

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Relación entre el liderazgo directivo y la participación docente en
la gestión en la Institución Educativa Parroquial Ángel de la
Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná
Arequipa, 2019.**

Tesis para obtener el Grado de Doctora en Educación con mención en
Gestión y Ciencias de la Educación

Autor

Díaz Vera, Mariela Tania

Asesor

Berrospi Espinoza, Hernán

Código Orcid-Asesor

0000-0002-7030-1920

Chimbote – Perú

2022

INDICE

Palabras claveii
Indiceiii
Título.....	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
Introducción	
Antecedentes y Fundamentación científica	1
Justificación	4
Problema	5
Conceptuación y Operacionalización de variables	30
Hipótesis... ..	33
Objetivos.....	37
Metodología	
Tipo y diseño de investigación	38
Población y muestra.....	39
Técnicas	40
Análisis y procesamiento de datos.....	41
Resultados	
Análisis y discusión	

Conclusiones.....	57
Recomendaciones	58
Agradecimiento	
Dedicatoria	
Referencias bibliográficas.....	59
Anexos	63

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	41
Tabla 2	43
Tabla 3	45
Tabla 4	47
Tabla 5	49
Tabla 6	51
Tabla 7	53
Tabla 8	55
Tabla 9	57
Tabla 10	59
Tabla 11	61

LISTA DE FIGURAS

Gráfico 1	41
Gráfico 2	43
Gráfico 3	45
Gráfico 4	47
Gráfico 5	49
Gráfico 6	51
Gráfico 7	53
Gráfico 8	55
Gráfico 9	57

**Relación entre el liderazgo directivo y la participación docente en
la gestión en la Institución Educativa parroquial Ángel de la
Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná
Arequipa, 2019**

**Relationship between managerial leadership and teacher
participation in management at the Ángel de la Guarda parochial
Educational Institution in the district of Samuel Pastor in the
province of Camaná Arequipa, 2019**

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y la participación docente en la gestión en la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, 2019, se utilizó en enfoque cuantitativo, paradigma positivista a través del diseño descriptivo simple, para recabar la información se aplicó la encuesta y un formato impreso a través de dos cuestionarios evaluando las variables liderazgo directivo participación docente en la gestión; se tomó como universo al personal docente que labora en la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná, planteándonos como hipótesis existe relación entre el liderazgo directivo y la participación docente en la gestión, llegando a la conclusión que existe relación entre el liderazgo directivo y la variable participación docente en la gestión; ya que el su p valor es inferior al nivel límite de 0.05 y su relación es significativa, siendo está de 0.549.

ABSTRACT

The present investigation had like objective; Determining the relation between directive leadership and the teaching participation in the step in the parochial educational institution guardian angel of the district of Samuel Pastor of Camaná Arequipa's province, 2019, was used in quantitative focus, paradigm positivist through the descriptive simple design, to procure the information himself I apply the opinion poll and a format printed through two questionnaires evaluating variables directive leadership teaching participation in the step; He was taken as universe to the academic staff that the guardian angel of the district of Samuel Pastor of the province of Camaná labors in the parochial educational institution, putting us forward as hypothesis is relation between directive leadership and the teaching participation in the step; Coming to the conclusion that there is relation between directive leadership and the variable teaching participation in the step; Since the your p cheer up the limit of 0,05 and its relation is inferior to the level it is significant, being it is of 0,549.

INTRODUCCIÓN

1.- Antecedentes y fundamentación científica

Arana y Coronado (2017), con el estudio referente a liderazgo directivo y el desempeño docente; se asumió la investigación cuantitativa siendo el diseño no experimental; la técnica e instrumento es el cuestionario, la población estudiada, estuvo conformada por 48 docentes. Tras analizar las estadísticas obtenidas, se concluyó que: La forma de gestión ascendente de la parte directiva del grupo se relaciona inmediata y notablemente con la actuación laboral de los profesores, adicionalmente la gestión que caracteriza al director de la institución muestra rasgos de líder transformacional, evidenciado dentro de las etapas excesivas de la actividad de los instructores desempeño general.

Por su parte Macahuachi y Gonzales (2017), expusieron el estudio sobre el liderazgo directivo con el desempeño docente, región de Puerto Maldonado, con el objetivo de poder establecer relación entre variables. El desarrollo de la investigación considero como tipología a la descriptiva correlacional, realizaron el cuestionario como método de prueba en una población de 25 instructores, en donde implementaron un muestreo tipo censal, dando cuenta como conclusión de que: El liderazgo emergente de la fuerza laboral directiva se asocia de manera inmediata y de buen tamaño en línea con la mejora laboral de los docentes, de igual manera, el grupo educativo se representa con la ayuda de un director que luce un liderazgo coercitivo autoritario, lo que genera una desconfianza y desmotivación en el entorno pedagógico para realizar correctamente las tareas educativas.

Macedo, et al. (2016), desarrollaron la tesis referente al Liderazgo del director con el desempeño profesional de los docentes dentro de los establecimientos de instrucción pública, de Chimbote y Nuevo Chimbote, que tuvo como motivo determinar si puede existir una relación entre ambas, en los establecimientos

de instrucción pública. La población estuvo conformada por 825 instructores, se trabajó con una muestra de ciento ochenta instructores y se seleccionó el diseño correlacional. Siendo los instrumentos el cuestionario y la hoja de seguimiento del ejercicio pedagógico. Se establece como conclusiones que: con respecto al estilo de gestión reconocido como fundamental, está lejos el educativo, ya que los encuestados lo definen así; Además, la muestra muestra la moda transaccional como principal. La etapa principal del desempeño general del coaching es en el sistema, considerando el hecho de que el 54,4% de los encuestados lo considera así. La moda de liderazgo de lo esencial y el desempeño general del capacitador se asocian dentro del contexto de la población descrita para la investigación. Que existe un efecto soberbio en el cortejo de la moda de gestión de la primaria en la enseñanza del desempeño general en los establecimientos educativos públicos.

Entre tanto la investigación de Monroy (2016) el estudio "liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente". uso la metodología de tipo descriptiva, documental con diseño de campo teniendo una población por veinticuatro profesores del salón que trabajan en el colegio, con una muestra censal y recabo información con la encuesta-cuestionario, constituido por veinticuatro items de respuestas cerradas, las escalas de calificación tienen el potencial de crear conciencia sobre el liderazgo autoritario porque no logra los objetivos de manera efectiva y no tiene en cuenta el trabajo de los colegas; Por el contrario, si los líderes responden a sus necesidades, permiten. y considera que ya estos resultados pasan a ser una problemática para la institución de estudio, pues concluye el papel del directivo es esencial en los procedimientos actuales.

Tipiani (2015), en su investigación acerca de la correlación entre la labor de liderazgo ejercida por el directivo y el desempeño del personal a su cargo en una institución educativa nacional de Aija Áncash, se empleó el diseño no experimental y aplicó una encuesta por variable a 100 docentes. Se determinó que el 41 % de los evaluados afirma que el director emplea el estilo consultivo

para liderar la institución, además el 50% de los dirigidos obtuvieron los logros previstos en relación a las funciones que les corresponde. Él investigador mediante los resultados obtenidos finalmente llega a la conclusión que hay una relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente.

Chico (2015), concluye que dentro de los estilos de liderazgo a la cual está sujeta las entidades educativas presenta una relación con el clima organizacional a la cual será conocida la entidad educativa, Por lo que una direccionalidad del logro óptimo de la entidad, no puede apartarse demasiado de la organización de liderazgo a la cual está sujeta dicha entidad. La aplicación de un buen liderazgo demuestra una organización del clima mucho más efectiva, donde el estilo administrativo de los administradores de la entidad influye en la atmosfera organizacional de esta, logrando resultados de calidad.

Liderazgo

El liderazgo es un término de suma importancia dentro del armazón de desarrollo, crecimiento, éxito y logros de las instituciones diferentes y/o las organizaciones, ya sea el público o el soldado raso, no sólo en el sentido de afirmación como tal en una forma verbal o literal, sólo como una contribución teórica, sino como un acto de operación, como una acción concreta, realmente técnico y práctico, eso trasciende dentro de la historia de liderazgo ideal, dentro del armazón del desarrollo y el crecimiento real de una cierta compañía, en este caso orientado hacia el desarrollo exitoso de calidad y de una organización educativa.

De cualquier forma que el Liderazgo puede estar definido de una forma evolucionista considerando diferentes puntos de vista así como también el Róbalo (Thieme, 2005, p (1990) citado por ahí. 143) ese liderazgo es una de las más viejas preocupaciones de hombre mismo, Myths y leyendas para acerca de grandes líderes fueron importantes en el progreso y el desarrollo de sociedades civilizadas. Los grandes pensadores como Platón, Aristóteles y Confucio se interesaron por el tema de liderazgo. Gómez-Rada (2002, p. 63) citados por ahí (Villalón Camus. X. G.

2014) indica el significado de liderazgo que se ha variado según los años que estaba ocurriendo y el paso de crecimiento y desarrollo humano, en la antigüedad el líder fue un comisionado del todopoderoso sagrado, quien actuó como modelos de la vida, guías y consejeros; este semidios considerado por muchos fue responsable de transmitir las verdades y más que todo transmitiendo para los parámetros del grupo de conducir y la dirección. Los líderes efectivos son comedidos por el cumplimiento de sus planes sus metas y la muestra patética de resultados por ellos mismos. En general, la definición de liderazgo es el intento para usar poco escala dominante escribe de influencia, para motivar a los individuos a responsabilizarse por sus metas y sus parámetros se relacionaron con su logro y su éxito.

El liderazgo es un fenómeno social que se desarrolla exclusivamente en grupos sociales y exactamente en todas las organizaciones (Chiavenato 2002, p. 512). El mismo escritor especifica cuatro elementos como las características de liderazgo; la situación objetiva a entender, el proceso de comunicación e influencia; es realmente claro que en una organización hay el gran fenómeno de influencia a fin de que el líder directamente o indirectamente inflencie a los otros para el desarrollo de una cierta acción que están formados en línea con objetivos específicos. Agranda Liderazgo como unas personas de dominancia para realizar las tareas específicas que se asignó bajo una meta particular dentro del desarrollo de una organización. (p. 155).

Chiavenato (2002) se refirió que el liderazgo es un proceso indispensable en cada organización y ha sido una constante preocupación de organizaciones que lo necesitan como los estándares de comparación, así como también expertos en los analistas subyugados y de investigación. Son en realidad referencias que entran en colisión en la experiencia de esos que se involucró con esa dirección de liderazgo directamente o indirectamente y las mismas organizaciones a su vez; la complejidad y la interpretación de liderazgo han inducido a establecer una colección variada de teorías e intentar explicar arriba todo el contenido de liderazgo; Para concluir, un acercamiento amplio y aceptado universalmente falta todavía. (p.571).

Sin embargo, discuten en la definición expresa de líder Robbins y la Coulter (2010) que, "El líder es alguien que puede influenciar a los otros y que tiene autoridad administrativa. El liderazgo es lo que hacen los líderes. Es un proceso de guiar un grupo o influenciarles a ellos que alcancen sus metas". Un Gerente o un gerente debería ser líderes, de cualquier forma, que el liderazgo no debería ser confuso con gerencia o gerencia. Tal como el Silicio (p (2001) manifiesta que el ejercicio de una líder entraña definiendo su función de un propósito definido. 13). Los líderes cubren todos los niveles de operación Y administrativa de una Organización, así como también los niveles institucionales, administrativos y los niveles pedagógicos operacionales, conociendo eso compañías y/o las organizaciones los requieren en todas las áreas de función, con estas aseveraciones es confirmada esa conducción no significa sólo ingeniándose; el administrador es limitado en la gerencia específica de los medios y los recursos y el cumplimiento de sus funciones en una organización dada, en este caso una organización educativa. La actividad del Líder y la calidad de liderazgo son evidentes en las actividades específicas así como también consolidar la visión, conduciendo actitudes, la confianza edificante y la armonía y constantemente motivando; el líder le influencia el grupo que le ayuda a logre el set de metas, el líder persuadiendo las metas correctas, y el líder está en constante motivación hasta que él cumple con sus propósitos. Las organizaciones en general mantienen relaciones coherentes y duraderas por coordinativamente agrupando a líderes y líderes: Equipo de trabajo, comisiones, coordinadores y consejeros, relaciones y entre supervisores y subordinados; Un Líder descuella como tal, si el Organismo asigna sus características según sus rasgos y el perfil se reúne como el liderazgo, relatado para las teorías expresas de seguidores. (Castro.2006, p.86),

El Liderazgo Administrativo

Uribe (Reyes (2007, P, 150) Citado por Reyes (2012), que el Liderazgo y la Dirección y calidad educativa van de la mano y se evidencia en jefes y/o directores

efectivos que promueven y crean un clima organizativo de soporte todas las actividades escolares, los cuales promuevan metas comunes, incorpóreles a todos los maestros en la toma de decisiones, planifique y monitoree trabajo pedagógico; es notorio que la función de un maestro está limitada por factores múltiples así como también económico, social, personal e institucional, a pesar de todas las situaciones que son indigentes los agentes de una institución educativa, la orientación correcta del liderazgo de los gerentes excitan y confortan la actitud de todos los integrantes. Por otra parte, Rojas (2006. P.36) los puntos de vista que la gerencia potencia a la gerencia exitosa con tal de que los gerentes principales manifiestamente coordinen las acciones específicas de instituciones educativas. Por otra parte, Arias Y Cartón (2007), estados. Ese líder institucional es un factor determinante en una organización donde sólo su presencia determina la acción de influencia, no hay institución educativa que tiene líderes efectivos en amenaza de fracaso, porque la acción de un gerente es un componente esencial dentro de la calidad educativa ambos como un perfil técnico y en su función específica; mostrando en la calidad y la efectividad (p.231). Thieme (2005) que es apreciado como el desarrollo personal y profesional el liderazgo expresa al escritor correcto, un gerente es un gerente por naturaleza, coordina los esfuerzos de las pistas y comunidad educativa positivamente y exitosamente. Las aptitudes jugadas son primordialmente demostradas en la capacidad específica del gerente, ingestilate de conducta y guían a todos los actores de la escuela en lograr el set de metas. (p. 25).

Hunt. (2009), se expresa acerca del liderazgo efectivo del gerente, que implica un acumulado de habilidades y las aptitudes que pueden ser adquiridas como un líder se refina cada vez más, entonces habrá que promover programas especializados para desarrollarse y fortalecer sus habilidades y sus habilidades, que las deja necesidad en la guía expresa y sirve de soporte efectivo para transformar a la institución para la cual corren.

El liderazgo es una responsabilidad inmensa y muy importante, dentro de las direcciones específicas, según lo que los eruditos diferentes y diferentes le están afirmando, y específicamente dentro del espacio de la comunidad educativa por su

particularidad en su la forma de estructurar y por la caracterización especial del producto sustancioso en el que se pone progresivamente difícil para interpretar. Maureira, (2004.p.3), la habilidad auténtica de los gerentes de una organización educativa y el grupo jerárquico a incentivar y contratar al personal, entonces planifica acciones, comuníquese con otros, haga decisiones, maneje responsabilidades del delegado de conflictos, distribuya y ejercite decisiones visto que la opinión de los actores diversos basó en el logro de la misión, y la visión de la institución educativa. Pareja de casados (2007, p.14); él suma acerca de liderazgo, indicando que la nueva dirección del partido es ahora colocado en un organismo poco burocrático.

Por otra parte Maxwell (2007) manifiesta que el liderazgo como la generación de cambios sustanciales con rumbo a una institución en dos aspectos fundamentales: comprendiendo los componentes y detalles estratégicos de renovación y comprendiendo las acciones y las demandas motivantes para conseguir un producto ideal. El liderazgo administrativo está de cerca relacionado con la cultura institucional, los propósitos, la misión y visión de una entidad educativa dada. Gimeno (1995), manifiesta que el gerente de la percepción de liderazgo es confortado en la representación de la cultura organizativa, de esa posición alienta y alienta para ser técnicas nuevas mostradas y reestructuraciones como un logro específico para el desarrollo de la variedad de formas culturales. La actividad de cualquier gerencia institucional, el líder administrativo y la calidad misma, son parte de la creación organizativa como básicos estándares de comparación en cualquier institución emergente y exitosa, a su vez trasciende una materia neta del desarrollo de estudio y teórico de personas y las organizaciones. Tan sano como Gago (los Reyes (2004), mencionado por ahí. T. 2012) comprende liderazgo específicamente como un proceso de enseñanza en el espacio de una organización que se compromete y aprende, así como también implica integrar a los integrantes de la organización en un proyecto común que es emprendida y desarrollada en la comunión y una colaboración con todos los protagonistas. Bolívar (2001), suma, a su vez, que los gerentes se convierten en facilitadores y conductores de desarrollo profesional del maestro en vez de ser autoridades y los

jefes que sólo saben cómo hacer el pedido e imponer; el liderazgo debería contribuir a crear una visión compartida de una institución educativa. (p.14). Por otra parte, Evans y Lindsay. (2000, p.226), confirman que el liderazgo sea el motor de cada sistema, es el mero eje que conduce los engranajes del proceso organizativo de toda actividad, el silencio reafirma liderazgo como una clave de factor cualquier proceso de desarrollo de calidad educativa, fuera su cada intento en la continuidad y la misma iniciativa para la mejora y el cambio coherente fracasarían. Sin embargo, la calidad implica un set de valuaciones; Funcionalidad, eficiencia y eficacia. Estos términos especifican características de aprecio de satisfacción y aceptación que caracteriza un buen servicio. Considerando esta definición López (2004), él asevera que la calidad educativa es auténtica cuando la comunidad educativa se reconcilió de los estudiantes de trío, padres y el expés comunal su aceptación y su satisfacción de espectáculo con los servicios previstos por la acción del liderazgo ideal y así es que es de la que se disfrutó al recibir tal servicio. (p. 41).

Alfonso (2001), El Liderazgo Directivo; es la forma más exitosa de dirección y coordinación de una Institución Educativa, que es responsable de hacer frente hoy a este gran reto de dirigir el funcionamiento integral de una Institución Educativa, en vez de un Administrador, es necesariamente un Líder Educativo, para lograr resultados óptimos en las condiciones en las cuales vivimos. (p. 13)

El liderazgo administrativo en los movimientos en la calidad educativa; Refiere A Murillo (2007). La calidad en escuelas fue una preocupación principal en muchas investigaciones desde el mid-1960s principalmente debido a la publicación de James Coleman en 1966 Informe facultado La Escuela No Tienen Importancia, donde "de los datos obtenidos, se reparó en que la escuela jugó un papel muy limitado en la función del estudiante (p. 21). Hunt (2009, p. 12) los comentarios que como el informe " encontrado relativamente los efectos pequeños en las diferencias de adentro atribuye medido en escuelas en estudiante aprendiendo y logro educativo, este descubrimiento consistentemente se ha discutido como un indicador de instituciones educativas, donde maestros, marca ninguna diferencia. En la respuesta, los movimientos emergieron ese set el tono para la decisión del problema

serio de calidad educativa, todos ellos observaron liderazgo como un elemento fundamental de liderazgo y la calidad del éxito de instituciones educativas. Continuando a Bolívar (1997), relatando acerca de la contribución histórica de calidad educativa en nuestra sociedad; Que en los 1970s las "escuelas efectivas" Movimiento quieren mostrar la diferencia hicieron de algún modo bajo ciertas condiciones; inicialmente se trató de "hacer más de lo mismo" (los mejores resultados que lo que ya hace); son entonces manifestados en la guía específica de "mejora de la escuela", finalmente y como uno emergente, de la segunda mitad de los años ochenta la propuesta para reestructurar y rediseñar todas las escuelas son aplicadas, con lo único para mejorar, llamadas "escuelas profesionales de desarrollo", "desarrollo organizativo", con el propósito exclusivo de reconsiderar e implementar el papel específico de equipo de gerentes y los maestros. (p.30).

Al reestructurar las escuelas (1987-2000) donde se declara el nuevo diseño de roles de la escuela y estructuras de tal manera que contribuya a mejorar calidad educativa; Bolívar (2001, p. 5) " según (los Reyes. 2012), Propone una autonomía de gerencia de escuelas, conjuntamente con una redefinición de papeles y funciona de todos los actores en el sistema ". El compromiso a cambiar y el mayor entrenamiento y poder apuntar hacia contrastar en contra de una visión burocrática y jerárquica de organizaciones. La intención del centro a facilitar significativo y globalizar aprendizaje pide que el liderazgo transformativo que promueve la atribución de poder de actores sumergió en una cultura de la escuela nueva, del profesional y organizativa. Como Salazar se estrecha (2006, p. 10) "el líder transformativo debe articular una visión para la organización, le debe comunicar a ella a otros y les debe lograr asentimiento y compromiso, debe esforzarse por reconocer y facultar a los integrantes de la organización", así es que este liderazgo "estimula el surgimiento de la conciencia de los trabajadores, quién aceptan y se comprometen al logro de la misión de la organización dejando aparte sus intereses meramente personales, para enfocar la atención en los intereses de lo colectivo (Mendoza y Ortiz, 2006, p. 120), de (Kings.T.2012). Además, el liderazgo tramita su acción en cuatro componentes: Propósitos, gente, estructura, y cultura; que

implica promover una cultura del suyo, y constante colaboración. (Bolívar, 2001, p. 19).

Cambiando, y reestructurando a una institución educativa implica transformar todo lo que concuerde con la estructura organizativa la cual este acorde a la función del recurso humano que es actualmente conocido como gerencia administrativa, o gerencia que los gerentes no es correctamente o desarrollada en todas sus dimensiones. Muchas de la investigación educativa manifiestan que el líder educativo ejecutivo es la persona como un factor inmediato de influencia en el logro de propósitos educativos específicos después de la función o la acción directa del maestro; En particular, hay un nivel de influencia en los procesos de aprendizaje de niños escolares.

Es de fundamental importancia especificar algunos datos básicos y fundamentales, que específicamente guiará la acción del Líder de Liderazgo en una Institución Educativa y así consolidará y fortalecerá la calidad educativa de esa organización. Dos dominios, siete Aptitudes y veintiuna funciones constituyen el Buen Armazón de Función de la Dirección, (Ministerio de Educación 2012); más allá indica que se considera que el Dominio es una especificación en la cual integran un área específico de acción administrativa; la competencia es un conocimiento en un contexto dado, ésta le da a entender un compromiso y una voluntad para cumplir con las tareas y las responsabilidades con calidad, finalmente la función es la acción específica y observable que los gerentes toman y que la autoridad de aptitudes. Minedu (2012 p.31).

Hoy el valor significativo de liderazgo equivale al Liderazgo Pedagógico; MINEDU (2012 p.12-13), donde cada institución educativa requiere a una persona que directamente y responsablemente asuma la conducta de tal organización para cumplir con acciones específicas en relación a los objetivos y las metas propuestos

La transformación y el cambio de la institución educativa requieren configurar este papel de un acercamiento pedagógico de liderazgo. El líder no sólo influencia e inspira pero entra en el corazón, excita y constantemente alienta comprometer y movilizar las acciones de la comunidad educativa basada en lo pedagógico.

Dimensiones

Dimensión de gerencia administrativa

El Gerente toma decisiones de todas las situaciones y los procesos que son claramente administrativos para demostrar que el servicio institucional es un factor principal en el logro y la imagen institucional, de conformidad con las reglas y regulaciones a las que se refirió en los documentos funcionales de la institución. La institución educativa no es sólo un lugar donde a eso se le limita imprimirle el conocimiento a los estudiantes y/o desarrollar el proceso de enseñanza y aprender, dónde los estudiantes reciben clasifica sino que sea un panorama social así es que eso firma, el conocimiento, los valores, el conocimiento es transmitido y actitudes, ejemplos, opiniones y comportamientos de toda esa marca arriba de una comunidad educativa son asimilados, entonces la gerencia administrativa es una función de suma importancia donde se basó en educativo curricular; En particular, los estudiantes no sólo aprenden de lo que ocurre en el aula, también observan y comprenden todo lo que esté ocurriendo dentro del mero medio ambiente de la institución donde las tomas educativas de proceso colocan. Por esto es que la toma de decisiones del gerente en este procedimiento administrativo tiene que hacerse cuidadosamente, tomando ventaja completa del desarrollo integral y aseverativo del estudiante en general.

La dimensión administrativa institucional

El gerente cumple su papel de manera general asegurando el desarrollo del funcionamiento integral de la organización, en este caso educativo, tomara decisiones para encontrar aspectos de relación con todos los establecimientos a fines al desarrollo institucional así como también con los padres de familia y la comunidad misma, los vecinos los cuales se encuentran al rededor de la institución educativa y con otras instituciones localizadas alrededor, con administraciones locales provinciales y nacionales; hay que tener conocimiento extenso del entorno social, la decisión hecha por el gerente, sus intereses y sus expectativas de otras instituciones y sus limitaciones y sus posibilidades de la institución que el dirige. Por otra parte, la capacidad transformativa es de líderes altamente competitivos que asuman el compromiso administrativo eficazmente para alcanzar los objetivos

propuestos dentro en la institución alcanzando la misión y visión propuestos al inicio de año

Dimensión pedagógica

Ser un gerente implica decidirse por crear espacios adecuados para la situación pedagógica, garantizar desarrollo eficiente de la administración, hacer negociaciones e influenciar con el entorno global de desarrollo empresarial institucional que se mueva adelante en una forma coherente para el logro exitoso de los objetivos. Estos papeles están dentro del trabajo del director en una organización educativa; así como también en gerencia pedagógica, las decisiones deberían estar encaminadas para facilitar a los maestros, su enseñanza que lleva a cabo aprende trabajo, así como también pudiendo decidir correctamente y condiciones laudables oportunas para el desarrollo del componente pedagógico; el jefe y/o director necesita saber todos los factores relacionados con la medida de calidad educativa, la función ideal de maestros, y los fenómenos educativos que directamente o indirectamente afectan el logro y el número positivo o el desarrollo negativo de la comunidad y finalmente bajo lo que acondiciona un resultado provechoso puede ser alcanzado y así puede determinar el grado de calidad pedagógica.

Las Teorías de Liderazgo

Chiavenato (2006) manifiesta que el liderazgo es uno de los temas más investigados y estudiados en los decenios recientes, teorías sobre el liderazgo existen diversidad de ellas según las posiciones de cada autor; para la presente investigación se tomó en cuenta la siguiente teoría.

Participación Docente

La Real Academia de la lengua española (2001), Pertenece a cumplir una responsabilidad, dedicarse a una tarea. Además, podemos definir al desempeño como la acción de desempeñar que están referidos a una profesión o cargo.

Chiavenato (2012), refiere que el desempeño son comportamientos realizados en torno a la satisfacción de los objetivos de la organización. Un buen desempeño es entonces una de las fortalezas mas relevantes de una institución educativa.

Ponce (2005), menciona que es la forma en la que el docente realiza sus labores, en relación a sus competencias profesionales, con el objetivo de orientar, guiar y dirigir un estudiante hacia la mejora de sus aprendizajes, demostrando dominio en las funciones efectuadas.

Teorías

Respecto a las teorías de desempeño docente, estas concuerdan que son la medida resultante del grado de esfuerzo, dedicación y profesionalismo que un profesional de la educación realiza dentro de una institución educativa, y en que está referida tanto dentro como fuera del aula. Para explicar ello, se postula a Klingner (2002), quien, desde su punto de vista teórica, conjunta la motivación con la capacidad, como factores determinantes en el desempeño, y esta premisa se denota en las siguientes teorías que postula el mencionado autor.

Se tiene la teoría de la equidad, la cual se encuentra relacionada con opinión, idea o percepción que tiene el colaborado sobre lo justo o injusto que es su trabajo; y es que mucho tiene que ver el compromiso y el sentimiento de lealtad, lo que lleva a que el colaborado tenga la voluntad de llevar a cabo un buen trabajo y así mejorar su eficiencia dentro de una institución. Esta teoría se encuentra conformada por una serie de factores, el primero tiene que ver con el rendimiento, el segundo tiene que ver con el grado de cooperación que se tenga con sus compañeros de trabajo.

Por otro lado, la teoría de las expectativas, la cual hace referencia a los sentimientos de satisfacción sobre el trabajo que tienen los colaborados, haciendo que este último pueda rendir mejor. Al igual que la teoría anterior, esta también se encuentra conformada por una serie de factores, las cuales tienen que ver con cuanto podrá lograr el colaborador en su trabajo, es decir, las expectativas que se tienen

sobre su desempeño; por otro lado, se tiene el factor gratificaciones o sanciones, las cuales se ejecutan según el escenario que se presente, teniendo que ver con el factor anterior, dado que estos dos dependerán de los resultados que consiga el colaborador respecto a su desempeño, por último, se tiene el grado de conciencia y responsabilidad que tiene el colaborador para tener muy en cuenta las gratificaciones o las sanciones.

C. Funciones del docente

Si bien es cierto la principal función del docentes se encuentra dentro del aula de clase, este tiene otras responsabilidades en la institución, de acuerdo a Chacha (2009), las ocupaciones del docentes son las siguientes:

- Primero está la función curricular, la cual está referida a la planificación curricular que tienen que desarrollar los docentes, esto con la finalidad de prever las actividades que serán ejecutadas en el desarrollo de las clases con sus estudiantes; cabe señalar que esta planificación curricular se encuentra basada en los lineamientos del proyecto educativo institucional.
- Se tiene también la función didáctica, misma que tiene que ver con la ejecución del currículum dentro del aula de clases, es decir, se tiene que poner en práctica la variedad de acciones, como por ejemplo la utilización de recursos, ejecución de estímulos motivadores y promover metas cognitivas, de esta forma se contribuye a un buen proceso de aprendizaje.
- Otra función es la evaluadora, la cual se encuentra referida ha evaluar y evidenciar los logros que se han de alcanzar, esta se mide de acuerdo a los aprendizajes.
- La función tutora, es importante ya que acompaña al estudiante en el área emocional, la docente orienta en la toma de decisiones y sobre las necesidades que estos tengan, además, ser un agente que tenga contacto directo con a la familia del estudiante, a fin de observar y monitorear la convivencia.

- Por último, una función que debe tener no solo el docente, sino todos los profesionales, mismos que tienen la función de formación y capacitación constante, esto para mejorar su desempeño, y en el caso del docente, mejorar el proceso de aprendizaje.
- Los dominios son los responsables de generar las características de la variable Desempeño docente, por lo que es necesario enumerar seguidamente y se profundizan en los siguientes párrafos.
- El primer componente es la preparación de los alumnos para su aprendizaje.
- El segundo componente es el proceso de docencia para la experiencia de los alumnos.
- El tercer componente es la expresión de la participación en la administración escolar ante la comunidad en general.
- El cuarto componente es el crecimiento de la propia labor profesional y el sentimiento de la propia personalidad como profesor.
- La preparación o planificación del aprendizaje del estudiante es el primer ámbito del aprendizaje del alumno. - Incluye la planificación y ejecución de actividades pedagógicas, incluida la impartición de sesiones, unidades didácticas y un programa curricular, todo ello en el contexto de una perspectiva inclusiva y multicultural. La evaluación del aprendizaje, las metodologías de enseñanza y los materiales educativos están relacionados con la comprensión de las características culturales, cognitivas, sociales, materiales e inmateriales fundamentales de sus alumnos, así como con la gestión de los contenidos disciplinarios y pedagógicos.
- En el segundo apartado, "enseñar para el aprendizaje de los alumnos", los profesores se encargan de gestionar todo el proceso de enseñanza desde una óptica que subraya la magnitud de la disparidad y la incorporación en todas sus formas, así como de garantizar que los alumnos aprendan de sus experiencias. Como mediador, el profesor es responsable de la generación de un entorno de aprendizaje favorable para el éxito de los alumnos, de la motivación permanente de los mismos, de la gestión de los contenidos, de la aplicación de diversas

estrategias de evaluación y metodológicas, y del uso de una variedad de recursos didácticos relevantes y pertinentes, entre otras cosas.

- En la tercera sección se describe un enfoque democrático de la administración de la red escolar o de la escuela, que tiene que ver con la creación de una comunidad de aprendizaje mediante esfuerzos conjuntos en la administración. - Se reconoce su compromiso o intervención en la administración de la institución que se transmite a la colectividad. Se enfatiza la relación con los múltiples miembros de la colectividad educativa, así como la participación en su crecimiento y la contribución a la creación de un ambiente institucional sano, según la declaración. Al determinar un resultado de aprendizaje, considera factores como el respeto, la admiración y los rasgos de la comunidad, así como la responsabilidad compartida de padres e hijos en el resultado de aprendizaje.
- Este campo incluye el crecimiento de la gestión profesional y la personalidad de los docentes, así como su ejecución de estos conceptos. Es necesario seguir una serie de métodos y procedimientos para asegurar el desarrollo y el adiestramiento de los docentes que participan en el proyecto. Bajo esta frase genérica se engloba su labor educativa, el trabajo en grupo, el compromiso con los colegas, la colaboración entre ellos y su implicación en tareas de desarrollo laboral.
- A lo largo de este artículo, cuando nos referimos a los "desempeños", nos referimos a las actividades observables de un trabajador que pudieran ser valoradas y caracterizadas, así como a su capacidad de exhibir competencia. Estos comportamientos están relacionados con la obtención de las metas de estudio previstos, así como con la realización de las tareas encomendadas. Entendemos que la forma en que se realizan estas tareas nos permite determinar la competencia fundamental del individuo; es decir, se observan tres condiciones en el desempeño; la responsabilidad (en relación con las funciones generales de la profesión); los resultados (referidos al establecimiento de logros específicos y generales comprometidos en el desempeño); y el comportamiento observable, que puede medirse y describirse en el desempeño. (MBDD P.24-29)

2.- Justificación

El presente estudio genera gran relevancia por su aporte teórico referido al contexto educativo, en donde se desarrollan teorías sobre el liderazgo del director y la práctica docente, a partir de estudios científicos que dan fe de su conexión o relación, además de describir diferentes posturas que definen esta relación y cada una de las variables por separado, generándose así un nuevo conocimiento. Se justifica a nivel metodológico, dado que se emplearon instrumentos tales como fichas de desempeño docente y cuestionario de liderazgo directivo para obtener los resultados finales, por tanto, estos instrumentos podrán ser empleados por otros investigadores y en general, serán de beneficio para la comunidad científica.

De acuerdo al valor teórico, se favorece a diversas disciplinas del conocimiento, no solo al área de la docencia, también a disciplinas como la psicología, ya que el liderazgo del individuo involucra a varias y distintas implicancias entre los trabajadores que se encuentran dentro de una institución. En tal sentido puede ser estudiado por personal docente, administrativo y obreros, dependerá del rubro de la institución estudiada.

De acuerdo a los aspectos metodológicos, el actual estudio presenta una metodología que origina un confiable y veraz conocimiento que podría emplearse en nuevos estudios de diversas instituciones pedagógicas

El estudio cobra importancia por el análisis que se efectuó de los resultados, en donde se establece un panorama más acertado y definido sobre el liderazgo directivo y su influencia en el desempeño de los docentes, no obstante, también se convierte en producto general para toda la comunidad, dado que genera una reflexión sobre el conocimiento que se tiene sobre el mencionado tema, dado que a partir de la discusión con teorías y resultados, se genera un análisis y conclusiones que materializan el conocimiento.

3.- Problema

En el nivel global, el entrenamiento y el desarrollo de personas y la experiencia en si es progresivamente competitiva, la caracterización del contexto social, la situación económica, el aspecto político, la competencia cultural y específicamente el desarrollo competitivo de educación, y el progreso impresionante de tecnología, exija le conciernen y la adquisición de modelos nuevos y diversos de estrategias administrativas, los acercamientos innovadores y competitivos y las perspectivas para concatenar una acción ideal y según este Moderno de veces.

El proceso educativo ha sido inducido para actuar de crisis ampliamente generalizada resultando de la limitación de la acción de liderazgo, quien guía una institución pública o privada en general y en particular un gerente que dirige los destinos de una Institución Educativa; actualmente asume como una carga, sin considerar la convicción de servicio y una dirección adecuada de parte de los conductores y una orientación completamente administrativa. De ese punto de vista. Lussier y Achua (2005 p. 88) confirme que las acciones ejecutadas en el pasado las veces siempre sean para esas veces, donde el contexto de actitud y los acercamientos avalan y garantizan las acciones concretas de esas veces, que tales acciones, en estos los tiempos modernos no garantizará bastante menos los problemas de nuestro presente. El papel y las tareas de gerencia, la coordinación y el liderazgo en organizaciones educativas son esenciales y esenciales; Hay una relación entre el funcionamiento correcto de la organización y la coordinación y dirección efectiva. Y si nos referimos a un ejercicio correcto de liderazgo y/o la coordinación podemos no dejar de hablar acerca del liderazgo.

La dinámica global del Perú para ver proceso recae sobre dos elementos fundamentales: Primero en el logro del éxito de la institución en los logros en el proceso de enseñanza y el aprendizaje del estudiante como el objetivo principal de educación en el Perú; y el segundo elemento es la calidad de gestión educativa que evidencia en gerencia específica y la función ideal del maestro. Sin embargo, la dirección del partido es un guía principal para todos los integrantes, los integrantes de una organización dada como una entidad pública y educativa, quién el

operacionalice el desarrollo de cultura institucional de un país y en el detalle el entrenamiento individual de todos los ciudadanos de eso.

El liderazgo directivo nace sabiendo lo efectivo y lenguaje afectivo que los líderes desarrollan y cómo influencia las buenas acciones de maestros y administradores y el trabajo efectivo que todos los demás integrantes de una organización Educativa utilizan.

Por consiguiente, es de vital importancia aclarar la atención de los gerentes de instituciones educativas aplican las nuevas corrientes de Liderazgo con nuevas perspectivas de acomodamiento y transformación de todas los protagonistas de una institución Educativa, modelo a seguir y logran éxito en todos y cada uno de sus integrantes de la comunidad educativa misma., Esto avala como un incremento en espíritu de convicción; en particular es resumido en una acción de personalidad confortable con un criterio aseverativo. Así es que aprecia su espacio organizativo, y la función correcta de maestros y los administradores que podrán promover una visión compartida entre todos los integrantes de una comunidad educativa reconociendo su papel como un líder pedagógico.

En la actualidad para que las instituciones educativas puedan alcanzar sus metas y dar cumplimiento a sus objetivos, tienen que estar bien lideradas por sus autoridades, de esta forma que sus integrantes podrán trabajar a partir de una dirección que los motiva y reconoce sus esfuerzos, entonces, teniendo un buen liderazgo directivo, se logrará que la plana docente se encuentre correctamente guiada a mejorar cada vez más su desempeño, siendo los estudiantes los principales beneficiados.

La educación en el país, así como también en la provincia de Camaná, le falta una diversidad de necesidades y presenta demanda, que nos deja plantear varios retos para responsabilizarse por las alternativas de solución en una forma coherente; la prioridad inmediata es promover la mejora y la transformación que las acciones educativas urgentemente necesitan para la gran renovación efectiva y afectiva de educación; en su organización dinámica y estratégica, para recobrar la confianza y la seguridad del desarrollo ideal de nuestra educación y así lograr el logro

significativo de aprender en estudiantes y que esto tiene un impacto en sociedad civil. La educación es el cuerpo principal y primero descentralizado del sistema nacional (MINEDU) de educación.

Sin embargo, en contraste al enunciado anterior, este escenario no siempre se cumple o está presente en todas las instituciones educativas del país, tal es el caso de la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná, institución que a observación previa de la responsable del presente informe, se tienen una serie de indicadores negativos que se encuentran relacionados al liderazgo directivo, el cual está teniendo un efecto negativo en el desempeño de los docentes, tal es así que se resaltan un liderazgo medianamente autoritario por parte del director de la institución en estudio, dado que muchas veces las opiniones o propuestas de los docentes no es bien recibida o tomada en cuenta, sin embargo, estos son llamados en reuniones de toma de decisiones para la institución, por otro lado, esta actitud del director, ha dado pie a que se conformen grupos aislados de docentes que rivalizan con otros, por lo tanto, esto deteriora el clima y la sana convivencia, sin embargo, existen otros factores negativos que también influyen la función de los maestros, siendo evidente está por medio de la observación, estilo de liderazgo directo el que más resalta.

Con la presente investigación se pretende dar a conocer la relación entre el liderazgo directivo y la participación docente en la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, 2019.

Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la participación docente en la gestión en la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, 2019?

Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en la institución educativa parroquial

Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, 2019.

- ¿Cuál es el nivel de la participación docente en la gestión en la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, 2019?
- Existe relación entre el liderazgo directivo y la participación docente en la gestión en la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, 2019?

4.- Conceptuación y Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Liderazgo Directivo	El liderazgo administrativo es el proceso de lograr una meta a través de la colaboración de colaboradores humanos.	Él es el gerente que recoge las características que déjelo llevar a cabo su trabajo correctamente y de conformidad con los objetivos de la escuela	Afianzar la organización	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13	Ordinal
			Modelar el comportamiento	14,15,16,17,18,19,20,21,22	Ordinal
			Motivar a sus colaboradores	23,24,25,26	Ordinal
			Consolidar el liderazgo	27,28,29,30,31	Ordinal
			Generar un buen clima institucional	32,33	Ordinal

Participación docente	La participación del maestro es cualquier acción ocupada o ejecutada por el maestro, en respuesta a lo que es debida a él como la responsabilidad, ambos en las aulas y en la Institución Educativa	El nivel de enseñar participación en la gerencia de la Escuela articulada a la comunidad, está sumergido dentro del Armazón de buena función educativa. Esta variable puede ser medida a través de funciones, que es sumergido en las dimensiones	Participa activamente en la gestión de la escuela.	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Ordinal
			Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad.	10,11,12,13	Ordinal
			Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos	14,15,16	

5. Hipótesis

Hi: Existe relación entre el liderazgo directivo y la participación docente en la gestión en la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, 2019.

H0: No existe relación entre el liderazgo directivo y la participación docente en la gestión en la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, 2019.

6.- Objetivos

General:

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la participación docente en la gestión en la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, 2019.

Específicos:

- Identificar el nivel de liderazgo directivo en la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, 2019.
- Identificar el nivel de la participación docente en la gestión en la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, 2019.
- Establecer el grado de relación entre el liderazgo directivo y la participación docente en la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, 2019.

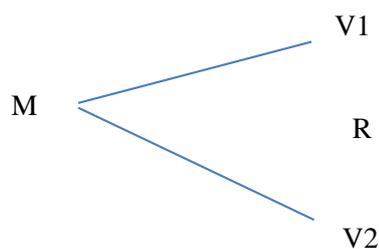
METODOLOGÍA

1.- Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es cuantitativa relacional, no experimental; Los estudios correlacionales la relación entre dos o más variables; se aplicará la estadística de la r de Pearson para determinar el grado de relación entre ellas.

El diseño pertenece a una investigación de tipo relacional de corte transversal no experimental. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”; no se manipulan ninguna variable.

Su esquema es el siguiente:



Donde:

M = muestra

V1 =Variable 1

V2 =Variable 2

R= Relación entre variables

2.- Población y muestra

La población u universo la podemos definir como el conjunto de individuos unidos por una característica en común.

La población de la presente investigación está conformada por el personal que labora parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa.

2.4.2. Muestra

“Es una parte de una población u universo por estudiar; se utilizo el muestreo censal no probabilístico tomando una muestra intencional del personal que labora en la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor.

Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná	Nº
Personal docente	60
TOTAL	60

3.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo a Hernández (2006) las técnicas son los recursos que el investigador suele registrar información o los datos acerca de la variable que se está investigando.

En la presente pesquisa se utilizó la encuesta para ambas variables.

El instrumento que se utilizó para la medición de ambas variables fue el cuestionario de opinión, este consistió en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones.

En el caso de la variable liderazgo directivo su autor fue Dr. Ricardo Rossi Valverde, con 33 interrogantes.

Para la variable participación docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad autor el Ministerio de Educación con 16 interrogantes.

4.- Procesamiento y análisis de la información

Con referente al procesamiento y análisis de la información; por un lado, entre las técnicas de procesamiento se empleó a la estadística descriptiva para darnos a conocer mediante la tabla de frecuencia absoluta, porcentual y porcentual acumulada información objetiva después de aplicada la ficha de observación. Además, se empleará el programa Excel para organizar la información y para la elaboración de las figuras estadísticas que se procesaran con apoyo del software SPSS versión 22.

RESULTADOS

Tabla 1:

Afianzar la organización

Categorías	Rango	fi	%
Buena	0-13	4	6.7
Regular	14-26	44	67.3
Mala	27-39	12	20.0
Total		60	100.0

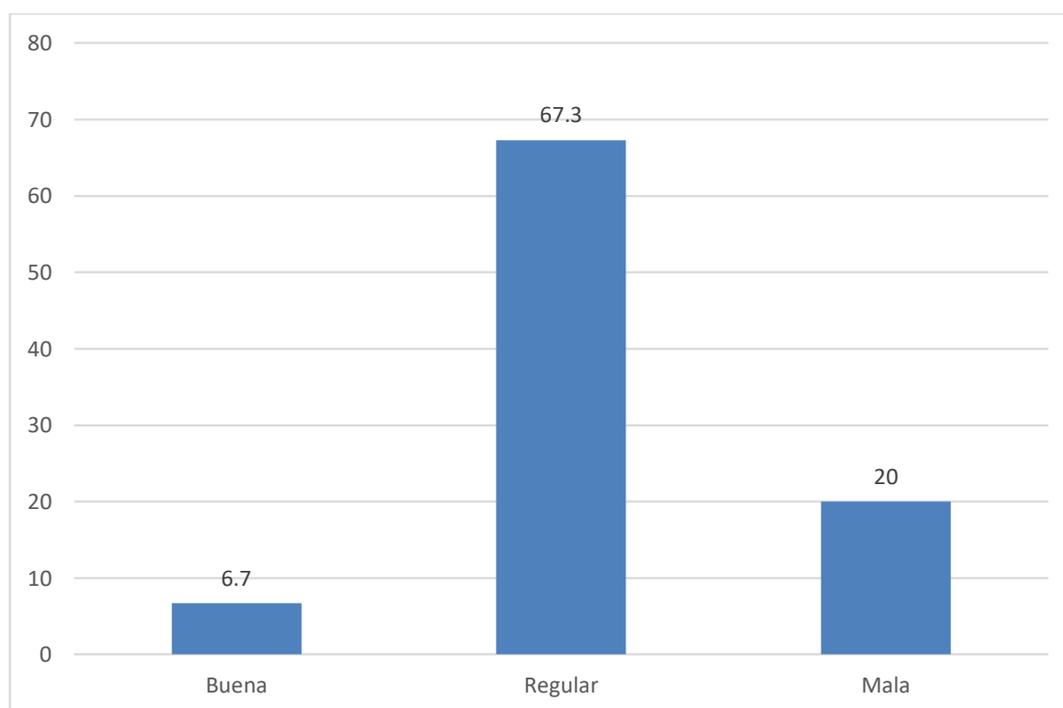


Figura 1: Afianzar la organización

Interpretación

Al analizar los resultados de la dimensión afianzar la organización de los docentes de la I.E. parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, se observa que el 67.3% de a los docentes la perciben como regular. El 20% perciben como malo y el 6.7% como bueno.

Es decir, los docentes manifiestan un nivel regular respecto a la percepción de afianzar la organización.

Tabla 2:

Modelar el comportamiento

Categorías	Rango	fi	%
Buena	0-9	7	11,7
Regular	10-18	45	75,0
Mala	19-27	8	13,3
Total		60	100.0

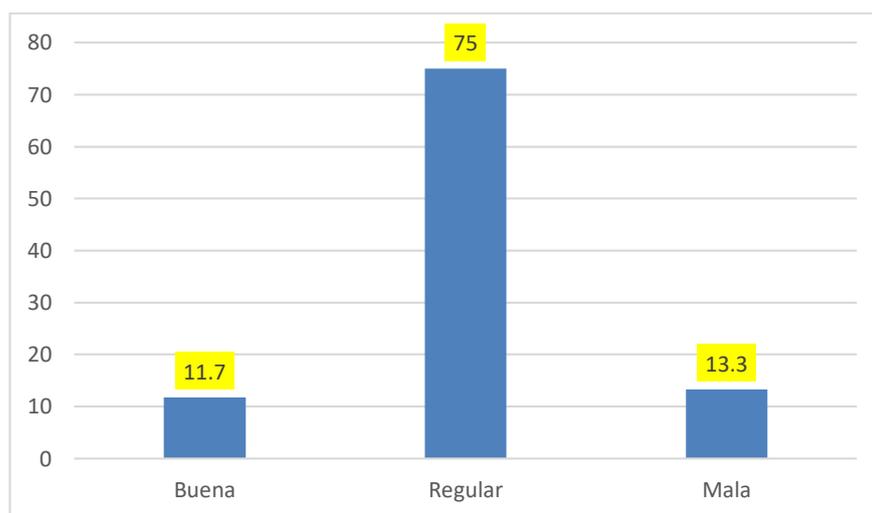


Figura 2: Modelar el comportamiento

Interpretación

Al analizar los resultados de la dimensión Modelar el comportamiento por parte de los docentes de la I.E. parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, se observa que el 75% de a los docentes manifiestan un nivel regular en la dimensión modelar. El 13.3% un nivel malo y el 11.7% un nivel bueno.

Es decir, los docentes de la institución educativa; manifiestan un nivel regular respecto a la dimensión evaluada.

Tabla 3:

Motivar a sus colaboradores

Categorías	Rango	Fi	%
Buena	0-4	7	11,7
Regular	5-8	43	71,7
Mala	9-12	10	16,7
Total		60	100.0



Figura 3: Motivar a sus colaboradores

Interpretación

Al analizar los resultados de la dimensión motivar a los colaboradores por parte de los docentes de la I.E. parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, se observa que el 71.7% de a los docentes manifiestan que es regular. El restante 16.7 % indica que es malo y sólo el 11.7% que es bueno. Es decir, a los docentes, manifiestan un nivel regular de la dimensión evaluada.

Tabla 4:

Consolidar el liderazgo

Categorías	Rango	fi	%
Buena	0-5	14	23,3
Regular	6-10	33	55,0
Mala	11-15	13	21,7
Total		60	100.0

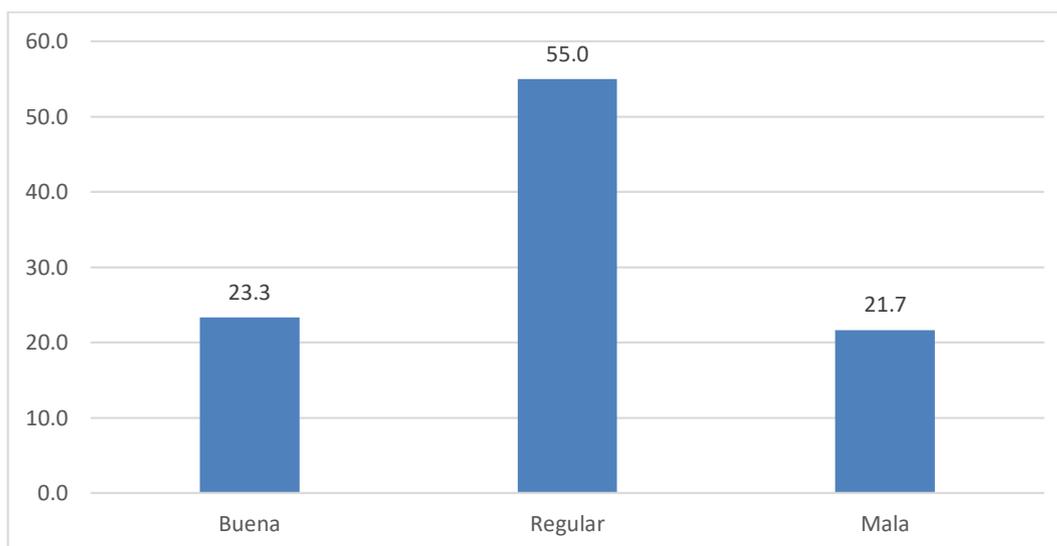


Figura 4: Consolidar el liderazgo

Al analizar los resultados de la dimensión Consolidar el liderazgo por parte de los docentes de la I.E. parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, se observa que el 55.0% de los docentes manifiestan que es regular. El restante 23.3 % indica que es bueno y el 21.7% que es malo. Es decir, la mayoría los docentes manifiestan un nivel regular de la dimensión evaluada

Tabla 5:

Generar un buen clima institucional

Categorías	Rango	fi	%
Buena	0-2	0	0
Regular	3-4	41	68,3
Mala	5-6	19	31,7
Total		60	100.0

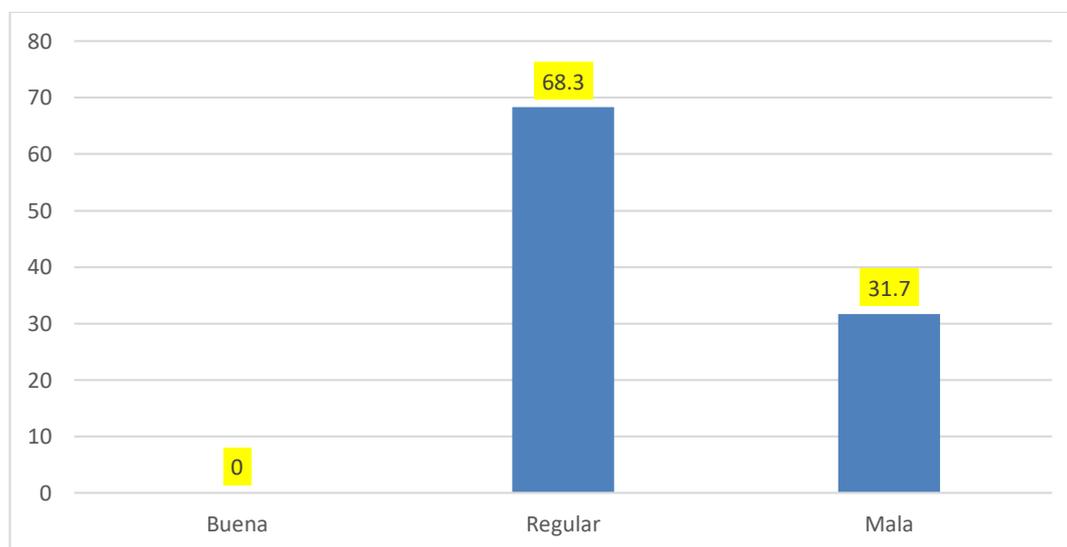


Figura 5: Generar un buen clima institucional

Interpretación

Al analizar los resultados se observa que el 68.3% de los docentes manifiestan que es regular. El restante 31.7% indica que es malo. Es decir, la mayoría los docentes manifiestan un nivel regular de la dimensión evaluada.

Tabla 6:

Variable Liderazgo directivo

Categorías	Rango	fi	%
Buena	0-2	3	5,0
Regular	3-4	51	85,0
Mala	5-6	6	10,0
Total		60	100.0

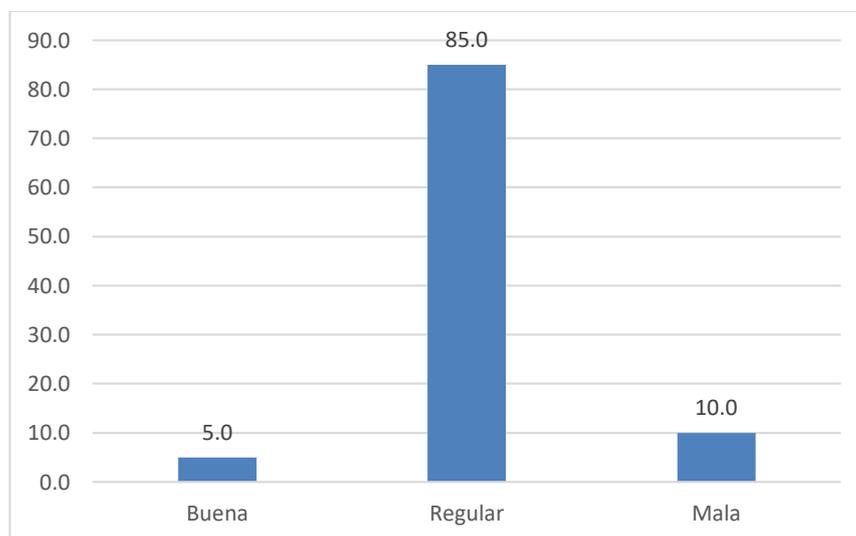


Figura 6: Generar un buen clima institucional

Interpretación

Al analizar los resultados de la variable Liderazgo directivo por parte de los docentes de la I.E. parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de

la provincia de Camaná Arequipa, se observa que el 85% de los docentes manifiestan que es regular. El restante 10 % indica que es malo y sólo el 5% que es bueno. Es decir, la mayoría los docentes, manifiestan un nivel regular de la variable Liderazgo directivo.

Tabla 7:

Participación activa en la escuela

Categorías	Rango	fi	%
Buena	0-9	4	6,7
Regular	10-18	50	83,3
Mala	19-27	6	10,0
Total		60	100.0

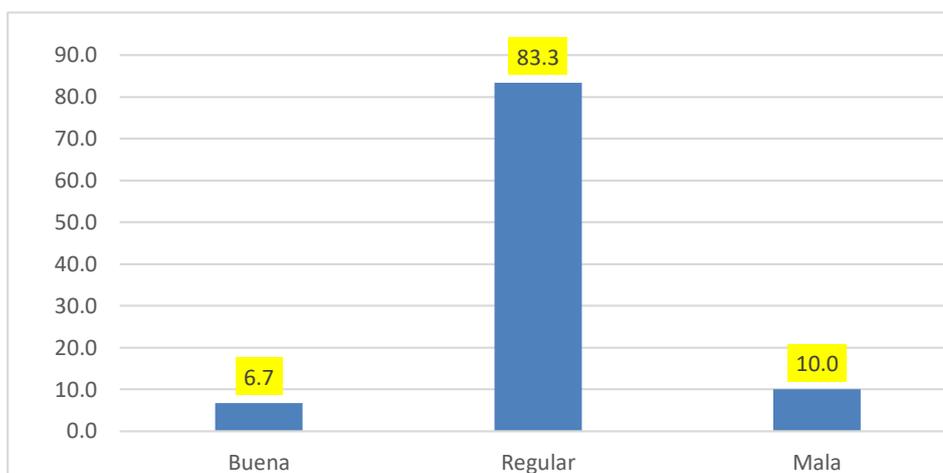


Figura 7: Participa activa

Interpretación

Al analizar los resultados, se observa que el 83.3% de los docentes manifiestan que es regular. El restante 10 % indica que es malo, y el 6.7% que es

buena. Es decir, la mayoría los docentes manifiestan un nivel regular de la dimensión evaluada.

Tabla 8:

Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Categorías	Rango	fi	%
Buena	0-9	5	8,3
Regular	10-18	43	71,7
Mala	19-27	12	20,0
Total		60	100.0

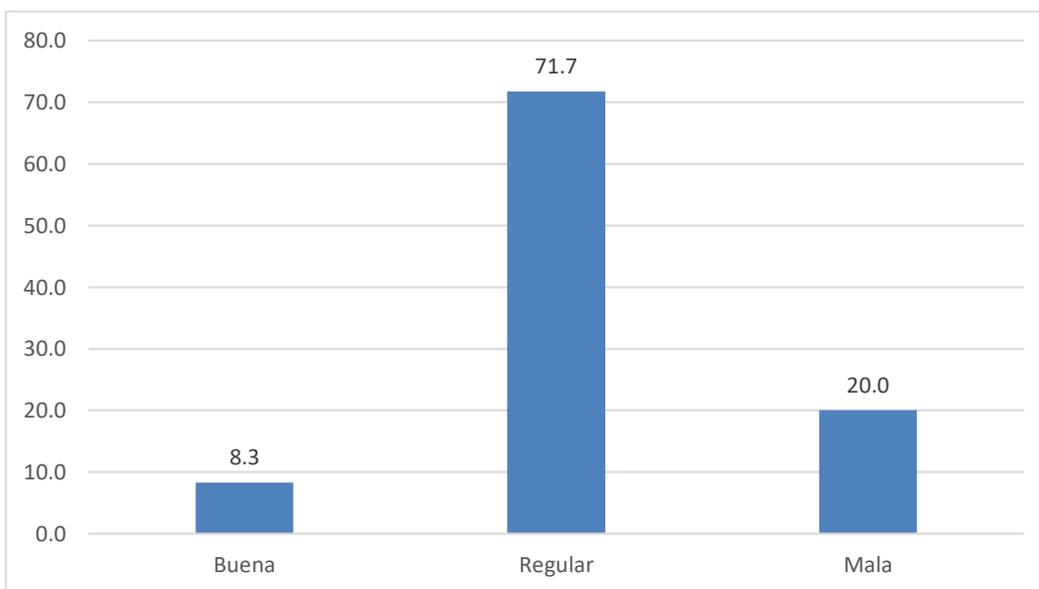


Figura 8: Establecimiento de relaciones

Interpretación

Al analizar los resultados de la dimensión “Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados” por parte de los docentes de la I.E. parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, se observa que el 71,7% de los docentes manifiestan que es regular. El restante 20% indica que es malo. Y el 8.3% que es buena. Es decir, la mayoría los docentes, manifiestan un nivel regular de la Dimensión evaluada.

Tabla 9.

Variable Participación docente

	Rango	fi	%
Alto	0-16	4	6,7
Regular	17-32	51	85,0
Malo	33-48	5	8,3
Total		60	100.0

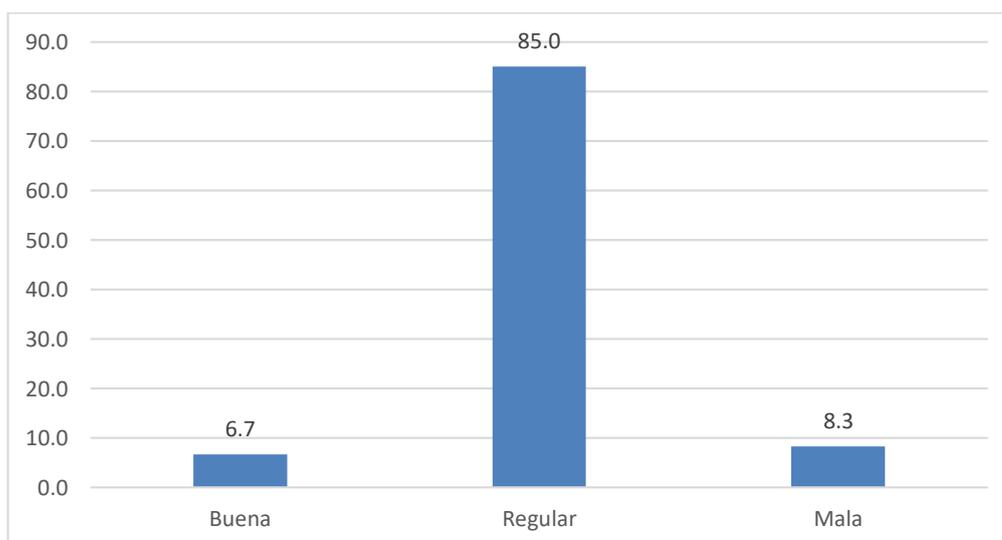


Figura 9 Participación docente

Interpretación

Al analizar los resultados de la variable Participación docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de a los docentes de la I.E. Parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, se observa que el 85% de los docentes señalan un nivel regular. El restante 8.3% indica un nivel malo. Y sólo el 6.7% señala un nivel bueno. Es decir, a los docentes, manifiestan un nivel regular de la variable evaluada.

Tabla 10.

Relación entre los indicadores de liderazgo directivo y la variable Participación docente.

		Participación docente
Afianzar	Correlación de Pearson	,370**
	Sig. (bilateral)	,004
	N	60
Modelar	Correlación de Pearson	-,023
	Sig. (bilateral)	,863
	N	60
Motivar	Correlación de Pearson	,376**
	Sig. (bilateral)	,003
	N	60
Consolidar	Correlación de Pearson	,529**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60
Generar	Correlación de Pearson	,124
	Sig. (bilateral)	,347
	N	60

Interpretación

Al relacionar los indicadores de liderazgo directivo y la variable Participación docente en la gestión, encontramos que existe relación de los cinco indicadores de comprensión lectora. Es decir, su p valor es inferior al nivel límite de 0.05.

Tabla 11.

Relación entre la variable liderazgo directivo y la variable Participación docente

		Participación docente
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	0.549
	P-valor	0.000
	N	60

Interpretación

Al relacionar la variable liderazgo directivo y la variable Participación docente en la gestión, encontramos que existe relación entre ambas variables es decir, su p valor es inferior al nivel límite de 0.05 y su relación es significativa, siendo está de 0.549

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Cada escuela necesita liderazgo. La persona o los individuos que suma el liderazgo de la organización en relación a las metas y los objetivos. Un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa basó en lo pedagógico. Es una opción necesaria y pertinente para la propuesta de la escuela que queremos; eso tiene la intención de organizarlo y transmitirse con base en aprender y que con este fin, maneja conectar trabajo del maestro, el clima hospitalario de la escuela y la participación de familias y la comunidad

En la presente investigación se alcanzó los siguientes resultados: en la variable liderazgo directivo por parte de los docentes de la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, se observa que el 85% de los docentes manifiestan que es regular. El restante 10% indica que es malo y sólo el 5% que es bueno.

En relación a las dimensiones del liderazgo directivo:

En la dimensión afianzar la organización el 67.3% de a los docentes la perciben como regular. El 20% perciben como malo y el 6.7% como bueno.

En la dimensión Modelar el comportamiento el 75% de a los docentes manifiestan un nivel regular en la dimensión modelar. El 13.3% un nivel malo y el 11.7% un nivel bueno.

En la dimensión motivar a los colaboradores el 71.7% de a los docentes manifiestan que es regular. El restante 16.7 % indica que es malo y sólo el 11.7% que es bueno.

En la dimensión Consolidar el liderazgo el 55.0% de los docentes manifiestan que es regular. El restante 23.3 % indica que es bueno y el 21.7% que es malo.

En la dimensión Generar un buen clima institucional el 68.3% de los docentes manifiestan que es regular. El restante 31.7 % indica que es malo.

En la variable participación docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes de la institución educativa parroquial Ángel de la

Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, el 85% de los docentes señalan un nivel regular. El restante 8.3 % indica un nivel malo. Y sólo el 6.7% señala un nivel bueno.

En relación a las dimensiones

En la dimensión participa activamente en la gestión de la escuela..., el 83.3% de los docentes manifiestan que es regular. El restante 10% indica que es malo. Y el 6.7% que es buena.

En la dimensión “Establece relaciones de respeto, colaboración...” el 71,7% de los docentes manifiestan que es regular. El restante 20 % indica que es malo. Y el 8.3% que es buena.

En la relación de los indicadores de liderazgo directivo y la variable Participación docente en la gestión encontramos que existe relación de los cinco indicadores de comprensión lectora. Es decir, su p valor es inferior al nivel límite de 0.05.

Al relacionar la variable liderazgo directivo y la variable Participación docente en la gestión encontramos que existe relación entre ambas variables. Es decir su p valor es inferior al nivel límite de 0.05 y su relación es significativa, siendo está de 0.549

Al comparar los resultados obtenidos con los antecedentes se llegó a lo siguiente: el presente trabajo de investigación tiene relación con el estudio de Chico (2015) quien concluye que la aplicación de un buen liderazgo demuestra una organización del clima mucho más efectiva, donde el estilo administrativo de los administradores de la entidad influye en la atmosfera organizacional de esta, logrando resultados de calidad. También existe cierta concordancia con el trabajo de Tipiani (2015) quien determinó que el 41 % de los evaluados afirma que el director emplea el estilo consultivo para liderar la institución, además el 50% de los dirigidos obtuvieron los logros previstos en relación a las funciones que les corresponde, y en donde llega finalmente a la conclusión que hay una relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente.

Otro trabajo con el cual se coincide es con el de Macedo et. al (2016) quienes sostienen que el liderazgo es esencial para el desempeño docente dentro de la institución educativa

Se concluye que la presente indagación es un aporte que accederá la reproducción de pendientes exploraciones, servirán también para mejorar el ejercicio directivo y docente porque se podrá utilizar los instrumentos propuestos para la auto evaluación y con evaluación.

CONCLUSIONES

- Existe relación significativa entre las variables liderazgo directivo y la variable participación docente en la gestión en la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná.
- El 85% del personal docente de la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná, se encuentra en un nivel regular del liderazgo directivo, el 10% en un nivel malo; mientras que el 5% en un nivel bueno.
- El 85% del personal docente de la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, se encuentran en un nivel regular de la participación docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 8.3 % indica un nivel malo y sólo el 6.7% señala un nivel bueno.
- Existe relación entre el liderazgo directivo y la participación docente en la gestión; ya que el su p valor es inferior al nivel límite de 0.05 y su relación es significativa, siendo está de 0.549

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de la UGEL Camaná a desarrollar constantes capacitaciones y charlas con la finalidad de mejorar el liderazgo directivo para así poder afianzar la organización y tener un buen clima dentro de la institución.
2. Se recomienda a los directivos de la institución educativa a realizar talleres sobre relaciones interpersonales con la participación de todos los docentes.
3. Se recomienda a los directivos de la institución educativa y a los docentes en general a utilizar instrumentos de autoevaluación con la finalidad de mejorar el liderazgo directivo y ampliar su participación en la gestión de la institución.

DEDICATORIA

A Dios, a mi familia, que son un pilar fundamental en mi formación profesional y a mi madre que desde el cielo siempre me cuida y me guía para el logro de mis objetivos.

Mariela

AGRADECIMIENTO

A la Universidad San Pedro, por darme la oportunidad de estudiar y alcanzar un logro profesional más en mi vida.

Así mismo, un agradecimiento a la Rvda. Madre directora de la I.E.P. “Ángel de la Guarda” de la provincia de Camaná, por brindarme las facilidades para la aplicación del presente trabajo de investigación. Finalmente, agradecer a todas aquellas personas que han colaborado en la realización de esta.

Mariela

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arana, L. y Coronado, J. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro* (Tesis de maestría). Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú.
- Bolívar, A. (2010) *Liderazgo Pedagógico: una dirección para el aprendizaje. Revista.*
 Recuperado de https://www.essr.net/~jafundo/mestrado_material_itgjkhnld/IV/Lideran%C3%A7as/Bolivar_Liderazgo%20para%20el%20Aprendizaje.pdf
- Calero, A. (1998). *Hacia la excelencia de la educación*. Lima Perú.
- Chico, M. (2015). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en la Institución Educativa “Villa María”, Nuevo Chimbote, 2014.* (Tesis doctoral). Chimbote: UCV.
- Cortés, T. (2004) *Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo.* Revista de Ciencias Sociales. Costa Rica. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15310615>
- Galdames, J. y Rodríguez, E. (2010). “*El Líder educativo previo a cargos directivos. Una nueva etapa de formación*”. Revista Iberoamericana sobre eficiencia, calidad y cambio en educación.
- Gómez, A. (2008) *Ensayo: El liderazgo empresarial para la innovación tecnológico en las micro, pequeñas y medianas empresa.* Revista Científica Pensamiento y Gestión. México
- González, P. (1993) “*Influencia de la Acción Gerencial del Director de Educación Básica en la participación docente*”. Tesis. Aragua - Venezuela
- Hernández, C. Fernández, R. y Baptista, T. (1991) *Metodología de la Investigación.* México

- Kouzes, H y Posner, W. (2005) *Desafío del Liderazgo, El: cómo obtener permanentemente logros extraordinarios*. Buenos Aires. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=JNXiciJBHMwC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Lorenzo, H. (2004) *La Función de Liderazgo de la Dirección Escolar: una Competencia Transversal*. España. Recuperado de http://gredos.usal.es/xmlui/bitstream/handle/10366/70773/La_funcion_de_liderazgo_de_la_direccion_.pdf?sequence=1
- Macahuachi, P. y Gonzales, K. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza del distrito de Tambopata, Puerto Maldonado – 2016* (Tesis de Licenciada en Educación) Universidad Nacional Amazónica De Madre De Dios, Madre de Dios, Perú.
- Macedo, T.; Chávez, M; Gabriel, N. y Macedo, C. (2016). *Liderazgo del director y desempeño Docente en instituciones educativas Públicas, Chimbote y Nuevo Chimbote, 2016* (Tesis posgrado). Universidad Privada San Pedro, Chimbote, Ancash, Perú
- Manes, C. (2004) *Gestión estratégica para instituciones educativas: Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional-2da Edición*. Buenos Aires. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=J-IFBAAAQBAJ&pg=PA57&dq=liderazgo+educativo+y+gestion+educativa>
- Ministerio Educación Chile (2013) *Orientaciones para la suscripción de convenios de desempeño colectivos*.
- Ministerio Educación Perú (2014) Marco del Buen Desempeño del Directivo
- Ministerio Educación Perú (2014) Marco del Buen Desempeño Docente
- Monroy (2016) *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente, caso de estudio: escuela estatal “Rafael Saturno guerra”*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Venezuela.

- Morales, A (2015) *Liderazgo transformacional del directivo y el desempeño profesional de los docentes en el nivel de educación primaria en la ciudad de Veracruz*. Universidad de Veracruz.
- OCDE (2010) *Folleto Mejorar las escuelas estrategias para la acción en México*.
- Pautt, R. (2011) *Artículo: Liderazgo y Dirección, dos conceptos distintos con resultados diferentes*. Publicado en la Revista de la Facultad de Ciencias Económicas Vol, XIX de la Universidad Externado de Colombia.
- Pérez, F. (2002) *Importancia del liderazgo directivo en el desempeño docente en la I y II etapa de educación básica*. Tesis. Caracas – Venezuela.
- Reeves, C. (2010) *Liderazgo directivo en escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social*. Tesis. Santiago de Chile.
- Rodríguez, R. (2012) en su trabajo de investigación “*Percepción del liderazgo del director y desempeño laboral de las docentes en cuatro instituciones educativas públicas del nivel inicial en el Callao*”. Universidad San Ignacio de Loyola
- Sandoval, O. (2004) *Ensayo: Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional*. Publicado en la Revista Hitos de Ciencias Económico Administrativas. México
- Soto, J. (2011) *Liderazgo Académico del Profesor Universitario*. Universidad de Camagüey. Cuba.
- Tipiani, A. (2015) *El liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la provincia de Aija – Ancash 2015*. Universidad César Vallejo.
- Vara, G. (2008) *La tesis de maestría en educación. Una guía efectiva para obtener el Grado de Maestro y no desistir en el intento*. Tomo I El proyecto de Tesis. Lima - Perú
- Yabar, H. (2013) *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. Tesis. Universidad Mayor Nacional de San Marcos. Perú
- Zarate, L. (2010) *El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de*

gestión cooperativa de la ciudad de Lima. Tesis. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Zarate, A. (2011) *Liderazgo directivo y el desempeño docente en Instituciones Educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Tesis. Universidad Mayor Nacional de San Marcos. Perú

Zayas, A. y Cabrera. G. (2006) *Liderazgo Empresarial*. Universidad de Holguin "Oscar Lucero Moya". Recuperado de <http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/uploads/archivos/Articulo/Liderazgo%20empresarial.pdf>

ANEXOS

ANEXOS 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Pregunta general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la participación docente en la gestión en la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, 2019?</p> <p>Preguntas específicas ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, 2019. ¿Cuál es el nivel de la participación docente en la gestión en la</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la participación docente en la gestión en la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos Precisar el nivel de liderazgo directivo en la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, 2019 Precisar el nivel de la participación docente en</p>	<p>Hi: Existe relación entre el liderazgo directivo y la participación docente en la gestión en la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, 2019.</p> <p>H0: No existe relación entre el liderazgo directivo y la participación docente en la gestión en la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, 2019.</p>	<p>variable 1 Liderazgo directivo</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> – Afianzar la organización – Modelar el comportamiento – Motivar a sus seguidores – Consolidar el liderazgo – Generar un buen clima institución <p>Variable 2 Participación docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> – Participa activamente en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora del PEI generando aprendizajes de calidad. – Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y 	<p>Diseño de investigación Correlacional</p> <p>Población o muestra Existe una población censal de 60 docentes de aula sin cargo directivo</p> <p>Técnicas e instrumento de recolección de datos</p> <p>Variable 1: Liderazgo directivo Técnica : Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Participación docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

<p>institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, 2019.</p> <p>Cuál es el grado de relación entre el liderazgo directivo y la participación docente en la gestión en la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, 2019?</p>	<p>la gestión en la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, 2019</p> <p>Establecer el grado de relación entre el liderazgo directivo y la participación docente en la institución educativa parroquial Ángel de la Guarda del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná Arequipa, 2019.</p>		<p>otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</p>	
--	---	--	---	--

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
Liderazgo Directivo	Afianzar la organización	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trata de satisfacer las necesidades laborales de sus seguidores 2. Sabe encaminar los esfuerzos hacia las metas 3. Conoce lo que se debe hacer para lograr las metas 4. Sabe comunicar sus ideas 5. Se hace entender cuando da instrucciones 6. Brinda solución a los problemas en forma práctica 7. Comparte sus propuestas de solución a los problemas 8. Toma decisiones acertada 9. Promueve el trabajo en equipo 10. Participa en el trabajo en equipo 11. Asume los cambios con optimismo 12. Se adapta fácilmente a los cambios 13. Genera el cambio cuando es necesario 	Ordinal
	Modelar el comportamiento	<ol style="list-style-type: none"> 14. Práctica valores morales 15. Inspira respeto 16. Cuida su imagen 17. Es un ejemplo a seguir 18. Tiene buenos hábitos 19. Inspira con su plan de vida 20. Brinda un trato justo 21. Promueve el respeto mutuo 22. Es tolerante 	Ordinal
	Motivar a sus colaboradores	<ol style="list-style-type: none"> 23. Motiva con su entusiasmo 24. Comparte su visión personal 	

		25. Transmite su optimismo 26. Es muy dinámico	Ordinal
	Consolidar el liderazgo	27. Logra que sus colaboradores se comprometan 28. Atiende las necesidades de sus colaboradores 29. Guía a sus colaboradores en la solución de los problemas 30. Inspira confianza 31. Escucha atentamente	Ordinal
	Generar un buen clima institucional	32. Trata bien a las personas 33. Crea un ambiente de confianza mutua	Ordinal
Participación docente en la gestión	Participa activamente en la gestión de la institución contribuyendo a la construcción y mejora del PEI generando aprendizajes de calidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promuevo espacios de reflexión para intercambiar experiencias de aprendizaje y organizar el trabajo pedagógico 2. Establezco con mis colegas un adecuado diálogo basado en el respeto 3. Escucho cuidadosamente para comprender las diferentes posiciones y puntos de vista 4. Colaboré en la construcción de un clima escolar favorable al aprendizaje, relacionándome con directivos y docentes empática y asertiva. 5. Participo en el diseño, revisión, actualización de los documentos de gestión de la I.E. 6. Me integré sin dificultad al trabajo en equipo de docentes, 7. Coordiné con mis colegas, la dirección acciones para que la escuela sea un ambiente acogedor y motivador para el aprendizaje 8. Conozco metodologías para el desarrollo de proyectos de innovación e investigación 9. Mejoré mi práctica docente a través de proyectos de investigación, innovación pedagógica y de aprendizaje 	Ordinal

	<p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil.</p>	<p>10. Mi relación con las familias es de respeto y valoración de su cultura, saberes y experiencias 11. Promuevo relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia para mejorar el rendimiento académico de los niños 12. Promuevo el compromiso de la familia y la comunidad en los resultados de los aprendizajes de los alumnos 13. Valoró y respeto la diversidad y expresiones culturales de la comunidad</p>	<p>Ordinal</p>
	<p>Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados</p>	<p>14. Incorporó y desarrolló en mis unidades de aprendizaje las riquezas y saberes culturales de la comunidad. 15. Promuevo espacios de dialogo con la comunidad educativa para comunicar los procesos y resultados educativos logrados 16. Comunicó mis fortalezas y desafíos de mi práctica docente con las familias, autoridades y comunidad</p>	<p>Ordinal</p>

ANEXO 3: INSTRUMENTOS
ENCUESTA: EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Instrucciones:

Se le presenta una serie de ítems y cada uno va acompañado de cuatro opciones de respuesta, de las cuales tiene que marcar una alternativa con un (X). La valoración abarca:

N°	INDICADORES	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Trata de satisfacer mis necesidades mis laborales				
2	Sabe encaminar nuestros esfuerzos hacia las metas				
3	Conoce lo que se debe hacer para lograr las metas				
4	Sabe comunicar sus ideas				
5	Se hace entender cuando da instrucciones				
6	Brinda solución a los problemas de forma practica				
7	Comparte sus propuestas de solución a los problemas				
8	Toma decisiones adecuadas				
9	Promueve el trabajo en equipo				
10	Participa en el equipo de trabajo				
11	Asume los cambios con optimismo				
12	Se adapta fácilmente a los cambios				
13	Genera el cambio cuando es necesario				
14	Si practica valores morales				
15	Me inspira respeto				
16	Cuida su imagen				
17	Es un ejemplo a seguir				
18	Tiene buenos hábitos				
19	Me inspira con su plan de vida				
20	Brinda un trato justo				
21	Promueve el respeto mutuo				
22	Es tolerante				
23	Me motiva su entusiasmo				
24	Comparte su misión personal				
25	Transmite su optimismo				
26	Es muy dinámica				

27	Logra que me comprometa				
28	Atiende mis necesidades				
29	Me guía en la solución de problemas				
30	Me inspira confianza				
31	Me escucha atentamente				
32	Trata bien a las personas				
33	Crea un ambiente de confianza mutua				

Leyenda

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

ENCUESTA PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN

Instrucciones:

Se le presenta una serie de ítems y cada uno va acompañado de cuatro opciones de respuesta, de las cuales tiene que marcar una alternativa con un (X). La valoración abarca:

N°	INDICADORES	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Promuevo espacios de reflexión para intercambiar experiencias de aprendizaje y organizar el trabajo pedagógico				
2	Establezco con mis colegas un adecuado diálogo basado en el respeto				
3	Escucho cuidadosamente para comprender las diferentes posiciones y puntos de vista.				
4	Colaboré en la construcción de un clima escolar favorable al aprendizaje, relacionándome con directivos y docentes empática y asertiva.				
5	Participo en el diseño, revisión, actualización de los documentos de gestión de la I.E.				
6	Me integré sin dificultad al trabajo en equipo de docentes				
7	Coordiné con mis colegas acciones para que la escuela sea un ambiente acogedor y motivador al aprendizaje				
8	Conozco metodologías para el desarrollo de proyectos de innovación e investigación				
9	Mejoro mi práctica docente a través de proyectos de investigación, innovación pedagógica y de aprendizaje				
10	Mi relación con las familias es de respeto y valoración de su cultura, saberes y experiencias				
11	Promuevo relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia para mejorar el rendimiento académico de los niños				
12	Promuevo el compromiso de la familia y la comunidad en los resultados de los aprendizajes de los alumnos				
13	Valoro y respeto la diversidad y expresiones culturales de la comunidad				
14	Incorporo y desarrollo en mis unidades de aprendizaje la riqueza y saberes culturales de la comunidad.				

15	Promuevo espacios de dialogo con la comunidad educativa para comunicar los procesos y resultados educativos logrados				
16	Comunicó mis fortalezas y desafíos de mi práctica docente con las familias, autoridades y comunidad				

Leyenda

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

ANEXO: 4 FICHA TÉCNICA 1

A. Nombre:

Test tipo likert

B. Objetivos:

El siguiente test tiene como finalidad evaluar el liderazgo directivo

C. Autor: Ricardo Rossi Valverde

E. Administración: Individual

F. Duración: 25 minutos

G. Sujetos de aplicación:

Personal de la institución educativa

H. Técnica:

- Encuesta-

I. Puntuación y escala de calificación:

Cuestionario tipo Likert

Likert plantea varias opciones para armar instrumentos de investigación, una de las ellas es con las escalas que más se ajustan a las variables.

La escala de Likert, también llamada método de las evaluaciones sumarias, es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación.

Al responder a una pregunta de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, se especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración, en este caso: (3); Siempre, (2) casi siempre (1); a veces (0) Nunca

Puntuación numérica	Rango o nivel
0	Nunca
1	A veces
2	Casi siempre
3	Siempre

J. Dimensiones e ítems

Dimensión	Ítems
Afianzar la organización	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13
Modelar el comportamiento	14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24
Motivar a sus colaboradores	22,23,24,25,26
Consolidar el liderazgo	27,28,29,30,31
Generar un buen clima institucional	32,33

Los resultados ingresarán al programa SPSS, luego se realizarán las mediciones correspondientes para establecer el nivel de relación entre las variables.

FICHA TÉCNICA N° 2

A. Nombre:

Test tipo likert

B. Objetivos:

El siguiente test tiene como finalidad evaluar el liderazgo directivo

C. Autor: Ricardo Rossi Valverde

E. Administración: Individual

F. Duración: 25 minutos

G. Sujetos de aplicación:

Personal de la institución educativa

H. Técnica:

- Encuesta-

I. Puntuación y escala de calificación:

Cuestionario tipo Likert

Likert plantea varias opciones para armar instrumentos de investigación, una de las ellas es con las escalas que más se ajustan a las variables.

La escala de Likert, también llamada método de las evaluaciones sumarias, es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación.

Al responder a una pregunta de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, se especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración, en este caso: 3); Siempre, (2) casi siempre (1); a veces (0) Nunca

Puntuación numérica	Rango o nivel
0	Nunca
1	A veces
2	Casi siempre
3	Siempre

Dimensiones e ítems

Dimensión	Ítems
Participa activamente en la gestión de la institución contribuyendo a la construcción y mejora del PEI generando aprendizajes de calidad	1,2,3,4,5,6,7,8,9
Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil	10,11,12,13
Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados	14,15,16

Los resultados ingresarán al programa SPSS, luego se realizarán las mediciones correspondientes para establecer el nivel de relación entre las variables.

ANEXO 5
BASE DE DATOS

L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	L12	L13	L14	L15	L16	L17	L18	L19	L20	L21
2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	0	2
1	3	2	0	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	0	2	3
3	2	3	0	3	2	0	2	3	2	3	2	0	2	3	3	2	3	0	3	2
1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	0	3	2	2	3	3	2	2
2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2
2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	2	3	2	3	3	3	2	3
1	2	0	2	3	2	3	2	0	2	2	3	3	3	2	0	2	3	2	2	0
2	0	2	3	1	3	0	3	3	2	2	2	0	0	2	2	3	3	2	3	2
3	0	2	0	2	3	3	2	2	0	3	2	2	0	2	3	3	2	0	3	2
3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
0	3	2	0	2	3	2	2	0	3	0	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
0	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	3	2	1	2
2	3	2	0	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	0	2	3
2	2	3	0	3	2	0	2	3	2	3	2	0	2	3	3	2	3	0	3	2
3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	0	3	2	2	3	3	2	2
2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2
2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	0	2	2	3	2	3	3	3	2	3
2	2	0	2	3	2	3	2	0	2	2	3	3	3	2	0	2	3	2	2	0
3	0	2	3	1	3	0	3	3	2	2	2	0	0	2	2	3	3	2	3	2
2	0	2	0	2	3	3	1	2	0	3	2	1	0	2	1	3	2	1	3	2

2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
0	3	2	0	2	3	2	2	0	3	0	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
0	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	
3	2	3	0	3	2	0	2	3	2	3	2	0	2	3	3	2	3	0	3	2
2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	0	3	2	2	3	3	2	2
2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2
2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	0	2	2	3	2	3	3	3	2	3
0	2	0	2	3	2	3	2	0	2	2	3	3	3	2	0	2	3	2	2	0
3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	0	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	0	3	2
2	3	2	2	2	2	3	2	0	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	2	0	2	2	3	3	3	2	0	2	3	2	3	3	3	2	3
3	2	3	0	3	3	2	2	2	0	0	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2
0	2	3	3	2	2	0	3	2	2	0	2	3	3	2	0	3	3	2	0	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	0	2	3
0	2	3	2	2	0	3	0	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	0	3	2
3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
0	3	2	0	2	3	2	3	2	0	2	3	3	2	3	0	2	2	3	3	2
3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	0	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	0
2	3	2	2	2	2	3	2	0	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
2	3	2	3	2	0	2	2	3	3	3	2	0	2	3	2	3	2	0	3	2
3	2	3	0	3	2	0	2	3	2	3	2	0	2	3	3	2	3	0	3	2
2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	0	3	2	3	1	3	3	3
0	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	0	3	3	2	2	0

0	3	2	0	2	3	2	3	2	0	2	3	3	2	1	0	2	2	2	0	2	
3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	0	3	2	2	3	3	2	2	2	0	3	
2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	
2	3	2	2	2	2	1	2	0	2	1	3	2	3	3	3	0	1	3	2	2	
2	3	2	3	2	0	2	2	3	3	3	2	0	2	3	2	3	2	2	3	2	
3	2	3	0	3	3	2	2	2	0	0	2	2	3	3	2	2	2	0	2	3	
0	2	3	3	2	2	0	3	2	2	0	2	3	3	2	0	3	2	2	3	2	
3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	0
0	2	3	2	2	0	3	0	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	
3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	0	2	3
3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3
0	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	0	2	2	3	3	2	
0	3	2	0	2	3	2	3	2	0	2	3	3	2	3	0	3	3	3	2	3	
3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	0	3	2	2	3	3	2	3	2	2	0	

L2 2	L2 3	L2 4	L2 5	L2 6	L2 7	L2 8	L2 9	L3 0	L3 1	L3 2	L3 3	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6
3	2	3	2	3	2	3	2	0	2	2	2	2	0	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
2	3	2	3	2	2	2	0	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	0	2	3	3	2	3	0	3	3	2
2	3	2	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	3	2	3	1	2	3	2	0	2	0	0	2	2
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	0	3	3	2	2	3	2	0	2	3
2	0	2	2	3	0	0	2	3	2	2	2	0	2	3	2	2	0	2	3	2	2	2	0	3	2	2	0
3	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	0	3	3	2	3	3	2	2	2	2	0	0
3	3	3	2	0	2	3	3	2	0	2	3	3	2	0	3	2	2	2	0	2	2	3	0	0	3	2	3
3	3	3	2	0	2	2	2	2	2	3	3	3	0	3	3	2	1	1	2	0	0	1	0	2	2	0	3

2	3	0	3	2	2	2	0	2	2	2	3	0	2	1	3	2	2	0	0	2	3	0	2	2	0	2	3	
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	0	
2	3	3	3	3	2	3	2	0	2	3	3	2	2	0	3	3	0	2	2	2	3	2	0	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	0	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
3	2	3	2	3	1	3	2	0	2	2	2	2	0	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	
2	3	2	3	2	2	2	0	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	0	2	3	3	1	3	0	3	3	2	
2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	0	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	0	2	0	0	2	2	
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	0	3	3	2	2	3	2	0	2	3	
2	0	2	2	3	0	0	2	3	2	2	2	0	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	0	3	2	2	0	
3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	0	3	3	2	3	3	2	2	2	2	0	0	
3	3	3	2	0	2	3	3	2	0	2	1	3	2	0	3	2	2	2	0	2	2	3	0	0	3	2	3	
3	3	3	2	0	2	2	2	2	2	3	3	3	0	3	3	2	2	2	2	0	0	0	0	2	2	0	3	
2	3	0	3	2	2	2	0	2	2	2	3	1	2	3	3	2	1	0	1	2	3	0	1	2	0	2	3	
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	0	3	1	3	3	1	3	1	2	3	1	1	3	1	3	3	0	
2	3	3	3	3	2	3	2	0	2	3	3	2	2	0	3	3	0	2	2	2	3	2	0	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	0	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	
2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	0	2	3	2	2	3	1	3	3	2	1	2	0	2	0	0	2	2	
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	0	3	3	1	2	3	2	0	2	3	
2	0	2	2	3	0	0	2	3	2	2	2	0	2	3	2	2	0	2	3	2	2	2	0	3	2	2	1	
3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	0	3	1	2	3	3	2	2	1	2	0	0	
3	3	3	2	0	2	3	3	2	0	2	3	3	2	0	3	2	2	2	0	2	2	3	0	0	3	2	3	
3	3	3	2	0	2	2	2	2	2	3	3	3	0	3	3	2	2	2	2	0	0	0	0	2	2	0	3	
2	3	0	3	2	2	2	0	2	2	2	3	0	2	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	0	2	3
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	2	2	0	3	3	0	2	2	2	3	3	0	
2	3	3	3	3	2	3	2	0	2	3	3	2	2	2	2	2	0	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	

2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	0	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3
3	2	3	2	3	2	3	2	0	2	2	2	2	0	2	1	2	3	2	2	2	3	0	2	3	3	3	2
2	3	2	3	2	2	2	0	2	3	2	2	2	3	0	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1
2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	0	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	0	3	3	0	2	2
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	0	2	3	2	2	0	2	3	2	0	2	3
2	0	2	2	3	0	0	2	3	2	2	2	0	2	3	1	2	3	2	3	0	3	3	2	3	2	2	0
3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	0	3	2	2	2	0	2	1	0	0
3	3	3	2	0	2	3	3	2	0	2	3	3	2	3	3	3	0	3	3	2	2	2	2	0	3	2	3
3	1	3	2	0	2	2	2	2	2	3	3	3	0	2	3	0	2	3	1	2	2	1	0	2	1	0	3
2	3	0	3	2	2	2	0	2	2	2	3	0	2	3	0	3	3	3	3	3	3	3	2	3	0	2	3
2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	0	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	0	2	0	0	1	2
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	0	3	3	2	2	1	2	0	2	3
3	3	0	2	2	2	0	2	3	2	2	2	0	2	3	2	2	0	2	3	2	1	2	0	3	2	2	0
2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	0	3	3	2	3	3	2	2	2	2	0	0
3	2	3	3	3	3	1	3	2	0	2	3	3	2	0	3	2	2	2	0	2	2	3	0	0	3	2	3
2	2	3	0	2	3	2	2	2	2	3	3	3	0	3	1	2	1	2	2	1	0	0	0	2	1	0	3
3	2	3	3	2	3	2	0	2	2	2	1	0	2	3	3	2	2	0	0	2	3	0	2	2	0	2	3
2	3	2	0	3	3	3	3	1	1	3	0	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	0
2	2	0	2	3	2	3	2	0	2	3	3	2	2	0	3	3	0	2	2	2	3	2	0	2	1	2	2
3	0	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	0	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3
3	2	2	2	0	2	3	2	0	2	2	2	2	0	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
3	2	2	2	2	0	2	0	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	0	2	1	3	2	3	0	3	3	2
3	2	2	0	0	2	2	3	2	2	0	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	0	2	0	0	2	2
3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	1	2	2	3	2	2	3	2	0	3	3	2	1	3	2	0	2	3
2	0	2	2	3	0	0	2	3	2	2	2	0	2	3	2	2	0	2	3	2	2	2	0	3	2	2	0

3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	0	3	3	2	3	3	2	2	2	2	0	0
3	3	3	2	0	2	3	3	2	0	2	3	3	2	0	3	2	2	2	0	2	2	3	0	0	3	1	3

Afianzar	Modelar	Motivar	Consolidar	Generar	Liderazgo	Activa	Respeto	Participación	Afianza	Modelar	Motivar	Consolidar	Generar	Liderazgo	Activar	Respetar	Participar
36.00	22.00	12.00	12.00	4.00	86.00	23.00	19.00	42.00	Regular	Regular	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular	Regular	Regular
30.00	22.00	10.00	10.00	4.00	76.00	22.00	17.00	39.00	Regular	Regular	Regular	Mala	Mala	Regular	Regular	Regular	Regular
28.00	21.00	12.00	11.00	3.00	75.00	25.00	11.00	36.00	Regular	Regular	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular	Mala	Regular
38.00	25.00	13.00	16.00	5.00	97.00	27.00	19.00	46.00	Regular	Regular	Buena	Buena	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
38.00	25.00	12.00	11.00	6.00	92.00	22.00	17.00	39.00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
30.00	28.00	12.00	15.00	5.00	90.00	22.00	15.00	37.00	Regular	Buena	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
29.00	19.00	9.00	11.00	5.00	73.00	18.00	15.00	33.00	Mala	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular
29.00	21.00	9.00	10.00	6.00	75.00	21.00	11.00	32.00	Mala	Mala	Mala	Mala	Regular	Mala	Regular	Mala	Mala
27.00	21.00	11.00	9.00	5.00	73.00	21.00	18.00	39.00	Mala	Mala	Regular	Mala	Regular	Mala	Regular	Regular	Regular
39.00	26.00	12.00	16.00	4.00	97.00	26.00	18.00	44.00	Regular	Regular	Regular	Buena	Mala	Regular	Regular	Regular	Regular
30.00	26.00	12.00	12.00	6.00	86.00	20.00	18.00	38.00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
45.00	33.00	14.00	17.00	6.00	115.00	32.00	25.00	57.00	Buena	Buena	Buena	Buena	Regular	Buena	Buena	Buena	Buena
35.00	22.00	12.00	12.00	4.00	85.00	23.00	19.00	42.00	Regular	Regular	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular	Regular	Regular
30.00	22.00	10.00	10.00	4.00	76.00	22.00	17.00	39.00	Regular	Regular	Regular	Mala	Mala	Regular	Regular	Regular	Regular

27.00	21.00	12.00	11.00	3.00	74.00	25.00	11.00	36.00	Mala	Mala	Mala	Regular	Mala	Mala	Regular	Mala	Regular
39.00	25.00	13.00	16.00	5.00	98.00	27.00	19.00	46.00	Regular	Regular	Buena	Buena	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
36.00	25.00	12.00	11.00	6.00	90.00	22.00	17.00	39.00	Regular								
30.00	28.00	12.00	15.00	5.00	90.00	22.00	15.00	37.00	Regular	Buena	Regular						
32.00	19.00	9.00	11.00	5.00	76.00	18.00	15.00	33.00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular
30.00	21.00	9.00	10.00	6.00	76.00	21.00	11.00	32.00	Regular	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular	Regular	Mala	Mala
26.00	21.00	11.00	9.00	5.00	72.00	21.00	18.00	39.00	Mala	Mala	Mala	Mala	Regular	Mala	Regular	Regular	Regular
38.00	26.00	12.00	16.00	4.00	96.00	26.00	18.00	44.00	Regular	Regular	Regular	Buena	Mala	Regular	Regular	Regular	Regular
30.00	26.00	12.00	12.00	6.00	86.00	20.00	18.00	38.00	Regular								
42.00	1.00	14.00	17.00	6.00	112.00	32.00	25.00	57.00	Buena	Buena	Buena	Buena	Regular	Buena	Buena	Buena	Buena
28.00	21.00	12.00	11.00	3.00	75.00	25.00	11.00	36.00	Mala	Regular	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular	Mala	Regular
38.00	25.00	13.00	16.00	5.00	97.00	27.00	19.00	46.00	Regular	Regular	Buena	Buena	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
38.00	25.00	12.00	11.00	6.00	92.00	22.00	17.00	39.00	Regular								
30.00	1.00	12.00	15.00	5.00	90.00	22.00	15.00	37.00	Regular	Buena	Regular						
29.00	19.00	9.00	11.00	5.00	73.00	18.00	15.00	33.00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular
35.00	26.00	9.00	10.00	6.00	86.00	21.00	11.00	32.00	Regular	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular	Regular	Mala	Mala
38.00	20.00	11.00	9.00	5.00	83.00	24.00	19.00	43.00	Regular	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
32.00	26.00	12.00	16.00	4.00	90.00	25.00	14.00	39.00	Regular	Regular	Regular	Buena	Mala	Regular	Regular	Mala	Regular
31.00	25.00	12.00	12.00	6.00	86.00	28.00	24.00	52.00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Buena	Buena	Buena
27.00	29.00	14.00	17.00	6.00	93.00	20.00	23.00	43.00	Mala	Regular	Buena	Buena	Regular	Regular	Regular	Buena	Regular

29.00	20.00	12.00	12.00	4.00	77.00	18.00	19.00	37.00	Regular	Regular	Regular	Regular	Mala	Regular	Mala	Regular	Regular
39.00	22.00	10.00	10.00	4.00	85.00	22.00	19.00	41.00	Regular	Regular	Regular	Mala	Mala	Regular	Regular	Regular	Regular
32.00	22.00	12.00	11.00	3.00	80.00	26.00	16.00	42.00	Regular	Regular	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular	Regular	Regular
48.00	29.00	13.00	16.00	5.00	111.00	25.00	18.00	43.00	Buena	Buena	Buena	Buena	Regular	Buena	Regular	Regular	Regular
28.00	22.00	12.00	11.00	6.00	79.00	21.00	18.00	39.00	Mala	Regular							
35.00	29.00	12.00	15.00	5.00	96.00	21.00	11.00	32.00	Regular	Buena	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Mala	Mala
38.00	20.00	9.00	11.00	5.00	83.00	23.00	17.00	40.00	Regular								
32.00	25.00	9.00	10.00	6.00	82.00	22.00	14.00	36.00	Regular	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular	Regular	Mala	Regular
31.00	20.00	11.00	9.00	5.00	76.00	24.00	19.00	43.00	Regular	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
28.00	21.00	12.00	11.00	3.00	75.00	25.00	11.00	36.00	Mala	Mala	Mala	Regular	Mala	Regular	Regular	Mala	Regular
38.00	22.00	11.00	16.00	5.00	92.00	27.00	19.00	46.00	Regular	Regular	Regular	Buena	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
32.00	22.00	8.00	12.00	6.00	80.00	22.00	17.00	39.00	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
28.00	25.00	15.00	16.00	5.00	89.00	22.00	15.00	37.00	Mala	Regular	Mala	Buena	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
35.00	23.00	11.00	12.00	5.00	86.00	18.00	15.00	33.00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular
38.00	20.00	10.00	11.00	6.00	85.00	21.00	11.00	32.00	Regular	Mala	Mala						
32.00	22.00	12.00	10.00	5.00	81.00	21.00	18.00	39.00	Regular	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
31.00	25.00	11.00	15.00	4.00	86.00	26.00	18.00	44.00	Regular	Regular	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular	Regular	Regular
27.00	24.00	10.00	12.00	6.00	79.00	20.00	18.00	38.00	Mala	Mala	Mala	Regular	Mala	Regular	Regular	Regular	Regular
29.00	21.00	9.00	16.00	6.00	81.00	32.00	25.00	57.00	Regular	Regular	Regular	Buena	Regular	Regular	Buena	Buena	Buena
39.00	23.00	7.00	12.00	4.00	85.00	23.00	19.00	42.00	Regular	Regular	Mala	Regular	Mala	Regular	Regular	Regular	Regular

32.00	25.00	10.00	9.00	4.00	80.00	22.00	17.00	39.00	Regular	Mala	Regular	Mala	Mala	Mala	Regular	Regular	Regular
48.00	26.00	8.00	11.00	3.00	96.00	25.00	11.00	36.00	Buena	Regular	Mala	Regular	Regular	Regular	Regular	Mala	Regular
36.00	24.00	11.00	16.00	5.00	92.00	27.00	19.00	46.00	Regular	Regular	Regular	Buena	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
32.00	22.00	12.00	11.00	6.00	83.00	22.00	17.00	39.00	Regular								
28.00	25.00	12.00	15.00	5.00	85.00	22.00	15.00	37.00	Mala	Mala	Mala	Regular	Mala	Mala	Regular	Regular	Regular
35.00	23.00	9.00	11.00	5.00	83.00	18.00	15.00	33.00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular

ANEXOS 6: EVIDENCIAS





