

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle

Alma máter del Magisterio Nacional

Escuela de Posgrado



Tesis

**El Marco del Buen Desempeño Directivo y su relación con el Marco del
Buen Desempeño Docente en las II.EE. del nivel secundaria del distrito
de Chaclacayo UGEL N° 06, 2015**

Presentada por

Ana Julia ENCISO TRUJILLO

Asesor

José Raúl CORTEZ BERROCAL

Para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con
Mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa

Lima – Perú

2018

A mi madre, mis hijos y esposo
que se constituyen en el soporte y la
luz de mi desarrollo profesional.

Reconocimiento

En estas líneas expreso mi más profundo y sincero reconocimiento a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización de esta tesis, en especial al Dr. Raúl Cortez berrocal, por la orientación, el seguimiento y la supervisión continúa de la misma, pero sobre todo por la motivación y el apoyo recibido a lo largo de este trabajo.

El autor

Tabla de contenido

Dedicatoria.....	ii
Reconocimiento.....	iii
Tabla de contenido.....	iv
Lista de tablas.....	vii
Lista de figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
Introducción.....	xii
Capítulo I. Planteamiento del problema.....	14
1.1. Determinación del problema.....	14
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Objetivos.....	18
1.3.1. Objetivo general.....	18
1.3.2. Objetivos específicos.....	18
1.4. Importancia y alcances de la investigación.....	19
1.4.1. Importancia de la investigación.....	19
1.4.2. Alcances de la investigación.....	20
1.5. Limitaciones de la investigación.....	20
Capítulo II. Marco teórico.....	21
2.1. Antecedentes del estudio.....	21
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	21
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	25
2.2. Bases teóricas.....	28

2.2.1. Marco del buen desempeño directivo	28
2.2.1.1 Definición	28
2.2.1.2. Liderazgo pedagógico.....	30
2.2.1.3. La gestión escolar en el contexto de reforma de la escuela.....	31
2.2.1.4. Dominios	33
2.2.1.5. Competencias	34
2.2.1.6. Desempeños.....	35
2.2.2. Marco del buen desempeño docente.....	35
2.2.2.1. Definición de desempeño docente	35
2.2.2.2. Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	37
2.2.2.3. Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	39
2.2.2.4. Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	40
2.2.2.5. Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	40
2.2.2.6. Formación y cualificación profesional	41
2.3. Definición de términos básicos.....	42
Capítulo III. Hipótesis y variables	44
3.1. Hipótesis	44
3.1.1. Hipótesis general	44
3.1.2. Hipótesis específicas.....	44
3.2. Variables.....	45
3.3. Operacionalización de las variables	47
Capítulo IV. Metodología.....	48
4.1. Enfoque de la investigación.....	48
4.2. Tipo de investigación	48
4.3. Método de investigación.....	48

4.4. Diseño de la investigación	49
4.5. Población y muestra	50
4.5.1. Población	50
4.5.2. Muestra	52
4.6. Técnicas de instrumentos de recolección de datos	54
4.7. Tratamiento estadístico.....	60
Capítulo V. Resultados	61
5.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	61
5.1.1 Validez de los instrumentos.....	61
5.1.2 Confiabilidad de los instrumentos	64
5.2. Presentación y análisis de los resultados	66
5.2.1. Nivel descriptivo	67
5.2.2. Nivel inferencial	75
5.2.3. Prueba de hipótesis	79
5.3. Discusión de resultados	97
Conclusiones.....	102
Recomendaciones	104
Referencias	105
Apéndice	109
Apéndice A. Matriz de consistencia	110
Apéndice B. Instrumento de evaluación.....	112
Apéndice C. Tabulación de datos variable 1	116

Lista de tablas

Tabla 1. Matriz operacional de las variables	47
Tabla 2. Población de docentes de en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de chaclacayo de la ugel 06, 2015.	50
Tabla 3. Distribución de la muestra de docentes de en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de chaclacayo de la ugel 06, 2015.....	54
Tabla 4. Tabla de especificaciones para el cuestionario de marco del buen desempeño directivo	57
Tabla 5. Niveles y rangos del cuestionario de marco del buen desempeño directivo	57
Tabla 6. Tabla de especificaciones para el cuestionario de marco del buen desempeño docente	59
Tabla 7. Niveles y rangos del cuestionario de marco del buen desempeño docente	59
Tabla 8. Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario marco del buen desempeño directivo	62
Tabla 9. Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario sobre satisfacción académica.....	63
Tabla 10. Valores de los niveles de validez.....	63
Tabla 11. Nivel de confiabilidad según el método de consistencia interna.....	65
Tabla 12. Valores de los niveles de confiabilidad	65
Tabla 13. Distribución de frecuencias de la variable marco del buen desempeño directivo según los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de chaclacayo de la ugel 06, 2015	67
Tabla 14. Distribución de frecuencias de la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes según los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de chaclacayo de la ugel 06, 2015	68
Tabla 15. Distribución de frecuencias de la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes según los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de chaclacayo de la ugel 06, 2015.....	69
Tabla 16. Distribución de frecuencias de la variable marco del buen desempeño docente según los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de chaclacayo de la ugel 06, 2015	70

Tabla 17. Distribución de frecuencias de la dimensión preparación para el aprendizaje según los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de chaclacayo de la ugel 06, 2015	71
Tabla 18. Distribución de frecuencias de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes según los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de chaclacayo de la ugel 06, 2015	72
Tabla 19. Distribución de frecuencias de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad según los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de chaclacayo de la ugel 06, 2015 .	73
Tabla 20. Distribución de frecuencias de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de chaclacayo de la ugel 06, 2015	74
Tabla 21. Pruebas de normalidad	76
Tabla 22. Tabla de contingencia: Marco del buen desempeño directivo * Marco del buen desempeño docente	80
Tabla 23. Tabla de contingencia Marco del buen desempeño directivo * Preparación para el aprendizaje	84
Tabla 24. Tabla de contingencia Marco del buen desempeño directivo * Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	87
Tabla 25. Tabla de contingencia Marco del buen desempeño directivo * Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes	91
Tabla 26. Tabla de contingencia Marco del buen desempeño directivo * Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los estudiantes	95

Lista de figuras

Figura 1. Marco del buen desempeño directivo	67
Figura 2. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.....	68
Figura 3. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	69
Figura 4. Marco del buen desempeño docente	70
Figura 5. Preparación para el aprendizaje	71
Figura 6. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	72
Figura 7. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	73
Figura 8. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	74
Figura 9. Distribución de frecuencias de los puntajes del Cuestionario de Marco del buen desempeño directivo	77
Figura 10. Distribución de frecuencias de los puntajes de cuestionario de Marco del buen desempeño docente	78
Figura 11. Diagrama de dispersión Marco del buen desempeño directivo vs Marco del buen desempeño docente	82
Figura 12. Diagrama de dispersión Marco del buen desempeño directivo vs Preparación para el aprendizaje.	85
Figura 13. Diagrama de dispersión Marco del buen desempeño directivo vs Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	89
Figura 14. Diagrama de dispersión Marco del buen desempeño directivo vs Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes.....	93
Figura 15. Diagrama de dispersión Marco del buen desempeño directivo vs Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los estudiantes	97

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo establecer la relación que existe entre el Marco del Buen Desempeño Directivo con el Marco del Buen Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015; investigación de enfoque cuantitativo, de tipo sustantivo, con un método hipotético – deductivo, con un diseño descriptivo correlacional de corte transversal. Este estudio contó con la participación de 171 docentes de en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015, a quienes se les aplicó dos instrumentos, una encuesta para medir el marco del buen desempeño directivo y para medir el marco del buen desempeño docente, las cuales nos permitieron recoger la información y medir las variables para efectuar las correlaciones y comparaciones correspondientes; la primera para medir la variable 1 (Marco del buen desempeño directivo) y la segunda para medir la variable 2 (marco del buen desempeño docente), luego del análisis de los resultados se halló que: Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y el Marco del Buen Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Palabras claves: Marco del buen desempeño directivo – Marco del buen desempeño docente.

Abstract

This study aims to establish the relationship between the Framework Directive Good Performance with the Framework of Good Teaching Performance in Educational Institutions secondary level chaclacayo of 06 UGELs 2015; quantitative research approach, substantive type with a hypothetical - deductive method with a descriptive correlational cross-sectional design. This study had the participation of 171 teachers in educational institutions of secondary level chaclacayo of UGELs 06, 2015, who were applied two instruments, a survey to measure the framework of good management performance and to measure framework of good teaching performance, which allowed us to collect information and measure the variables to make relevant correlations and comparisons; the first to measure variable 1 (Marco of good management performance) and the second to measure variable 2 (part of good teaching performance), after analyzing the results found that: There is a direct and significant relationship between the Framework of Good Steering performance and frame Good Teaching performance in Educational Institutions secondary level chaclacayo of UGELs 06, 2015.

Keywords: frame good manager performance - Setting of good teaching performance.

Introducción

El presente estudio titulado: El marco del buen desempeño directivo y su relación con el marco del buen desempeño docente en las II.EE. del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo UGEL N° 06, 2015 a manera de preámbulo se puede decir que en su gestión el director utiliza estrategias decisivas y valiosas para la conducción, organización, planificación y dirección de las instituciones educativas, se asume que ésta adquiere suma importancia en los últimos tiempos, debiendo por ello constituir la clave fundamental y herramienta básica para alcanzar el desarrollo y maximización de la educación peruana.

El marco del buen desempeño directivo, se realiza mediante una política educativa cuyos logros significarán el mejoramiento del marco del buen desempeño docente, y ésta solo se hará posible mediante una convergencia de ideas y planteamientos integrales sobre cómo debe desarrollarse la educación. Con tal motivo han surgido algunas preocupaciones, tanto a nivel del sistema educativo, a nivel de los directivos de las instituciones educativa y de los docentes; preocupaciones que tienen que ver, por un lado, con la necesidad de una adecuada y oportuna capacitación y por otro, la visión gerencial de la educación para alcanzar mejores niveles de rendimiento, mayores grados de eficiencia y eficacia.

Esta acción de los directivos es indirecta, puesto que es el docente el que ejerce una acción directa, sin embargo los ámbitos de influencia del directivo son claves para la mejora de los aprendizajes, en la calidad de la práctica docente, las condiciones de trabajo y el funcionamiento de la escuela. Por lo que podemos afirmar que el rol del directivo en la mejora de la calidad de la escuela es potente.

Para cumplir con los objetivos, este estudio se estructuró en cinco capítulos, en los que se presentan los temas relacionados el aprendizaje y el logro de aprendizaje:

En el primer capítulo, se encuentra el problema de investigación donde se desarrolla el

planteamiento del problema de investigación, la formulación del problema, las justificaciones, las limitaciones para su realización, los antecedentes de las investigaciones nacionales e internacionales, los objetivos general y específicos de la investigación; en el segundo, se desarrolla el marco teórico, donde se plantean las bases teóricas, conceptos y leyes vigentes que sustentan la investigación; en el tercero, se desarrolla el marco metodológico, donde se ubican las hipótesis y las variables, a su vez se puede encontrar el tipo de investigación, diseño del estudio, la población y su respectiva muestra, así también el método de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados y, por último, los métodos de análisis de datos; en el cuarto, se presentan y se discuten los resultados de la investigación. En la última parte, se presentan las conclusiones y las sugerencias dadas como consecuencia de la investigación; y finalmente tenemos las referencias bibliográficas utilizadas durante la investigación y se culmina con los diversos anexos.

Capítulo I.

Planteamiento del problema

1.1. Determinación del problema

El marco del buen desempeño directivo es un tema que ha cobrado importancia creciente en los últimos años, tanto en la agenda de investigación educativa a nivel internacional, como en las políticas públicas. La globalización y los cambios que el siglo XXI, demandan y exigen del sector educativo, responsabilidad y compromiso del personal que gerencia las instituciones educativas, esto implica asumir los procesos administrativos, académicos y comunitarios con eficacia y efectividad.

Los desafíos que enfrenta la educación en todo el mundo son grandes, porque a través de ella las sociedades, las organizaciones de los países lograrán su desarrollo. Con un prudente optimismo, podríamos afirmar que en nuestra época y sobre todo en los países de nuestro entorno cultural, la educación se ha convertido en un asunto que interesa a todas las personas o, al menos, a una gran mayoría. Igualmente, en el ámbito político, las propuestas educativas son esgrimidas como banderas de ideologías y concepciones del mundo y de la vida por grupos de diferentes signos (Cubero y Romero 2008, p.27).

En todos los países se busca una educación con resultados y para que este cambio fundamental ocurra, es preciso disponer de directivos capaces de asumir un liderazgo con principios en el proceso de la gestión.

La falta de principios ha llevado a muchos directivos a gestionar las instituciones educativas irresponsablemente y como consecuencia un desempeño deficiente en los docentes que son actores directo del logro de aprendizaje en los educandos.

En el origen de la decadencia de las sociedades hay prácticas absurdas que no fueron sino violaciones a los principios correctos. ¿Cuántos desastres económicos, conflictos entre culturas diferentes, revoluciones políticas y guerras civiles se habrían evitado si hubiese existido un mayor compromiso social con los principios correctos?

Los principios correctos son como brújulas: siempre señalan el camino. Y si sabemos cómo interpretarlos no nos perderemos ni nos confundiremos ni nos aturdirán las voces y los valores en conflicto. Los principios son leyes naturales evidentes por sí mismas y con un valor intrínseco. No cambian ni se desvían. Brindan un “verdadero norte” a nuestras vidas mientras surcamos las “corrientes” que discurren por nuestro ambiente (Covey 1993, p.20).

El sistema educativo necesita directivos que asuman un liderazgo pedagógico basado en principios, que inspire e influya en el desempeño de los docentes. Los principios son el conjunto de valores, creencias, normas, que orientan y regulan la vida de las personas y de las organizaciones. Estos principios se manifiestan y se hacen realidad en nuestra cultura, en nuestra forma de ser, pensar y conducirnos. Los principios parten de uno, de la conciencia humana y se refleja en nuestro actuar.

Como lograr resultados, cuando los directivos en su mayoría, no han desarrollado un liderazgo que refleje en su actuar personal, interpersonal, gerencial y organizacional los principios como la integridad, la honestidad, la sinergia, ganar/ganar, la pro actividad, etc; y por el contrario son dominados por hábitos o costumbres como: los apetitos y las pasiones; el orgullo y las pretensiones; las aspiraciones y la ambición. No han logrado influir e inspirar para un buen desempeño en los docentes.

El marco del buen desempeño directivo basado en principios es un paradigma que parte de adentro hacia afuera o sea el cambio debe comenzar en uno. Covey (1993, p.20) “Los principios se aplican en todo momento y lugar. Emergen bajo la forma de valores, ideas, normas y enseñanzas que edifican, ennoblecen, satisfacen, fortalecen e inspiran a las personas”. El desafío es grande, porque este paradigma exige la determinación del directivo-líder a un cambio de mentalidad, nuevas actitudes y valores, dentro de la difícil tarea que es liderar en educación, donde el futuro de las instituciones dependerá de la capacidad para formar adecuadamente a sus miembros de acuerdo a lo que el nuevo entorno institucional demanda.

En las Instituciones Educativas del distrito de Chaclacayo, urge la necesidad que se aplique el marco del buen desempeño directivo, con liderazgo pedagógico y el marco del buen desempeño docente; por lo tanto es necesario una gestión de calidad, y de principios para asumir grandes retos frente a las demandas que plantea la cambiante situación política, social, económica y cultural; y responder a las necesidades de los niños y adolescentes, Los docentes son principales actores del cambio educativo de su buen desempeño dependerá el resultado de una innovación que requiere la Institución Educativa..

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG ¿En qué medida el Marco del Buen Desempeño Directivo se relaciona con el Marco del Buen Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015?

1.2.2. Problemas específicos

P.E.1. ¿En qué medida el Marco del Buen Desempeño Directivo se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015?

P.E.2. ¿En qué medida el Marco del Buen Desempeño Directivo se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015?

P.E.3. ¿En qué medida el Marco del Buen Desempeño Directivo se relaciona con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del nivel secundaria en las Instituciones Educativas del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015?

P.E.4. ¿En qué medida el Marco del Buen Desempeño Directivo se relaciona con el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del nivel secundario en las Instituciones Educativas del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

O.G. Establecer la relación que existe entre el Marco del Buen Desempeño Directivo con el Marco del Buen Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

1.3.2. Objetivos específicos

O.E.1. Establecer la relación que existe entre el marco del Buen Desempeño Directivo con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015..

O.E.2. Establecer la relación que existe entre el marco del Buen Desempeño Directivo con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

O.E.3. Establecer la relación que existe entre el marco del Buen Desempeño Directivo con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

O.E.4. Establecer la relación que existe entre el marco del Buen Desempeño Directivo con el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

1.4. Importancia y alcances de la investigación

1.4.1. Importancia de la investigación

Según Ñaupas, et al. (2011, p.126) menciona: “Justificar implica fundamentar las razones por las cuales se realiza la investigación, es decir explicar por qué se realiza la investigación. La investigación puede agruparse en teóricas, metodológicas, y sociales”.

Justificación teórica:

Los resultados de la investigación podrán generalizarse e incorporarse al conocimiento científico. Se contrastará resultados, se confrontará la teoría sobre la relación de las variables. El estudio tendrá valor teórico en el momento que explique la relación de las variables y amplíe el conocimiento respecto al problema que se formuló para la investigación.

Justificación metódica

El trabajo de investigación se desarrollará con el uso de técnicas e instrumentos de investigación para la recolección de datos, para tener resultados científicos que expliquen la relación entre las dos variables de estudio, y podrán servir para investigaciones similares.

Justificación social

Con un liderazgo pedagógico, centrado en el marco del buen desempeño directivo y el marco del buen desempeño docente, en las Instituciones educativas del distrito de Chaclacayo habrá docentes que hagan un buen desempeño en todas sus dimensiones. La ética que es parte de los principios y aplicada al liderazgo de los directivos es de vital importancia porque tiene como propósito el servicio, es decir, las tareas y actividades que realiza el director está orientada a la satisfacción de la comunidad educativa.

El liderazgo de los directivos centrado en principios será un factor influyente y motivador el cual guiará a los docentes hacia la realización personal y al éxito profesional.

1.4.2. Alcances de la investigación.

En cuanto a los alcances se tiene los siguientes:

- a. Alcance espacial – institucional: Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06.
- b. Alcance temporal: Actual (año 2015).
- c. Alcance temático: Marco del buen desempeño directivo y marco del buen desempeño docente.
- d. Alcance institucional: fundamentalmente directivos y docentes.

1.5. Limitaciones de la investigación

Según Ñaupas, (2011, p.126) define: “Limitaciones son las condiciones materiales, económicas, personales e institucionales que pueden frenar la investigación o restarle confiabilidad.

Limitación metodológica

Al ser una investigación descriptiva correlacional y aplicada sólo a las Instituciones Educativas del distrito de Chaclacayo, se presentan limitaciones de orden metodológico, pero por la naturaleza del trabajo es superado. Asimismo el resultado de los datos estará en base de la sinceridad y estado de ánimo de los encuestados.

Limitación temporal

El tiempo durante el cual se ejecutará el proyecto de investigación permite obtener datos sólo del año 2015, por ser una investigación transeccional o transversal.

Limitación teórica

La elaboración del marco teórico en la que se circunscriben las variables del problema de investigación con sus respectivas dimensiones carece de suficiente bibliografía.

Limitación de recursos

Los recursos económicos o presupuesto serán totalmente autofinanciados.

Capítulo II.

Marco teórico

2.1. Antecedentes del estudio

En la presente investigación se realizó una búsqueda exhaustiva con la finalidad de encontrar referencias que ayudan a nuestro tema de estudio y se han encontrado algunas investigaciones que están relacionadas con las variables de estudio y a continuación se mencionan:

2.1.1. Antecedentes internacionales

Chacha (2009), realizó una tesis: Plan de mejoramiento del desempeño docente para la unidad educativa Santa Maria Mazzarello, el objetivo general de su investigación: Elaborar una propuesta de mejoramiento del desempeño docente para la Unidad Educativa Santa María D. Mazzarello, Quito Ecuador. Llegando a la conclusión:

- El bajo nivel de desempeño docente es el responsable del bajo, nivel de rendimiento o bajo desempeño estudiantil.
- El ministerio de Educación tiene un grado de significatividad en el bajo nivel de desempeño, porque a través de departamento de supervisión que debe asesorar y

velar por la parte técnica, poco o nada ha realizado para superar ciertas falencias pedagógicas identificadas en los docentes.

- En este mundo de cambios múltiples y certezas mínimas, los docentes no podemos ser estacionarios, ahora más que nunca implica estar en continua innovación, pues caso contrario seremos maestros del siglo veinte para niñez y juventud del siglo XXI.
- En la actualidad, es necesario entrar en la cultura de la evaluación institucional, ya que esta brinda una visión hacia donde direccionar la gestión educativa con certeza.

Arratia (2010) realizó una tesis, *desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados, universidad de Chile*. Expone en su resumen ejecutivo: Comprender el proceso de Evaluación de Desempeño Docente (EDD), considerando la estructura social y analizando aspectos como las condiciones materiales y sociales de los docentes, aparece como un elemento central en el proceso de producción de la realidad social. Para ello, el siguiente estudio parte del supuesto de que son los propios actores los principales llamados a dar cuenta de este conjunto de relaciones, como una forma de auto explicación de sus trayectorias laborales y su desempeño profesional. De esta manera, la incorporación de los docentes como los actores claves de esta investigación no sólo debe entenderse como una decisión metodológica, sino como una determinación epistémica, que busca poner en el centro la percepción de los actores involucrados por sobre posibles evaluaciones “neutrales” del proceso de trabajo docente.

Llegando a la conclusión: Ahora bien, respecto de las principales ideas fuerzas, nos parece necesario destacar cuatro elementos: En primer lugar, es claro que, a la luz de la investigación, es posible indicar que la profesión docente es una profesión compleja que

está profundamente determinada por fuerzas políticas y sociales. Esto implica que la profesión docente necesariamente depende de características en las que esta se imparte, por lo tanto un docente, aunque pueda parecer obvio, una de las primeras conclusiones de esta investigación es que la profesión docente está inmersa en un sistema escolar (escuela) y a su vez este sistema es un reflejo de la sociedad actual. Desde el punto de los docentes, esto implica que estos son actores que pueden ser considerados sujetos de una comunidad educativa, encontrándose están insertos en un contexto, que le permite desenvolverse dentro de un marco determinado (pero no determinista) por ciertas condiciones materiales y sociales (que producen la satisfacción laboral) de trabajo, las que influirán en el desempeño de los docentes y, por tanto, sus resultados en las evaluaciones de desempeño.

Ponce, (2008), realizó la siguiente investigación: *El liderazgo y su relación con el Rendimiento académico*, en la Universidad del Bío Bío Facultad de Educación y Humanidades, Chillán - Chile. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- El estilo de Liderazgo Democrático desarrollado por los directores(as) impacta en los profesores de manera positiva, pues a juicio de los alumnos de los colegios en estudio, consideran que su profesores tienen comportamientos alegres y optimistas, preocupados de los resultados y generando siempre un buen clima de aprendizaje en aula.
- Los liderazgos ejercidos por la asignatura de Lengua Castellana y Comunicación en los tres establecimientos no coinciden y su nivel de incidencia en los resultados académico es irrelevante puesto que con liderazgo democrático y autocrático se obtienen altos resultados y con un bajísimo nivel de reprobación de sus alumnos, solo con el *laissez faire* los rendimientos son bajos y con un alto porcentaje de alumnos con bajo rendimiento.

De las conclusiones dadas nos expresa que el liderazgo democrático incide de manera positiva en el rendimiento de los alumnos sin embargo el liderazgo ejercido en la asignatura de Lengua Castellana y Comunicación no tiene el mismo resultado positivo, es por ello que el liderazgo se debe de utilizar para estimular a los estudiantes para que desarrollen, no solo la disposición para trabajar, sino para mejorar su rendimiento académico.

Mendoza (2005), realizó la Investigación: *Estudio diagnóstico del Perfil del Liderazgo Transformacional y Transaccional de Gerentes de Ventas de un Empresa Farmacéutica a nivel Nacional*, en el centro de Investigación y Posgrado de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, México, se llegó a las siguientes conclusiones:

- El objetivo general práctico sobre el estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de los gerentes de ventas de la Empresa Farmacéutica “B” y evaluar su impacto en variables de resultado (satisfacción, esfuerzo extra y efectividad) bajo el modelo de Bass y Avolio se logró alcanzar de manera satisfactoria. Así también el objetivo teórico - metodológico de contribuir con la adaptación, validación, confiabilidad y estandarización del instrumento “Multifactor Leadership Questionnaire” MLQ de Bass y Avolio en versiones de “Uno mismo” y “Visto por otros”.
- Lo anterior reafirma los hallazgos de Bass y Avolio en sus estudios. Así también las variables Laissez Faire y la Administración por excepción Pasivo tienen una correlación positiva significativa. Existe una correlación significativa e importante entre las variables de liderazgo transformacional y transaccional entre los modelos de Bass y Avolio y Kouzes y Posner.

El liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional señalan que los líderes tienden a ser más brillantes, tienen mejor criterio, interactúan más, trabajan bien bajo tensión, toman decisiones, tienden a tomar el mando o el control, y se sienten seguros de sí mismos.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Cueva (2012), realizó una investigación titulada: El estilo de liderazgo del director y su relación con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar del distrito de Bellavista-Callao, durante el año 2012. Llegando a la siguiente conclusión:

- Entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente las correlaciones encontradas son positivas significativas. Esto explica que a menor aplicación de un estilo de liderazgo adecuado por parte del director se obtiene menor desempeño docente, se demuestra que la aplicación en paralelo de los estilos de liderazgo influye en el desempeño docente.
- El estilo del liderazgo del director es el autoritario y medianamente el democrático y el liberal. Esto explica la deficiencia del director para practicar con claridad el estilo del liderazgo democrático permitiendo que otros estilos influyan en su gestión.
- El nivel de desempeño docente que predomina es el básico (45%). El 43% de los docentes alcanzan los niveles competente y destacado. Se muestra que la aplicación confusa de los estilos de liderazgo del director permite obtener bajos resultados en el desempeño docente.

Esta tesis afirma que hay una correlación en la gestión del director y el desempeño de los docentes. Todo líder de una I.E. trata de buscar un estilo de liderazgo para aplicar en su gestión, pero muchas veces los estilos fallan, lo que muchos desean ver es un modelo de vida. Aplicar principios en nuestra vida personal reflejará en nuestro actuar y nuestras relaciones interpersonal gerencial y organizacional tendrá frutos y como resultado docentes que hagan un buen desempeño en todas sus dimensiones.

Herrera (2011), realizó una tesis titulada: *Influencia del liderazgo en la gestión directiva y en el buen desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Parcona-Ica, año 2010*. Se llegó a las siguientes conclusiones:

- El liderazgo incide positivamente en la gestión directiva en las instituciones educativas del nivel secundario de Ica.
- El liderazgo influye significativamente en el buen desempeño de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario de Ica.
- Se recomienda capacitar al personal directivo en liderazgo para mejorar la gestión, y al personal docente para elevar su desempeño.

En esta investigación, el desempeño gerencial del director es un factor principal para que el personal docente desarrolle con satisfacción sus funciones. Si en todas sus funciones el director aplica principios, tendrá docentes que cumplan sus responsabilidades con satisfacción.

Calderón (2010), realizó una tesis titulada: *liderazgo de gestión y el desempeño docente en las instituciones educativas de menores de la UGEL 04-Comas-2010*. Los resultados del estudio muestran que existe una relación significativa entre el tipo de liderazgo de gestión y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 04 – Comas. Se recomendó promover actividades de integración que favorezcan y fortalezcan

las relaciones interpersonales e identidad institucional favoreciendo un clima organizacional bueno o excelente.

El crecimiento potencial de una organización está directamente relacionado al potencial de su personal. Un buen líder tendrá una gran influencia en sus colaboradores para desarrollar con eficacia sus responsabilidades. (Maxwell 2008, p.10)

Calle (2008) realizó la investigación: *Relación entre el Liderazgo Transformacional y Gestión Institucional de los Directores de nivel secundario de las Instituciones Educativas Públicas de Región Callao*, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Escuela de Postgrado. La investigación llegó a las siguientes principales conclusiones:

- Primero: A través de los datos obtenidos se concluye que el modelo de Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con la Gestión Institucional (0,772 – Pearson).
- Segundo: Es el modelo que mejor orienta la visión Institucional a través de una gestión autónoma y transformadora con participación colectiva de los actores del sistema educativo. Este modelo además, realiza un despliegue máximo de esfuerzo para lograr los objetivos en condiciones más ventajosas para el mejor perfeccionamiento y capacitación del personal, asimismo fomenta la relación armoniosa entre el personal.
- Tercero: EL Liderazgo Transformacional y las funciones del Director están relacionados positivamente (0.713). El coeficiente de Correlación de Pearson permite deducir que los Directores con modelo de liderazgo transformacional garantizan una función transformadora, a través de una cultura de comunicación franca y sincera, manejo eficaz de relaciones interpersonales, motivación

permanente del personal, estimulación en la participación colectiva, así como la toma de decisiones sensatas, desarrollo de una cultura de paz, innovación y asesoramiento permanente a los subdirectores y a personal, organizan mejor la Institución, lideran proyectos y ofrecen un mejor servicio. En consecuencia, el director cumple con eficacia sus funciones orientando a la Institución hacia una educación de calidad.

El liderazgo transformacional se relaciona de forma positiva con la función de los directores, y que un director con un liderazgo transformacional ha de ser una persona con una personalidad atrayente, saber comunicar sus deseos, un motivador al logro y por último saber actuar en diferentes contextos, o dirigir su línea de acción según la situación que se presente por cuanto la vida escolar es dinámica.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Marco del buen desempeño directivo

2.2.1.1 Definición

Marco de Buen Desempeño del Directivo es una herramienta estratégica de la reforma de la institución educativa que se enmarca dentro de las políticas de desarrollo docente priorizadas por el sector educación. En el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2012, se propone para el ámbito de la gestión: “Que las instituciones educativas asuman la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos, centrando a toda la organización en los aprendizajes”; de ahí que el primer resultado de la reforma de la institución educativa en este ámbito, se refiere a la necesidad de contar con directivos seleccionados, formados y organizados. Así, el Marco de Buen Desempeño del Directivo se convierte en una herramienta estratégica de implementación de una política integral del desarrollo directivo.

Intenta reconocer el complejo rol del director: ejercer con propiedad el liderazgo y la gestión de la escuela que dirige, rol que implica asumir nuevas responsabilidades centradas en el logro de aprendizajes de los estudiantes. Este componente constituye la plataforma sobre la cual interactúan los demás, puestos que brinda insumos para la evaluación de acceso y desempeño, así como para la implementación de programas de formación a través de capacidades e indicadores. La práctica ha mostrado que, actualmente, los líderes escolares asumen un conjunto mucho más amplio de labores que hace una década. Los directores suelen expresar altos niveles de estrés, sobrecarga de trabajo e incertidumbre debido a que muchas de estas nuevas responsabilidades de liderazgo escolar no están incluidas, de manera explícita, en sus descripciones de puesto. Por otro lado, las prácticas de los directores no se están centrando explícitamente en la mejora de la enseñanza y el aprendizaje, sino más bien, en las tareas tradicionales del director o el administrador burocrático.

Para que los líderes directivos alcancen un rendimiento eficiente es esencial que sus responsabilidades estén bien definidas y las expectativas se enuncien con claridad. En este sentido, el Marco de Buen Desempeño del Directivo es un lineamiento fundamental en la construcción del sistema de dirección escolar, en la medida que configura un perfil de desempeño que permite formular las competencias necesarias para su formación y los indicadores para la evaluación.

El Marco de Buen Desempeño del Directivo es resultado de la revisión de evidencias proporcionadas por la investigación internacional, y de un proceso de reflexión y construcción colectiva realizado por los directores, actores educativos que participaron en diversos eventos de consulta sobre las buenas prácticas de gestión escolar identificadas en las instituciones educativas de nuestro país y cuyos aportes le otorgan legitimidad a esta propuesta.

En su estructura, el Marco de Buen Desempeño del Directivo define los dominios, competencias y desempeños con sus correspondientes descriptores, los cuales caracterizan una dirección escolar eficaz que refuerza el liderazgo de los directivos de educación básica del país. Es importante puntualizar que el logro de los dominios y el desarrollo de competencias propuestas se realizará de manera gradual debido a que los directivos requieren de un tiempo determinado para adquirir nuevos conocimientos, desarrollar capacidades y despertar nuevas motivaciones.

El dominio Gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes, abarca las competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad; evaluando sistemáticamente la gestión de la institución educativa. El dominio Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, comprende las seis competencias enfocadas a potenciar el desarrollo de la profesionalidad docente, y a implementar un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los maestros.

2.2.1.2. Liderazgo pedagógico

Toda institución educativa necesita liderazgo directivo. Persona o personas que asuman la conducción de la organización en relación a las metas y objetivos. La reforma de la escuela requiere configurar este rol desde un enfoque de liderazgo pedagógico. Un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico. Es una opción necesaria y pertinente a la propuesta de escuela que queremos; que aspira a organizarse y conducirse en función de los aprendizajes y que para ello, 13 Marco de Buen Desempeño del Directivo logre vincular el trabajo docente, clima escolar acogedor y la participación de las familias y comunidad.

El liderazgo pedagógico de las escuelas se constituye, en este escenario, en un factor importante para el mejoramiento de la educación y en una prioridad en las agendas de las políticas educativas. En este sentido, es importante revisar el concepto de liderazgo y su reconocimiento en la organización escolar. Una consideración inicial, es el hecho de configurarlo como un fenómeno o cualidad de la organización y no como un rasgo individual. En estos casos, el ejercicio de la dirección como liderazgo se ve como una práctica distribuida, más democrática, “dispersa” en el conjunto de la organización; en lugar de ser una característica exclusiva de los líderes formales lo cual, justamente, supondría el regreso al modelo burocrático que se desea abandonar. De acuerdo a Bolívar (1997), el reto crítico es lograr un desarrollo institucional de las escuelas de manera que funcionen como unidades de cambio en las que el liderazgo está difuso porque el conjunto de miembros de la institución se ha apropiado de él. Esto nos lleva a pensar en temas como distribución de poder, empoderamiento, toma de decisiones compartidas. A esto se le llama también liderazgo distribuido, puesto que se encuentra “repartido” a nivel vertical y horizontal en la institución educativa.

2.2.1.3. La gestión escolar en el contexto de reforma de la escuela

En los últimos cien años casi todas las instituciones han cambiado, menos la escuela. En general, la escuela como institución mantiene su estructura histórica y es el espacio social donde se han dado menos transformaciones. El otro elemento de análisis del problema son los bajos resultados de aprendizaje obtenidos por nuestro país, tanto en evaluaciones nacionales como internacionales. Esto ocurre porque el diseño institucional de la escuela tiene un desfase estructural entre aquello que entendemos que es educar y la demanda educativa del siglo XXI. Esta situación se ve reflejada en la mayoría de escuelas del país, en las que se pueden encontrar:

- Una gestión escolar homogénea con prácticas rutinarias de enseñanza, centrada en lo administrativo y desligada de los aprendizajes.
- Una organización escolar rígida en su estructura y atomizada en sus funciones.
- Instrumentos de gestión de cumplimiento solamente normativo y poco funcionales.
- Participación de la familia y la comunidad únicamente como proveedores de recursos.
- Desconfianza, subordinación y conflicto como estilos de relación entre los actores de la comunidad educativa.
- Directivos con prácticas autoritarias o permisivas.
- Una relación vertical y normativa de la institución educativa con las instancias de gestión descentralizada.

Las investigaciones sobre escuelas eficaces centran su atención en la necesidad de poner a la institución educativa y a los estudiantes en el centro del diseño de las políticas educativas, de modo que se fortalecen así los procesos de enseñanza, la calidad del liderazgo y la gestión escolar, en procesos tan complejos como el logro de la autonomía escolar o el fortalecimiento de la participación social (OCDE, 2010). En tal sentido, la escuela que queremos propone alcanzar un conjunto de resultados deseables, tanto a nivel de los aprendizajes de los estudiantes como de la propia escuela. Se proponen cambios estructurales mediante el desarrollo de:

- Un modelo de gestión escolar centrado en los aprendizajes; a partir del liderazgo pedagógico del equipo directivo, que permita las condiciones necesarias para alcanzar los aprendizajes fundamentales, deseables y necesarios en todas y todos los estudiantes.
- Una organización escolar democrática, pertinente a las necesidades y contexto de la escuela.

- Una escuela acogedora que desarrolle una convivencia democrática e intercultural entre los integrantes de su comunidad educativa, así como un vínculo con las familias y comunidad.
- En tal sentido, la escuela que queremos propone alcanzar un conjunto de resultados deseables, tanto a nivel de los aprendizajes de los estudiantes como de la propia escuela. Se proponen cambios estructurales mediante el desarrollo de:
 - Un modelo de gestión escolar centrado en los aprendizajes; a partir del liderazgo pedagógico del equipo directivo, que permita las condiciones necesarias para alcanzar los aprendizajes fundamentales, deseables y necesarios en todas y todos los estudiantes.
 - Una organización escolar democrática, pertinente a las necesidades y contexto de la escuela.
 - Una escuela acogedora que desarrolle una convivencia democrática e intercultural entre los integrantes de su comunidad educativa, así como un vínculo con las familias y comunidad.

2.2.1.4. Dominios

Los dominios definidos en el Marco de Buen Desempeño del Directivo se entienden como un conjunto de seis competencias que integran un área específica del actuar directivo y hacen referencia a los desempeños indispensables para llevar a cabo el proceso de reforma de la escuela. La relación entre los dominios es dinámica, es decir, son parte de un todo integrado e integrador de las actividades del directivo; además, son interdependientes, ya que cada uno influye en el desarrollo del otro como parte de un todo interconectado. El dominio Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes abarca las competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a

través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural, y la participación de las familias y comunidad. Evalúa sistemáticamente la gestión de la institución educativa. El dominio Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes comprende las competencias enfocadas en potenciar el desarrollo de la profesionalidad docente y en implementar un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los maestros.

2.2.1.5. Competencias

Las competencias que integran los dominios son entendidas como “más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones”. (Ministerio de Educación, 2012a, p. 21)

Esta definición puede ayudar a una mejor comprensión del actuar directivo. En primer lugar, muestra su singularidad, ya que determinadas acciones de un directivo pueden contribuir a la mejora de la organización y los aprendizajes en una escuela específica, pero no necesariamente son adecuadas para otra escuela. Por eso se dice que el actuar directivo es contextual. Cada escuela tiene una cultura, un clima y una capacidad de cambio propia que ha ido desarrollando debido a una determinada historia y que es necesario comprender. Esta definición asume un “saber hacer” en un contexto determinado. En segundo lugar, la competencia es un “saber hacer” con excelencia, utilizando medios sistemáticos y ordenados, y manteniendo la reflexión y autoevaluación constante (racionalidad). El liderazgo se construye en su ejercicio cotidiano y recurre en el proceso a nuestra experiencia, al conocimiento adquirido y a la identificación de los actores educativos con el proceso de cambio en la escuela. En tercer lugar, la competencia tiene un acento ético, puesto que la transformación educativa implica tener siempre presente el compromiso y la

responsabilidad moral de la enseñanza, propósitos que deben irradiar todas las competencias directivas.

2.2.1.6. Desempeños

Es la acción o acciones observables que realizan los directivos y que evidencian el manejo de la competencia. En esta definición se pueden identificar tres condiciones: (1) actuación observable (2) en correspondencia a una responsabilidad y (3) logro de determinados resultados (MINEDU, 2012a). Se puede recolectar la evidencia sobre el cumplimiento o no del desempeño mediante fuentes cualitativas (aquellas en las que la información no es posible tratar por medio de estadísticas, como la observación, entrevistas) o cuantitativas (con un tipo de información que es susceptible de ser tratada estadísticamente, como encuestas de percepción, cuestionarios, listas de cotejo, etc.). Dado el carácter contextual de la competencia (como se señaló anteriormente en la definición), la mayoría de desempeños son evaluables con observación in situ.

2.2.2. Marco del buen desempeño docente

2.2.2.1. Definición de desempeño docente

El desempeño tiene que ver con el desarrollo eficaz del docente en el cumplimiento de sus deberes.

Según Hidalgo (2009, p.5) al respecto nos dice: “El desempeño es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución”.

Entonces podemos decir que el docente tiene responsabilidades que cumplir o ejecutar como formador y tiene que tener un perfil que integre competencias básicas y específicas.

El docente debe ser apoyado, concientizado y motivado en su práctica educativa para que pueda reflexionar y desarrollar procesos pedagógicos que garanticen mejora de la educación.

Peña (2000, p. 44) dice que es “toda acción realizada o ejecutada, por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución”.

Para referirse al concepto desempeño profesional, algunos autores usan indistintamente términos tales como desempeño docente, desempeño del maestro y desempeño del educador. Otros plantean desempeño profesional pedagógico, desempeño pedagógico profesional, desempeño profesional del educador y desempeño profesional del maestro, a pesar de que educador y pedagogo no significan lo mismo. Se pudo constatar, también, que, muchas veces, los autores proceden a la operacionalización de dicho concepto, sin ofrecer una definición conceptual.

Para Chiroque (2006, p. 27), “son las prácticas que ejercen los maestros y maestras en relación con las obligaciones inherentes a su profesión”.

En el caso de la enseñanza-aprendizaje, cada docente maneja uno o varios métodos que caracterizan su forma de ayudar o enseñar a sus alumnos. Lo importante es el aprendizaje (alumno) los principales métodos estudiados por diferentes autores y sus distintas técnicas. Posse señala que:

El desempeño profesional pedagógico del tutor es la actuación real del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso docente educativo y la producción intelectual del docente en formación, en la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación (Posse 2005, p. 88).

Considerando la idea anterior, puede plantearse que son múltiples los factores que lo condicionan y le son asociados, específicamente, en el caso del desempeño profesional de los docentes. Lo cognitivo se expresa en el nivel de conocimientos, habilidades y otros, que influyen en la preparación para cumplir con las funciones asignadas.

2.2.2.2. Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

El docente es responsable de su preparación para el logro de los aprendizajes de sus estudiantes, ya que es parte del principio y ética del docente presentarse ante sus estudiantes con seguridad y dominio de los contenidos de la especialidad o área que desarrolla.

En el marco del buen desempeño docente en cuanto a la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes nos dice:

La preparación para el aprendizaje de los estudiantes comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (MINEDU 2012, p. 19)

El maestro tiene que conocer las características de sus estudiantes, su contexto, sus necesidades de aprendizaje, para diversificar los contenidos que se plasman en la programación curricular y aplicar estrategias pertinentes en cada sesión de aprendizaje. La preparación del docente para el aprendizaje de sus estudiantes es la base para el logro de los mismos.

La tarea educativa no se identifica exclusivamente con la instrucción académica, sino que abarca varias dimensiones. El cultivo de la inteligencia es una parte, importante pero no exclusiva, de la educación. Para aprender se necesita capacidad, motivación y esfuerzo. Sin desarrollo de la voluntad no es posible realizar el esfuerzo de aprender y desarrollar las propias capacidades (Mañú y Goyarrola 2011, p.13).

El aprendizaje de los estudiantes es el resultado de la preparación del docente ya que sus influencias son muy importantes, entonces prepararse con responsabilidad es menester del docente.

Según el Marco para la Buena Enseñanza de Chile CPEIP (2008, p.11) es asertivo cuando propone que el docente debe:

- Dominar los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular nacional.
- Conocer las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes.
- Dominar la didáctica de las disciplinas que enseña.
- Organizar los objetivos y contenidos de manera coherente con el marco curricular y las particularidades de sus alumnos.

Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que enseña, el marco curricular nacional y permite a todos los alumnos demostrar lo aprendido.

Según Montenegro (2003, p. 22) Esta labor se puede ver en las Actividades previas: donde el docente planifica los contenidos a desarrollar de acuerdo a los lineamientos del DCN, diversificación curricular de acuerdo al contexto, problemática y necesidades de aprendizaje.

El docente tiene que tener dominio en la programación anual, unidades didácticas, sesiones de aprendizaje, proyectos, etc. no solo las planifica si no que busca información y se prepara para realizar una experiencia de aprendizaje significativo.

Como todo buen pedagogo el docente también debe tener conocimiento de los enfoques y teorías contemporáneas de la educación, ya que todo ello enriquecerá su preparación para el aprendizaje de los estudiantes y como resultado tendrá un buen desempeño.

2.2.2.3. Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

De acuerdo al marco del buen desempeño el docente tiene que estar preparado para crear un escenario donde los estudiantes se sientan motivados al aprendizaje y donde el docente puede dar su mejor repertorio usando las estrategias de enseñanza-aprendizaje.

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar (MINEDU, 2012).

2.2.2.4. Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

El docente tiene una participación activa en la institución, en las comisiones de trabajo como es: comisión de evaluación, comisión PEI, comisión PCI, etc. Realiza aportes significativos al diseño y desarrollo de proyectos pedagógicos y de orden institucional. Contribuir a un clima favorable para trabajar en equipo y aportar al desarrollo de la institución, es parte del desempeño docente.

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes (MINEDU 2012, p. 20).

2.2.2.5. Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Es responsabilidad del docente desarrollarse profesionalmente durante toda su trayectoria.

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional (MINEDU 2012, p. 20)

2.2.2.6. Formación y cualificación profesional

La formación profesional tiene que ver con el nivel de formación profesional, estudios de nivel superior a nivel de pregrado y postgrado, capacitaciones, especializaciones, etc., relacionados al que hacer educativo. En cuanto a su formación profesional el docente no tiene que conformarse con sólo tener estudio de pregrado, sino que tiene que estar actualizado de manera permanente en temas de pedagogía y sus ciencias auxiliares; en normatividad, en políticas y lineamientos sobre educación (Montenegro 2003, p. 22).

El docente tiene que tener una formación inicial y durante el servicio, tiene que aspirar a tener una formación a nivel de postgrado, aspirar cargos, producir materiales (producción de libros, separatas, manuales, etc.), ser un investigador y aportar al desarrollo de la educación.

En cuanto al desempeño personal Covey (1994, p.13) nos dice: “Cuando una persona eficaz progresa a lo largo de un continuum de madurez, las victorias personales preceden a las públicas”.

En esta dimensión el docente desarrolla su profesionalismo en la labor pedagógica, en el aula y otros ambientes de aprendizaje. El campo de mayor impacto es el desempeño en el aula de clase y demás ambientes de aprendizaje como laboratorios, biblioteca, patios de juego, canchas deportivas, etc. Esta labor es quizás la de mayor grado de complejidad; también la directamente relacionada con el aprendizaje de los estudiantes (Montenegro 2003, p. 22).

Todos necesitamos saber cuáles son nuestros puntos débiles y fuertes. Un profesional se marca objetivos personales a corto, mediano y largo plazo. Sin necesidad de experiencias traumáticas, procuraremos que nos vuelva a ocurrir el no haber detectado

a tiempo un problema que hubiéramos podido prever. Esta actitud no debe crear ansiedad, pero si afán de aprender” (Mañú y Goyarrola 2011, p.13).

2.3. Definición de términos básicos

Desempeño: El desempeño es el desarrollo de tareas y actividades con responsabilidad y conciencia. Podemos decir que el docente tiene responsabilidades que cumplir o ejecutar como formador y tiene que tener un perfil que integre competencias básicas y específicas para desempeñarse con eficacia y eficiencia.

Líder: Un verdadero líder debe caracterizarse por ser una persona honesta, con la capacidad de trabajar con distintas personas, con la aptitud de poder manifestar sus opiniones e ideas, e intentar estimular a los demás a que expresen sus propias posturas. Los líderes son personas que piensan de manera estratégica y a futuro. Tienen carisma, esta virtud les permite atraer a otras personas y llamarlas a la acción deseada.

Liderazgo: El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preside, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. El líder con principios tendrá un liderazgo de influencia de tal manera que influirá en el grupo para lograr cumplir y alcanzar los objetivos y metas establecidas.

Principios: El liderazgo centrado en principios es aplicar leyes naturales y normas que tienen validez universal ejemplo: rectitud, equidad, justicia, integridad, honestidad, confianza. Estos principios si rigen el pensamiento o la conducta del líder y los integrantes de un grupo humano, tendrá como resultado el logro de objetivos y metas alcanzadas.

Proactivo: Las personas proactivas llevan el clima por dentro, se dan cuenta de lo que realmente quieren lograr, y si las condiciones externas varían, creativamente pueden hacer otra cosa en pos de lograr su objetivo.

Sinergia: La sinergia es cooperación, es trabajo en equipo. La sinergia es el reflejo de la madurez del equipo, es cuando todos se identifican con la cultura, la misión y visión de la institución; asumen sus responsabilidades, aportando al crecimiento y desarrollo con sus capacidades, talentos y su creatividad. El líder tiene que reconocer el gran talento humano que tiene y que el trabajo en equipo producirá mayores resultados que el individual.

Capítulo III.

Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

H.G. Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y el Marco del Buen Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

3.1.2. Hipótesis específicas

H.E.1. Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

H.E.2. Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

H.E.3. Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño

Directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

H.E.4. Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño

Directivo y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

3.2. Variables

Una variable es una propiedad, característica o atributo que puede darse en ciertos sujetos o pueden darse en grados o modalidades diferentes. son conceptos clasificatorios que permiten ubicar a los individuos en categorías o clases y son susceptibles de identificación y medición". Briones (1987).

Variable independiente.

Marco del buen desempeño directivo

Definición conceptual

El marco del buen desempeño directivo es una interpretación conceptual relativamente reciente, por cuanto las organizaciones escolares tienen un fin social, lo que ha originado dificultades al momento de su evaluación, orientándola predominantemente al aspecto administrativo, concibiéndola entonces como un proceso de organización, empleo de los recursos existentes para lograr objetivos predeterminados en la institución.

Definición operacional

La variable marco del buen desempeño directivo se operacionalizó con la elaboración de un instrumento de tipo Likert de acuerdo a los indicadores de cada dimensión establecida, y luego aplicarlo a la muestra de estudio para su medición respectiva.

Dimensiones:

- Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes
- Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Variable dependiente

Marco del buen desempeño docente

Definición conceptual

El concepto marco del buen desempeño docente, como meta de toda institución de educación, asume un enfoque global de gestión de la institución hacia la consecución de metas de calidad para todos y con la colaboración de todos los implicados en la institución educativa. La calidad que se pueda conseguir tiene que ver con la calidad de las metas pretendidas, concretadas en objetivos, criterios y estándares que guíen su realización y la comprobación de su consecución (Martínez & Riopérez, 2005).

Definición operacional

La variable marco del buen desempeño docente de las estuantes se operacionalizó con la elaboración de un instrumento de tipo Likert de acuerdo a los indicadores de cada dimensión establecida, y luego aplicarlo a la muestra de estudio para su medición respectiva

Dimensiones:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Matriz operacional de las variables

Variab les	Dimensiones	Indicadores
Marco del Buen Desempeño Docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enfoques y procesos pedagógicos Planificación curricular Motivación Estrategias y recursos pertinentes
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Evaluación
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional La familia, la comunidad y otras instituciones.
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Formación y cualificación profesional La ética profesional

Capítulo IV.

Metodología

4.1. Enfoque de la investigación

El enfoque utilizado en el presente trabajo de investigación es cuantitativo, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2006, p.5) que dice: “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en una medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

4.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica o sustantiva tal como lo señala Sánchez y Reyes (2006), menciona que la investigación sustantiva es:

Aquella que trata de responder los problemas teóricos o sustantivos, en tal sentido está orientado, a describir, explicar y predecir o retrodecir la realidad con lo cual se va en búsqueda de los principios y leyes generales que permite organizar una teoría científica.... (p.38).

4.3. Método de investigación

El método de investigación utilizado es el hipotético – deductivo, éste según Bernal (2006) se “consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de

hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 56).

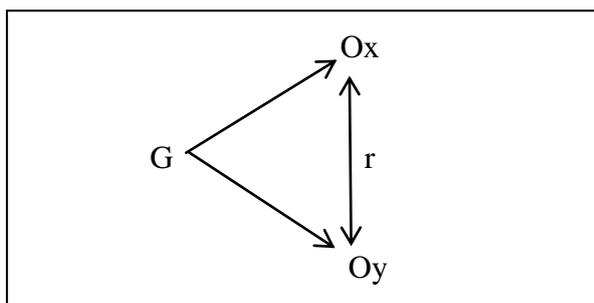
4.4. Diseño de la investigación

Se utilizó el diseño no experimental del nivel descriptivo correlacional de corte transversal al respecto Sánchez y Reyes (2006:104-105) señala: “... este tipo de diseño es muy usado en el ámbito de la investigación Psicológica, Educativa y Ciencias Sociales, se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables...”

También Hernández y et al (2003 p.121-122) dice:

La utilidad y el propósito de los estudios correlacionales cuantitativos son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionales. Este tipo de estudios tienen como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables.

El esquema del diseño utilizado, siguiendo a Hernández y otros (2003), es:



Dónde:

Ox= Marco del buen desempeño directivo

Oy= Marco del buen desempeño docente

r = Coeficiente de Correlación

G= Muestra.

Por lo tanto, es un estudio no-experimental de carácter descriptivo correlacional, que mide el nivel de relación que existe entre el marco del buen desempeño directivo y el marco del buen desempeño docente de en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 174) “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”.

La población está constituida por 221 docentes de las Instituciones educativas del distrito de Chaclacayo.

En el distrito de Chaclacayo, encontramos 07 Instituciones Educativas que imparten educación de acuerdo a los siguientes niveles:

Tabla 2.

Población de docentes de en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de chaclacayo de la ugel 06, 2015.

Instituciones Educativas	Nivel	Docentes
I.E. 1199 Mariscal Ramón Castilla	Primaria y Secundaria	47
I.E. 1218 San Luis María de Montfort	Primaria y secundaria	16
I.E. Felipe Santiago Estenós	Secundaria	87
I.E. 053 San Vicente de Paul	Primaria y Secundaria	20
I.E. 1188 Juan Pablo II	Primaria y Secundaria	11
I.E. 787 Almirante Miguel Grau	Primaria y Secundaria	20
I.E. 1217 Jorge Basadre	Primaria y Secundaria	20
Total		221 docentes

Solo las I.EE. N° 1218 San Luis María de Montfort, I.E. N° 0053 San Vicente de Paul y la I.E. N° 787 Almirante Miguel Grau, han sido seleccionadas a partir de presente año, para la aplicación del Modelo Educativo Jornada Escolar Completa; la I.E. Felipe Santiago Estenós, es considerada para el distrito de Chaclacayo como emblemática y solo imparte el nivel Secundaria en dos turnos; al igual que la I.E. 1199 Mariscal Ramón Castilla.

Considerando que el trabajo de investigación, recopilará datos exclusivamente de los docentes de Educación Secundaria; se encuestará al 30 % de éstos.

Debemos señalar que en cada una de estas Instituciones Educativas, el 95 % es docente nombrado; y por la naturaleza de modelo educativo Jornada Escolar Completa, este año se cuenta con personal docente contratado adicionalmente para cumplir con las metas y objetivos del MINEDU.

De las 7 Instituciones Educativas mencionadas líneas arriba, solo dos continúan bajo la dirección de sus antiguos directores (I.E N° 053 San Vicente de Paul, I.E.N° 1217 Jorge Basadre) y las otras 5, se han iniciado en el presente año como resultado del concurso público para directivos.

4.5.2. Muestra

Para Bernal A. (2006, p.165) menciona que “la muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición de las variables objeto de estudio”. Esta es la principal propiedad de la muestra (poseer las principales características de la población) la que hace posible que el investigador, que trabaja con la muestra, generalice sus resultados a la población”.

En la presente investigación el tipo de muestreo a utilizarse será el probabilístico.

Para determinar el tamaño representativo de la muestra aplicamos la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

Reemplazando datos tenemos:

Z: % de confianza de publicación 95%, $z = 1,96$ Curva normal

p: probabilidad de aciertos 50%, $p = 0,5$

q: probabilidad de no aciertos 50%, $q = 0,5$

E: Error de muestreo 5%, $E = 0,05$

N: Población, $N = 375$ estudiantes

$$n = \frac{Z^2 p q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5) (0,5) (370)}{(0,05)^2 (370 - 1) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)}$$

$$n = \frac{(3,8416) (0,25) (375)}{(0,0025) (369) + (3,8416) (0,25)}$$

$$n = \frac{355,348}{0,9225 + 0,9604}$$

$$n = \frac{355,348}{1,8829}$$

$$n = 188,7$$

$$n = 189$$

Tabla 3.

Distribución de la muestra de docentes de en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de chaclacayo de la ugel 06, 2015.

Instituciones Educativas	Docentes	Docentes
I.E. 1199 Mariscal Ramón Castilla	47	36
I.E. 1218 San Luis María de Montfort	16	12
I.E. Felipe Santiago Estenós	87	67
I.E. 053 San Vicente de Paul	20	16
I.E. 1188 Juan Pablo II	11	8
I.E. 787 Almirante Miguel Grau	20	16
I.E. 1217 Jorge Basadre	20	16
Total	221	171

4.6. Técnicas de instrumentos de recolección de datos

Las técnicas empleadas en el siguiente trabajo de investigación son:

La encuesta.

La encuesta es una técnica de recogida de información que consiste en la elección de una serie de personas que deben responderlas sobre la base de un cuestionario, en esta investigación se aplicó dos instrumentos (cuestionarios) uno para la variable marco del buen desempeño directivo y otro para la variable marco del buen desempeño docente en las

Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015. La encuesta es la técnica cuantitativa más utilizada para la obtención de información primaria (Sánchez, 1998).

Fichaje y análisis de documentos.

Permitió recopilar toda clase de información teórica – científica, para estructurar las bases teóricas y orientaron con eficacia la construcción de la fundamentación teórica de la investigación, se emplearon fichas de textuales, bibliográficas, resumen y de comentario.

Selección de instrumentos

Los instrumentos que se seleccionaron, en concordancia con el diseño y los propósitos de la investigación. Los instrumentos en referencia son del tipo escala Likert: Cuestionario N° 1 “Marco del buen desempeño directivo”, que contiene 21 ítems, Cuestionario N° 2 “Marco del buen desempeño docente” que contiene 40 ítem.

a) Cuestionario sobre Marco del buen desempeño directivo

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario sobre Marco del buen desempeño directivo para docentes en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Autor: Enciso Trujillo, Ana Julia (2015)

Administración: Individual y colectiva

Tiempo de administración: Entre 20 y 50 minutos, aproximadamente

Ámbito de aplicación: Sujetos de 25 años adelante

Significación: Percepción sobre el marco del buen desempeño directivo que poseen los docentes.

Tipo de respuesta: Los ítems son respondidos a través de escalamiento de tipo Likert de cinco valores categoriales (muy deficiente, deficiente, regular, bueno y muy bueno).

Objetivo:

El presente Cuestionario es parte de este estudio que tiene por finalidad la obtención de información acerca del nivel de percepción de las Marco del buen desempeño directivo según los docentes en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Carácter de aplicación

El Cuestionario es un instrumento que utiliza la técnica de la encuesta, es de carácter anónimo, por lo cual se pide a los encuestados responder con sinceridad.

Descripción:

El cuestionario consta de 21 ítems, cada uno de los cuales tiene cinco posibilidades de respuesta: (1) Muy deficiente, (2) Deficiente, (3) Regular, (4) Bueno y (5) Muy bueno. Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, con un aspa (X). Si marca más de una alternativa, se invalida el ítem.

Estructura:

Las dimensiones que evalúa las Marco del buen desempeño directivo son las siguientes:

- Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes
- Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Tabla 4.*Tabla de especificaciones para el cuestionario de marco del buen desempeño directivo*

Dimensiones	Estructura de la encuesta		Porcentaje
	Ítems	Total	
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10,11,12,13,14,	14	66,66%
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	15,16,17,18,19 20,21	7	33,33%
Total ítems		21	100%

Tabla 5.*Niveles y rangos del cuestionario de marco del buen desempeño directivo*

Niveles	Malo	Regular	Bueno
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	14 – 33	34 – 51	52 – 70
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	7 – 16	17 – 26	27 – 35
Marco del buen desempeño directivo	21 – 49	50 – 77	78 – 105

b) Cuestionario para medir el marco del buen desempeño docente**Ficha técnica**

Nombre: Cuestionario sobre marco del buen desempeño docente para docentes en las

Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL

06, 2015.

Autor: Enciso Trujillo, Ana Julia (2015)

Administración: Individual y colectiva

Tiempo de administración: Entre 20 y 50 minutos, aproximadamente

Ámbito de aplicación: Sujetos de 25 años en adelante

Significación: Percepción sobre el marco del buen desempeño docente que poseen los docentes.

Tipo de respuesta: Los ítems son respondidos a través de escalamiento de tipo Likert de cinco valores categoriales (muy deficiente, deficiente, regular, bueno y muy bueno).

Para medir la variable 2 (marco del buen desempeño docente), se elaboró un cuestionario dirigido a docentes, la cual presenta las siguientes características.

Objetivo

El presente cuestionario es parte de este estudio que tiene por finalidad la obtención de información acerca del nivel de percepción de el marco del buen desempeño docente según los docentes en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Carácter de aplicación

El Cuestionario es un instrumento que utiliza la técnica de la encuesta, es de carácter anónimo, por lo cual se pide a los encuestados responder con sinceridad.

Descripción

El cuestionario consta de 24 ítems, cada uno de los cuales tiene cinco posibilidades de respuesta: (1) Muy deficiente, (2) Deficiente, (3) Regular, (4) Bueno y (5) Muy bueno.

Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, con un aspa (X). Si marca más de una alternativa, se invalida el ítem.

Estructura:

Las dimensiones que evalúa satisfacción académica son las siguientes:

- Preparación para el aprendizaje
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Tabla 6.

Tabla de especificaciones para el cuestionario de marco del buen desempeño docente

Preparación para el aprendizaje	Estructura		Porcentaje
	Ítems	Total	
Preparación para el aprendizaje	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10	25%
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29	19	47.5%
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	30,31,32,33,34,35	6	15%
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	36,37,38,39,40	5	12.5%
Total ítems		40	100%

Tabla 7.

Niveles y rangos del cuestionario de marco del buen desempeño docente

Niveles	Malo	Regular	Bueno
Preparación para el aprendizaje	10 – 23	24 – 37	38 – 50
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	19 – 44	45 – 70	71 – 95
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	6 – 14	15 – 22	23 – 30
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	5 – 12	13 – 18	19 – 25
Marco del buen desempeño docente	40 – 93	94 – 147	148 – 200

4.7. Tratamiento estadístico

Para el análisis de datos se realizará la revisión de la consistencia de la información, según Valderrama (2010) “Consiste en verificar los resultados a través de una muestra pequeña, por ejemplo para hallar la confiabilidad o la prueba de hipótesis” (p. 142). Así también se realizará la clasificación de la información con la finalidad de agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de variables dependientes.

En la primera etapa, se realizará la respectiva codificación y tabulación (Excel) de los datos según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “Una vez recolectados los datos éstos deben de codificarse... las categorías de un ítem o pregunta requieren codificarse en números, porque de lo contrario no se efectuaría ningún análisis, sólo se contaría el número de respuestas en cada categoría” (p. 262). De esta manera se procesaron de forma ordenada los datos obtenidos de los instrumentos.

En la segunda etapa se realizará la estadística descriptiva, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “La primera tarea es describir los datos, los valores o las puntuaciones obtenidas para cada variable... esto se logra al describir la distribución de las puntuaciones o frecuencias de cada variable” (p. 287). Por lo tanto el análisis e interpretación de datos, para lo cual se realiza en primer lugar la estadística descriptiva de las variables y preparación para el aprendizaje

En la tercera etapa se realizará la estadística inferencial, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “La estadística inferencial se utiliza fundamentalmente para dos procedimientos vinculados: probar hipótesis y estimar parámetros” (p. 306). En tal sentido se realiza la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó la prueba Rho de Spearman, debido a que los resultados obedecen una distribución no normal.

Capítulo V.

Resultados

5.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos

5.1.1 Validez de los instrumentos

a) Análisis de validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario sobre Marco del buen desempeño directivo.

La validez del instrumento: Se midió a través de la validez de contenido, la misma que tuvo por finalidad recoger las opiniones y sugerencias de expertos dedicados a la docencia con grados académicos de magíster o doctor en Ciencias de la Educación. En este procedimiento cada experto emitió un juicio valorativo de un conjunto de aspectos referidos al cuestionario sobre marco del buen desempeño directivo. El rango de los valores osciló de 0 a 100%. Teniendo en cuenta que el puntaje promedio de los juicios emitidos por cada experto fue de 82%, se consideró al calificativo superior a 80% como indicador de que el cuestionario sobre Marco del buen desempeño directivo, reunía la categoría de adecuado en el aspecto evaluado.

Los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 8.

Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario marco del buen desempeño directivo

Expertos	Marco del buen desempeño directivo
	80.00%
	80.00%
	80.00%
Promedio de validez	80.00%

b) Análisis de validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario sobre marco del buen desempeño docente

La validez del instrumento: Se midió a través de la validez de contenido, la misma que tuvo por finalidad recoger las opiniones y sugerencias de expertos dedicados a la docencia con grados académicos de magíster o doctor en Ciencias de la Educación. En este procedimiento cada experto emitió un juicio valorativo de un conjunto de aspectos referidos al cuestionario sobre satisfacción académica. El rango de los valores osciló de 0 a 100%. Teniendo en cuenta que el puntaje promedio de los juicios emitidos por cada experto fue de 90%, se consideró al calificativo superior a 90% como indicador de que el cuestionario sobre marco del buen desempeño docente, reunía la categoría de adecuado en el aspecto evaluado.

Los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 9.

Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario sobre satisfacción académica

Expertos	Satisfacción académica
	80.00%
	80.00%
	80.00%
Promedio de validez	80.00%

Los valores resultantes después de tabular la calificación emitida por los expertos, en ambas variables, para determinar el nivel de validez, pueden ser comprendidos en la siguiente tabla.

Tabla 10.

Valores de los niveles de validez

Valores	Niveles de validez
91 – 100	Excelente
81 – 90	Muy bueno
71 – 80	Bueno
61 – 70	Regular
51 – 60	Malo

Fuente: Cabanillas A., G. (2004, p.76). Tesis “Influencia de la enseñanza directa en el mejoramiento de la Satisfacción académica de los encuestados de Ciencias de la Educación”. UNSCH.

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, donde el Cuestionario sobre Marco del buen desempeño directivo y el cuestionario de marco del buen desempeño docente obtuvieron el valor de 80%, podemos deducir que ambos instrumentos tienen una muy buena validez.

5.1.2 Confiabilidad de los instrumentos

Para lo cual se siguieron los siguientes pasos.

En este caso, para el cálculo de la confiabilidad por el método de consistencia interna, se partió de la premisa de que, si el cuestionario tiene preguntas con varias alternativas de respuesta, como en este caso; se utiliza el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Para lo cual se siguieron los siguientes pasos:

- a. Para determinar el grado de confiabilidad de los instrumentos, por el método de consistencia interna. Primero se determinó una muestra piloto de 10 encuestados. Posteriormente se aplicó el instrumento, para determinar el grado de confiabilidad.
- b. Luego, se estimó el coeficiente de confiabilidad para los instrumentos, por el método de consistencia interna, el cual consiste en hallar la varianza de cada pregunta, en este caso se halló las varianzas de las preguntas, según el instrumento.
- c. Posteriormente se suman los valores obtenidos, se halla la varianza total y se establece el nivel de confiabilidad existente. Para lo cual se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Así tenemos:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

K = Número de preguntas

S_i^2 = Varianza de cada pregunta

S_t^2 = Varianza total

d. De la observación de los valores obtenidos tenemos.

Tabla 11.

Nivel de confiabilidad según el método de consistencia interna

Encuesta	N° de ítems	N° de Casos	Alfa de Cronbach
Marco del buen desempeño directivo	21	10	0,981
Marco del buen desempeño docente	40	10	0,943

Los valores encontrados después de la aplicación de los instrumentos a los grupos pilotos, a nivel de las dos variables, para determinar el nivel de confiabilidad, pueden ser comprendidos mediante la siguiente tabla:

Tabla 12.

Valores de los niveles de confiabilidad

Valores	Nivel de confiabilidad
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Hernández S., R. y otros (2006). Metodología de la investigación científica. Edit. Mac Graw Hill. México. Cuarta edic. Pags. 438 – 439.

Dado que en la aplicación del Cuestionario de Marco del buen desempeño directivo se obtuvo el valor de 0,981 y en la aplicación del cuestionario de Marco del buen desempeño docente se obtuvo el valor de 0,943, podemos deducir que ambos instrumentos tienen una excelente confiabilidad.

5.2. Presentación y análisis de los resultados

En la presente investigación, se utilizaron las siguientes técnicas:

- a. Cuestionario de Marco del buen desempeño directivo, constituido por 21 ítems, dirigido a docentes, para conocer las características de la variable 1 (Marco del buen desempeño directivo).
- b. Cuestionario para Marco del buen desempeño docente, constituido por 40 ítems, dirigido a docentes, para conocer las características de la variable 2 (Marco del buen desempeño docente).
- c. Cuestionarios bibliográficos y de investigación, para recolectar información sobre los aspectos teóricos de la investigación.
- d. Fórmulas estadísticas, para el procesamiento estadístico de los datos en el muestreo, la prueba de hipótesis (Chi Cuadrado y Rho de Spearman), mediante el software estadístico SPSS 20.

5.2.1. Nivel descriptivo

Tabla 13.

Distribución de frecuencias de la variable marco del buen desempeño directivo según los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de chaclacayo de la ugel 06, 2015

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Bueno	[78 - 105]	63	36,8%
Regular	[50 - 77]	98	57,3%
Malo	[21 - 49]	10	5,8%
Total		171	100.0%

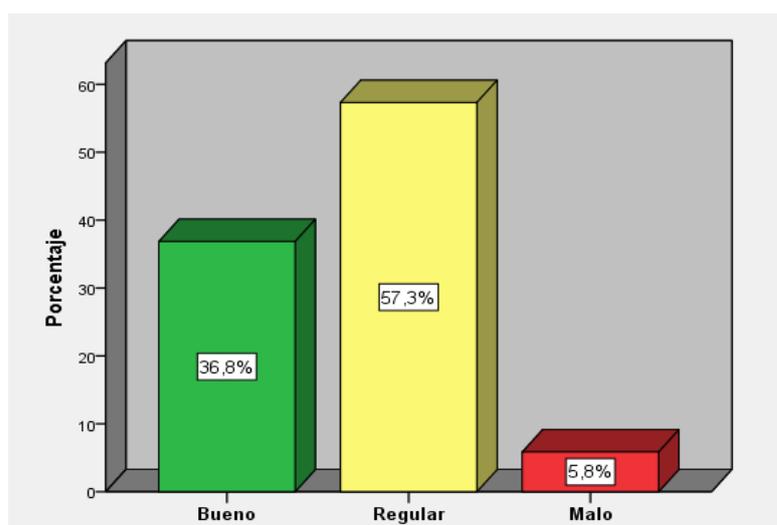


Figura 1. Marco del buen desempeño directivo

La tabla 13 y figura 2, de una muestra de 171 encuestados, el 57,3% (98) considera de nivel regular el marco del buen desempeño directivo en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015, el 36,8% (63) considera que es de nivel bueno y el 5,8% (10) considera que es de nivel malo. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 71,25 que de acuerdo con la tabla de niveles y rangos corresponde al nivel regular.

Tabla 14.

Distribución de frecuencias de la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes según los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de chaclacayo de la ugel 06, 2015

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Bueno	[52 - 70]	63	36,8%
Regular	[34 - 51]	100	58,5%
Malo	[14 - 33]	8	4,7%
Total		171	100.0%

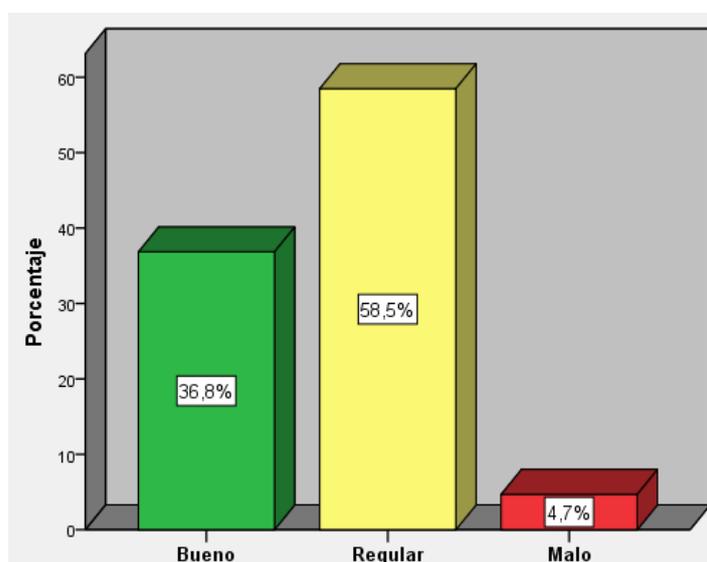


Figura 2. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

La tabla 14 y figura 3, de una muestra de 171 encuestados, el 58,5% (100) considera de nivel regular la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015, el 36,8% (63) considera que es de nivel bueno y el 4,7% (8) considera que es de nivel malo. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 47,89 que de acuerdo con la tabla de niveles y rangos corresponde al nivel regular.

Tabla 15.

Distribución de frecuencias de la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes según los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de chaclacayo de la ugel 06, 2015

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Bueno	[27 - 35]	46	26,9%
Regular	[17 - 26]	111	64,9%
Malo	[7 - 16]	14	8,2%
Total		171	100.0%

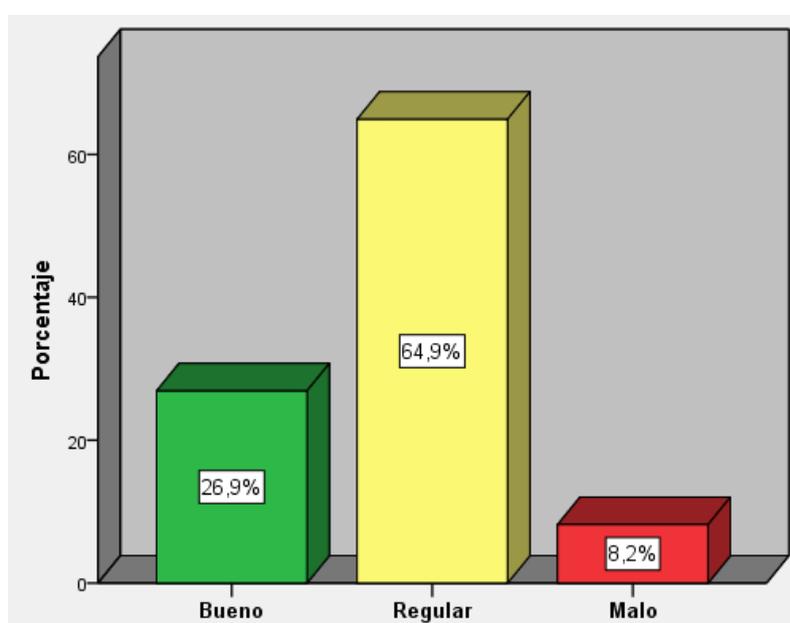


Figura 3. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

La tabla 15 y figura 3, de una muestra de 171 encuestados, el 64,9% (111) considera de nivel regular la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015, el 26,9% (46) considera que es de nivel bueno y el 8,2% (14) considera que es de nivel malo. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 23,36 que de acuerdo con la tabla de niveles y rangos corresponde al nivel regular.

Niveles de la variable Marco del buen desempeño docente

Tabla 16.

Distribución de frecuencias de la variable marco del buen desempeño docente según los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de chaclacayo de la ugel 06, 2015

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Bueno	[148 - 200]	65	38,0%
Regular	[94 - 147]	91	53,2%
Malo	[40 - 93]	15	8,8%
Total		171	100.0%

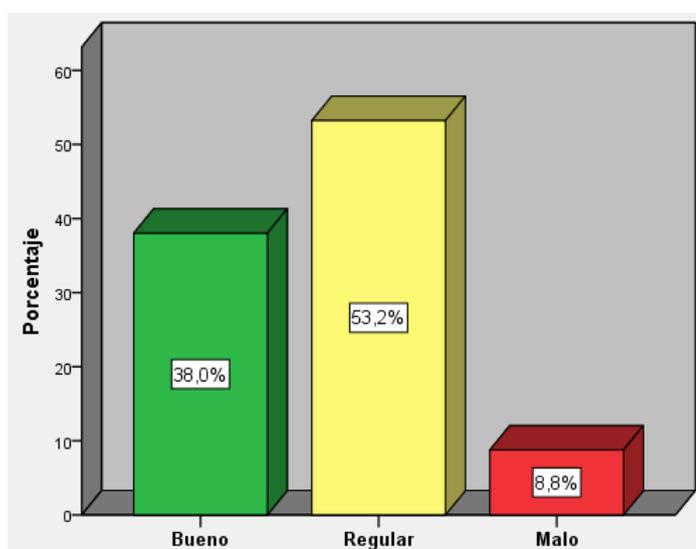


Figura 4. Marco del buen desempeño docente

La tabla 16 y figura 4, de una muestra de 171 encuestados, el 53,2% (91) considera de nivel regular el marco del buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015, el 38% (65) considera que es de nivel bueno y el 8,8% (15) considera que es de nivel malo. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 137,19 que de acuerdo con la tabla de niveles y rangos corresponde al nivel regular.

Tabla 17.

Distribución de frecuencias de la dimensión preparación para el aprendizaje según los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de chaclacayo de la ugel 06, 2015

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Bueno	[38 - 50]	69	40,4%
Regular	[24 - 37]	93	54,4%
Malo	[10 - 23]	9	5,3%
Total		171	100.0%

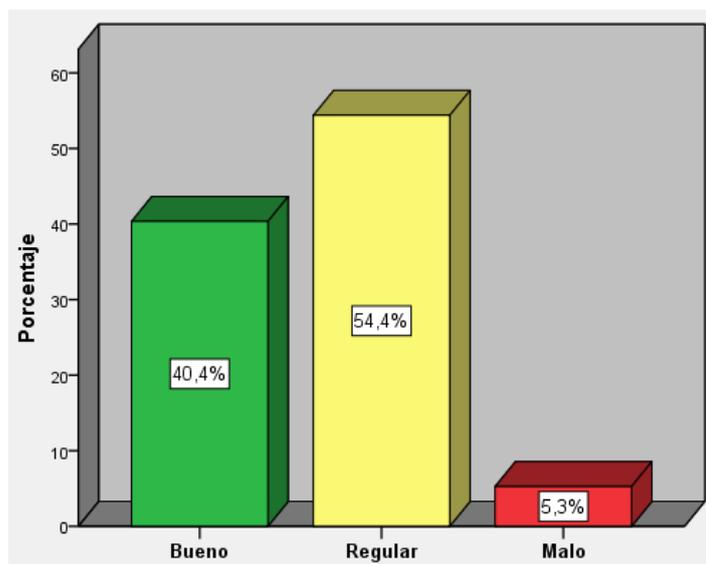


Figura 5. Preparación para el aprendizaje

La tabla 17 y figura 5, de una muestra de 171 encuestados, el 54,4% (93) considera de nivel bueno la preparación para el aprendizaje en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015, el 40,4% (69) considera que es de nivel regular y el 5,3% (9) considera que es de nivel malo. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 35,54 que de acuerdo con la tabla de niveles y rangos corresponde al nivel regular.

Tabla 18.

Distribución de frecuencias de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes según los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de chaclacayo de la ugel 06, 2015

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Bueno	[71 - 95]	71	41,5%
Regular	[45 - 70]	89	52,0%
Malo	[19 - 44]	11	6,4%
Total		171	100.0%

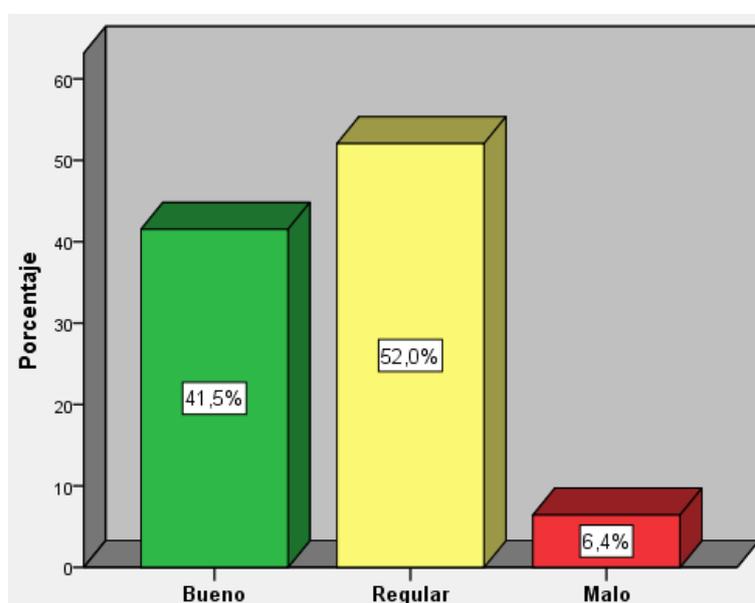


Figura 6. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

La tabla 18 y figura 6, de una muestra de 171 encuestados, el 52% (89) considera de nivel regular la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015, el 41,5% (71) considera que es de nivel bueno y el 6,4% (11) considera que es de nivel malo. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 65,35 que de acuerdo con la tabla de niveles y rangos corresponde al nivel regular.

Tabla 19.

Distribución de frecuencias de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad según los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de chaclacayo de la ugel 06, 2015

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Bueno	[23 - 30]	49	28,7%
Regular	[15 - 22]	96	56,1%
Malo	[6 - 14]	26	15,2%
Total		171	100.0%

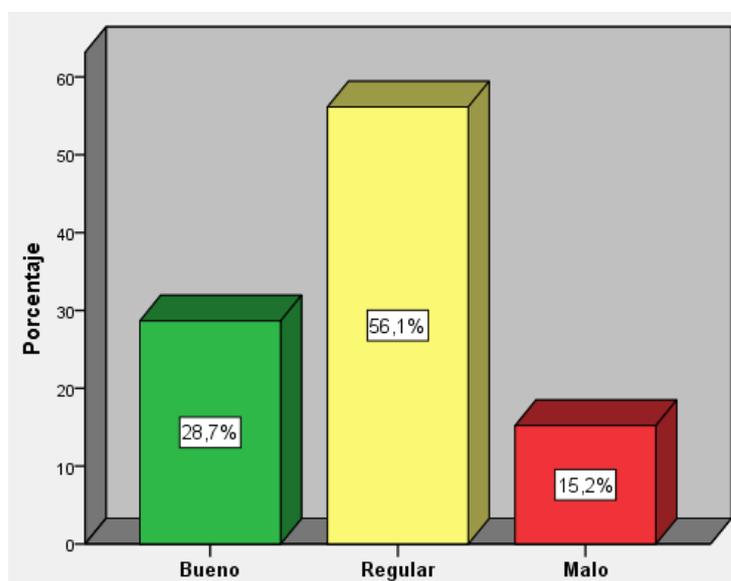


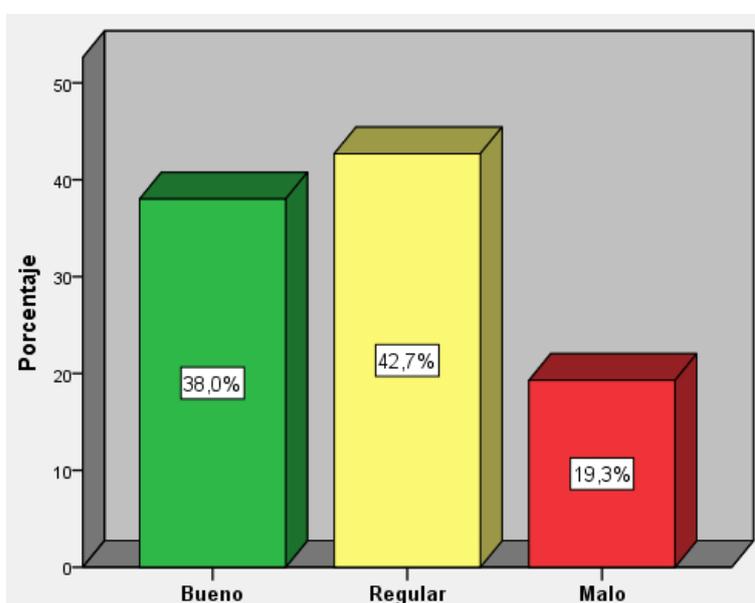
Figura 7. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

La tabla 19 y figura 7, de una muestra de 171 encuestados, el 56,1% (96) considera de nivel regular la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015, el 28,7% (49) considera que es de nivel bueno y el 15,2% (26) considera que es de nivel malo. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 19,70 que de acuerdo con la tabla de niveles y rangos corresponde al nivel regular.

Tabla 20.

Distribución de frecuencias de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de chaclacayo de la ugel 06, 2015

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Bueno	[19 - 25]	65	38,0%
Regular	[13 - 18]	73	42,7%
Malo	[5 - 12]	33	19,3%
Total		171	100.0%

**Figura 8.** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

La tabla 20 y figura 8, de una muestra de 171 encuestados, el 42,7% (73) considera de nivel regular el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015, el 38% (65) considera que es de nivel bueno y el 19,3% (33) considera que es de nivel malo. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 16,60 que de acuerdo con la tabla de niveles y rangos corresponde al nivel regular.

5.2.2. Nivel inferencial

Prueba estadística para la determinación de la normalidad

Para el análisis de los resultados obtenidos se determinará, inicialmente, el tipo de distribución que presentan los datos, tanto a nivel de la variable 1, como de la variable 2 para ello utilizamos la prueba Kolmogorov-Smirnov(a) de bondad de ajuste. Esta prueba permite medir el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica. Su objetivo es señalar si los datos provienen de una población que tiene la distribución teórica específica.

Considerando el valor obtenido en la prueba de distribución, se determinará el uso de estadísticos paramétricos (r de Pearson) o no paramétricos (Chi cuadrado), Los pasos para desarrollar la prueba de normalidad son los siguientes:

Paso 1:

Plantear la Hipótesis nula (H₀) y la Hipótesis alternativa (H₁):

Hipótesis Nula (H₀):

No existen diferencias significativas entre la distribución ideal y la distribución normal de los datos

Hipótesis Alternativa (H₁):

Existen diferencias significativas entre la distribución ideal y la distribución normal de los datos

Paso 2:

Seleccionar el nivel de significancia

Para efectos de la presente investigación se ha determinado que:

$$\alpha = 0,05$$

Paso 3:**Escoger el valor estadístico de prueba**

El valor estadístico de prueba que se ha considerado para la presente Hipótesis es Kolmogorov-Smirnov(a)

Tabla 21.*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Estadístico	gl	Sig.
Marco del buen desempeño directivo	0,170	171	0,000
Marco del buen desempeño docente	0,168	171	0,000

Paso 4:**Formulamos la regla de decisión**

Una regla de decisión es un enunciado de las condiciones según las que se acepta o se rechaza la Hipótesis nula, para lo cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo.

Regla de decisión

Si α (Sig) $>$ 0,05; Se acepta la Hipótesis nula

Si α (Sig) $<$ 0,05; Se rechaza la Hipótesis nula

Paso 5:**Toma de decisión**

Como el valor p de significancia del estadístico de prueba de normalidad tiene el valor de 0,049 y 0,000; entonces para valores Sig. $<$ 0,05; se cumple que; se rechaza la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alternativa. Esto quiere decir que; según los resultados obtenidos podemos afirmar que los datos de la muestra de estudio no provienen de una distribución normal.

Así, mismo según puede observarse en los gráficos siguientes la curva de distribución difieren de la curva normal.

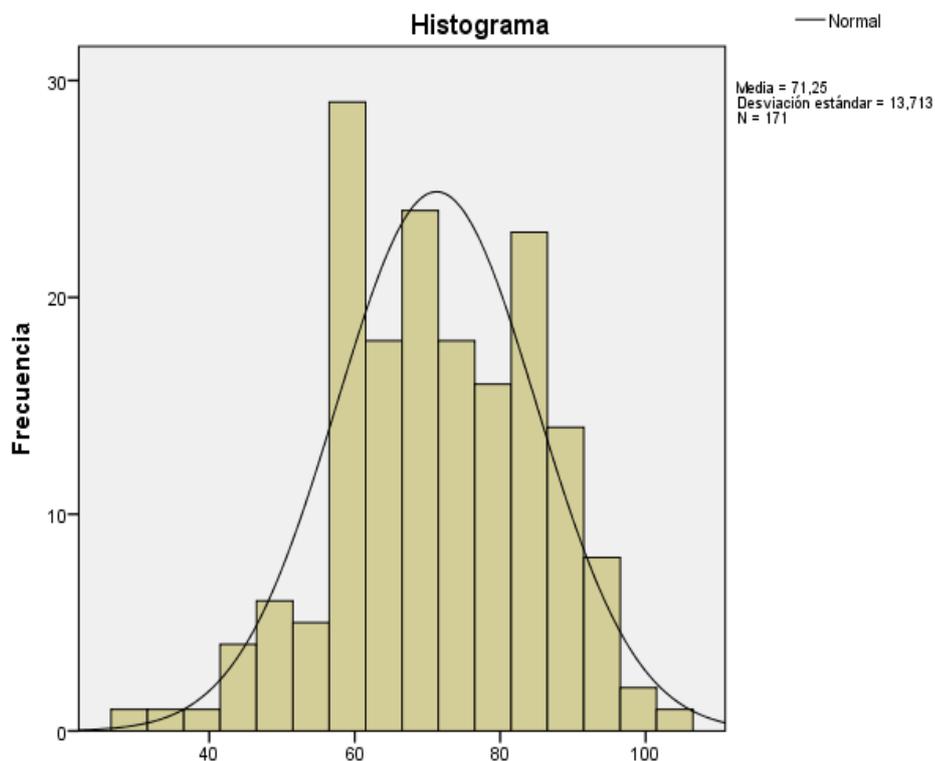


Figura 9. Distribución de frecuencias de los puntajes del Cuestionario de Marco del buen desempeño directivo

Según puede observarse en la Figura 9 la distribución de frecuencias de los puntajes obtenidos a través del Cuestionario de Marco del buen desempeño directivo se hallan sesgados hacia la izquierda, teniendo una media de 71,25 y una desviación típica de 13,713, asimismo, el gráfico muestra que la curva de distribución y difiere de la curva normal, considerada como una curva platicurtica, según Vargas (2005), “Presenta un reducido grado de concentración alrededor de los valores centrales de la variable” (p. 392), por lo tanto se afirma que la curva no es la normal.

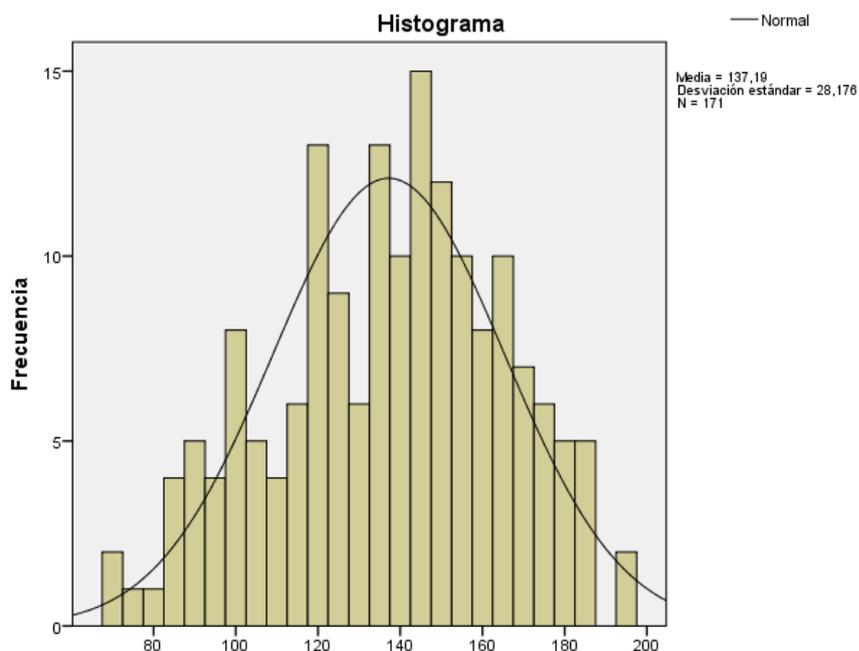


Figura 10. Distribución de frecuencias de los puntajes de cuestionario de Marco del buen desempeño docente

Según puede observarse en la Figura 23 la distribución de frecuencias de los puntajes obtenidos a través de la cuestionario de Marco del buen desempeño docente se hallan sesgados hacia la derecha, teniendo una media de 137,19 y una desviación típica de 28,176. Asimismo, el gráfico muestra que la curva de distribución no difiere de la curva normal, considerada como una curva platicurtica.

Así mismo, se observa que el nivel de significancia (Sig. asintót. (bilateral) para Kolmogorov-Smirnov(a) es menor que 0,05 tanto en los puntajes obtenidos a nivel del Cuestionario de Marco del buen desempeño directivo como el instrumento de Marco del buen desempeño docente, por lo que se puede deducir que la distribución de estos puntajes en ambos casos difieren de la distribución normal, por lo tanto, para el desarrollo de la prueba de hipótesis; se utilizará las pruebas no paramétricas para distribución no normal de los datos Chi Cuadrado (asociación de variables) y Rho de Spearman (grado de relación entre las variables).

5.2.3. Prueba de hipótesis

En el presente rubro se pone de manifiesto la relación existente entre las variables en estudio. Se presenta cada una de las hipótesis puestas a prueba, contrastándolas en el mismo orden que han sido formuladas, con el fin de facilitar la interpretación de los datos.

Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y el Marco del Buen Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis nula (H_0) e hipótesis alternativa (H_1):

Hipótesis Nula (H_0):

No existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y el Marco del Buen Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Hipótesis Alternativa (H_1):

Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y el Marco del Buen Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Paso 2: Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia consiste en la probabilidad de rechazar la hipótesis Nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo I, algunos autores consideran que es más conveniente utilizar el término Nivel de Riesgo, en lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α)

Para la presente investigación se ha determinado que:

$$\alpha = 0.05$$

Paso 3: Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el Coeficiente de Correlación Chi Cuadrado y Rho de Spearman.

Tabla 22.

*Tabla de contingencia: Marco del buen desempeño directivo * Marco del buen desempeño docente*

Marco del buen desempeño directivo	Marco del buen desempeño docente							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	N	%	N	%	n	%
Bueno	3	1,8%	7	4,1%	53	31%	63	36,8%
Regular	3	1,8%	83	48,5%	12	7%	98	57,3%
Malo	9	5,3%	1	0,6%	0	0,0%	10	5,8%
Total	15	8,8%	91	53,2%	38	38%	171	100%

Chi-cuadrado = 178,924 g.l. = 4 p = 0.000
Rho de Spearman = 0.741

Paso 4: Interpretación

Interpretación de la tabla de contingencia

En la tabla 22 se puede observar que el 31% de los encuestados que consideran bueno el marco del buen desempeño directivo también consideran bueno el marco del buen desempeño docente, por otro lado el 48,5% de los encuestados que consideran regular el marco del buen desempeño directivo también consideran regular el marco del buen desempeño docente, por último el 5,3% de los encuestados que consideran malo el marco del buen desempeño directivo también consideran malo el marco del buen desempeño docente.

Interpretación del Chi cuadrado

$$X^2_{\text{OBTENIDO}} = 178,924$$

$$X^2_{\text{TEÓRICO}} = 9.4171 \quad \text{según g.l.} = 4 \text{ y la tabla de valores } X^2 \text{ (Barriga, 2005)}$$

Si $X_{\text{OBTENIDO}} > X_{\text{TEÓRICO}}$ entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

$$\text{Luego } 178,924 > 9.4171$$

Se puede inferir que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Así mismo, asumiendo que el valor $p = 0,000$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de alterna, entonces: Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y el Marco del Buen Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Interpretación Rho de Spearman

También se observa que el marco del buen desempeño directivo está relacionado directamente con el marco del buen desempeño docente, es decir que a mayores niveles de el marco del buen desempeño directivo existirán mayores niveles de marco del buen desempeño docente, además según la correlación de Spearman de 0.741 representan ésta una correlación positiva media; así mismo si elevamos r^2 se obtiene la varianza de factores comunes $r^2 = 0.548$ por lo tanto existe una varianza compartida del 54,8% (Hernández, Fernández y Baptista. 2010, p. 313).

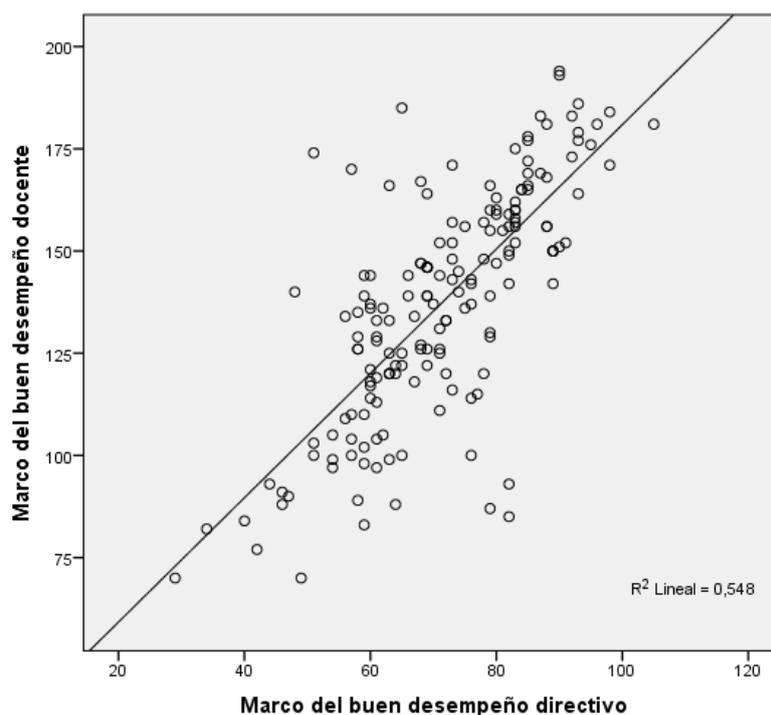


Figura 11. Diagrama de dispersión Marco del buen desempeño directivo vs Marco del buen desempeño docente

Paso 5: Toma de decisión

En consecuencia se verifica que: Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y el Marco del Buen Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Hipótesis específica 1

Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y la Preparación para el aprendizaje en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis nula (H₀) e hipótesis alternativa (H₁):**Hipótesis Nula (H₀):**

No existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y la Preparación para el aprendizaje en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Hipótesis Alternativa (H₁):

Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y la Preparación para el aprendizaje en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Paso 2: Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia consiste en la probabilidad de rechazar la hipótesis Nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo I, algunos autores consideran que es más conveniente utilizar el término Nivel de Riesgo, en lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Para la presente investigación se ha determinado que:

$$\alpha = 0.05$$

Paso 3: Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el Coeficiente de Correlación Chi Cuadrado y Rho de Spearman.

Tabla 23.

*Tabla de contingencia Marco del buen desempeño directivo * Preparación para el aprendizaje*

Marco del buen desempeño directivo	Preparación para el aprendizaje							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	N	%	N	%	n	%
Bueno	1	0,6%	12	7,0%	50	29,2%	63	36,8%
Regular	4	2,3%	75	43,9%	19	11,1%	98	57,3%
Malo	4	2,3%	6	3,5%	0	0,0%	10	5,8%
Total	9	5,3%	93	54,4%	69	40,4%	171	100%

Chi-cuadrado = 86,637 g.l. = 4 p = 0.000
Rho de Spearman = 0.692

Paso 4: Interpretación

Interpretación de la tabla de contingencia

En la tabla 24 se puede observar que el 29,2% de los encuestados que consideran bueno el marco del buen desempeño directivo también consideran bueno la Preparación para el aprendizaje, por otro lado el 43,9% de los encuestados que consideran regular el marco del buen desempeño directivo también consideran regular la Preparación para el aprendizaje, por último el 2,3% de los encuestados que consideran malo el marco del buen desempeño directivo también consideran malo la Preparación para el aprendizaje.

Interpretación del Chi cuadrado

$$X^2_{OBTENIDO} = 86,637$$

$$X^2_{TEÓRICO} = 9.4171 \text{ según g.l.} = 4 \text{ y la tabla de valores } X^2 \text{ (Barriga, 2005)}$$

Si $X^2_{OBTENIDO} > X^2_{TEÓRICO}$ entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

$$\text{Luego } 86,637 > 9.4171$$

Se puede inferir que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Así mismo, asumiendo que el valor $p = 0,000$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de alterna, entonces: Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y la Preparación para el aprendizaje en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Interpretación Rho de Spearman

También se observa que el marco del buen desempeño directivo está relacionado directamente con la Preparación para el aprendizaje, es decir que a mayores niveles de el marco del buen desempeño directivo existirán mayores niveles de preparación para el aprendizaje, además según la correlación de Spearman de 0.692 representan ésta una correlación positiva media; así mismo si elevamos r^2 se obtiene la varianza de factores comunes $r^2 = 0.479$ por lo tanto existe una varianza compartida del 47,9% (Hernández, Fernández y Baptista. 2010, p. 313).

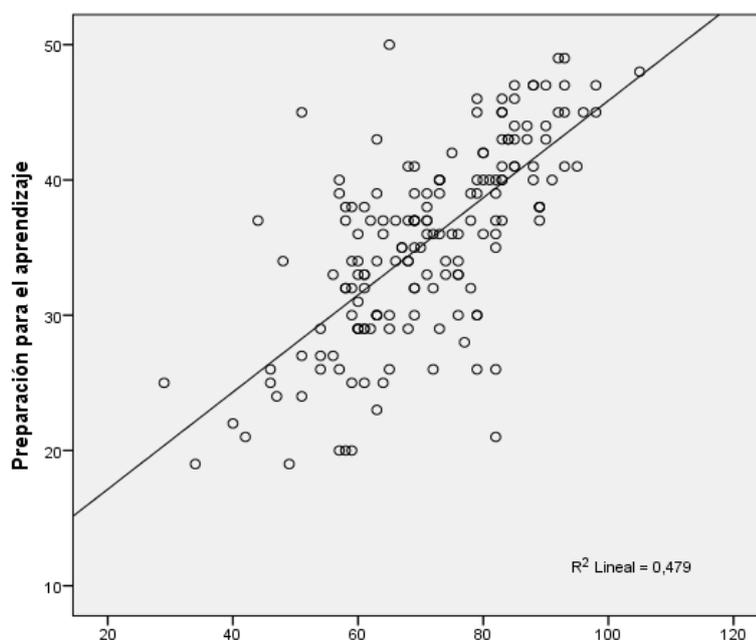


Figura 12. Diagrama de dispersión Marco del buen desempeño directivo vs Preparación para el aprendizaje.

Paso 5: Toma de decisión

En consecuencia se verifica que: Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y la Preparación para el aprendizaje en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Hipótesis específica 2

Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis nula (H₀) e hipótesis alternativa (H₁):**Hipótesis Nula (H₀):**

No existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Hipótesis Alternativa (H₁):

Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Paso 2: Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia consiste en la probabilidad de rechazar la hipótesis Nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo I, algunos autores consideran que es más conveniente utilizar el término Nivel de Riesgo, en lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Para la presente investigación se ha determinado que:

$$\alpha = 0.05$$

Paso 3: Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el Coeficiente de Correlación Chi Cuadrado y Rho de Spearman.

Tabla 24.

*Tabla de contingencia Marco del buen desempeño directivo * Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

Marco del buen desempeño directivo	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	N	%	N	%	n	%
Bueno	2	1,2%	10	5,8%	51	29,8%	63	36,8%
Regular	2	1,2%	77	45%	19	11,1%	98	57,3%
Malo	7	4,1%	2	1,2%	1	0,6%	10	5,8%
Total	11	6,4%	89	52%	71	41,5%	171	100%

Chi-cuadrado = 135,402 g.l. = 4 p = 0.000

Rho de Spearman = 0.710

Paso 4: Interpretación

Interpretación de la tabla de contingencia

En la tabla 25 se puede observar que el 29,8% de los encuestados que consideran bueno el marco del buen desempeño directivo también consideran bueno la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, por otro lado el 45% de los encuestados que consideran regular el marco del buen desempeño directivo también consideran regular la Enseñanza

para el aprendizaje de los estudiantes, por último el 4,1% de los encuestados que consideran malo el marco del buen desempeño directivo también consideran malo la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Interpretación del Chi cuadrado

$$X^2_{OBTENIDO} = 135,402$$

$$X^2_{TEÓRICO} = 9.4171 \text{ según g.l.} = 4 \text{ y la tabla de valores } X^2 \text{ (Barriga, 2005)}$$

Si $X^2_{OBTENIDO} > X^2_{TEÓRICO}$ entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

$$\text{Luego } 135,402 > 9.4171$$

Se puede inferir que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Así mismo, asumiendo que el valor $p = 0,000$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de alterna, entonces: Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Interpretación Rho de Spearman

También se observa que el marco del buen desempeño directivo está relacionado directamente con la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, es decir que a mayores niveles de el marco del buen desempeño directivo existirán mayores niveles de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, además según la correlación de Spearman de 0.710 representan ésta una correlación positiva considerable; así mismo si elevamos r^2

se obtiene la varianza de factores comunes $r^2 = 0.504$ por lo tanto existe una varianza compartida del 50,4% (Hernández, Fernández y Baptista. 2010, p. 313).

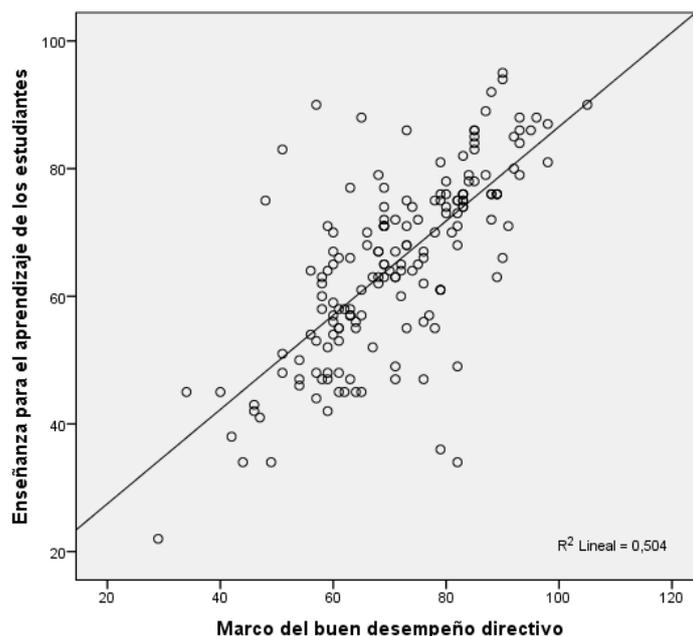


Figura 13. Diagrama de dispersión Marco del buen desempeño directivo vs Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Paso 5: Toma de decisión

En consecuencia se verifica que: Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Hipótesis específica 3

Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis nula (H₀) e hipótesis alternativa (H₁):**Hipótesis Nula (H₀):**

No existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Hipótesis Alternativa (H₁):

Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Paso 2: Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia consiste en la probabilidad de rechazar la hipótesis Nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo I, algunos autores consideran que es más conveniente utilizar el término Nivel de Riesgo, en lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Para la presente investigación se ha determinado que:

$$\alpha = 0.05$$

Paso 3: Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el Coeficiente de Correlación Chi Cuadrado y Rho de Spearman.

Tabla 25.

*Tabla de contingencia Marco del buen desempeño directivo * Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes*

Marco del buen desempeño directivo	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	N	%	N	%	n	%
Bueno	3	1,8%	24	14%	36	21,1%	63	36,8%
Regular	15	8,8%	70	40,9%	13	7,6%	98	57,3%
Malo	8	4,7%	2	1,2%	0	0,0%	10	5,8%
Total	26	15,2%	96	56,1%	49	28,7%	171	100%

Chi-cuadrado = 71,001 g.l. = 4 p = 0.000

Rho de Spearman = 0.680

Paso 4: Interpretación

Interpretación de la tabla de contingencia

En la tabla 26 se puede observar que el 21,1% de los encuestados que consideran bueno el marco del buen desempeño directivo también consideran bueno la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes, por otro lado el 40,9% de los encuestados que consideran regular el marco del buen desempeño directivo también consideran regular la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes, por último el 4,7% de los encuestados que consideran malo el marco del buen desempeño directivo también consideran malo la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes.

Interpretación del Chi cuadrado

$$X^2_{OBTENIDO} = 71,001$$

$$X^2_{TEÓRICO} = 9.4171 \text{ según g.l.} = 4 \text{ y la tabla de valores } X^2 \text{ (Barriga, 2005)}$$

Si $X^2_{OBTENIDO} > X^2_{TEÓRICO}$ entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

$$\text{Luego } 71,001 > 9.4171$$

Se puede inferir que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Así mismo, asumiendo que el valor $p = 0,000$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de alterna, entonces: Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Interpretación Rho de Spearman

También se observa que el marco del buen desempeño directivo está relacionado directamente con la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes, es decir que a mayores niveles de el marco del buen desempeño directivo existirán mayores niveles de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes, además según la correlación de Spearman de 0.680 representan ésta una correlación positiva considerable; así mismo si elevamos r^2 se obtiene la varianza de factores comunes $r^2 = 0.463$ por lo tanto existe una varianza compartida del 46,3% (Hernández, Fernández y Baptista. 2010, p. 313).

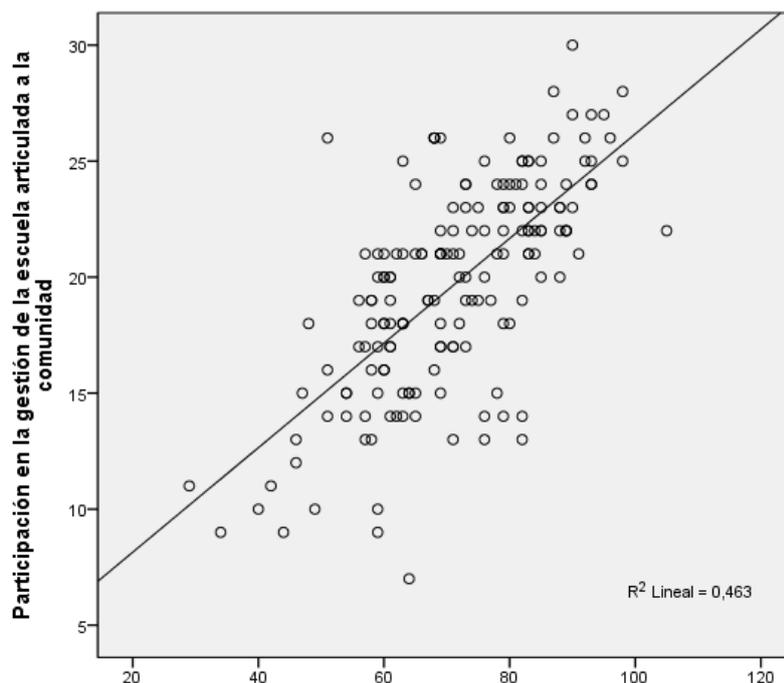


Figura 14. Diagrama de dispersión Marco del buen desempeño directivo vs Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes

Paso 5: Toma de decisión

En consecuencia se verifica que: Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Hipótesis específica 4

Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis nula (H₀) e hipótesis alternativa (H₁):**Hipótesis Nula (H₀):**

No existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Hipótesis Alternativa (H₁):

Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Paso 2: Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia consiste en la probabilidad de rechazar la hipótesis Nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo I, algunos autores consideran que es más conveniente utilizar el término Nivel de Riesgo, en lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Para la presente investigación se ha determinado que:

$$\alpha = 0.05$$

Paso 3: Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el Coeficiente de Correlación Chi Cuadrado y Rho de Spearman.

Tabla 26.

*Tabla de contingencia Marco del buen desempeño directivo * Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los estudiantes*

Marco del buen desempeño directivo	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los estudiantes							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	N	%	N	%	n	%
Bueno	3	1,8%	16	9,4%	44	25,7%	63	36,8%
Regular	22	12,9%	55	32,2%	21	12,3%	98	57,3%
Malo	8	4,7%	2	1,2%	0	0,0%	10	5,8%
Total	33	19,3%	73	42,7%	65	32%	171	100%

Chi-cuadrado = 63,939 g.l. = 4 p = 0.000
Rho de Spearman = 0.646

Paso 4: Interpretación

Interpretación de la tabla de contingencia

En la tabla 27 se puede observar que el 25,7% de los encuestados que consideran bueno el marco del buen desempeño directivo también consideran bueno el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los estudiantes, por otro lado el 32,2% de los encuestados que consideran regular el marco del buen desempeño directivo también consideran regular el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los estudiantes, por último el 4,7% de los encuestados que consideran malo el marco del buen desempeño directivo también consideran malo el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los estudiantes.

Interpretación del Chi cuadrado

$$X^2_{OBTENIDO} = 63,939$$

$$X^2_{TEÓRICO} = 9.4171 \text{ según g.l.} = 4 \text{ y la tabla de valores } X^2 \text{ (Barriga, 2005)}$$

Si $X^2_{OBTENIDO} > X^2_{TEÓRICO}$ entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

$$\text{Luego } 63,939 > 9.4171$$

Se puede inferir que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Así mismo, asumiendo que el valor $p = 0,000$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de alterna, entonces: Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

Interpretación Rho de Spearman

También se observa que el marco del buen desempeño directivo está relacionado directamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los estudiantes, es decir que a mayores niveles de el marco del buen desempeño directivo existirán mayores niveles de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los estudiantes, además según la correlación de Spearman de 0.646 representan ésta una correlación positiva considerable; así mismo si elevamos r^2 se obtiene la varianza de factores comunes $r^2 = 0.417$ por lo tanto existe una varianza compartida del 41,7% (Hernández, Fernández y Baptista. 2010, p. 313).

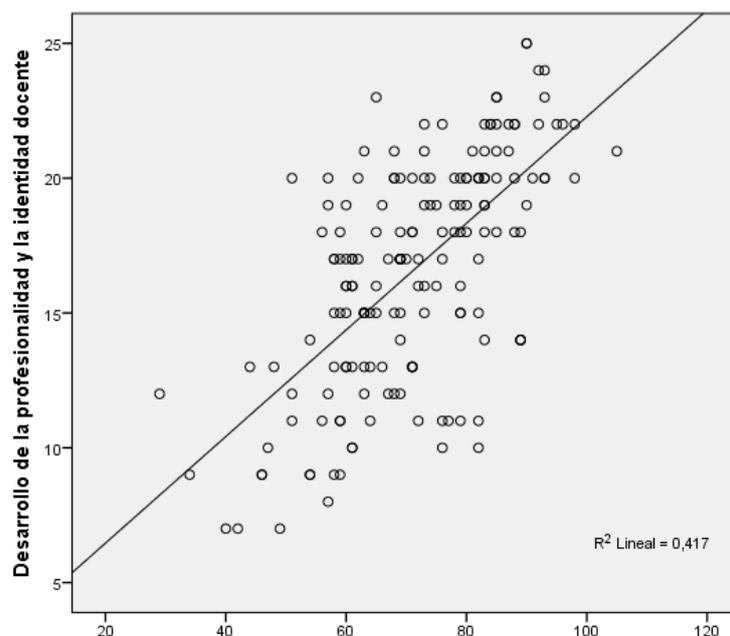


Figura 15. Diagrama de dispersión Marco del buen desempeño directivo vs Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los estudiantes

Paso 5: Toma de decisión

En consecuencia se verifica que: Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015.

5.3. Discusión de resultados

Luego del análisis de los resultados se logró hallar que existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y el Marco del Buen Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015, al respecto Chacha, N. (2009), en su investigación sobre el Plan de mejoramiento del desempeño docente para la unidad educativa Santa María Mazzarello, quien concluyó que: El bajo nivel de desempeño docente es el responsable del bajo, nivel de rendimiento o bajo desempeño estudiantil. El ministerio de Educación tiene un grado de significatividad en el bajo nivel de desempeño, porque a través de

departamento de supervisión que debe asesorar y velar por la parte técnica, poco o nada ha realizado para superar ciertas falencias pedagógicas identificadas en los docentes. En este mundo de cambios múltiples y certezas mínimas, los docentes no podemos ser estacionarios, ahora más que nunca implica estar en continua innovación, pues caso contrario seremos maestros del siglo veinte para niñez y juventud del siglo XXI. En la actualidad, es necesario entrar en la cultura de la evaluación institucional, ya que esta brinda una visión hacia donde direccionar la gestión educativa con certeza.

Por su parte Calle (2008) realizó la investigación: Relación entre el Liderazgo Transformacional y Gestión Institucional de los Directores de nivel secundario de las Instituciones Educativas Públicas de Región Callao quien concluye que el Liderazgo Transformacional y las funciones del Director están relacionados positivamente (0.713). El coeficiente de Correlación de Pearson permite deducir que los Directores con modelo de liderazgo transformacional garantizan una función transformadora, a través de una cultura de comunicación franca y sincera, manejo eficaz de relaciones interpersonales, motivación permanente del personal, estimulación en la participación colectiva, así como la toma de decisiones sensatas, desarrollo de una cultura de paz, innovación y asesoramiento permanente a los subdirectores y a personal, organizan mejor la Institución, lideran proyectos y ofrecen un mejor servicio. En consecuencia, el director cumple con eficacia sus funciones orientando a la Institución hacia una educación de calidad.

También se pudo hallar que existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015, al respecto Arratia, A. (2010) realizó una tesis sobre el Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados,

universidad de Chile quien afirma que es posible indicar que la profesión docente es una profesión compleja que está profundamente determinada por fuerzas políticas y sociales. Esto implica que la profesión docente necesariamente depende de características en las que esta se imparte, por lo tanto un docente, aunque pueda parecer obvio, una de las primeras conclusiones de esta investigación es que la profesión docente está inmersa en un sistema escolar (escuela) y a su vez este sistema es un reflejo de la sociedad actual. Desde el punto de los docentes, esto implica que estos son actores que pueden ser considerados sujetos de una comunidad educativa, encontrándose están insertos en un contexto, que le permite desenvolverse dentro de un marco determinado (pero no determinista) por ciertas condiciones materiales y sociales (que producen la satisfacción laboral) de trabajo, las que influirán en el desempeño de los docentes y, por tanto, sus resultados en las evaluaciones de desempeño.

También Calderón (2010), realizó una tesis titulada: liderazgo de gestión y el desempeño docente en las instituciones educativas de menores de la UGEL 04-Comas-2010. Se recomendó promover actividades de integración que favorezcan y fortalezcan las relaciones interpersonales e identidad institucional favoreciendo un clima organizacional bueno o excelente. El crecimiento potencial de una organización está directamente relacionado al potencial de su personal. Un buen líder tendrá una gran influencia en sus colaboradores para desarrollar con eficacia sus responsabilidades. Asimismo se puede hallar que existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015, Ponce, (2008), El liderazgo y su relación con el Rendimiento académico El estilo de Liderazgo Democrático desarrollado por los directores(as) impacta en los profesores de manera positiva, pues a juicio de los alumnos de los colegios en estudio, consideran que su

profesores tienen comportamientos alegres y optimistas, preocupados de los resultados y generando siempre un buen clima de aprendizaje en aula. Los liderazgos ejercidos por la asignatura de Lengua Castellana y Comunicación en los tres establecimientos no coinciden y su nivel de incidencia en los resultados académico es irrelevante puesto que con liderazgo democrático y autocrático se obtienen altos resultados y con un bajísimo nivel de reprobación de sus alumnos, solo con el *laissez faire* los rendimientos son bajos y con un alto porcentaje de alumnos con bajo rendimiento.

También se pudo hallar que existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015, al respecto Mendoza (2005), realizó la Investigación: Estudio diagnóstico del Perfil del Liderazgo Transformacional y Transaccional de Gerentes de Ventas de un Empresa Farmacéutica a nivel Nacional afirma que el objetivo general práctico sobre el estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de los gerentes de ventas de la Empresa Farmacéutica “B” y evaluar su impacto en variables de resultado (satisfacción, esfuerzo extra y efectividad) bajo el modelo de Bass y Avolio se logró alcanzar de manera satisfactoria. Así también el objetivo teórico - metodológico de contribuir con la adaptación, validación, confiabilidad y estandarización del instrumento “Multifactor Leadership Questionnaire” MLQ de Bass y Avolio en versiones de “Uno mismo” y “Visto por otros”. Lo anterior reafirma los hallazgos de Bass y Avolio en sus estudios. Así también las variables *Laissez Faire* y la Administración por excepción Pasivo tienen una correlación positiva significativa. Existe una correlación significativa e importante entre las variables de liderazgo transformacional y transaccional entre los modelos de Bass y Avolio y Kouzes y Posner.

Herrera, (2011), también aporta sobre este tema en su investigación sobre la Influencia del liderazgo en la gestión directiva y en el buen desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Parcona-Ica, año 2010, quien concluyó que el liderazgo incide positivamente en la gestión directiva en las instituciones educativas del nivel secundario de Ica. El liderazgo influye significativamente en el buen desempeño de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario de Ica. Se recomienda capacitar al personal directivo en liderazgo para mejorar la gestión, y al personal docente para elevar su desempeño

Por último se halló que: existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015, al respecto Cueva (2012), realizó una investigación titulada: El estilo de liderazgo del director y su relación con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar del distrito de Bellavista-Callao, durante el año 2012. Entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente las correlaciones encontradas son positivas significativas. Esto explica que a menor aplicación de un estilo de liderazgo adecuado por parte del director se obtiene menor desempeño docente, se demuestra que la aplicación en paralelo de los estilos de liderazgo influye en el desempeño docente. El estilo del liderazgo del director es el autoritario y medianamente el democrático y el liberal. Esto explica la deficiencia del director para practicar con claridad el estilo del liderazgo democrático permitiendo que otros estilos influyan en su gestión. El nivel de desempeño docente que predomina es el básico (45%). El 43% de los docentes alcanzan los niveles competente y destacado. Se muestra que la aplicación confusa de los estilos de liderazgo del director permite obtener bajos resultados en el desempeño docente.

Conclusiones

Primera: En función al objetivo general sobre establecer la relación que existe entre las variables, se logró hallar que Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y el Marco del Buen Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015 ($p < 0.05$, Rho Spearman = 0.741, correlación positiva media, varianza compartida del 54,8%), por lo tanto, el marco del buen desempeño directivo está relacionado directamente con el marco del buen desempeño docente, es decir que a mayores niveles de el marco del buen desempeño directivo existirán mayores niveles de marco del buen desempeño docente.

Segunda: En función al objetivo específico 1 sobre establecer la relación que existe entre las variables, se logró hallar que existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y la Preparación para el aprendizaje en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015 ($p < 0.05$, Rho Spearman = 0.692, correlación positiva media, varianza compartida del 47,9%), por lo tanto, marco del buen desempeño directivo está relacionado directamente con la Preparación para el aprendizaje, es decir que a mayores niveles de el marco del buen desempeño directivo existirán mayores niveles de preparación para el aprendizaje.

Tercera: En función al objetivo específico 2 sobre establecer la relación que existe entre las variables, se logró hallar que existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015 ($p < 0.05$, Rho Spearman = 0.710, correlación positiva media, varianza compartida del 50,4%), por lo tanto, el marco del buen desempeño directivo está relacionado directamente con la Enseñanza para el

aprendizaje de los estudiantes, es decir que a mayores niveles de el marco del buen desempeño directivo existirán mayores niveles de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Cuarta: En función al objetivo específico 3 sobre establecer la relación que existe entre las variables, se logró hallar que existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015, ($p < 0.05$, Rho Spearman = 0.680, correlación positiva media, varianza compartida del 46,3%), por lo tanto, el marco del buen desempeño directivo está relacionado directamente con la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes, es decir que a mayores niveles de el marco del buen desempeño directivo existirán mayores niveles de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes.

Quinta: En función al objetivo específico 4 sobre establecer la relación que existe entre las variables, se logró hallar que existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06, 2015 ($p < 0.05$, Rho Spearman = 0.646, correlación positiva media, varianza compartida del 41,7%), por lo tanto, marco del buen desempeño directivo está relacionado directamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los estudiantes, es decir que a mayores niveles de el marco del buen desempeño directivo existirán mayores niveles de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los estudiantes.

Recomendaciones

Primera: En cuanto a la gestión para el marco del buen desempeño docente se recomienda capacitar al personal directivo y a aquellos docentes interesados en ascender al cargo directivo, en programas formales que atiendan contenidos como: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en comunicación efectiva, liderazgo y motivación, también las funciones generales como la planificación, organización, dirección y control.

Segunda: Es imprescindible manejar coherentemente la relación entre la fundamentación teórica y el método, con el fin de que los resultados posean esta misma característica, la cual se considera alcanzada con el trabajo desarrollado en la presente investigación. Dichos resultados son el fruto de un trabajo de campo y análisis arduo del conjunto de información recopilada a través de la aplicación de los instrumentos diseñados, los cuales se valoran como un acierto por la variedad que muestran.

Tercera: Es menester mejorar el marco del buen desempeño directivo, puesto que los resultados de la investigación refleja una calidad con calificativo regular a fin de mejorar el servicio educativa en los Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06.

Cuarta: Es recomendable llevar a cabo un programa de capacitación permanente para docentes y autoridades en temas de planificación estratégica, organización, dirección y control de los proceso de gestión.

Quinta: Se recomienda la inmediata formulación de lineamientos de política, acordes con las necesidades de cambio y mejoramiento permanente de docentes y autoridades, incluso se debe normar la participación más decidida de docentes y alumnos en los procesos de planificación estratégica, que debe realizar acorde con las necesidades y demandas de los Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06.

Referencias

- Arce Delgado, J. R. (2000). *Gestión de personal en centros de información: Estrategia para la Biblioteca Agrícola del siglo XXI. Revista de la Asociación Interamericana de Bibliotecarios, Documentalistas y Especialistas en Información Agrícola, XXI* (2), 98.
- Bernardo J. (2004) *Estrategias de aprendizaje* (1ra Ed.) España: RIALP, S.A
- Carrasco, S, (2009) *Metodología de la investigación científica* (1ra. Ed.) Perú: UNMSM.
- Castejón J. y Navas L. (2009) *Aprendizaje, desarrollo y disfunciones. Implicaciones para la enseñanza en la educación secundaria* (1ra Ed.) España: ECU
- Castillo, S. y Cabrerizo J. (2006). *Formación del Profesorado en Educación Superior. Desarrollo Curricular y Evaluación. Volumen II.* Mc Graw Hill. Madrid España.
- Centro de Investigación y Documentación Educativa. (2008) *Motivar para el aprendizaje desde la actividad orientadora.* España : Edita Secretaria General Técnica.
- Chiavenato, I. (2007) *Introducción a la teoría general de la administración* (7ma. Ed.) México: Mc Graw – Hill Interamericana.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes.* España: Instituto De Pedagogía Popular
- Cooper, R.(2007) *El otro 90%* (1ra. Ed.) España: Amat.
- Covey, S. (1993) *El liderazgo centrado en principios* (2da. Ed.) España: Paidós Ibérica
- Delgado, K. (2007) *Educación participativa: el método del trabajo en grupos.* Colombia: Arte y Joven.
- De Zubiria, J. (2006) *Los modelos pedagógicos* (2da Ed.) Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.

- Díaz, B. y Hernández, G. (2002) *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo* (2da Ed.) México: Mc Graw Hill
- Flores, A. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. Tesis doctoral. España: Universidad Complutense de Madrid.
- Flores, F. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. Tesis de Maestría. España: Universidad Complutense de Madrid
- Garrido, S. (2006) *Dirección estratégica* (2da. Ed.). España: Mc Graw – Hill Interamericana.
- Gil, D. (2004) *Liderazgo: una decisión personal* (1ra. Ed.) México: Mc Graw – Hill Interamericana.
- Goleman, D. (2010) *El líder resonante crea más* (3ra. Ed.) Barcelona: Debolsillo.
- González, V. (2001) *Estrategias de enseñanza aprendizaje* (1ra. Ed.) México: Pax México.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2008). *Metodología de la investigación*. (4ta. Ed.) México: Mc Graw – Hill Interamericana.
- Hidalgo, M. (2009) *Desempeño docente*. (1ra. Ed.) Perú: AMEX SAC.
- Horna, R. (2000) *Técnicas y estrategias de la moderna gerencia educativa* (1ra. Ed.) Perú: Worldgraf.
- Mañu, J. y Goyarrola, B. (2011) *Docentes competentes por una educación de calidad*. (1ra. Ed.) España: ediciones Narcea S.A.
- Maxwell, J. (1996) *Desarrolle el líder que está en usted*. (1ra. Ed.) EE.UU: editorial Caribe

- Maxwell, J. (1998) *Seamos personas de influencia*. (1ra. Ed.) EE.UU: editorial Caribe.
- Maxwell, J. (2001) *Los 21 minutos más poderosos en el día del líder* (1ra. Ed.) EE.UU: editorial Caribe.
- MINEDU (2012) *Marco del buen desempeño docente* (1ra. Ed) Perú: MINEDU.
- MINEDU (2009) *Diseño curricular nacional* (2da. Ed) Perú: MINEDU.
- Montenegro, I. (2003) *Evaluación del desempeño docente* (1ra. Ed.) Colombia: Magisterio.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2011) *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*. (2da. Ed.) Perú: UNMSM.
- París, F. (2005) *La planificación estratégica en las organizaciones deportivas* (4ta Ed.) España: Editorial Paidotribo.
- Peña, A. (2000). *Análisis del instrumento de evaluación del desempeño docente de los principios de ética empresarial*. México: Selector
- Pérez y Pérez, M. (2006) *Educación física programación didáctica* (2da Ed.) España: editorial MAD S.L.
- Puigdemívol, I. (2002) *Programación de aula y adecuación curricular* (7ma. Ed.) España: editorial Graó, de IRIF, S.L.
- Kerlinger, F (1988) *Investigación del Comportamiento. Técnicas y métodos*. México: Interamericana.
- Ruiz, Guzmán y dela Rosa J. (2008) *Dirección empresarial asistida* (1ra Ed.) España: Editorial Visión net.
- Saavedra, M. (2001) *Evaluación del Aprendizaje conceptos y técnicas* (1ra. Ed.) México: Pax México.

Sánchez, H, y Reyes, C. (2006) *Metodología y diseños en la investigación científica*. (4ta. Ed.) Perú: Editorial visión universitaria.

Sánchez, H. y Reyes, C. (1998) *Metodología y diseños en la investigación científica*. (2da Ed.) Lima, Perú. Editora Mantaro.

Tomás Martín, A. (2002) *Filosofía para un líder empresarial* (1ra. Ed.) Barcelona: Octaedro.

Toler, S. (2002) *Momentos de motivación para líderes* (1ra. Ed.) EE.UU: Editorial Patmos.

Torres, J. (2004) *Liderazgo y fortalecimiento del espíritu empresarial* (1ra. Ed.) Colombia: Uniboyacá.

Valdés, H. (2004) *La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba*. Cuba: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas

Apéndice

Apéndice A.
Matriz de consistencia

El Marco del Buen Desempeño Directivo y su relación con el Marco del Buen Desempeño Docente en las I.I.EE. del nivel secundaria de menores del distrito de Chaclacayo
UGEL N° 06, 2015

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Población y muestra
<p>Problema general:</p> <p>¿En qué medida el Marco del Buen Desempeño Directivo se relaciona con el Marco del Buen Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿En qué medida el Marco del Buen Desempeño Directivo se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06?</p> <p>¿En qué medida el Marco del Buen Desempeño Directivo se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06?</p> <p>¿En qué medida el Marco del Buen Desempeño Directivo se relaciona con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación que existe entre el Marco del Buen Desempeño Directivo con el Marco del Buen Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación que existe entre el marco del Buen Desempeño Directivo con la preparación para el aprendizaje en las Instituciones Educativas de los estudiantes.</p> <p>Establecer la relación que existe entre el marco del Buen Desempeño Directivo con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06.</p> <p>Establecer la relación que existe entre el marco del Buen Desempeño Directivo con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y el Marco del Buen Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y la preparación para el aprendizaje en las Instituciones Educativas de los estudiantes del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y la enseñanza para el aprendizaje en las Instituciones Educativas de los estudiantes del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06</p>	<p>Método de investigación</p> <p>Hipotético deductivo</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>Correlacional</p>	<p>Población</p> <p>La población está constituido por 160 docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Chaclacayo</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra será censal, dado que nuestra población es pequeña, 171 docentes.</p>

<p>¿En qué medida el Marco del Buen Desempeño Directivo se relaciona con el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre el marco del Buen Desempeño Directivo con el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06.</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo de la UGEL 06</p>		
--	--	---	--	--

Apéndice B. Instrumento de evaluación

Universidad Nacional de Educación
Enrique Guzman y Valle
Escuela de posgrado
Sección: Maestría

Instrumento de investigación
Tesis:
Variable: Marco del buen desempeño directivo

Indicación: Señor profesor se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems sobre **EL marco del buen desempeño directivo y su relación con el marco del buen desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de chaclacayo, Ugel 06, 2015**, que le mostramos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional.

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1.-Muy deficiente	2.- Deficiente	3.- Regular	4.- Bueno	5.- Muy bueno
-------------------	----------------	-------------	-----------	---------------

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
Variable 1: Marco del buen desempeño directivo						
Dimensión: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes						
01	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.					
02	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, y estableciendo metas de aprendizaje.					
03	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.					
04	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes..					
05	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					
06	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.					
07	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes					
08	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes					
09	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados. 10. Gestiona el desarrollo de estrategias.					
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.					
11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.					
12	Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.					
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.					

	Dimensión: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.					
15	Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.					
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.					
17	Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.					
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.					
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.					
20	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.					
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.					

Universidad Nacional de Educación
Enrique Guzman Y valle
Escuela de Posgrado
Sección: Maestría

Instrumento de Investigación

Tesis:

Variable: Marco del buen desempeño docente

Indicación: Señor profesor se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems sobre **El marco del buen desempeño directivo y su relación con el marco del buen desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de chaclacayo, ugel 06, 2015**, que le mostramos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional.

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1.-Muy deficiente	2.- Deficiente	3.- Regular	4.- Bueno	5.- Muy bueno
-------------------	----------------	-------------	-----------	---------------

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
Variable 2: Marco del buen desempeño docente						
Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
01	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, y de sus necesidades especiales.					
02	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
03	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
04	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
05	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
06	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
07	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
08	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
09	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.					
Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración..					
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos..					
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad..					
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiante.					
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y					

	creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					

Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					

Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.						
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Apéndice C.
Tabulación de datos variable 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4
2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3
4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
6	5	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5
7	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
9	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
10	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	2	2	1	1	2	3	1	4	4	1	1
11	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4
12	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1
13	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	2	3
14	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
15	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	5	4	3	5	5	4	4
16	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
17	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
18	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	3	3	4	5	3	5	4	2	3	3	4	3	5	3	4	3	3	5	5	5
21	5	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
22	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
23	4	5	5	4	5	4	4	5	1	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
24	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	1	4	4	4	5	4	5	5	5
25	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2
26	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	1	4	4	4	5	4	5	5	5
27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2
28	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	1	4	4	4	5	4	5	5	5
29	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2
30	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2
31	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
32	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4
33	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
34	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	2	4	4	5	4	4	3	3	3
35	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3
37	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	5	4
38	4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
39	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
40	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
43	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3
44	5	4	4	5	5	3	5	5	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5

45	3	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	
46	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3
47	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
48	4	3	3	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4
49	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
50	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3
51	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3
52	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5
53	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3
54	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
55	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
56	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
57	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
58	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
59	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
60	4	3	3	5	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
61	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2
63	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3
64	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
65	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3
66	3	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3
67	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
68	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
69	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3	2	4	4	4	3	3	1	2	3	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4
71	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
72	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4
73	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
74	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2
75	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3
77	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
78	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
79	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3
80	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
81	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
82	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2
83	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4
84	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
85	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4
86	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	4	3	2	4	3	3	3	3	3
87	5	2	3	1	2	4	4	1	4	2	4	1	3	4	3	1	3	5	2	4	1	1
88	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	4	2	2
89	1	4	5	1	1	2	2	3	5	4	2	3	2	3	1	2	1	3	1	2	1	1
90	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2
91	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3
92	3	3	3	5	4	4	3	1	2	4	3	3	3	3	2	3	5	4	3	4	2	2
93	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	3

94	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	1	4	3	4	3	2	4
95	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
96	2	3	1	5	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	4	1	3	2	3	4		
97	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4		
98	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	1	4	2	1	1	2	3	4		
99	2	1	2	1	3	4	1	5	3	1	3	2	1	1	3	1	3	1	3	5	1		
100	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1		
101	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3		
102	5	4	2	4	5	1	4	2	4	2	5	1	1	2	3	4	5	4	3	2	1		
103	4	3	3	4	5	3	3	4	5	3	2	5	1	2	1	4	3	2	1	2	3		
104	3	5	4	3	4	4	3	2	2	2	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	5		
105	5	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	2	1	3	3	2	3	4	2	3	2		
106	4	3	3	4	2	4	1	3	2	4	4	2	3	3	3	4	2	4	2	4	2		
107	1	1	2	3	4	5	1	2	1	2	1	2	1	4	2	3	1	1	2	3	2		
108	5	5	5	5	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	5	3		
109	2	1	1	2	2	3	1	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1		
110	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3		
111	5	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	2	1	4	2	3	3	2	2	3	4		
112	3	2	3	4	3	2	4	2	5	3	3	2	3	4	5	3	4	2	3	5	2		
113	4	4	5	1	3	3	5	3	3	4	4	2	5	3	3	5	4	4	5	2	2		
114	1	2	3	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	1	2	1	3	3		
115	2	3	2	3	3	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	1	1		
116	3	3	3	4	1	3	3	3	2	5	2	4	2	4	2	1	2	3	2	1	4		
117	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4		
118	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	4	2	1	2	3	3	4	4	4	4		
119	2	3	4	1	4	2	5	4	2	1	4	3	3	5	1	3	1	5	2	3	3		
120	4	4	2	3	5	4	5	4	5	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	1	4		
121	3	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	2	4	5	5	4	3	5	3		
122	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3		
123	3	3	4	2	3	3	2	2	1	5	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4		
124	3	3	4	3	4	4	2	3	2	5	4	4	2	3	3	2	2	4	3	4	4		
125	2	4	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3		
126	3	3	4	4	3	2	2	3	2	5	4	4	5	3	4	4	2	3	3	4	4		
127	3	3	4	4	3	2	2	3	2	5	4	4	5	3	4	4	2	3	3	4	4		
128	2	4	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4		
129	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3		
130	3	3	3	4	3	2	3	4	3	5	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4		
131	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4		
132	4	4	3	3	5	4	4	2	3	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4		
133	4	4	3	3	5	4	4	2	3	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4		
134	4	4	3	2	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3		
135	2	2	3	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3		
136	4	3	5	3	5	2	2	4	3	5	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3		
137	3	4	3	5	5	4	2	3	4	5	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	3		
138	3	4	3	5	5	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3		
139	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4		
140	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4		
141	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4		
142	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2		

143	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2
144	2	2	3	4	3	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4
145	2	2	3	4	3	2	3	4	1	2	1	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4
146	4	3	2	3	2	3	2	3	5	4	3	5	5	5	5	4	3	4	1	4	5
147	5	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	3	5	1	5	1	5	3	5	4	5
148	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
149	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
150	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	2	2	3	3	2	3	3	4
151	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	5
152	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	2	4	5	4	4	5	3	4	3	2	5
153	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	2	4	5	4	4	5	3	4	3	2	5
154	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	5	4	3	5	4	5	3	4
155	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	5	4	5
156	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
157	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
158	2	3	1	3	2	4	5	2	4	2	3	2	2	1	1	2	1	3	4	2	2
159	3	2	3	2	2	1	1	2	3	4	5	3	3	2	2	3	2	1	5	2	3
160	3	2	3	2	2	1	1	2	3	4	5	3	3	2	2	3	2	1	5	2	3
161	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
162	4	3	5	3	5	2	2	4	3	5	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3
163	2	2	3	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
164	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
165	4	4	2	3	5	4	5	4	5	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	1	4
166	2	3	4	1	4	2	5	4	2	1	4	3	1	3	5	1	3	1	5	2	3
167	4	3	3	4	2	2	1	3	1	4	3	4	1	2	4	4	3	4	4	4	3
168	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4
169	4	4	5	5	3	4	2	3	5	5	5	1	5	3	2	5	3	4	5	2	4
170	4	4	5	5	3	4	3	4	5	5	5	1	5	5	3	2	5	3	4	5	2
171	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2

Tabulación variable 2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	2	4	5		
2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	4	4	5	4	3	5	5			
3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4		
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5		
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
6	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5		
7	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4		
8	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	
9	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	5	5	5	4	4	3	4	4	5
10	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	3	4	4
11	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	
12	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	5		
14	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	
15	5	5	4	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
16	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	
17	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5
18	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5
19	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	2	5	1	5	5	4	5	4	5	4	2	5	5
20	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
21	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	
22	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	5	
24	5	4	5	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	1	4	5
25	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
26	5	4	5	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	1	3	1	4	5		
27	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	
28	5	4	5	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	1	3	1	4	5		
29	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
30	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
32	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
34	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	
35	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	
38	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	
39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3		
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	
43	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	
44	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	
45	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	3	4	5		

46	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4							
47	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	5	5				
48	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	5	5			
49	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5				
50	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2		
51	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5			
52	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	2	5	5			
53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4			
54	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4		
55	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
56	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
57	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
58	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5		
59	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3			
60	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
61	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
62	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3			
63	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3		
64	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
65	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	
66	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	
67	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	4
68	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	1	4	4	4	4		
69	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	4	4	2	4	4	
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	
71	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5		
72	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
73	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5		
74	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1		
75	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
76	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
77	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	
78	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	5	5
79	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
80	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4
81	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	
82	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	
83	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3
84	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	
85	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
86	2	2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	
87	3	2	4	2	5	3	1	2	4	4	5	2	4	2	5	1	3	4	5	1	3	2	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	3	1	1	5	4	3	1	2		
88	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
89	1	2	1	3	1	2	3	2	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1		
90	1	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	
91	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
92	3	3	4	2	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	1	3	3	4	4	5	3	5	4	2	5	3	2	4	5	3	2	3	2	3	4	3	5	5		
93	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	2	3	4</																													

144	2	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	1	2	1	3						
145	2	3	3	2	2	1	22	1	2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2					
146	5	5	5	4	3	4	3	5	3	5	4	5	3	4	5	3	5	3	3	4	1	2	5	3	4	5	4	4	5	3	5	4	3	5	3	5	2	4	3	5	
147	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
148	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2
149	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
150	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
151	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
152	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	1	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	4	3	5	4	3	4	3	2	2	
153	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	1	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	4	3	5	4	3	4	5	4	3	
154	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
155	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	5
156	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
157	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
158	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	
159	3	2	3	2	2	3	2	5	5	2	1	3	2	2	1	4	3	2	1	3	2	2	5	2	2	2	3	4	2	2	3	2	4	2	2	2	1	2	2	2	
160	3	2	3	2	2	3	2	5	3	2	4	1	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	5	2	2	2	3	4	2	2	3	2	4	1	2	2	1	2	2	2	
161	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
162	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	2	2	2	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	5	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
163	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	
164	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
165	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	1	3	5	3	5	5	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	
166	4	3	3	1	4	1	4	1	3	1	1	5	1	3	2	2	4	1	1	3	1	5	3	1	3	4	3	1	3	4	3	1	3	1	3	1	3	5	1	3	1
167	4	3	2	2	3	1	1	2	3	2	3	2	4	3	3	4	2	1	4	1	2	4	1	2	1	3	3	1	3	2	3	1	3	4	1	2	3	3	4	3	
168	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	
169	1	3	2	4	4	1	1	3	4	3	1	1	2	2	1	3	4	3	2	1	2	3	1	1	2	3	1	1	2	3	4	1	4	1	1	2	3	4	1	1	
170	1	3	2	4	4	1	1	3	4	3	1	1	2	2	1	3	4	3	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	4	1	4	1	1	2	3	4	1	1	
171	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3