidades que hay dentro del plantel educativo.

REFERENCIAS

- Aguilar, j. (2003). *La gestion del cambio*. España: ARIEL s.a.
- Betancourt, A. M. (2007). *El taller educativo*. Bogotá: Magisterio.
- Cántaro, Y. (2012). *Realidad Aumentada y Educación. La experiencia de un nuevo servicio en bibliotecas*. Obtenido de Infotecarios: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:UIRTVoR-Xc0J:www.infotecarios.com/realidad-aumentada-y-educacion-la-experiencia-de-un-nuevo-servicio-en-bibliotecas-i/+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec>
- Cañarte, L., Moreira, C., Baque, M., & Cantos, M. (2018). El comportamiento organizacional en su entorno hacia la actitud y conducta del ser humano para lograr ventaja competitiva en el desempeño laboral. *Revista Científico-Académica Multidisciplinaria*. ISSN: 2550-682X, pp 23-37.
- Cervera, R. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. Madrid, España: Universidad Complutense.
- Chunqing, X. (2018). The effects of competition teaching on the motivation of the high school students. *International Conference on Advances in Social Sciences and Sustainable Development (ASSSD 2018)*. ISSN 2352-5398, pp 12-28.
- De León, T., & Rodriguez, R. (2015). The effect of vocational guidance in the career choice. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*. ISSN 1665-7527, 5(13), pp 45-58.
- Dean, M., Harwood, R., & Kasari, C. (2017). Gender differences in the social behaviors of girls and boys. *SAGE Journals*, pp 23-29.
- Del Moral, E., Villalustre, L., & Neira, M. (2018). Percepción docente del desarrollo emocional y creativo de los escolares . *Educación XX1*. ISSN: 1139-613X, 21(1), pp 345-374.
- Ding, C., & Hershberger, S. (2002). Assessing content validity and content equivalence using structural equation modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 9(2), pp 283-297.
- Emilio López; Marta Ruiz. (2009). *Derechos Humanos y Educación*. Madrid: Ediciones Nacional.

- FEDERICO Atehortua, r. b. (2008). *sistema de gestion integral*. antioquia: universidad de antioquia.
- Gómez, M. (2014). *Introducción a la Metodología*. Córdoba: Brujas.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). Mexico: McGRAW-HILL / Interamericana editores, S.A. DE C.V.
- IICA. (2015). *La Proyeccion de una Nueva Imagen Institucional*.
- LUEZA, J. M. (2016). *comunicacion estrategica diseño d ela identidad corporativa*. mexico.
- Manes, j. m. (2004). *marketing para intitucion educativa*. mexico.
- Marcelo, D. V. (2015). *el ABC Y D de la formacion del docente*. madrid: narcea S.A.
- Martinez Ivan, G. v. (2016). *desempeño docente y la calidad educativa*. ximhai.
- montenegro, i. a. (2003). *evaluacion de desempeño docente*.
- Nekane Balluerka; Ana Vergara. (2014). *Diseño de Investigación Experimental*. Madrid: Prentice Hall.
- Parella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas, Venezuelas: Fedupel.
- Pérez, G. (2010). *Modelos de investigación cualitativa en educación social*. Madrid: Narcea.
- ramirez fanny, s. m. (2015). *la identidad corporativa negotium*.
- Riquelme. (2016). *practica pedagogica en contexto mapuche*.
- Rodriguez, a. i. (2007). *comunicacion e imagen corporativa*. UOC.

ANEXOS

Anexo 1: Consentimiento

La Libertad, 29 de octubre del 2019

Para: Lic. Mariana Montenegro de Quezada.
Rectora de la Unidad Educativa “Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez.”

De: Profesora Recalde Valencia María Alexandra.
Docente de la Institución Educativa

Asunto: Solicitud –carta de consentimiento y autorización.

De mis consideraciones,

Estimada señora Rectora, reciba usted un cordial saludo y por medio del presente solicito el respectivo permiso para poder llevar a cabo todas las actividades programadas por la Universidad César Vallejo-Perú, Programa de Educación e Idiomas, Maestría en Administración de la Educación, período 2019-2020. Con la finalidad de realizar un cuestionario docente y para la elaboración del Trabajo Fin de Máster.


La tarea fundamental:

1. Realizar un cuestionario a los docentes de la Unidad Educativa.

Toda la información obtenida será utilizada únicamente con fines académicos y me comprometo a mantener el anonimato y confidencialidad de los datos.

Así, para que quede constancia de que ha sido informada del procedimiento, de las condiciones de participación y que usted está dispuesta a autorizar al docente para realizar cada una de las tareas, por favor firme donde corresponda.

En La Libertad, a los **29 días del mes de octubre del 2019**, yo **Mariana Montenegro de Quezada** con número de cédula identidad **0915662795** Rectora de la Unidad educativa “Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez jornada matutina, autorizó a la profesora Recalde Valencia María Alexandra, a realizar todas aquellas tareas necesarias en el establecimiento educativo que estén relacionados con su formación docente en el programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo.



Firma



Firma

Anexo 2: Instrumento de participación del Docente



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

ESTIMADO COLEGAS:

Reciba un afectuoso saludo, el siguiente cuestionario tiene como objetivo fundamental determinar la influencia de la participación del Docente en la Imagen Institucional de la Unidad Educativa Dr. “Juan Dagoberto Montenegro”, la Libertad, Santa Elena, 2019. La encuesta será anónima y la información que se obtenga será confidencial, por lo que se sugiere contestar con suma sinceridad. Valorar con una (X) el recuadro que corresponda.

Muchas Gracias por su aporte.

Sexo: Masculino ()

Femenino ()

Los valores son los siguientes:

5: Siempre

4: Casi siempre

3: Rara vez

2: Pocas Veces

1:

Nunca

N°	Ítems	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 Rara vez	4 Casi siempre	5 Siempre
1.	¿Los docentes son invitados por la comunidad para participar en acciones comunales?					
2.	¿Se convoca a los docentes a participar de las actividades que la Unidad Educativa planifica para el año?					
3.	¿La institución tiene y hace un análisis de sus principios ideológicos y axiológicos					
4.	¿Los docentes participan en la revisión de la axiología de la institución educativa?					
5.	¿Se tiene en cuenta las propuestas de los docentes sobre los principios ideológicos que debe regirse en la Unidad educativa?					
6.	¿Los docentes están comprometidos con la ideología institucional sin vincularlo a política partidaria?					
7.	¿Los docentes son invitados a participar de la elaboración y revisión de la visión institucional					

8.	¿La visión de la institución educativa recoge las opiniones y aspiraciones de los docentes?				
9.	¿Los docentes pueden plantear sus opiniones en las sesiones con los directivos?				
10.	¿La opinión de los docentes es respetada y tomada en cuenta por parte de las autoridades?				
11.	¿Los directivos valoran los aportes que pueden brindar los docentes para el crecimiento institucional?				
12.	¿Las incompatibilidades interpersonales los directivos lo tratan entre los implicados directos para que no afecte la institución?				
13.	¿Las controversias para el desarrollo de una tarea es tratado de manera participativa por los directivos y docentes?				
14.	¿Se crean conflictos en las reuniones por las diferencias de criterios para llevar a cabo una tarea?				
15.	¿El docente es responsable en el cumplimiento de sus obligaciones?				
16.	¿El docente fomenta una cultura de responsabilidad y cumplimiento de sus tareas encomendadas?				
17.	¿El docente trabaja acorde a lo presentado en sus planificaciones?				
18.	¿El docente plantea estrategias innovadoras para mejorar las relaciones dentro de la unidad educativa?				
19.	¿La comunidad educativa tiene la oportunidad de participar en el cumplimiento de la toma de decisiones?				
20.	¿El trabajo de los docentes se realiza acorde a la cultura organizacional que proyecta la institución educativa?				

21.	¿El docente demuestra una cultura de respeto en la comunidad educativa?				
22.	¿El docente motiva con su ejemplo a tener buenos hábitos a sus estudiantes?				
23.	¿El docente demuestra su cultura en su capacidad para tomar decisiones adecuadas?				
24.	¿Los directivos respetan la autonomía profesional del docente en el aula?				
25.	¿El docente tiene autonomía profesional en la selección, organización y ejecución de recursos y estrategias en su aula?				
26.	¿La institución educativa respalda las actividades que plantea el docente para solucionar los problemas que se presentan?				

Anexo 3: Instrumento de Imagen Institucional



ESCUELA DE POSGRADO

Encuesta para medir la Imagen Institucional

ESTIMADO COLEGAS:

Reciba un afectuoso saludo, el siguiente cuestionario tiene como objetivo fundamental determinar la influencia de la participación del Docente en la Imagen Institucional de la Unidad Educativa Dr. “Juan Dagoberto Montenegro”, la Libertad, Santa Elena, 2019. La encuesta será anónima y la información que se obtenga será confidencial, por lo que se sugiere contestar con suma sinceridad. Valorar con una (X) el recuadro que corresponda.

Muchas Gracias por su aporte.

Sexo: Masculino ()

Femenino ()

Los valores son los siguientes:

5: Siempre

4: Casi siempre

3: Rara vez

2: Pocas Veces

1: Nunca

Nº	Ítems	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 Rara vez	4 Casi siempre	5 Siempre
1.	¿La institución educativa brinda una atención adecuada a la comunidad en general?					
2.	¿Se brinda todas facilidades para atender a las peticiones de la comunidad educativa?					
3.	¿La institución educativa se preocupa por las necesidades que se presenta la comunidad?					
4.	¿Los directivos se preocupan por atender las diversas demandas que exige la comunidad educativa?					
5.	¿El personal que labora en la institución educativa atiende con cordialidad y respeto a la comunidad en general?					
6.	¿El personal de la Institución educativa atiende a todos por igual sin hacer discriminaciones?					
7.	¿La institución educativa se preocupa en poder brindar un servicio que tiene con principios o ideales de respeto?					
8.	¿La institución educativa es reconocida por innovar la construcción del conocimiento en conjunto con las experiencias de los estudiantes?					

9.	¿El docente es reconocido por investigar sobre proyectos educativos enfocados en el aprendizaje por descubrimiento?					
10.	¿Los docentes investigan y emplean estrategias innovadoras para el proceso de enseñanza aprendizaje?					
11.	¿Con que frecuencia la institución educativa capacita a los docentes con estrategias innovadoras para mejorar el aprendizaje?					
12.	¿Los docentes realizan investigaciones para solucionar problemas que atentan contra la imagen institucional?					
13.	¿El docente plantea proyectos de investigación enfocados en la solución de los problemas presentados en su aula?					
14.	¿La institución educativa promueve campañas para dar a conocer los servicios educativos que oferta?					
15.	¿La Institución educativa difunde los logros alcanzados en la parte académica y administrativa?					
16.	¿La institución educativa mantiene una imagen institucional enfocada en una filosofía basada en la práctica de valores?					
17.	¿La filosofía institucional influye en la imagen que proyecta la institución educativa?					
18.	¿La institución educativa maneja una proyección de crecimiento basados en valores y en el aprendizaje?					
19.	¿El personal docente se compromete a contribuir al cumplimiento de la proyección institucional establecida?					

VALORACIÓN: Escala de actitud

Siempre (5)

Casi siempre (4)

Rara vez (3)

Pocas Veces (2)

Nunca (1)

Anexo 4: Ficha técnica del instrumento

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO PARTICIPACIÓN DEL DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL CANTÓN LA LIBERTAD, 2019

I.- DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica:** Encuesta
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
3. **Lugar:** Unidad Educativa Dr. “Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez”
4. **Forma de aplicación:** Dirigida
5. **Fecha de aplicación:** 2019
6. **Administración:** Docentes
7. **Tiempo de aplicación:** 15 minutos

II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO

El instrumento tiene como objetivo principal identificar las características de la participación docente en la Unidad Educativa Dr. “Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez” del cantón La Libertad, 2019.

III.- DIMENSIONES E INDICADORES

Participación Decisoria

1. Aspectos Comunitarios
2. Aspectos Ideológicos
3. Visión de Proyecto Institucional

Participación Consultiva

4. Punto de Vista y Opiniones
5. Incompatibilidades Interpersonales
6. Debate para el cumplimiento de tareas

Participación Activa

7. Cultura Organizacional
8. Cultura de Personal Docente

9. Autonomía Profesional

Relaciones con la Comunidad

- 10. Atención
- 11. Necesidades
- 12. Respeto

Investigación

- 13. Descubrimiento de Conocimientos
- 14. Estrategias Innovadoras
- 15. Solución de Problemas

Publicidad Corporativa

- 16. Campaña de Difusión
- 17. Filosofía Institucional
- 18. Proyección Institucional

IV.- INSTRUCCIONES

1. El cuestionario para investigar la Influencia de la Participación del Docente en la Imagen Institucional de la Unidad Educativa “Dr. Juan Dagoberto Montenegro Rodríguez”, La Libertad, Santa Elena, 2019, consta de 45 ítems, de los cuales 8 corresponden a la dimensión Aspectos Comunitarios, 9 a la dimensión Participación Consultiva, 9 a la dimensión Participación Activa, 7 a la dimensión Relaciones con la Comunidad, 6 a la dimensión Investigación, 6 a la dimensión Publicidad Corporativa.

2. El cuestionario ha sido preparado tomando como referencia la escala de Likert, con cinco alternativas de respuesta: Siempre, Casi Siempre, Rara vez, Pocas Veces y Nunca, atribuyéndoles valores de 5 a 1, de acuerdo a las siguientes pautas:

1: Nunca = Cuando la afirmación no corresponde ni en lo mínimo.

2: Pocas Veces = Cuando la afirmación corresponde a lo mínimo propuesto.

3: Rara Vez = Cuando la afirmación en algo corresponde, aunque no a lo que está propuesto.

4: Casi siempre = Cuando la afirmación corresponde casi a lo que está propuesto.

5: Siempre = Cuando la afirmación corresponde tal como está propuesto.

El nivel de la participación docente de acuerdo a los docentes, se califica como:

1. Inadecuada
2. Poco Aceptable
3. Aceptable

Rangos

Los rangos, se medirán teniendo en cuenta Valor mínimo – Valor máximo, sobre los 3 niveles descritos.

V.- MATERIALES

Los materiales que se utilizan son papel, lápices, esferográficos y borrador

VI.-CALIFICACIÓN:

Escala de la calificación general de la gestión del directivo y de sus dimensiones

Dimensiones	No. Ítems	Inadecuada	Poco Aceptable	Aceptable
Participación decisoria	8	8 - 17	18 - 27	29 – 36
Participación consultiva	9	9 - 17	18 - 25	26 – 33
Participación activa	9	9 - 117	18 - 25	26 – 33
PARTICIPACIÓN DOCENTE	26	26 - 55	56 - 85	86 – 114

Anexo 5: Validación del instrumento

NOMBRE DEL PROGRAMA: PARTICIPACIÓN DEL DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL

NOMBRE Y APELLIDOS DEL (LA) MAESTRISTA:

Br. María Alexandra Recalde Valencia

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61-80				Excelente 81-100							
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100				
1.	NOMBRE DEL PROGRAMA: El título del programa posibilita entender y comprender el problema existente.																			85					
2.	PROBLEMÁTICA DETECTADA: Describe claramente el problema y sus variables causales.																								75
3.	FUNDAMENTACIÓN: La fundamentación explica porque es necesario realizar el programa.																								80
4.	OBJETIVO GENERAL: Están formulados con claridad y precisión.																								80
5.	Están escritos en verbo infinitivo y expresa la intención del investigador de resolver el problema.																								80
6.	Deben contener las unidades de análisis y las mismas variables del proyecto de estudio.																								75
7.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Están escritos en verbo infinitivo.																								80
8.	Describe las acciones que dan cumplimiento al objetivo general.																								75
9.	COBERTURA O POBLACIÓN DESTINATARIA: Comprende la cantidad de beneficiarios en mínimo y máximo.																								80
10.	EN CUANTO A LOS AGENTES RESPONSABLES: Precisa con claridad al personal directo e indirecto que se beneficiará del programa.																								80

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61-80				Excelente 81-100			
	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
11. EN CUANTO A LA ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA: Existe armonía lógica entre la conceptualización del programa y las expectativas del logro que persigue.															80					
12. EN CUANTO A A LOS CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS: Existe coherencia entre los contenidos, actividades y tiempo previsto para el logro del objetivo general.															80					
13. EN CUANTO A LA ESTRATEGIA: Precisa las acciones secuenciales a desarrollar.															80					
14. EN CUANTO A LA METODOLOGÍA: Expresa y detalla el posicionamiento teórico del programa.															80					
15. EN CUANTO A LOS MEDIOS Y MATERIALES: Comprende la utilización logística y los elementos físicos a utilizar.														75						
16. EN CUANTO A LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN: Enuncia de manera clara y comunicable el desarrollo educativo deseable al cual se debe llegar al finalizar el programa.														75						
17. EN CUANTO A LA BIBLIOGRAFÍA: Especifica siguiendo normas APA la literatura utilizada para el desarrollo de las actividades que describe el programa.														75						
18. EN CUANTO AL ASPECTO GLOBAL: Existe armonía lógica entre la naturaleza del programa, objetivos y contenidos.															78					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe el programa. Deberá colocar la calificación que crea adecuada a las diferentes proposiciones.

SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

CALIFICACIÓN: 78

FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO:
Dr. Ana Melva Vargas Farias

FIRMA DEL EVALUADOR(A)

Ana Melva Vargas Farias

LUGAR: Piura **FECHA:**

Dra. Ana M. Vargas Fari-
Área de Investigación
Docente

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

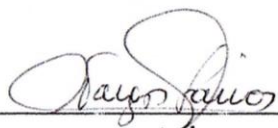
TÍTULO DE LA TESIS: Participación del Docente y su Influencia en la Imagen Institucional de una Unidad Educativa del cantón La Libertad, 2019

Ec:

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Nunca	Pocas veces	A rara vez	Casi siempre	Siempre	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	
Participación del Docente Participación del docente: "es la intervención de personas o grupos en la discusión y toma de decisiones, que los afectan para el logro de determinados objetivos, donde tiene una participación decisoria, consultiva y activa" (Velasco, 2000, citado en Obando, 2008, p. 91)	Participación Decisoria: De acuerdo a Velasco, (2000, citado en Obando 2008) es aquella que lleva a la toma de decisiones en las instituciones. Resalta la importancia de la dimensión comunitaria de la organización, donde todos los miembros comparten un sistema ideológico y una visión de proyecto institucional	Aspectos Comunitarios	1. ¿Los docentes son invitados por la comunidad para participar en acciones comunales?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. ¿Se convoca a los docentes a participar de las actividades que la Unidad Educativa planifica para el año?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Aspectos Ideológicos	3. ¿La institución tiene y hace un análisis de sus principios ideológicos y axiológicos?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. ¿Los docentes participan en la revisión de la axiología de la institución educativa?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			5. ¿Se tiene en cuenta las propuestas de los docentes sobre los principios ideológicos que debe regirse en la Unidad educativa?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6. ¿Los docentes están comprometidos con la ideología institucional sin vincularlo a política partidaria?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

	Visión de Proyecto Institucional	7. ¿Los docentes son invitados a participar de la elaboración y revisión de la visión institucional?								✓		✓		✓		✓			
		8. ¿La visión de la institución educativa recoge las opiniones y aspiraciones de los docentes?									✓		✓		✓		✓		
	Participación consultiva: es el espacio donde se exponen las opiniones o puntos de vista antes la o las personas que están en condiciones de tomar la decisión en una institución. En los conflictos se da la presencia de incompatibilidades interpersonales y aparecen las controversias sobre cómo llevar a cabo una tarea. (Velasco, 2000, citado en Obando 2008)	Punto de Vista y Opiniones	9. ¿Los docentes pueden plantear sus opiniones en las sesiones con los directivos?								✓		✓		✓		✓		
			10. ¿La opinión de los docentes es respetada y tomada en cuenta por parte de las autoridades?									✓		✓		✓		✓	
			11. ¿Los directivos valoran los aportes que pueden brindar los docentes para el crecimiento institucional?										✓		✓		✓		✓
		Incompatibilidades Interpersonales	12. ¿Las incompatibilidades interpersonales los directivos lo tratan entre los implicados directos para que no afecte la institución?									✓		✓		✓		✓	
	13. ¿Las controversias para el desarrollo de una tarea es tratado de manera participativa por los directivos y docentes?										✓		✓		✓		✓		
	14. ¿Se crean conflictos en las reuniones por las diferencias de criterios para llevar a cabo una tarea?											✓		✓		✓		✓	
	Debate para el cumplimiento de tareas	15. ¿El docente es responsable en el cumplimiento de sus obligaciones?									✓		✓		✓		✓		
		16. ¿El docente fomenta una cultura de responsabilidad y cumplimiento de sus tareas encomendadas?									✓		✓		✓		✓		
		17. ¿El docente trabaja acorde a lo presentado en sus planificaciones?										✓		✓		✓		✓	

<p>Participación activa: Es el espacio donde los integrantes de la institución intervienen de modo congruente, en el cumplimiento de las decisiones tomadas. Esta se manifiesta en la cultura organizacional, la propia cultura del docente y la autonomía profesional. (Velasco, 2000, citado en Obando 2008)</p>	<p>Cultura Organizacional</p>	<p>18. ¿El docente plantea estrategias innovadoras para mejorar las relaciones dentro de la unidad educativa?</p>							<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		<p>19. ¿La comunidad educativa tiene la oportunidad de participar en el cumplimiento de la toma de decisiones?</p>								<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		<p>20. ¿El trabajo de los docentes se realiza acorde a la cultura organizacional que proyecta la institución educativa?</p>									<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	<p>Cultura de Personal Docente</p>	<p>21. ¿El docente demuestra una cultura de respeto en la comunidad educativa?</p>								<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		<p>22. ¿El docente motiva con su ejemplo a tener buenos hábitos a sus estudiantes?</p>								<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		<p>23. ¿El docente demuestra su cultura en su capacidad para tomar decisiones adecuadas?</p>									<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	<p>Autonomía Profesional</p>	<p>24. ¿Los directivos respetan la autonomía profesional del docente en el aula?</p>								<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		<p>25. ¿El docente tiene autonomía profesional en la selección, organización y ejecución de recursos y estrategias en su aula?</p>								<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		<p>26. ¿La institución educativa respalda las actividades que plantea el docente para solucionar los problemas que se presentan?</p>									<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	



FIRMA DEL EVALUADOR(A)

 Dra. Ana M. Vargas Faric
 Área de Investigación
 Docente

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Participación docente

OBJETIVO: Identificar las características de la participación docente en una Unidad Educativa del cantón La Libertad, 2019

DIRIGIDO A: Docentes del distrito de la Libertad – Santa Elena -2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Ana Melva Vargas Farías

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	✓		


FIRMA DEL EVALUADOR(A)

Dra. Ana M. Vargas Farías
Área de Investigación
Docente

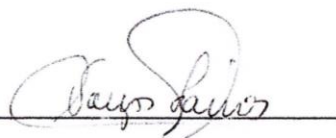
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Participación del Docente y su Influencia en la Imagen Institucional de una Unidad Educativa del cantón La Libertad, 2019

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones				
				Nunca	Pocas veces	Rara vez	Casi siempre	Siempre	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	SI	NO
Imagen institucional Según Kios (2009), La imagen institucional refiere al 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 la comunidad, así como estrategias para enfrentar el conflicto.	Relaciones con la comunidad (2009) manifiesta que la relación que tiene la institución educativa es con la comunidad debe estar establecida en buenos principios en mostrar una buena imagen, en tener una atención de calidad enmarcada a cubrir las demandas y necesidades existentes en la institución educativa, la relación debe estar expuesta en un marco de cordialidad y respeto para así mostrar una buena imagen a la comunidad educativa en general	Atención	1.- ¿La institución educativa brinda una atención adecuada a la comunidad en general?						X		X		X				
			2.- ¿Se brinda todas facilidades para atender a las peticiones de la comunidad educativa?						X		X		X		X		
		Necesidades	3.- ¿La institución educativa se preocupa por las necesidades que se presenta en la comunidad?						X		X		X		X		
			4.- ¿Los directivos se preocupan por atender las diversas demandas que exige la comunidad educativa?						X		X		X		X		
		Respeto	5.- ¿El personal que labora en la institución educativa atiende con cordialidad y respeto a la comunidad en general?						X		X		X		X		

			6.- ¿El personal de la Institución educativa atiende a todos por igual sin hacer discriminaciones?						X		Y		X				
			7.- ¿La institución educativa se preocupa en poder brindar un servicio que tiene con principios o ideales de respeto?						X		X		X				
Investigación: Según Boshier y Yan, (2008, en Morales, 2010, p. 55) es, “una reflexión sobre la eficacia de lo que hacemos en cuanto docentes basada en datos obtenidos de los mismos alumnos”.	Descubrimiento de conocimientos		8.- ¿La institución educativa es reconocida por innovar la construcción del conocimiento en conjunto con las experiencias de los estudiantes?						X		X		X				
			9.- ¿El docente es reconocido por investigar sobre proyectos educativos enfocados en el aprendizaje por descubrimiento?						X		X		X				
	Estrategias innovadoras		10.- ¿Los docentes investigan y emplean estrategias innovadoras para el proceso de enseñanza aprendizaje?							X		X		X			
			11.- ¿Con que frecuencia la institución educativa capacita a los docentes con estrategias innovadoras para mejorar el aprendizaje?							X		X		X			
	Solución de problemas		12.- ¿Los docentes realizan investigaciones para solucionar problemas que atentan contra la imagen institucional?							X		X		X			
			13.- ¿El docente plantea proyectos de investigación enfocados en la solución de los problemas presentados en su aula?							X		X		X			

<p>Publicidad corporativa Sierra (2016) indica que una publicidad corporativa está enfocada en mostrar una imagen institucional a la comunidad educativa en general a través de la implementación de diversas estrategias o realización de campañas, las cuales dan a conocer la filosofía y visión institucional además de la proyección que muestra</p>	<p>Campañas de difusión</p>	<p>14.- ¿La institución educativa promueve campañas para dar a conocer los servicios educativos que oferta?</p>							X		X									
		<p>15.- ¿La institución educativa difunde los logros alcanzados en la parte académica y administrativa?</p>								X		X								
	<p>Filosofía institucional</p>	<p>16.- ¿La institución educativa mantiene una imagen institucional enfocada en una filosofía basada en la práctica de valores?</p>								X		X								
		<p>17.- ¿La filosofía institucional influye en la imagen que proyecta la institución educativa?</p>								X		X								
	<p>Proyección institucional</p>	<p>18.- ¿La institución educativa maneja una proyección de crecimiento basados en valores y en el aprendizaje?</p>								X		X								
		<p>19.- ¿El personal docente se compromete a contribuir al cumplimiento de la proyección institucional establecida?</p>								X		X								



FIRMA DEL EVALUADOR(A)

Dra. Ana M. Vargas Fari
 Área de Investigación
 Docente

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Imagen Institucional

OBJETIVO: Identificar las características que presenta la imagen institucional una Unidad Educativa del cantón La Libertad, 2019

DIRIGIDO A: Docentes del distrito de la Libertad – Santa Elena -2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Ana Melva Vargas Farías

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora.

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	✓		


FIRMA DEL EVALUADOR(A)

Dra. Ana M. Vargas Farías
Área de Investigación
Docente

NOMBRE DEL PROGRAMA: PARTICIPACIÓN DEL DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL

NOMBRE Y APELLIDOS DEL (LA) MAESTRISTA:

Br. Maria Alexandra Recalde Valencia

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61-80				Excelente 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.	NOMBRE DEL PROGRAMA: El título del programa posibilita entender y comprender el problema existente.															80					
2.	PROBLEMÁTICA DETECTADA: Describe claramente el problema y sus variables causales.														75						
3.	FUNDAMENTACIÓN: La fundamentación explica porque es necesario realizar el programa.															80					
4.	OBJETIVO GENERAL: Están formulados con claridad y precisión.															80					
5.	Están escritos en verbo infinitivo y expresa la intención del investigador de resolver el problema.															80					
6.	Deben contener las unidades de análisis y las mismas variables del proyecto de estudio.														75						
7.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Están escritos en verbo infinitivo.															80					
8.	Describe las acciones que dan cumplimiento al objetivo general.														75						
9.	COBERTURA O POBLACIÓN DESTINATARIA: Comprende la cantidad de beneficiarios en mínimo y máximo.															80					
10.	EN CUANTO A LOS AGENTES RESPONSABLES: Precisa con claridad al personal directo e indirecto que se beneficiará del programa.															80					

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61-80				Excelente 81-100			
	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
11. EN CUANTO A LA ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA: Existe armonía lógica entre la conceptualización del programa y las expectativas del logro que persigue.															80					
12. EN CUANTO A A LOS CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS: Existe coherencia entre los contenidos, actividades y tiempo previsto para el logro del objetivo general.															80					
13. EN CUANTO A LA ESTRATEGIA: Precisa las acciones secuenciales a desarrollar.															80					
14. EN CUANTO A LA METODOLOGÍA: Expresa y detalla el posicionamiento teórico del programa.															80					
15. EN CUANTO A LOS MEDIOS Y MATERIALES: Comprende la utilización logística y los elementos físicos a utilizar.														75						
16. EN CUANTO A LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN: Enuncia de manera clara y comunicable el desarrollo educativo deseable al cual se debe llegar al finalizar el programa.														75						
17. EN CUANTO A LA BIBLIOGRAFÍA: Especifica siguiendo normas APA la literatura utilizada para el desarrollo de las actividades que describe el programa.														75						
18. EN CUANTO AL ASPECTO GLOBAL: Existe armonía lógica entre la naturaleza del programa, objetivos y contenidos.															78					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe el programa. Deberá colocar la calificación que crea adecuada a las diferentes proposiciones.

SUGERENCIAS:

.....

CALIFICACIÓN: 78

FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO:
Dr. Lázaro Villegas Agramonte

LUGAR: Piura FECHA:


FIRMA DEL EVALUADOR(A)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Participación del Docente y su Influencia en la Imagen Institucional de una Unidad Educativa del cantón La Libertad, 2019

Ec

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Nunca	Pocas veces	Rara vez	Casi siempre	Siempre	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	
Participación del Docente <small>Participación del docente: " es la intervención de personas o grupos en la discusión y toma de decisiones, que los afectan para el logro de determinados objetivos, donde tiene una participación decisoria, consultiva y activa" (Velasco, 2000, citado en Obando, 2008, p. 91)</small>	Participación Decisoria: De acuerdo a Velasco, (2000, citado en Obando 2008) es aquella que lleva a la toma de decisiones en las instituciones. Resalta la importancia de la dimensión comunitaria de la organización, donde todos los miembros comparten un sistema ideológico y una visión de proyecto institucional	Aspectos Comunitarios	1. ¿Los docentes son invitados por la comunidad para participar en acciones comunales?						X		X		X		X		
			2. ¿Se convoca a los docentes a participar de las actividades que la Unidad Educativa planifica para el año?						X		X		X		X		
		Aspectos Ideológicos	3. ¿La institución tiene y hace un análisis de sus principios ideológicos y axiológicos?						X		X		X		X		
			4. ¿Los docentes participan en la revisión de la axiología de la institución educativa?						X		X		X		X		
			5. ¿Se tiene en cuenta las propuestas de los docentes sobre los principios ideológicos que debe regirse en la Unidad educativa?						X		X		X		X		
			6. ¿Los docentes están comprometidos con la ideología institucional sin vincularlo a política partidaria?						X		X		X		X		

Participación consultiva: es el espacio donde se exponen las opiniones o puntos de vista antes de las personas que están en condiciones de tomar la decisión en una institución. En los conflictos se da la presencia de incompatibilidades interpersonales y aparecen las controversias sobre cómo llevar a cabo una tarea. (Velasco, 2000, citado en Obando 2008)	Visión de Proyecto Institucional	7. ¿Los docentes son invitados a participar de la elaboración y revisión de la visión institucional?							X		X		X		X					
		8. ¿La visión de la institución educativa recoge las opiniones y aspiraciones de los docentes?							X		X		X		X					
	Punto de Vista y Opiniones	9. ¿Los docentes pueden plantear sus opiniones en las sesiones con los directivos?							X		X		X		X					
		10. ¿La opinión de los docentes es respetada y tomada en cuenta por parte de las autoridades?							X		X		X		X					
		11. ¿Los directivos valoran los aportes que pueden brindar los docentes para el crecimiento institucional?							X		X		X		X					
	Incompatibilidad es Interpersonales	12. ¿Las incompatibilidades interpersonales los directivos lo tratan entre los implicados directos para que no afecte la institución?							X		X		X		X					
		13. ¿Las controversias para el desarrollo de una tarea es tratado de manera participativa por los directivos y docentes?							X		X		X		X					
		14. ¿Se crean conflictos en las reuniones por las diferencias de criterios para llevar a cabo una tarea?							X		X		X		X					
	Debate para el cumplimiento de tareas	15. ¿El docente es responsable en el cumplimiento de sus obligaciones?							X		X		X		X					
		16. ¿El docente fomenta una cultura de responsabilidad y cumplimiento de sus tareas encomendadas?							X		X		X		X					
		17. ¿El docente trabaja acorde a lo presentado en sus planificaciones?							X		X		X		X					

Participación activa: Es el espacio donde los integrantes de la institución intervienen de modo congruente, en el cumplimiento de las decisiones tomadas. Esta se manifiesta en la cultura organizacional, la propia cultura del docente y la autonomía profesional. (Velasco, 2000, citado en Obando 2008)	Cultura Organizacional	18. ¿El docente plantea estrategias innovadoras para mejorar las relaciones dentro de la unidad educativa?							X		X		X		X			
		19. ¿La comunidad educativa tiene la oportunidad de participar en el cumplimiento de la toma de decisiones?								X		X		X		X		
		20. ¿El trabajo de los docentes se realiza acorde a la cultura organizacional que proyecta la institución educativa?								X		X		X		X		
	Cultura de Personal Docente	21. ¿El docente demuestra una cultura de respeto en la comunidad educativa?								X		X		X		X		
		22. ¿El docente motiva con su ejemplo a tener buenos hábitos a sus estudiantes?								X		X		X		X		
		23. ¿El docente demuestra su cultura en su capacidad para tomar decisiones adecuadas?								X		X		X		X		
	Autonomía Profesional	24. ¿Los directivos respetan la autonomía profesional del docente en el aula?								X		X		X		X		
		25. ¿El docente tiene autonomía profesional en la selección, organización y ejecución de recursos y estrategias en su aula?								X		X		X		X		
		26. ¿La institución educativa respalda las actividades que plantea el docente para solucionar los problemas que se presentan?								X		X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR(A)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Participación docente

OBJETIVO: Identificar las características de la participación docente en una Unidad Educativa del cantón La Libertad, 2019

DIRIGIDO A: Docentes del distrito de la Libertad – Santa Elena -2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): LAZARO VILLEGAS AGRAMONTE.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	✓		



FIRMA DEL EVALUADOR(A)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Participación del Docente y su Influencia en la Imagen Institucional de una Unidad Educativa del cantón La Libertad, 2019

E:

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones		
				Nunca	Pocas veces	Rara vez	Casi siempre	Siempre	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 Segun Rios (2009), La imagen institucional refiere al 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 la comunidad, así como estrategias para enfrentar el conflicto.</p>	Relaciones con la comunidad	Atención	1.- ¿La institución educativa brinda una atención adecuada a la comunidad en general?						X		X		X						
			2.-¿Se brinda todas facilidades para atender a las peticiones de la comunidad educativa?						X		X		X		X				
		Necesidades	3.- ¿La institución educativa se preocupa por las necesidades que se presenta en la comunidad?						X		X		X		X				
			4.- ¿Los directivos se preocupan por atender las diversas demandas que exige la comunidad educativa?						X		X		X		X				
		Respeto	5.- ¿El personal que labora en la institución educativa atiende con cordialidad y respeto a la comunidad en general?						X		X		X		X				

			6. ¿El personal de la Institución educativa atiende a todos por igual sin hacer discriminaciones?							X		X		X		X		
			7.- ¿La institución educativa se preocupa en poder brindar un servicio que tiene con principios o ideales de respeto?							X		X		X		X		
Investigación: Según Boshier y Yan, (2008, en Morales, 2010, p. 55) es, “una reflexión sobre la eficacia de lo que hacemos en cuanto docentes basada en datos obtenidos de los mismos alumnos”.	Descubrimiento de conocimientos		8.- ¿La institución educativa es reconocida por innovar la construcción del conocimiento en conjunto con las experiencias de los estudiantes?							X		X		X		X		
			9.- ¿El docente es reconocido por investigar sobre proyectos educativos enfocados en el aprendizaje por descubrimiento?							X		X		X		X		
	Estrategias innovadoras		10.-¿Los docentes investigan y emplean estrategias innovadoras para el proceso de enseñanza aprendizaje?								X		X		X		X	
			11.- ¿Con que frecuencia la institución educativa capacita a los docentes con estrategias innovadoras para mejorar el aprendizaje?								X		X		X		X	
	Solución de problemas		12.- ¿Los docentes realizan investigaciones para solucionar problemas que atentan contra la imagen institucional?								X		X		X		X	
			13.-¿El docente plantea proyectos de investigación enfocados en la solución de los problemas presentados en su aula?								X		X		X		X	

<p>Publicidad corporativa Sierra (2016) indica que una publicidad corporativa está enfocada en mostrar una imagen institucional a la comunidad educativa en general a través de la implementación de diversas estrategias o realización de campañas, las cuales dan a conocer la filosofía y visión institucional además de la proyección que muestra</p>	<p>Campañas de difusión</p>	<p>14.- ¿La institución educativa promueve campañas para dar a conocer los servicios educativos que oferta?</p>						X	X	X	X								
		<p>15.- ¿La Institución educativa difunde los logros alcanzados en la parte académica y administrativa?</p>						X	X	X	X								
	<p>Filosofía institucional</p>	<p>16.- ¿La institución educativa mantiene una imagen institucional enfocada en una filosofía basada en la práctica de valores?</p>						X	X	X	X								
		<p>17.- ¿La filosofía institucional influye en la imagen que proyecta la institución educativa?</p>						X	X	X	X								
	<p>Proyección institucional</p>	<p>18.- ¿La institución educativa maneja una proyección de crecimiento basados en valores y en el aprendizaje?</p>						X	X	X	X								
		<p>19.- ¿El personal docente se compromete a contribuir al cumplimiento de la proyección institucional establecida?</p>						X	X	X	X								



FIRMA DEL EVALUADOR(A)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Imagen Institucional

OBJETIVO: Identificar las características que presenta la imagen institucional una Unidad Educativa del cantón La Libertad, 2019

DIRIGIDO A: Docentes del distrito de la Libertad – Santa Elena -2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): LAZARO VILLEGAS AGRAMONTE.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	✓		



FIRMA DEL EVALUADOR(A)

NOMBRE DEL PROGRAMA: PARTICIPACIÓN DEL DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL

NOMBRE Y APELLIDOS DEL (LA) MAESTRISTA:

Br. Maria Alexandra Recalde Valencia

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61-80				Excelente 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.	NOMBRE DEL PROGRAMA: El título del programa posibilita entender y comprender el problema existente.																	85			
2.	PROBLEMÁTICA DETECTADA: Describe claramente el problema y sus variables causales.																80				
3.	FUNDAMENTACIÓN: La fundamentación explica porque es necesario realizar el programa.																80				
4.	OBJETIVO GENERAL: Están formulados con claridad y precisión.																80				
5.	Están escritos en verbo infinitivo y expresa la intención del investigador de resolver el problema.																80				
6.	Deben contener las unidades de análisis y las mismas variables del proyecto de estudio.															75					
7.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Están escritos en verbo infinitivo.																80				
8.	Describe las acciones que dan cumplimiento al objetivo general.															75					
9.	COBERTURA O POBLACIÓN DESTINATARIA: Comprende la cantidad de beneficiarios en mínimo y máximo.															75					
10.	EN CUANTO A LOS AGENTES RESPONSABLES: Precisa con claridad al personal directo e indirecto que se beneficiará del programa.															80					

CRITERIOS DE EVALUACIÓN		Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61-80				Excelente 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
11.	EN CUANTO A LA ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA: Existe armonía lógica entre la conceptualización del programa y las expectativas del logro que persigue.															80					
12.	EN CUANTO A A LOS CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS: Existe coherencia entre los contenidos, actividades y tiempo previsto para el logro del objetivo general.														75						
13.	EN CUANTO A LA ESTRATEGIA: Precisa las acciones secuenciales a desarrollar.														75						
14.	EN CUANTO A LA METODOLOGÍA: Expresa y detalla el posicionamiento teórico del programa.															80					
15.	EN CUANTO A LOS MEDIOS Y MATERIALES: Comprende la utilización logística y los elementos físicos a utilizar.														75						
16.	EN CUANTO A LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN: Enuncia de manera clara y comunicable el desarrollo educativo deseable al cual se debe llegar al finalizar el programa.														75						
17.	EN CUANTO A LA BIBLIOGRAFÍA: Especifica siguiendo normas APA la literatura utilizada para el desarrollo de las actividades que describe el programa.															80					
18.	EN CUANTO AL ASPECTO GLOBAL: Existe armonía lógica entre la naturaleza del programa, objetivos y contenidos.															80					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe el programa. Deberá colocar la calificación que crea adecuada a las diferentes proposiciones.


SUGERENCIAS:

.....

CALIFICACIÓN: 78

FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO:
Dr. Mario Napoleón Briones Mendoza

LUGAR: Piura FECHA:


 Dr. Mario N. Briones Mendoza
 DOC. INVESTIGACION
 EDUC. UNIV. PIURA
FIRMA DEL EVALUADOR(A)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Participación del Docente y su Influencia en la Imagen Institucional de una Unidad Educativa del cantón La Libertad, 2019

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Nunca	Pocas veces	Rara vez	Casi siempre	Siempre	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	
Participación del Docente	Participación Decisoria: De acuerdo a Velasco, (2000, citado en Obando 2008) es aquella que lleva a la toma de decisiones en las instituciones. Resalta la importancia de la dimensión comunitaria de la organización, donde todos los miembros comparten un sistema ideológico y una visión de proyecto institucional	Aspectos Comunitarios	1. ¿Los docentes son invitados por la comunidad para participar en acciones comunales?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			2. ¿Se convoca a los docentes a participar de las actividades que la Unidad Educativa planifica para el año?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Aspectos Ideológicos	3. ¿La institución tiene y hace un análisis de sus principios ideológicos y axiológicos?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			4. ¿Los docentes participan en la revisión de la axiología de la institución educativa?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			5. ¿Se tiene en cuenta las propuestas de los docentes sobre los principios ideológicos que debe regirse en la Unidad educativa?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			6. ¿Los docentes están comprometidos con la ideología institucional sin vincularlo a política partidaria?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

		Visión de Proyecto Institucional	7. ¿Los docentes son invitados a participar de la elaboración y revisión de la visión institucional?							/	/	/	/					
			8. ¿La visión de la institución educativa recoge las opiniones y aspiraciones de los docentes?							/	/	/	/					
Participación consultiva: es el espacio donde se exponen las opiniones o puntos de vista antes de las personas que están en condiciones de tomar la decisión en una institución. En los conflictos se da la presencia de incompatibilidades interpersonales y aparecen las controversias sobre cómo llevar a cabo una tarea. (Velasco, 2000, citado en Obando 2008)	Punto de Vista y Opiniones		9. ¿Los docentes pueden plantear sus opiniones en las sesiones con los directivos?							/	/	/	/					
			10. ¿La opinión de los docentes es respetada y tomada en cuenta por parte de las autoridades?							/	/	/	/					
			11. ¿Los directivos valoran los aportes que pueden brindar los docentes para el crecimiento institucional?								/	/	/	/				
	Incompatibilidades Interpersonales		12. ¿Las incompatibilidades interpersonales los directivos lo tratan entre los implicados directos para que no afecte la institución?								/	/	/	/				
			13. ¿Las controversias para el desarrollo de una tarea es tratado de manera participativa por los directivos y docentes?								/	/	/	/				
			14. ¿Se crean conflictos en las reuniones por las diferencias de criterios para llevar a cabo una tarea?								/	/	/	/				
	Debate para el cumplimiento de tareas		15. ¿El docente es responsable en el cumplimiento de sus obligaciones?								/	/	/	/				
			16. ¿El docente fomenta una cultura de responsabilidad y cumplimiento de sus tareas encomendadas?								/	/	/	/				
			17. ¿El docente trabaja acorde a lo presentado en sus planificaciones?								/	/	/	/				

Participación activa: Es el espacio donde los integrantes de la institución intervienen de modo congruente, en el cumplimiento de las decisiones tomadas. Esta se manifiesta en la cultura organizacional, la propia cultura del docente y la autonomía profesional. (Velasco, 2000, citado en Obando 2008)	Cultura Organizacional	18. ¿El docente plantea estrategias innovadoras para mejorar las relaciones dentro de la unidad educativa?							/	/	/	/					
		19. ¿La comunidad educativa tiene la oportunidad de participar en el cumplimiento de la toma de decisiones?								/	/	/	/				
		20. ¿El trabajo de los docentes se realiza acorde a la cultura organizacional que proyecta la institución educativa?								/	/	/	/				
	Cultura de Personal Docente	21. ¿El docente demuestra una cultura de respeto en la comunidad educativa?								/	/	/	/				
		22. ¿El docente motiva con su ejemplo a tener buenos hábitos a sus estudiantes?								/	/	/	/				
		23. ¿El docente demuestra su cultura en su capacidad para tomar decisiones adecuadas?								/	/	/	/				
	Autonomía Profesional	24. ¿Los directivos respetan la autonomía profesional del docente en el aula?								/	/	/	/				
		25. ¿El docente tiene autonomía profesional en la selección, organización y ejecución de recursos y estrategias en su aula?								/	/	/	/				
		26. ¿La institución educativa respalda las actividades que plantea el docente para solucionar los problemas que se presentan?								/	/	/	/				


Dr. Mario N. Briones Mendo
DOC. INVESTIGACION
FIRMA DEL EVALUADOR(A)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Participación docente

OBJETIVO: Identificar las características de la participación docente en una Unidad Educativa del cantón La Libertad, 2019

DIRIGIDO A: Docentes del distrito de la Libertad – Santa Elena -2019

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. INVESTIGACION
EPO UVC - PIURA
FIRMA DEL EVALUADOR(A)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Participación del Docente y su Influencia en la Imagen Institucional de una Unidad Educativa del cantón La Libertad, 2019

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones				
				Nunca	Pocas veces	Rara vez	Casi siempre	Siempre	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	SI	NO
Imagen Institucional Según Ríos (2009), La imagen institucional refiere al 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 la comunidad, así como estrategias para enfrentar el conflicto.	Relaciones con la comunidad Causse (2009) manifiesta que la relación que tiene la institución educativa es con la comunidad debe estar establecida en buenos principios en mostrar una buena imagen, en tener una atención de calidad enmarcada a cubrir las demandas y necesidades existentes en la institución educativa, la relación debe estar expuesta en un marco de cordialidad y respeto para así mostrar una buena imagen a la comunidad educativa en general	Atención	1.- ¿La institución educativa brinda una atención adecuada a la comunidad en general?														
			2.- ¿Se brinda todas facilidades para atender a las peticiones de la comunidad educativa?														
		Necesidades	3.- ¿La institución educativa se preocupa por las necesidades que se presenta en la comunidad?														
			4.- ¿Los directivos se preocupan por atender las diversas demandas que exige la comunidad educativa?														
		Respeto	5.- ¿El personal que labora en la institución educativa atiende con cordialidad y respeto a la comunidad en general?														

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Imagen Institucional

OBJETIVO: Identificar las características que presenta la imagen institucional una Unidad Educativa del cantón La Libertad, 2019

DIRIGIDO A: Docentes del distrito de la Libertad – Santa Elena -2019

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

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

VALORACIÓN:

Excelente	Buena	Regular	Deficiente
	✓		


Dr. Mario N. Briones Mendoza
DOC. INVESTIGACIÓN
EPG UVO - PUNTA
FIRMA DEL EVALUADOR(A)

Anexo 6: Resolución Rectoral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESOLUCIÓN RECTORAL N° 0089-2019/UCV

Trujillo, 28 de febrero de 2019

VISTA, la comunicación electrónica remitida por el Dr. Santiago Benites Castillo, Vicerrector de Investigación, solicitando se apruebe mediante resolución las modalidades para optar los grados académicos y título profesional; así como la "Guía de elaboración del trabajo de investigación y tesis para el pregrado y posgrado de la Universidad César Vallejo"; y

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Universitaria N°30220, en su artículo 48° establece que "La investigación constituye una función esencial y obligatoria de la universidad, que la fomenta y realiza, respondiendo a través de la producción de conocimiento y desarrollo de tecnologías a las necesidades de la sociedad, con especial énfasis en la realidad nacional. Los docentes, estudiantes y graduados participan en la actividad investigadora en su propia institución o en redes de investigación nacional o internacional, creadas por las instituciones universitarias públicas o privadas";



Que, el artículo 45° de la Ley Universitaria N°30220, estipula que "La obtención de los grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas"; asimismo establece en los numerales 45.1; 45.2; 45.4 y 45.5 los requisitos mínimos para la obtención del Grado de Bachiller, Título Profesional, Grado de Maestro y Grado de Doctor, respectivamente;

Que, complementariamente, el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI, hace referencia exclusivamente y de manera específica a los trabajos de investigación, tesis, trabajos de suficiencia profesional y trabajos académicos, que conducen a optar los grados académicos y títulos profesionales;

Que, el Dr. Santiago Benites Castillo, Vicerrector de Investigación de la Universidad César Vallejo S.A.C., mediante comunicación que se provee informa que en la reunión del Comité de Gestión Corporativa se trató sobre la adecuación de la Universidad al Reglamento antes mencionado, y se llegó al acuerdo que la modalidad para optar el grado académico de bachiller será un **TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**; para la obtención del título profesional, será una **TESIS**; para la obtención del Grado de Maestro será una **TESIS**; para la obtención del Grado de Doctor será una **TESIS**; y finalmente solicita la aprobación de la "Guía de elaboración del trabajo de investigación y tesis para el pregrado y posgrado de la Universidad César Vallejo". En tal sentido, solicita al Rectorado la formalización de lo acordado, mediante la correspondiente resolución;



Estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamentarias vigentes;

SE RESUELVE:

Campus La Libertad
Av. Larco 1770
Tel.: (044) 488000 - (044) 488000
Fax: (044) 488019
Trujillo - Perú.
www.ucv.edu.pe

Resolución Rectoral N° 0089-2019-UCV Pág. 1

Anexo 7: Evidencias en fotos

