

UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA AMAZONIA

**FACULTAD DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL Y HUMANIDADES
CARRERA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA BILINGÜE**



TESIS

Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución
Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha
2018

***Tesis para optar el Título profesional de Licenciado en Educación
Primaria Bilingüe***

Tesista:

Bach. Cesar Augusto Lozano Ramírez

Asesora:

Dra. Mónica Rosario Yon Delgado

YARINACOCHA – PERÚ

2018

DEDICATORIA

Con profundo amor, cariño y gratitud a mis padres y a mis hermanos, que con su apoyo y esfuerzo hicieron posible la culminación de mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTOS

A Dios infinitamente por la vida y colocar en nuestro caminar personas maravillosas, por permitirnos ejercer la más hermosa y noble profesión.

A la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, en especial a la Facultad de Educación Intercultural y Humanidades, por ser la casa superior de estudio que me ha proporcionado las mejores experiencias y la dicha de conocer a excelentes profesionales como maestros.

A nuestras familias y amigos por ser proveedores de fuerza, voluntad, de ganas de seguir y salir adelante, sin importar cuán dura sea la meta.

A mi asesora a la Dra. Mónica Rosario Yon Delgado por su amable disposición y apoyo inmediato en la presente investigación.

Cesar Augusto

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
I INTRODUCCIÓN	
1.1. Descripción de la situación problemática	8
1.2. Enunciado del problema	10
1.3. Justificación del estudio	11
1.4. Objetivos de la investigación	11
1.5. Hipótesis de la investigación	12
II REVISIÓN LITERARIA	
2.1. Antecedentes del problema	13
2.2. Bases teóricas	21
III MÉTODOS	
3.1. Tipo y Nivel de investigación	37
3.2. Diseño de la investigación	37
3.3. Población y muestra	38
3.4. Descripción de Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. Resultados	41
4.2. Discusión	56

V. CONCLUSIONES	58
VI. RECOMENDACIONES	59
VII BIBLIOGRÁFICAS	60
VIII. ANEXOS	65
• Matriz de investigación	
• Instrumentos de investigación	
• Prueba de validez de investigación	
• Constancias de la aplicación	
• Operacionalizacion de variables	
• Otras evidencias de la investigación	

RESUMEN

La investigación se desarrolló en la Institución Educativa N°64096 Distrito de Yarinacocha, con una muestra de 59 docentes y 319 estudiantes del primer al sexto grado, el objetivo general fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018, y la Hipótesis general : Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional, método descriptivo y diseño descriptivo – correlacional. La muestra fue probabilística y no probabilística en el momento de seleccionar al azar a los estudiantes por grados.

Según el diseño, se utilizó los estadígrafos de la estadística descriptiva e inferencial. Dentro de las técnicas de procesamiento y análisis de datos se utilizó el programa SPSS v.23. Y finalmente se procesó la “rho” de Spearman y la prueba “t” para contrastar las hipótesis de investigación y se concluye que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018.

Palabras claves: Liderazgo directivo , desempeño docente y correlacional

ABSTRACT

The research was developed in the Educational Institution No. 64096 District of Yarinacocha, with a sample of 59 teachers and 319 students from the first to sixth grade, the general objective was to determine the relationship between leadership and teaching performance in the Institution Education N ° 64096 of the District of Yarinacocha 2018, and the general hypothesis: There is a direct and significant relationship between the leadership and teaching performance in the Primary Educational Institution No. 64096 of the District of Yarinacocha 2018.

The investigation was of quantitative approach, basic type, correlational level, descriptive method and descriptive - correlational design. The sample was probabilistic and not probabilistic at the time of randomly selecting students by grad.

According to the design, the statisticians of the descriptive and inferential statistics were used. The SPSS v.23 program was used within the data processing and analysis techniques. And finally the "rho" of Spearman and the "t" test were tested to contrast the research hypothesis and it is concluded that there is a direct and significant relationship between the leadership and the intercultural teaching performance in the Primary Institution N ° 64096 of the District of Yarinacocha 2018.

Keywords: Leadership leadership, teaching and correlation performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la situación problemática

La formación docente en nuestro país, no siempre incluye la formación en gestión institucional, por lo que muchos directores escolares dirigen las instituciones educativas con la ayuda de la intuición, los consejos de colegas y supervisores. En varias oportunidades se escucha a docentes quejarse de sus directores por desacertadas decisiones; y, en algunas ocasiones, se quejan porque la escuela (y en particular su director) no considera sus expectativas. El hecho de que un docente no sienta que sus objetivos personales coinciden con los de la institución, implica un menor rendimiento en su trabajo, y esto, sin duda, no favorece a la educación del alumno. Mc Gregor (1980)

Según un estudio de la UNESCO (2004,p.25) “La mayor parte de los directores no cuenta con una preparación que les permita asumir el liderazgo y estimular a los docentes ni ostenta la capacidad organizativa; es pues, necesaria fortalecer la capacidad de liderazgo de los directivos para transformar efectivamente la cultura de las instituciones escolares”. Se trata aquí de generar climas propicios para mejorar el rendimiento del trabajo docente y el desempeño de los alumnos con una gestión escolar participativa, abierta y centrada en el logro de aprendizajes.

Es fundamental, considerar la debida importancia, el papel del liderazgo en los directores para poder conducir y guiar a los miembros de la organización educativa con el fin de cumplir los objetivos y metas que la institución y el sistema educativo requiere con urgencia.

El ministerio de Educación peruano recientemente ha iniciado una serie de drásticas reformas educativas que incluyen programas de asesoramiento a docentes y revalora el liderazgo de los directivos de las instituciones educativas estableciendo mejoras económicas y una serie de compromisos con el fin de mejorar el desempeño docente y por consiguiente la calidad educativa.

Los estudios internacionales sobre eficacia escolar, señalan que el liderazgo pedagógico del director es una de las variables que influye en la eficacia de la escuela según Scheerens (1992). Otros autores como Sergiovanni (1995), afirma que el liderazgo transformacional ejercido por los directores es uno de los denominadores comunes de las escuelas eficaces; y señalan, que si bien el liderazgo transformacional tiene un efecto positivo en el clima escolar, el liderazgo pedagógico o instruccional influye mucho más en el desempeño escolar Robinson, Lloyd y Rowe (2008).

La ley de reforma magisterial en su Artículo 9 establece: “El Ministerio de Educación norma y organiza el Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de instituciones educativas”, además agrega: “El Ministerio de Educación califica progresivamente, la competencia de los directores y subdirectores de instituciones educativas para participar en la evaluación del desempeño docente” (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art. 25).

Así mismo el Reglamento de la Ley de reforma magisterial establece en su artículo 18 que la formación de directivos tiene por finalidad fortalecer las competencias del profesor que ejerce cargos directivos para consolidarse como líder del Proyecto Educativo Institucional, además de gestionar con eficacia y eficiencia los recursos de la Institución educativa, con miras al progresivo empoderamiento de la institución educativa como primera Instancia de Gestión Educativa Descentralizada. Introduce en la formación aspectos pedagógicos, administrativos, financieros y organizacionales que le permitan ejercer un liderazgo pedagógico e institucional, centrado en la persona, que propicie el buen clima escolar y la reducción de los conflictos interpersonales.

Es importante, la gestión que realiza el director en las instituciones educativas por ser la persona que está en contacto directo con los docentes y es él quien va determinar el éxito y cumplimiento de los objetivos, las metas del colegio y del sistema educativo, para ello deberá cumplir con todas las tareas encargadas y encomendadas para la búsqueda de la calidad educativa. Es importante que el director escolar desarrolle todo su empeño, destrezas, habilidades, conocimientos y el liderazgo para poder cumplir su gran labor.

Los centros educativos tienen atribuciones para poder diseñar su proyecto educativo institucional de acuerdo a la realidad del estudiante y su comunidad.

Además evalúa y conduce los procesos de gestión institucional; asigna el tercio curricular del tiempo para el desarrollo áreas y/o asignaturas relacionadas a su entorno para satisfacer necesidades y requerimientos de la comunidad. El responsable de la planificación y realización de planes estratégicos y administrativos es el director.

En nuestro país desde hace algunas décadas atraviesa una serie de drásticos cambios en Educación, todos orientados a mejorar la calidad de la prestación del servicio educativo que van, desde un mayor compromiso y desempeño de los docentes hasta el uso de metodologías adecuadas para el desarrollo de capacidades en los estudiantes. Estos cambios serán favorables en la medida que exista un liderazgo eficaz de quien dirige la institución y un firme compromiso por parte de los docentes para el óptimo desempeño en las aulas.

Los directivos de la institución educativa deben ofrecer un liderazgo pedagógico e institucional, centrado en la persona, que propicie el buen clima institucional y escolar. Esto además de lo expuesto anteriormente permite plantear el problema de donde parte la investigación.

1.2. Enunciado del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño profesional en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño personal en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño social en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018?

1.3 Justificación del estudio

Teniendo en cuenta Hernández, Fernández y Baptista, (2010, p.40) se tiene en cuenta los siguientes criterios para la justificación del estudio:

- **Justificación por relevancia social:** Su relevancia social tiene implicancia en la mejora de la calidad educativa. Planteando que el liderazgo es importante en el accionar social-educativo y en rol de los docentes al interior de sus aulas de aprendizaje.
- **Justificación práctica:** Sus implicaciones prácticas definen que el liderazgo repercute en el desempeño del maestro, pues un educador bien capacitado , con buena auto-estima y excelente liderazgo puede desenvolverse de mejor manera en los diferentes contextos educacionales.
- **Justificación teórico:** La información recopilada y procesada servirá de sustento para esta y otras investigaciones similares, ya que se enriquecerá el marco teórico y/o cuerpo de conocimientos que existe sobre el tema en mención.
- **Justificación pedagógica:** La investigación sirvió por conocer la relación existente entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, dentro de ello la planificación, organización, ejecución, evaluación de las acciones académicas.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018.

1.4.2. Objetivos específicos:

- Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño profesional en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018
- Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño personal en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018
- Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño social en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018.

1.5. Hipótesis de la Investigación

1.5.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018.

1.5.2. Hipótesis específicas:

- Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño profesional en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018.
- Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño personal en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018
- Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño social en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018.

II. REVISIÓN LITERARIA

2. 1 Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Horn. (2013), presentó la tesis *“Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje”*, de la Universidad de Madrid. España. La investigación se realizó en los establecimientos educativos que imparten enseñanza básica completa que están ubicados en ciudades con más de 40 000 habitantes que totaliza 3 015 establecimientos educacionales de la República de Chile. Entre sus conclusiones destaca la siguiente:

Existe un mayor efecto del liderazgo de los directores en las variables del desempeño docente, que en los resultados de los estudiantes.

Raxuleu. (2014), presento la tesis *“Liderazgo del Director y Desempeño Pedagógico docente”*, de la Universidad Rafael Landivar –Guatemala. La investigación se realizó con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala. Sus conclusiones fueron los siguientes:

- Los directores de los institutos de educación básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 fueron calificados con un nivel eficiente en el ejercicio de los indicadores propuestos por diversos autores en el área de liderazgo directivo escolar y que fueron abordados en el marco teórico conceptual.
- Los estratos consultados: directores, docentes y estudiantes lo certificaron con las respuestas otorgadas a las preguntas planteadas en los tres instrumentos aplicados para el efecto. No obstante, la puntuación cuantitativa está muy por debajo de lo óptimo.

Parra. (2011), su tesis: "*Liderazgo Transformacional del Director y el Desempeño Laboral de los Docentes*", de la Universidad de Venezuela. La investigación se realizó en las escuelas del Municipio Tulio Febres Cordero del Estado Mérida, en Venezuela. Sus conclusiones fueron las siguientes:

- Que el directivo debe establecer los objetivos de la institución conjuntamente con las/os docentes, porque esto garantiza el éxito y a la vez permite que ellas/os se sientan comprometidos al saber cuál es el fin que persiguen, por ello coordinan las actividades y cooperan entre todos por alcanzar los objetivos propuestos. Esto significa que el directivo debe tomar en cuenta al personal al momento de decidir lo que quiere lograr; además, tomar las decisiones en conjunto genera mayor compromiso y se sienten responsables de la decisión a lograr.
- Además, que los cambios sociales dependen de la participación activa o responsable de todos los miembros de una institución, porque a través de sus acciones, ejercen poder en todos los procesos de su vida institucional. Este tipo de participación es fundamental en cualquier institución porque favorece el trabajo en consenso, toma en cuenta los aportes de los docentes y, lo más importante, contribuye a lograr los objetivos de la institución.

Antecedentes Nacionales

Montalvo. (2008), realizó la tesis "*El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008*", de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – Perú. El estudio corresponde al diseño descriptivo correlacional de corte transversal. Esta investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- Los resultados de la investigación demuestran que existe una relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente, que es percibido por el docente y los estudiantes; el 51%

de los sujetos encuestados percibe el clima organizacional en un alto nivel, así como el 64% de los entrevistados percibe el desempeño docente en el nivel alto respectivamente.

- Al efectuar la correlación entre el liderazgo de los directores y la planificación de la enseñanza, se demuestra que existe una correlación moderada, la relación se expresa en un 65%.

Mansilla. (2007), presento la tesis *“Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001 - 2005 en la institución “Inmaculada Concepción” de Los Olivos; trabajó con una muestra que se ha considerado a la totalidad de directores (3) que dirigieron del 2001 al 2005, 78 padres de familia (65% del universo de padres), 11 profesores (46% del universo de docentes), y 78 estudiantes (65% del universo de estudiantes). Esta investigación se llegó a las siguientes conclusiones:*

- En los años de servicio educativo 2001-2005, el director D1 (2002), evidenció un estilo permisivo, quien contaba con 10 años de experiencia logro 25 puntos considerado como moderado grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes.
- El director D2 cuyo estilo directivo fue autocrático contaba con 15 años de experiencia y logro 22 puntos considerado como bajo grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes.
- El director D3 cuyo estilo directivo fue democrático, contaba con 20 años de experiencia y obtuvo 28 puntos considerado como alto grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes. Este resultado es concordante con la primera hipótesis, primera variable y primer objetivo.
- El año 2005 fue calificada la gestión del director D3 por los estudiantes con un puntaje de 62.98 considerado como alto grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes. En cambio los directores D1 y D2 obtienen 35.92 y 19.6 considerado como moderado y bajo respectivamente.

- Los padres de familia calificaron la gestión de los tres directores que laboraron del 2001 al 2005. Habiendo logrado el director D3=59.21 considerado como alto grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes. En comparación del director D1=30 puntos y D2=29.29 puntos considerado moderado y bajo respectivamente.

Domínguez. (1999), realizó la tesis *“El desempeño docente, las metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la escuela académica profesional de obstetricia de la facultad de medicina”*. Se trabajó con una muestra de 320 alumnos de dos universidades. Esta investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- Que los factores de desempeño docente y métodos didácticos influyen positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes.
- El factor desempeño docente incrementa el rendimiento académico de los estudiantes con un peso de 1.42 y el factor métodos didácticos también influye significativamente incrementando el rendimiento académico de los estudiantes en 1.26. En forma específica, “El eficiente desempeño docente y los métodos didácticos centrados en el aprendizaje”, incrementan significativamente el desempeño académico de los estudiantes del Ciclo Básico de Obstetricia.

Pezo. (2013), en su tesis *“Cultura Organizacional y el Desempeño Docente En El Nivel Primaria De La Institución Educativa N° 6010190 Del Barrio Nuevo Progreso 2013*. Es un estudio de tipo descriptivo correlacional, con una población y muestra de 12 docentes y 2 directivos haciendo un total de 14 docentes del nivel primario de la I.E. N° 6010190 del Barrio Nuevo Progreso de Contamana. Esta investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- Existe relación positiva de $r=0,613$ entre la cultura organizacional y el desempeño docente, valor que nos sirve para calcular el

coeficiente de determinación $r^2=0,3758$, el cual determina que la cultura organizacional explica el 37,58% del desempeño docente en el nivel primario en la institución educativa N° 6010190 Barrio Nuevo Progreso en año 2013.

Macahuachi y Gonzales. (2016), en su tesis "*Liderazgo Directivo y Desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra señora de la esperanza del distrito de Tambopata Puerto Maldonado - 2016*" de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Se desarrolló La muestra en la I.E. Nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado conformada por 25 trabajadores de dicha institución. Esta investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- Existe una relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado – 2016, el coeficiente de correlación entre las variables liderazgo del director y desempeño docente es de 0,546; lo cual indica una correlación directa entre las variables liderazgo del director y desempeño docente, con un nivel de confianza de 95%.
- Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo consultivo Liderazgo participativo del director y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado. Sustentado en la tabla 7 y gráfico 5, se observa que el 52% de los docentes manifiestan que el liderazgo participativo del director está en la categoría regular, el 36% de los docentes manifiestan que el liderazgo participativo del director está en la categoría bueno y 12% de los docentes manifiestan que el liderazgo participativo del director está en la categoría muy bueno.

Zarate. (2011), en su tesis "*Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*", de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Se desarrolló con 5 escuelas de educación primaria del distrito de Independencia. Esta investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- Se concluye que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel Primaria se muestra con aceptación según los docentes ya que los resultados estadísticos arrojan que el Chi cuadrado es de 27.13 considerado alto.
- Que el desempeño docente con las dimensiones profesional, personal y social según los alumnos resultan de acuerdo a la estadística arrojan que el Chi cuadrado es de 26.39 y se considera alto.
- En la investigación realizada se concluye la existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que, despliega el líder director en su labor en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo como consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social resulta óptimo de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa. Existe una dependencia.

Arana y Coronado. (2017), en su tesis "*Liderazgo Directivo y Desempeño docente en una Institución Educativa Parroquial del Distrito de San Isidro*", de la Universidad Marcelino Champagnat-Peru. Para efectos de la investigación se trabajó con todos los sujetos de la población, cuyo número es de 48 docentes en los tres niveles educativos. Esta investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- Existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro.

- Los docentes presentan altos niveles de desempeño docente, debido a la buena gestión realizada por el directivo y por el estilo de liderazgo predominante en la institución educativa.
- Existen una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel de educación inicial y primario en la Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro, predominando el estilo Transformacional.

Antecedentes Local

Cabezudo y García. (2015), sustento la tesis “*Liderazgo y Clima Organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Primarias Públicas de las Comunidades Shipibas de Yarinacocha – 2015*”. La muestra fue censal, la cual estuvo conformada por los mismos 42 docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de las comunidades shipibas en el 2015. Esta investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- Con un nivel de significancia del 5% se ha demostrado que existe una relación directa y significativa ($r=0,630$) entre el liderazgo directivo, en donde predomina el autocrático y el clima organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de las comunidades shipibas en el 2015.
- Con un nivel de significancia del 5% se ha demostrado que existe una relación directa pero débil ($r=0,334$) entre el liderazgo y la identidad institucional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de las comunidades shipibas en el 2015.
- Con un nivel de significancia del 5% se ha demostrado que existe una relación directa pero débil ($r=0,447$) entre el liderazgo y la comunicación en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de las comunidades shipibas en el 2015.
- Con un nivel de significancia del 5% se ha demostrado que existe una relación directa pero media ($r=0,507$) entre el liderazgo y el

manejo de conflictos en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de las comunidades shipibas en el 2015.

- Y con un nivel de significancia del 5% se ha demostrado que existe una relación directa y media ($r=0,515$) entre el liderazgo directivo predominante (autocrático) y las relaciones interpersonales en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de las comunidades shipibas en el 2015.

-

Vargas, Valera y Puelles. (2016), investigó la tesis "*Gestión institucional y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de campo verde: Ucayali, Perú, 2016*". Universidad Privada de Pucallpa. Se aplicó los métodos deductivo, analítico y sintético. El tipo de estudio fue no experimental, porque se evitó la manipulación deliberada de alguna de las variables (gestión institucional o desempeño docente); el diseño de la investigación, correlacional, porque se buscó establecer la relación de dos variables medidas en una muestra, en un único momento del tiempo. Esta investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- Que existe una relación muy débil entre la gestión Institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Secundaria del distrito de Campo Verde pues la significatividad del resultado fue Sig.=0.329, siendo mayor que 0.05 entonces se considera una relación no significativa.
- Que existe una relación muy débil entre la dimensión educativa, dimensión pedagógica, la dimensión administrativa y la dimensión comunitaria de la gestión institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito Campo verde.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable 1: Liderazgo directivo

A) Definición de liderazgo

Según Chiavenato. (1999), indica que el liderazgo es, además, la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. El liderazgo es considerado como un fenómeno que ocurre exclusivamente en la interacción social; debe ser analizado en función de las relaciones que existen entre las personas en una determinada estructura social, y no por el examen de una serie de características individuales.

De acuerdo a Hogg y Vaughan. (2010), el liderazgo es una relación en la que algunos miembros de un grupo, son capaces de influir en el resto para que acepte como propios nuevos valores, actitudes y objetivos y que se esfuercen para alcanzarlos.

Según Cueva (2006) afirma que, el liderazgo es la función de un líder quien va conducir o dirigir a los demás integrantes del grupo. Considera que en el liderazgo está inmersa en diferentes palabras como la autoridad que tiene el líder de una organización; poder que emana de las facultades que le son otorgadas al líder para realizar alguna acción a favor del grupo. El prestigio, ya que el líder es visto como una persona con habilidades, conocimientos y grandes facultades para conducir y lograr los objetivos y éxitos en la organización.

B) Importancia del liderazgo

Gómez (2007) el reto es “conseguir de las personas una capacidad de empuje y una actitud proactiva que permita canalizar todas las energías creativas de la organización hacia la consecución de un proyecto común”. Por ello, la importancia del liderazgo en las micro, pequeñas y medianas empresas es mayor y fundamental comparativamente con situaciones estables y dinámicas del mercado previsible. Para ubicar el campo de

acción del liderazgo se establece, en primer lugar, la diferencia entre lo que corresponde a las acciones de la administración y a las propias del liderazgo.

C) Tipos de liderazgo

Según Robbins, (2004) quien refiere que el liderazgo se vislumbra como la capacidad de influir en un grupo para lograr el alcance de las metas; “sin embargo, no todos los líderes son jefes ni todos los jefes son líderes”. De aquí se desprende la importancia de considerar los diversos Tipos de Liderazgo, tomando en cuenta que cada uno es distinto a otro y recae en los demás también de forma distinta.

Robbins y Coulter (1999) indica que existen los siguientes tipos:

- a) Liderazgo autoritario: Impone todas sus órdenes y vigila que se sigan al pie de la letra Toma las decisiones solo y no delega funciones No le otorga confianza al grupo y dicta todas las pautas. Resalta los errores para luego incentivar.
- b) Liderazgo Democrático participativo: Delega autoridad y comparte el control Toma las decisiones en conjunto y delega funciones,le otorga confianza al grupo.
- c) Liderazgo carismático: Sus seguidores permiten a este líder que de las órdenes y supervise por su experiencia. El grupo le otorga el poder de decidir por sus habilidades La confianza surge de la buena relación que tiene con el grupo. Los seguidores se sienten motivados por el líder debido a su profesionalismo
- d) Liderazgo Liberal: Proporciona herramientas básicas para aclarar dudas sin imponer órdenes. El grupo toma las decisiones y ejerce todas las funciones del líder. La confianza es total hacia los seguidores quienes son libres de motivarse de cualquier forma.
- e) Liderazgo situacional: Dicta las órdenes o no de acuerdo a la situación del grupo y los supervisa o no según las necesidades. Las decisiones las toma solo o en conjunto según sea el caso y da confianza al grupo

dependiendo de la situación. El tipo de motivación que emplea la selecciona de acuerdo con el grupo que lidera

- f) Liderazgo educativo: La noción del líder como catalizador es importante de subrayar. En la química, cuando se habla de un catalizador, se trata de un ingrediente clave que hace que los otros elementos del sistema se combinen, produciendo efectos que no son posibles sin su presencia. Similar situación ocurre con la influencia de un buen líder. Su presencia es crítica no solamente para iniciar y estimular un cambio en el sistema, sino también para sostener el cambio y sus efectos sobre el comportamiento y resultados del mismo.
- g) Liderazgo participativo: Consulta con sus subordinados y utiliza sus sugerencias antes de tomar una decisión.
- h) Liderazgo transformacional: Para Cahaus (2012) este tipo de liderazgo se centra en las capacidades transformadoras de los líderes, más que en sus características personales y en sus relaciones con los seguidores. El líder transformacional influye para lograr el cambio de enfoque de los intereses propios hacia los intereses colectivos; estos líderes entienden la importancia de ganar la confianza de los seguidores ya que solo por este medio puede crear en ellos un fuerte compromiso con los resultados que se busca obtener con la misión.
- i) Liderazgo estratégico: Para Stonner (2009) el liderazgo estratégico es “el proceso de ofrecer la dirección e inspiración necesarias para crear e implementar una visión, una misión y las estrategias para lograr y respaldar los objetivos organizacionales.”
- j) Liderazgo Transaccional: Gather, (2004) comenta que este tipo de liderazgo define las modalidades de intercambio de servicio y competencias entre los docentes al interior de la institución. Esto puede significar que el responsable de las instituciones no interfiere en las prácticas de las aulas y que, en cambio, los docentes manifiestan cierta lealtad hacia sus decisiones.

Siguiendo a Lussier y Achua, (2005). El liderazgo transaccional es aquel que, busca mantener la estabilidad en lugar de promover un cambio en la organización que hace uso de intercambios económicos, y sociales regularmente, con los cuales consigue objetivos específicos tanto para los líderes como para los seguidores. Los líderes transaccionales van ofreciendo beneficios que satisfagan las necesidades y expectativas de los seguidores a cambio de cumplir con determinados objetivos y tareas.

Así mismo Nerici, (1975, p.86) Hace mención de que el líder transaccional es aquel que se preocupa principalmente por la consecución de los objetivos, pero que al mismo tiempo procura satisfacer las necesidades individuales.

- k) Liderazgo Directivo: El liderazgo directivo va a ser un elemento fundamental dentro de una institución educativa. El director no solamente debe ser una figura administrativa dentro del contexto educativo, sino que, además, debe actuar como líder de toda la institución. Pero no es una tarea fácil encontrar a una persona que tenga todas las características de un líder y sepa ejercer este liderazgo dentro de su figura como director. El directivo líder ideal sería aquel que concentrara, en una sola persona, todas las características que mencionábamos anteriormente de cada estilo de dirección que deberían ejercer los directivos de instituciones educativas.

Según Valverde (2009) a través de una serie de encuestas que realizó en escuelas de Primaria y Secundaria peruanas, se llegó a la conclusión de que un directivo líder debe tener las siguientes nueve características o competencias, para tener lo que él llama un “Perfil Competente”:

- Es un referente como persona para sus colaboradores: Es una imagen a seguir que inspira respeto, tiene buena presencia y va a anteponer sus valores ante cualquier circunstancia.
- Capacidad para motivar y movilizar a sus colaboradores: Va a contagiar a sus colaboradores de sus motivaciones y compromisos relacionados con la organización.

- Capacidad para fomentar adecuadas relaciones interpersonales: Tiene un trato justo y comprensivo con sus colaboradores y va a anticiparse a las necesidades de ellos.
- Capacidad para crear un buen clima organizacional: Contribuye a crear un ambiente donde el aprendizaje del alumno se va a ver reforzado a través de la confianza y el respeto.
- Es visionario y tiene un pensamiento estratégico: Sabe cuál es el camino para conseguir las metas propuestas en un futuro.
- Excelente comunicación: Va a saber a hablar pero también escuchar, generando un ambiente donde la buena comunicación va a ser un elemento fundamental a la hora de realizar actividades y proyectos.
- Capacidad para encontrar soluciones a los problemas en forma creativa e innovadora: Sabe analizar y sintetizar el problema para darle una solución determinada, siempre con la ayuda de sus colaboradores.
- Capacidad para fomentar y generar el trabajo en equipo: Establece objetivos y metas comunes, anticipándose a las reacciones y comportamientos de sus labores. Capacidad para adaptarse a los cambios y desafíos y generar el cambio: Está predispuesto a generar los cambios necesarios para la evolución positiva de la organización y sabe afrontarlos con optimismo y entusiasmo.

D) Dimensión del liderazgo directivo

Al hablar de dirección y la calidad educativa, encontramos a Calero (1998), quien señala que, el trabajo del director para el mejoramiento de la educación es la toma adecuada de decisiones. Decidir en forma acertada es un proceso tan importante como el proceso mismo, con esto quiere decir que para encontrar una excelencia educativa se requiere de múltiples factores: entre otros, de profesores efectivos, de condiciones pedagógicas buenas, de estudiantes en buenas condiciones físicas y psicológicas, de políticas educativas claras, de universos valorativos

identificables, de fluidez financiera y administrativa a nivel macro y también de la existencia cotidiana de las decisiones que se toman.

Las grandes políticas y los grandes planes se convierten en decisiones reales y hechos visibles, a través de sus decisiones. Un director es un educador no porque está involucrado directamente en el hecho pedagógico, sino porque a través de sus decisiones puede contribuir a hacerlo más efectivo, facilitándole al docente su tarea, garantizándole el funcionamiento efectivo de la organización y/o dándole sentido dentro del entorno social.

El citado autor señala también que ser director implica decidir en función de:

- Crear condiciones favorables al hecho pedagógico.
- Garantizar el funcionamiento eficiente de la administración.
- Influir y negociar con el medio social los procesos, insumos e intereses que requiere una institución para avanzar hacia mejores niveles.

Estas funciones precisa mejor el trabajo del director en una Institución educativa:

1. **En la Gestión pedagógica** debe tomar decisiones que faciliten a los docentes desarrollar con satisfacción y eficiencia profesional el hecho pedagógico. Poder decidir acertadamente para crear condiciones favorables hacia el aspecto pedagógico, requiere que el director tenga una gran comprensión del fenómeno educativo en general y en particular: que variables o factores lo afectan positiva y negativamente, bajo qué condiciones se puede esperar resultados, instrumentos necesarios para la medición de la calidad pedagógica, etc.
2. **En la gestión Administrativa** tiene que tomar decisiones sobre los procesos administrativos e institucionales para

garantizar que el servicio educativo ocurra de una forma sostenida, regulada y de acuerdo a normas y propósitos enunciados a nivel institucional.

Poder decidir en este nivel, requiere una gran comprensión del centro educativo como una institución social. El colegio o la escuela no sólo es el lugar a donde los alumnos van a recibir clases, es un espacio social en donde se tramitan símbolos, valores, lenguajes y relaciones específicas. Es también el lugar en donde la sociedad hace legítimos y válidos los saberes que juzga, es una parte fundamental del currículo.

Los alumnos no aprenden solamente de lo que ocurre en la clase; aprenden también de la forma como discurre diariamente toda la institución escolar. Por eso las decisiones sobre la forma de definir y concebir el espacio físico, los horarios, la disciplina, los símbolos escolares, la forma como deben relacionarse los profesores con los alumnos y los profesores entre sí, la forma y el tipo de celebraciones, fiestas, etc.; son decisiones que un director debe pensar cuidadosamente porque todas ellas tienen implicancias educativas.

3. **En la Gestión Institucional**, el director decide, de alguna manera, sobre la institución como un todo. Debe tomar decisiones para buscar relacionar la institución de la mejor forma posible con la comunidad social: Con los padres de familia, con el gobierno, la parroquia, las personas e instituciones educativas. Este tipo de decisiones requiere, por parte del director, un gran conocimiento del entorno social, de las expectativas e intereses de otras instituciones, de las limitaciones y posibilidades tanto de la institución que dirige como de los grupos y entidades con los cuales se debe relacionar. Debe tomar decisiones para garantizar que la institución educativa se adecue y responda a las necesidades y expectativas de las comunidades que atiende en las que está ubicada.

El Marco del buen desempeño del directivo (2012), elaborado por el Ministerio de Educación, asume como política priorizada el fortalecimiento de las instituciones educativas en el marco de una gestión descentralizada, participativa, transparente y orientada a resultados; en este contexto, es de vital importancia concebir la dirección escolar como un sistema, como un conjunto de elementos que garanticen la consecución de los propósitos planteados, el proceso de construcción de este valioso documento ha tomado en cuenta, tanto las tendencias internacionales, como los avances existentes en nuestro país respecto al enfoque por resultados con soporte en los desempeños.

Para garantizar una visión común de lo que significa ser un líder escolar, es indispensable contar con una definición clara de sus roles y responsabilidades. Esta descripción debe basarse en aquellos roles que generan un mayor impacto en la calidad de la enseñanza y del aprendizaje; así como estar enfocada en el apoyo, la evaluación y el acompañamiento al trabajo de los docentes buscando garantizar aprendizajes de calidad en los estudiantes.

Es indudable que ésta definición, se concibe en un contexto de reforma; que demanda al sistema generar condiciones para que se produzca el cambio; y al líder escolar, la preparación para afrontar la complejidad de dicha reforma; variables que serán atendidas como parte de la estrategia de implementación.

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 actores educativos directores quienes participaron en diversos eventos de consulta sobre las buenas prácticas de gestión escolar identificadas en las instituciones educativas de nuestro país cuyos aportes le otorgan legitimidad a esta propuesta.

La reforma de la escuela se propone alcanzar la escuela que queremos, que simboliza un conjunto de resultados deseables, tanto a nivel de los aprendizajes de los estudiantes, como de la propia escuela. Se proponen cambios estructurales desarrollando:

- 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 las y 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.

2.2.2 Variable 2: Desempeño docente

A) Definición

Montenegro (2003, p.18), señala que mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

Al respecto Aldape (2008), subraya que el docente debe estar en capacidad de desempeñar su trabajo efectiva y eficientemente sin importar las funciones y metas que se le asignen. Su principal función es el proceso educativo, para ello, deberá desarrollar las competencias de gestionar las actividades de enseñanza dentro del aula como otras exigencias administrativas para tener como resultado un proceso de

enseñanza-aprendizaje de calidad que responda a las demandas sociales de la actualidad.

B) Perfil y competencias del docente del siglo XXI

Soler (2004), define las competencias como un conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes útiles para ejercer una profesión, resolver asuntos profesionales de manera autónoma y flexible y ser capaz de contribuir en el entorno profesional y laboral.

El conjunto de rasgos que caracterizan al docente, constituyen su perfil; como el modelo, sobre el cual deben enfocarse los esfuerzos para su formación profesional y personal, a efecto de que su desempeño se ajuste a las calidades que demanda el ejercicio de la formación de seres humanos desde las aulas escolares.

Aldape (2008), expone que las competencias pueden clasificarse en: académicas, administrativas y humano sociales. Especifica que las competencias académicas son: visión sistemática, manejo de grupos, tecnología para el aprendizaje, diagnóstico, solución de problemas y toma de decisiones. Subraya que son las que posibilitarán al docente dominar los conocimientos y habilidades específicos de su especialidad; ello incluye, los métodos, los equipos y las tecnologías para la enseñanza aprendizaje. Mientras que la administrativas son: organizar su tiempo, crear estadísticas sobre el desempeño estudiantil, procesar la información que recopila, presentar informes, planificar la materia, diseñar las actividades didácticas y evaluar el logro de los objetivos; todo ello, constituyen los conocimientos y habilidades concretas que ayudan a enlazar las actividades docentes con las demandas de la administración de la institución y su entorno.

De acuerdo a Zabalza (2007), las competencias docentes pueden ser comprendidas como conocimientos y habilidades cognitivas, conjunto de actuaciones prácticas que los profesores han de ser capaces de ejecutar con efectividad, ejercicio eficaz de una función en base a resultados y cambios logrados así como actitudes que han de caracterizar a los mentores.

C) Competencia pedagógicas del docente

Marques citado por Soler (2004), establece que las competencias necesarias para la docencia son las siguientes:

- a. Cultural, que implica el conocimiento de la materia que imparte y de la cultura actual.
- b. Pedagógica, relacionada con las habilidades didácticas, técnicas de investigación acción, conocimientos psicológicos y sociales para la dinamización de grupos y resolución de conflictos.
- c. Tecnológica, constituida por las habilidades instrumentales y conocimientos de nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- d. Personal, conformada por la madurez, seguridad, autoestima, empatía y equilibrio emocional.

Martínez (2008), establece que el docente debe crear las condiciones para ser el formador y desarrollador de valores; en esto es insustituible, ninguno podrá tocar el espíritu y el pensamiento del estudiante sino él, tiene la responsabilidad de sembrar la semilla de la paz, de la belleza, de la verdad y de la justicia.

Asimismo Tardif (2004), estima que la pedagogía es el conjunto de medios utilizados por el docente para lograr los objetivos en el ámbito de las interacciones educativas con los estudiantes. Expone que desde el análisis del trabajo, la pedagogía es la tecnología utilizada por los docentes en relación con su objeto de trabajo que son los estudiantes, en el proceso del trabajo cotidiano, para obtener un resultado, constituido por la socialización y la instrucción.

D) Factores que determinan el desempeño docente

Se destaca que “entre los factores asociados al docente está su formación profesional, sus condiciones de salud y el grado de motivación y compromiso con su labor”. Montenegro (2007, p.19). Afirma que a mayor preparación mayores posibilidades de efectividad. Su formación provee el conocimiento para planificar, desarrollar y evaluar el proceso educativo con

calidad y de modo constante. Asimismo, entre mejores sean las condiciones de salud, tendrá grandes probabilidades de ejercer sus funciones con éxito. Todo ello, se verá reforzado con el grado de motivación que se adquiera y que repercutirá en el compromiso con la puntualidad, cumplimiento de la jornada, excelentes relaciones, organización, dedicación, concentración y entusiasmo. Subraya que los cuatro factores: formación, salud, motivación y compromiso se complementan y originan una fuerza que mantiene al docente en constante mejoramiento y un alto grado de satisfacción.

Expone que existen dos importantes niveles de factores asociados al desempeño docente: el entorno institucional y el contexto socio-cultural. En el entorno institucional, los factores se pueden agrupar en dos: el ambiente y la estructura del proyecto educativo. Es necesario un ambiente humano adecuado, caracterizado por relaciones de afecto, autonomía y cooperación. Asimismo, contar con un proyecto educativo llamativo y bien definido, que permite al docente, planificar con eficacia.

E) Dominios, competencias y desempeños en la docencia

El buen docente, considera todos los aspectos de su profesión, para ser integral. “El trabajo del docente es principalmente intelectual. Su eficacia no sólo depende de las técnicas utilizadas o de los métodos docentes, sino de la disposición con la que acude al aula y trata a los alumnos”. Mañú y Goyarrola (2011, p.19). El Ministerio de Educación del Perú (2012), plantea los dominios, competencias y desempeños de la siguiente manera:

a. Dominio referente a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Se refiere a la planificación del trabajo pedagógico por medio de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e incluyente. Claro está, que debe caracterizarse por su flexibilidad debido a la variación permanente del proceso educativo. “Los desempeños de este dominio, se relacionan con las competencias siguientes:

-Conocer y comprender las características de los estudiantes y sus contextos, así como los contenidos que enseña, los distintos enfoques y procesos pedagógicos.

-Planear la enseñanza de forma colegiada para garantizar la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en los estudiantes, el uso de los recursos disponibles y la evaluación.

b. Dominio del ámbito de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Este aspecto, comprende la conducción del proceso de enseñanza – aprendizaje por medio de un punto de vista que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Los desempeños de este dominio se enfocan en desarrollar la competencia de:

-Instaurar un clima ventajoso para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con el propósito de formar ciudadanos críticos e interculturales.

-Llevar el proceso de enseñanza con alto manejo de los contenidos y el uso de estrategias y recursos pertinentes.

-Evaluar de manera constante el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa.

c. Dominio relacionado a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Se enfoca en la participación activa y comprometida en la gestión de la escuela. Los desempeños de este dominio se relacionan con las siguientes competencias:

-Participar con disposición democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela para contribuir en la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional PEI y generar aprendizajes de calidad,

-Instituir relaciones de respeto, cooperación y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Esto es importante debido a que la escuela debe armonizarse con los demás elementos de la comunidad. Al respecto, Rodríguez, (2000),

propone que en lugar de pensar en escuela y comunidad, es preciso hacerlo en escuela en o con la comunidad

F) Dimensiones del desempeño docente

Según Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006, p.124), señalan que los roles del docente contemporáneo se pueden clasificar en tres dimensiones:

a) Dimensión profesional

Como se indica por esta medición, el educador debe satisfacer las partes que lo acompañan:

- Planificar adecuadamente el proceso educativo que responde a los intereses y necesidades de los alumnos.
- Contribuir a un adecuado clima de trabajo en el aula.
- Utilizar una variedad de estrategias para lograr aprendizajes de calidad de nuestros alumnos.
- Registrar permanentemente información sobre el avance del aprendizaje de nuestros alumnos.
- Participar en las sesiones metodológicas y en la jornada de reflexión entre los docentes.
- Asumir responsabilidades personales en la toma de decisiones de la institución.
- Revisar el sentido de lo que hacemos o dejamos de hacer en nuestro desempeño docente.
- Contribuir a la construcción de la comunidad docente vinculado por un PEI.
- Propiciar un ambiente de respeto y confianza. Respetar a sus alumnos como persona.
- Generar auto conceptos positivos en nuestros alumnos.
- Proponer evaluaciones sin tensiones respetando el ritmo y modo de aprendizaje de cada alumno.
- Incentivar el compañerismo, la solidaridad la tolerancia y la cooperación. Actuar como mediador de los conflictos en el aula sin demostrar favoritismo.

- Cumplir con las indicaciones, exigencias y ofrecimientos para no crear desconfianza ni descrédito.
- Estimular el desarrollo de hábitos, orden e higiene personal.
- Promover canales de participación mediante:
 - La organización de debates y discusiones sobre temas de interés y de conocimiento del grupo, creando espacios para ideas y opiniones.
 - Aceptar las intervenciones, aunque no sean claras o concretas, buscando la forma de aclararlas sin cortar la espontaneidad.
 - Incentivar la intervención de los alumnos los menos espontáneos mediante preguntas sencillas y claras.
 - Facilitar que los alumnos aprendan a aprender.
 - Valorar el esfuerzo de los alumnos para el logro de aprendizajes. Estimular la creatividad.
 - Promover la actividad mental.

b) Dimensión personal

Como se indica por esta medición, el educador debe satisfacer las partes que lo acompañan:

- Asumir una actitud innovadora, crítica, creativa, y perseverante en el aula, institución educativa y comunidad.
- Comunicarse asertivamente en todos los niveles de relación. Preocuparse por desarrollar permanentemente su autoconocimiento, el conocimiento de su tarea educativa.
- Esforzarse continuamente en su perfeccionamiento personal, cultural y profesional.
- Cultivar una sana autoestima que le permita superar los conflictos y frustraciones personales, laborales y sociales.
- Compartir nuestra experiencia docente para fortalecer las cualidades personales y tener confianza en lo que se hace.
- Evidenciar vocación de servicio y de compromiso frente a vuestros alumnos y al país.
- Esforzarse en desarrollar una personalidad equilibrada con principios, creencias y valores definidos, demostrando coherencia entre lo que se dice y se hace.

- Reconocer el uso práctico de la educación en la vida del ser humano.
- Reconocer y ejercitar procesos internos (cognitivo, motivacionales y emocionales) y conductas que promueven su desarrollo afectivo y eficiente.

c) Dimensión social

Como se indica por esta medición, el educador debe satisfacer las partes que lo acompañan:

- Considerar que el rol docente en la sociedad actual es, la de hacer hombres y preparar líderes.
- Identificarse con la comunidad donde labora, siendo participe de sus proyectos y apoyo en la solución de los problemas que afrontan.
- Ser ejemplo de trabajo y perseverancia dentro de su comunidad. Orientar, animar, prevenir, ayudar a los miembros de la comunidad. Fomentar todo tipo de expresiones culturales, deportivas y recreativas que refuercen la identidad nacional.
- Actuar como verdaderos agentes de cambio en la comunidad.

III. MÉTODOS

3.1. Tipo y nivel de investigación

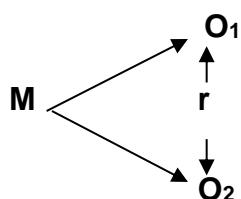
3.1.1 Tipo de investigación: Según Oseda (2011), el tipo de estudio de la presente investigación es básica por que no persigue una utilización inmediata para los conocimientos obtenidos sino que busca acrecentar los acontecimientos teóricos para el progreso de una ciencia, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas.

3.1.2 Nivel de investigación: El nivel de investigación es correlacional. Según Oseda (2011): “Tiene como finalidad establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación”.

3.2. Diseño de la investigación:

Según Sánchez y Reyes (2006), el diseño de la investigación es el no experimental, perteneciente al diseño descriptivo transaccional - correlacional, porque se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos a más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados”, y cuyo esquema es el que sigue:

El esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la variable 1.

O₂ = Observación de la variable 2.

r = Correlación entre dichas variables

3.3. Población y muestra

3.3.1 La Población:

Según Carrasco (2013), “La población es el conjunto de todos los elementos (unidad de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”.

La población motivo de esta investigación está conformado por un total de 59 docentes de la Institución Educativa Primaria N° 64096-Distrito Yarinacocha y un total de 1857 estudiantes del primero al sexto grado de primaria.

3.3.2 Muestra:

Según Carrasco (2013), la muestra es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población.

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

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

Donde:

n=?

N= Población

p= probabilidad de ocurrencia del evento (50%)

q=probabilidad de no ocurrencia (50%)

E=Límite aceptable de error muestral: 5%

Z= Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se le toma en relación al 95% de confianza. z = 1.96 Curva normal.

Solución

Reemplazando datos tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2(1857)(0.50)(0.50)}{(0.050)^2(1857-1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2(1857)(0.50)(0.50)}{(0.050)^2(1857-1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$n = \frac{1783.4628}{5.6004}$$

$$n = 318.45$$

Conclusión: La Muestra Estadística es de 319 estudiantes

Tabla N° 1: Calculo de la muestra estratificada

Institución Educativa	Grado	Población de estudiantes por grado	Fracción de muestreo	Muestra
N° 64096	Primero	309	$319 \frac{(309)}{(1857)}$	53
	Segundo	329	$319 \frac{(329)}{(1857)}$	57
	Tercero	330	$319 \frac{(330)}{(1857)}$	57
	Cuarto	328	$319 \frac{(328)}{(1857)}$	56
	Quinto	289	$319 \frac{(289)}{(1857)}$	49
	Sexto	272	$319 \frac{(272)}{(1857)}$	47
		1857 estudiantes		319 estudiantes

Para elegir los estudiantes por grado de la Institución Educativa Institución N° 64096, perteneciente al distrito de Yarinacocha en la muestra por estratos se utilizó el muestreo aleatorio simple, conforme se detalla en la tabla N° 1.

Para la muestra de docentes se trabajó con 59 docentes

3.4.3 Muestreo:

El tipo de muestreo utilizado es el probabilístico, en la medida que la muestra, constituye un subgrupo de la población en el que todos los elementos de ésta tienen la misma posibilidad de ser elegidos. Hernández Hernández y Baptista (2010).

3.4. Descripción de técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnicas	Instrumentos	Datos a observar
Encuesta	Cuestionario sobre el liderazgo	La descripción de los niveles de liderazgo en la Institución Educativa N°64096 del distrito Yarinacocha 2018
Encuesta	Cuestionario sobre el desempeño docente	La descripción de los niveles de desempeño docente en la Institución Educativa N°64096 del distrito Yarinacocha 2018

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

4.1.1 Procedimientos de validez y confiabilidad de instrumentos

Validez

Según Carrasco (2013, p.336) afirma que la validez en términos más concretos, se refiere que un instrumento es válido cuando mide lo que debe medir de la variable de estudio, es decir, cuando nos permite extraer datos que preconcebidamente necesitamos conocer”.

La validez del instrumento se obtuvo mediante el juicio de 3 expertos entre metodólogos investigadores y profesionales de la especialidad (ANEXO 3). A cada uno se le dieron una ficha de validación. Los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla N° 1

Puntaje total y promedio de valoración de cada experto para la validación del instrumento

EXPERTOS	PROMEDIO DE VALORACION
Mg. Amador E. Sias Pacaya	83
Mg. Wilder F. Flores Córdova	86.5
Mg. Ysabel Moran Quintanilla	84.5

Fuente: Anexo 3

Confiabilidad

Según Carrasco, (2013) Afirma “la confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento que permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupo de personas en diferentes periodos de tiempo”.

La confiabilidad de consistencia interna del instrumento, fue determinada con la prueba piloto de 10 docentes de otra institución y 10 estudiantes, que no fueron miembros de la muestra, con el objetivo de determinar la confiabilidad del instrumento, así como establecer en su aplicación y la redacción adecuada de los ítems Su fórmula determina el grado de

consistencia y precisión; la escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

CRITERIO DE CONFIABILIDAD VALORES

No es confiable 0 a 0.6

Baja confiabilidad 0.06 a 0.69

Existe confiabilidad 0.7 a 0.75

Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89

Alta confiabilidad 0.9 a 1

Mediante la aplicación del Excel, se obtuvo la confiabilidad Alfa de Cronbach,

Tabla N° 2

Resumen Estadísticos de Fiabilidad

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de items
Encuesta a docente en Liderazgo	0.92	32
Encuesta a desempeño docente	0.81	32

Fuente: Base de datos

El instrumento que midió el Liderazgo directivo, presentó fuerte alta confiabilidad con un valor del estadígrafo de 0.92 y con un instrumento que consta de 32 items.

El instrumento que midió el desempeño docente presentó fuerte confiabilidad con un valor del estadígrafo de 0.81 y con un instrumento que consta de 32 items.

Como ambos instrumentos presentaron alta y fuerte confiabilidad en sus respectivas versiones, se afirmó que existían razones suficientes para aplicar los instrumentos.

4.1.2 Técnicas estadísticas para el procedimiento de la información

En la tabla mostramos el consolidado de las variables “Liderazgo directivo” y el “desempeño docente”. Ahora veamos, la primera variable:

Tabla N° 3

Resultados porcentual del nivel de Liderazgo directivo de la Institución Educativa Primaria N°64096-Yarinacocha 2018

Niveles	Estimación	N°	%
Muy Bueno	129 - 160	10	16.95
Bueno	97 - 128	22	37.29
Deficiente	65 - 96	11	18.64
Muy deficiente	32 - 64	16	27.12
Total		59	100.00

Fuente: Aplicación del test de Liderazgo directivo por docentes

Elaborado: Tesista

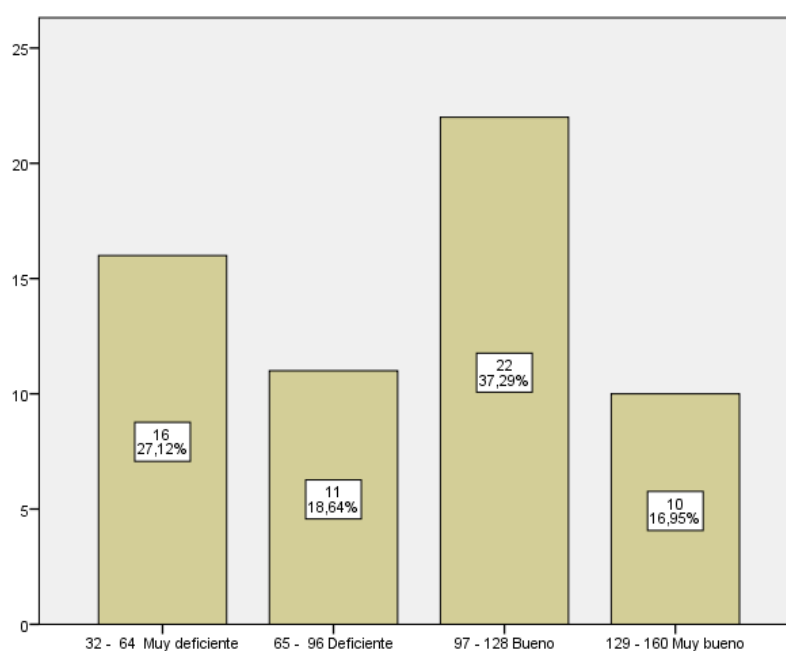


Figura N° 1. Nivel de Liderazgo directivo de la Institución Educativa Primaria N°64096-Yarinacocha 2018

Según la Tabla N°3 y la figura N°1, respecto a la variable Liderazgo directivo, se observa que 10 docentes que representa el 16.95% perciben que el Liderazgo directivo es muy bueno; luego 22 docentes que representan el 37.29% nos menciona que es bueno; 11 docentes que es

el 18.64% perciben el liderazgo directivo como deficiente y finalmente 16 docentes que es el 27.12 % perciben que el liderazgo directivo es muy deficiente.

Veamos por dimensiones

Tabla N° 4

Resultados porcentual de la dimensión Gestión pedagógica de la Institución Educativa Primaria N°64096-Yarinacocha 2018

Niveles	Estimación	N°	%
Muy Bueno	49 - 60	10	16.95
Bueno	37 - 48	15	25.42
Deficiente	25 - 36	18	30.51
Muy deficiente	12 - 24	16	27.12
Total		59	100.00

Fuente: Aplicación del test de Liderazgo directivo por dimensiones

Elaborado: Tesista

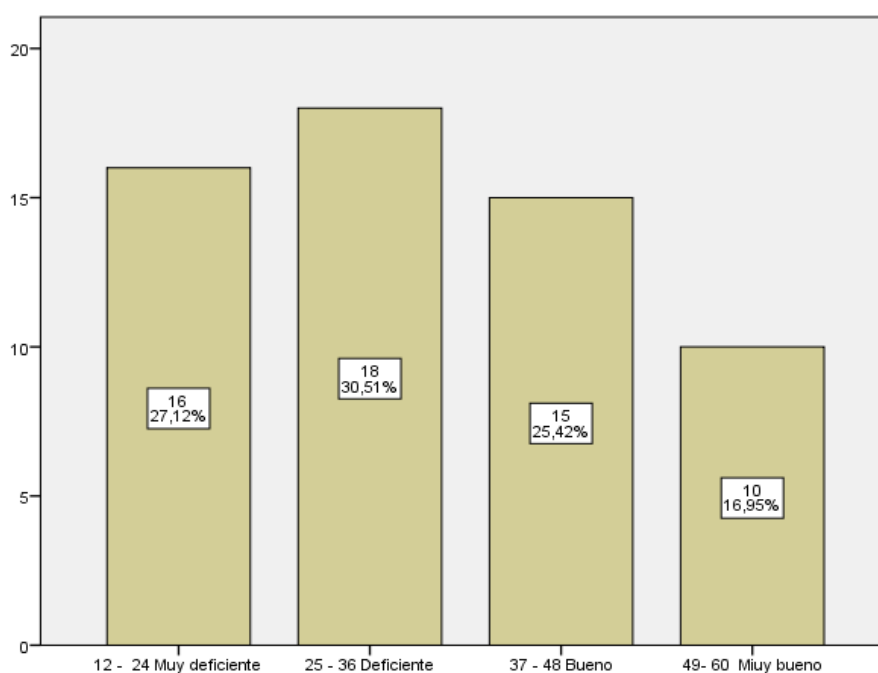


Figura N° 2. Nivel de la dimensión gestión pedagógica de la Institución Educativa Primaria N°64096-Yarinacocha 2018

Según la Tabla N° 4 y la figura N°2, respecto a la dimensión gestión pedagógica se observa que 10 docentes que representa el 16.95% perciben que la gestión pedagógica es muy bueno; luego 15 docentes que representan el 25.42% nos menciona que es bueno; 18 docentes que es el 30.51% perciben que la gestión pedagógica es deficiente y

finalmente 16 docentes que representa el 27.12 % perciben que es muy deficiente.

Tabla N° 5

Resultados porcentual de la dimensión Gestión Institucional de la Institución Educativa Primaria N°64096-Yarinacocha 2018

Niveles	Estimación	N°	%
Muy Bueno	41 - 50	10	16.95
Bueno	31 - 40	23	38.98
Deficiente	21 - 30	10	16.95
Muy deficiente	10 - 20	10	16.95
Total		59	100.00

Fuente: Aplicación del test de Liderazgo directivo por dimensiones
Elaborado: Tesista

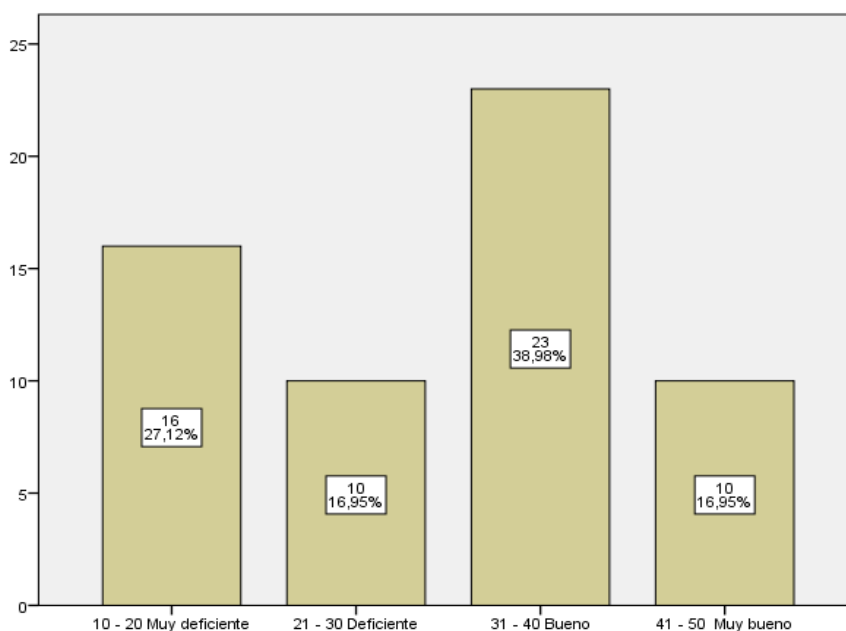


Figura N° 3. Nivel de la dimensión gestión institucional de la Institución Educativa Primaria N°64096-Yarinacocha 2018

Según la Tabla N° 5 y la figura N° 3, respecto a la dimensión gestión institucional se observa que 10 docentes que representa el 16.95% perciben que la gestión institucional es muy bueno; luego 23 docentes que representan el 38.98% nos menciona que es bueno; 10 docentes que es el 16.95% perciben que la gestión institucional es deficiente y finalmente 16 docentes que representa el 27.12 % perciben que es muy deficiente.

Tabla N° 6

Resultados porcentual de la dimensión Gestión Administrativa de la Institución Educativa Primaria N°64096-Yarinacocha 2018

Niveles	Estimación	N°	%
Muy Bueno	41 - 50	12	20.34
Bueno	31 - 40	20	33.90
Deficiente	21 - 30	16	27.12
Muy deficiente	10 - 20	11	18.64
Total		59	100.00

Fuente: Aplicación del test de Liderazgo por dimensiones

Elaborado: Tesista

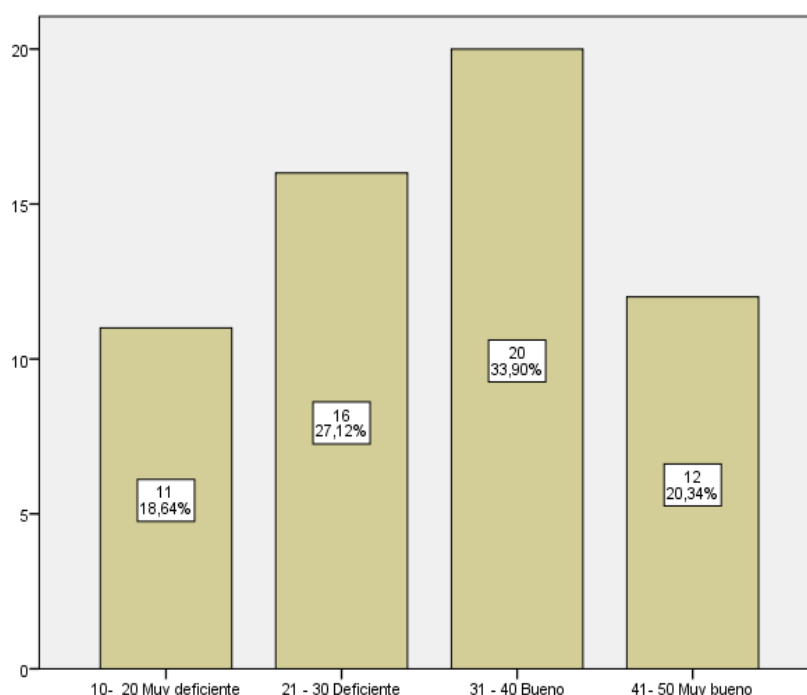


Figura N° 4. Nivel de la dimensión gestión administrativa de la Institución Educativa Primaria N°64096-Yarinacocha 2018

Según la Tabla N° 6 y la figura N° 4, respecto a la dimensión gestión administrativa se observa que 12 docentes que representa el 20.34% perciben que la gestión institucional es muy bueno; luego 20 docentes que representan el 33.90% nos menciona que es bueno; 16 docentes que es el 27.12% perciben que la gestión administrativa es deficiente y finalmente 11 docentes que representa el 18.64 % perciben que es muy deficiente.

Segunda variable

Tabla N° 7

Resultados porcentual del nivel de desempeño docente de la Institución Educativa Primaria N°64096-Yarinacocha 2018

Niveles	Estimación	N°	%
Muy Bueno	129 - 160	52	16.30
Bueno	97 - 128	109	34.17
Deficiente	65 - 96	72	22.57
Muy deficiente	32 - 64	86	27.96
Total		319	100.00

Fuente: Aplicación del test de desempeño docente

Elaborado: Tesista

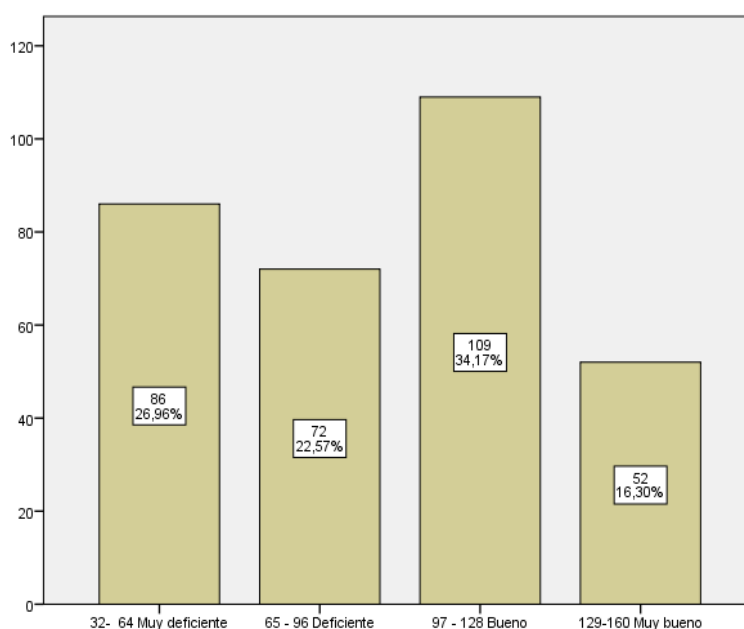


Figura N° 5. Nivel de desempeño docente de la Institución Educativa Primaria N°64096-Yarinacocha 2018

Según la Tabla N° 7 y la figura N° 5, respecto a la variable desempeño docente, se observa que 52 estudiantes que representa el 16.30% perciben que el desempeño docente es muy bueno; luego 109 estudiantes que representan el 34.17% nos menciona que es bueno; 72 estudiantes que es el 22.57% perciben el desempeño docente como deficiente y finalmente 86 estudiantes que representa el 26.96% perciben que es muy deficiente.

Veamos por dimensiones

Tabla N° 8

Resultados porcentual del desempeño profesional de la Institución Educativa Primaria N°64096-Yarinacocha 2018

Niveles	Estimación	N°	%
Muy Bueno	61 - 75	52	16.30
Bueno	46 - 60	117	36.68
Deficiente	31 - 45	61	19.12
Muy deficiente	15 - 30	89	27.90
Total		319	100.00

Fuente: Aplicación del test de desempeño docente por dimensiones
Elaborado: Tesista

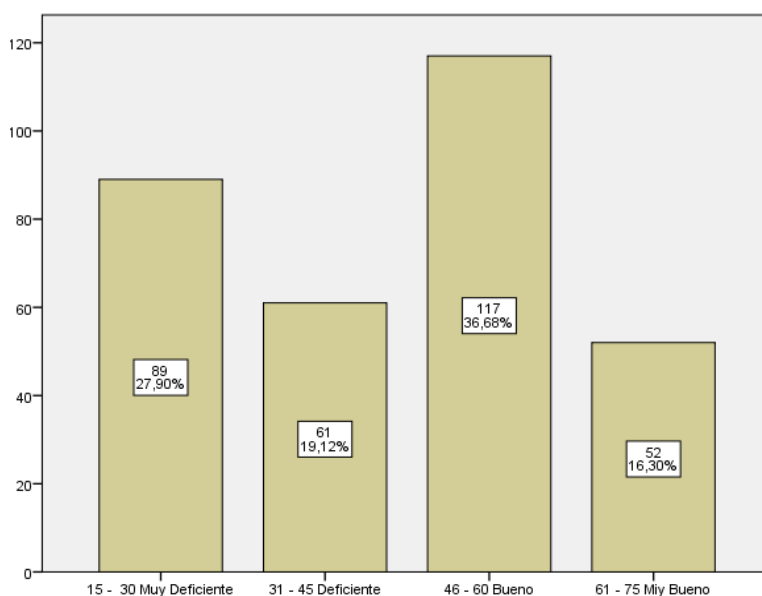


Figura N° 6. Nivel del desempeño profesional de la Institución Educativa Primaria N°64096-Yarinacocha 2018

Según la Tabla N° 8 y la figura N°6, respecto al desempeño profesional se observa que 52 estudiantes que representa el 16.30% perciben que el desempeño profesional es muy bueno; luego 117 estudiantes que representan el 36.68% nos menciona que es bueno; 61 estudiantes que es el 19.12% perciben que es deficiente y finalmente 89 estudiantes que representa el 27.90 % perciben que el desempeño profesional es muy deficiente.

Tabla N° 9
Resultados porcentual del desempeño personal de la Institución
Educativa Primaria N°64096-Yarinacocha 2018

Niveles	Estimación	N°	%
Muy Bueno	37 - 45	28	8.78
Bueno	28 - 36	113	41.69
Deficiente	19 - 27	71	22.26
Muy deficiente	9 - 18	87	27.27
Total		319	100.00

Fuente: Aplicación del test de desempeño docente por dimensiones
Elaborado: Tesista

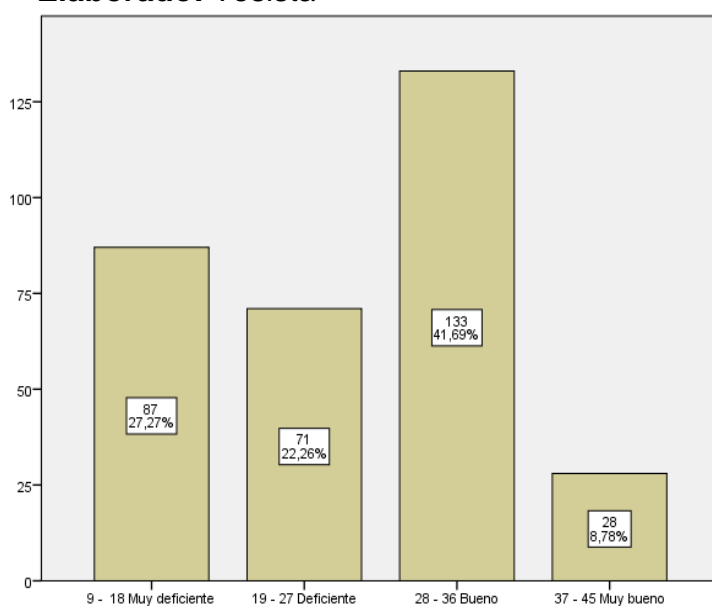


Figura N° 7. Nivel del desempeño personal de la Institución Educativa
Primaria N°64096-Yarinacocha 2018

Según la Tabla N° 9 y la figura N°7, respecto al desempeño personal se observa que 28 estudiantes que representa el 8.78% perciben que el desempeño personal es muy bueno; luego 133 estudiantes que representan el 41.69% nos menciona que es bueno; 71 estudiantes que es el 22.26% perciben que es deficiente y finalmente 87 estudiantes que representa el 27.27 % perciben que el desempeño personal es muy deficiente.

Tabla N° 10

Resultados porcentual del desempeño social de la Institución Educativa
Primaria N°64096-Yarinacocha 2018

Niveles	Estimación	N°	%
Muy Bueno	33 - 40	67	21.00
Bueno	25 - 32	94	29.47
Deficiente	17 - 24	86	27.59
Muy deficiente	8 - 16	70	21.94
Total		319	100.00

Fuente: Aplicación del test de desempeño docente por dimensiones
Elaborado: Tesista

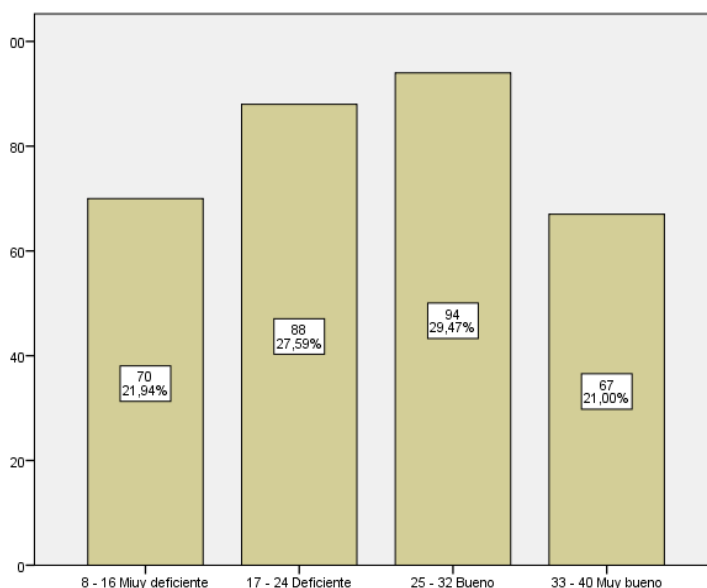


Figura N° 8. Nivel del desempeño social de la Institución Educativa
Primaria N°64096-Yarinacocha 2018

Según la Tabla N° 10 y la figura N°8, respecto al desempeño social se observa que 67 estudiantes que representa el 21.00% perciben que el desempeño social es muy bueno; luego 94 estudiantes que representan el 29.47% nos menciona que es bueno; 88 estudiantes que es el 27.59% perciben que es deficiente y finalmente 70 estudiantes que representa el 21.94 % perciben que el desempeño personal es muy deficiente.

4.1.3 Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis General

Ahora bien respecto a la prueba de hipótesis general, se utilizó el estadígrafo de “rho” de Spearman, empleando el spss versión 23

a) Planteamiento de Hipótesis:

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018

Hipótesis Nula (Ho): No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018

B) Nivel de significancia

El valor del nivel de significancia es $\alpha=5\%=0.05$

C) Regla de decisión

- Se acepta Ha, si el valor de $p<0.05$
- Se rechaza Ha. Si el valor de $p>0.05$

D) Estadística de prueba

Debido a la naturaleza de la variable de estudio se recurrió a analizar los datos con una prueba el estadígrafo de “rho” de Spearman, empleando el spss versión 23.

Tabla N°11 : *Coefficiente de correlación de hipótesis general*

			LIDERAZGO DIRECTIVO	DESEMPEÑO DOCENTE
Spearman's rho	LIDERAZGO DIRECTIVO	Correlation Coefficient	1,000	,931**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	59	59
	DESEMPEÑO DOCENTE	Correlation Coefficient	,931**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	59	319

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E) Decisión estadística

Al aplicar la prueba estadística se obtuvo el valor de p-valor de $0,00 < 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, por consiguiente: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018

Prueba de hipótesis Específicas:

Hipótesis Especificas 1

a) Planteamiento de Hipótesis:

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño profesional en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018.

Hipótesis Nula (Ho): No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño profesional en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018.

B) Nivel de significancia

El valor del nivel de significancia es $\alpha=5\%=0.05$

C) Regla de decisión

- Se acepta H_a , si el valor de $p < 0.05$
- Se rechaza H_a . Si el valor de $p > 0.05$

D) Estadística de prueba

Debido a la naturaleza de la variable de estudio se recurrió a analizar los datos con una prueba el estadígrafo de “rho” de Spearman, empleando el spss versión 23.

Tabla N°12: *Coefficiente de correlación entre el liderazgo directivo y desempeño profesional.*

			Correlations	
			LIDERAZGO DIRECTIVO	DESEMPEÑO PROFESIONAL
Spearman's rho	LIDERAZGO DIRECTIVO	Correlation Coefficient	1,000	,895**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	59	59
	DESEMPEÑO PROFESIONAL	Correlation Coefficient	,895**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	59	319

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E) Decisión estadística

Al aplicar la prueba estadística se obtuvo el valor de p-valor de $0,00 < 0.05$ por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, por consiguiente: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño profesional en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018.

Hipótesis Específicas 2

a) Planteamiento de Hipótesis:

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño personal en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018.

Hipótesis Nula (Ho): No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño personal en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018.

B) Nivel de significancia

El valor del nivel de significancia es $\alpha=5\%=0.05$

C) Regla de decisión

- Se acepta Ha, si el valor de $p < 0.05$
- Se rechaza Ha. Si el valor de $p > 0.05$

D) Estadística de prueba

Debido a la naturaleza de la variable de estudio se recurrió a analizar los datos con una prueba el estadígrafo de “rho” de Spearman, empleando el spss versión 23.

Tabla N°13: *Coefficiente de correlación entre el liderazgo directivo y desempeño personal.*

Correlations			LIDERAZGO DIRECTIVO	DESEMPEÑO PERSONAL
Spearman's rho	LIDERAZGO DIRECTIVO	Correlation Coefficient	1,000	,895**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	59	59
	DESEMPEÑO PERSONAL	Correlation Coefficient	,895**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	59	319

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E) Decisión estadística

Al aplicar la prueba estadística se obtuvo el valor de p-valor de $0,00 < 0.05$ por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, por consiguiente: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño personal en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018.

Hipótesis Específicas 3

a) Planteamiento de Hipótesis:

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño social en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018.

Hipótesis Nula (Ho): No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño social en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018.

B) Nivel de significancia

El valor del nivel de significancia es $\alpha = 5\% = 0.05$

C) Regla de decisión

- Se acepta Ha, si el valor de $p < 0.05$
- Se rechaza Ha. Si el valor de $p > 0.05$

D) Estadística de prueba

Debido a la naturaleza de la variable de estudio se recurrió a analizar los datos con una prueba el estadígrafo de "rho" de Spearman, empleando el spss versión 23.

Tabla N°13: *Coefficiente de correlación entre el liderazgo directivo y desempeño social*

			LIDERAZGO DIRECTIVO	DESEMPEÑO SOCIAL
Spearman's rho	LIDERAZGO DIRECTIVO	Correlation Coefficient	1,000	,891**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	59	59
	DESEMPEÑO SOCIAL	Correlation Coefficient	,891**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	59	319

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E) Decisión estadística

Al aplicar la prueba estadística se obtuvo el valor de p-valor de $0,00 < 0.05$ por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, por consiguiente:

4.2 Discusión

La primera variable liderazgo directivo, según la tabla 3 y figura 1, se observa que 16.95 % que equivale a 10 docentes manifiesta que el liderazgo directivo es muy bueno, el 37.29 % de 22 docentes manifiesta que es bueno, el 18.64 % de 11 docentes manifiesta que es deficiente y el 27.12 % de 16 docentes manifiesta es muy deficiente. O sea, en la variable de liderazgo directivo se visualiza que el nivel predominante según la percepción de los docentes fue el bueno, el cual es muy satisfactorio.

La segunda variable desempeño docente, según la tabla 7 y figura 5, se observa que 16.30 % que equivale a 52 estudiantes manifiesta que el desempeño docente es muy bueno, el 34.17 % de 109 estudiantes manifiesta que es bueno, el 22.57 % de 72 estudiantes manifiesta que es deficiente y el 26.96 % de 86 estudiantes manifiesta es muy

deficiente. O sea, en la variable de desempeño docente se visualiza que el nivel predominante según la percepción de los estudiantes fue el bueno, el cual es muy satisfactorio.

Estos resultados son corroborados con los encontrados en los antecedentes en la tesis de (Macahuchi y Gonzales, 2016) afirma que existe una relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente, Además (Mendoza, 2011) manifiesta que existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente, afirmando que a mejor clima institucional mejor es el desempeño docente.

V CONCLUSIONES

Al término de la investigación se ha llegado a las conclusiones siguientes:

En relación al hipótesis general se concluye al 95% de nivel de confianza que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018.; evidenciándose que “rho” de Spearman es 0.931, éste es considerado como correlación positiva muy fuerte.

Se ha determinado con un nivel de significancia del 5% que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño profesional en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018; evidenciándose que “rho” de Spearman es 0.931, éste es considerado como correlación positiva fuerte.

Se ha determinado con un nivel de significancia del 5% que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño personal en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018; evidenciándose que “rho” de Spearman es 0.895, éste es considerado como correlación positiva fuerte.

Se ha determinado con un nivel de significancia del 5% que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño social en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018; evidenciándose que “rho” de Spearman es 0.891, éste es considerado como correlación positiva fuerte.

VI RECOMENDACIONES

Las recomendaciones son las siguientes:

A la Dirección Regional de Educación de Ucayali, establecer programas de desarrollo de liderazgo para directores en los que se priorice la atención a indicadores en donde se alcanzaron resultados desfavorables como el liderazgo de gestión pedagógica, gestión institucional y gestión administrativas.

A los directores de las instituciones educativas de la Educación Básica Regular en coordinación con la unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo promover capacitaciones periódicas en temas de estrategias y aprendizajes para mejorar el desempeño docente y dar una buena calidad a los estudiantes.

Promover estrategias de atención a los indicadores en los cuales los directores obtuvieron resultados desfavorables a efecto de mejorar su desenvolvimiento al frente de los establecimientos educativos.

Emprender más investigaciones en el tema de liderazgo y desempeño pedagógico docente con el propósito de identificar las buenas prácticas directivas y docentes que sirvan de base para constituir los Marcos del Buen Desempeño en los centros educativos.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las Competencias del Docente. Demanda de la aldea global siglo XXI.*
- Arana y Coronado, (2017). La tesis “*Liderazgo Directivo y Desempeño docente en una Institución Educativa Parroquial del Distrito de San Isidro*”, de la Universidad Marcelino Champagnat-Peru. Recuperado de:
<http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/108/1/32.%20Tesis%20%28Arana%20Ag%C3%BCero%20y%20Coronado%20Tarrillo%29.pdf>
- Barba, T. (2011). *El clima de trabajo, generado por la cultura organizacional y su influencia como determinante en el comportamiento del personal docente y administrativo de la Escuela Superior de Educación Física de la UAS.* Universidad Autónoma Metropolitana-México
- Bravo, C., Alminagorta, D., Cajavilca, J. y Cornejo, A. (2006). *Seminario de Didáctica General.* Lima: San Marcos. p.118..
- Cahuas, L. (2012). *Estilos de liderazgo del director y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Público N° 21009 de la UGEL N|10, Huaral 2011.* Universidad Nacional Mayor de San Marcos-Perú.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica.* (5° Ed) Lima-Peru: Editorial San Marcos.
- Calero, M. (1998). *Hacia la excelencia de la educación.* Lima: San Marcos. Pág. 306, 215.
- Cabezudo, M. y García, R. (2015). *Liderazgo y Clima Organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Primarias Públicas de las Comunidades Shipibas de Yarinacocha – 2015.* Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia. Perú.

- Cueva, A. (2006). *Diccionario de pedagogía*. Lima: AFA EDITORES importadores S.A. p. 206 (BC de San Marcos) R/LB 15 D71 2006.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Brasil: Edición McGraw Hill Interamericana.
- Domínguez, C. (1999). Tesis de Maestría: “*El desempeño docente, las metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la escuela académico profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina*” Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Gather, P. (2004). *Estilos de Liderazgo Gerencial*. Colombia: Ed. McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, c. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (sexta ed). España: McGraw-Hill.
- Horn, A. (2013). *Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje*. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.
- Hogg, M. y Vaughan, G. (2010). *Psicología Social*. (Haro, M., Klajn, D., López, G. y Morando, A. Trad.) España: Editorial Médica Panamericana, S.A. (Obra original publicada en inglés en 2008).
- Lussier, L. y Achua, P. (2005). *El liderazgo transaccional*. Colombia: Ed. McGraw-Hill.
- Mañú, J. y Goyarrola, I. (2011). *Docentes competentes: por una educación de calidad*. España: Lavel, S.A.
- Macahuachi, P. y Gonzales, K. (2016). “*Liderazgo Directivo y Desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra señora de la esperanza del distrito de Tambopata Puerto Maldonado - 2016*”. Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/228/004-1-5-001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Martínez, J. (2008). *El Arte de Aprender y Enseñar. Manual para Docentes. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia: La Hoguera.*
- Mc Gregor, D. (1980). *El aspecto humano de las empresas.* México: Ed. Diana
- Mansilla, J. (2007). Tesis de Doctorado: *“Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001-2005 en la Institución “Inmaculada Concepción”.*” Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Ministerio de Educación del Perú. (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica.* Lima: MED.
- Montalvo, K. (2008). *“El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008”* Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – Perú.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente.* Bogotá: magisterio. (B. de educación San Marcos) LB 1707 M6.
- Nerici, P. (1975). *La gestión del talento humano.* Barcelona: Ed. Ariel.
- Oseña, D. (2011). *Metodología de la Investigación.* Perú: Ed. Pirámide.
- Parra, R. (2011). *Liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral de los docentes.* Revista Científica Digital del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales (Barquisimeto - Venezuela). Año 2, N° 2 (54-72).
- Pezo, D. (2013). tesis : *“Cultura Organizacional Y El Desempeño Docente En El Nivel Primaria De La Institución Educativa N° 6010190 Del Barrio Nuevo Progreso 2013”.* Universidad César Vallejo.
- Pirela, H. (2008). *Liderazgo transformador y cultura organizacional en instituciones de educación básica.* Universidad de Zulia-Venezuela.

- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on school outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*,
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall. México.
- Robbins, S. y Coulter, M. (1999). *Administración*. Quinta edición. Prentice Hall. México.
- Rodríguez, M. (2000). *Con-vivencia, Escuela-Comunidad. ¿Un enlace posible? Estrategias para la Participación*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Novedades Educativas
- Rincón, J. (2005). Tesis: "Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle del Chumbao en la provincia de Andahuaylas. Año 2005". Lima: "UNMSM". p.85 (W.C. de San Marcos).
- Sánchez, H., Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño de la Investigación Científica*. (4ta ed.) Lima, Perú: Visión Universitaria.
- Scheerens, J. (1992). *Effective schooling: research, theory and practice*. London: Cassell.
- Stonner, D. (2009). *Manual de Liderazgo Empresarial*. Perú: Ed. Jurídicas.
- Sergiovanni, T. J. (1995). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*. Boston, MA: Allyn and Bacon, 3rd edition.
- Soler, C. (2004). *Reflexiones acerca del término competencias en la actividad docente*. Educación Médica Superior. 18, (01). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412004000100005
- Tardif, Maurice. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid, España. C.L.M.

Valverde, L. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Ed. Internacional Thomson Editores.

Vargas, E., Valera, C. y Puelles, R. (2016). “*Gestión institucional y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de campo verde: Ucayali, Perú, 2016*”. *Universidad Privada de Pucallpa*.” Recuperado de:

<http://www.uppvirtual.org/revistas/index.php/RICCVVA/article/view/82/72>

UNESCO. (2004). *Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe*. San Juan de Puerto Rico: CEPAL. [Consultado 04 de abril 2018]. Disponible en: <https://www.cepal.org/publicaciones/xml/7/15087/DGE-2253-SES30-15.pdf>.

Zabalza, M. (2007). *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional* (2a. ed.). España: NARCEA, S.A.

Zarate, D. (2011). “*Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*”. Universidad Nacional Mayor San Marcos Perú Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3166/zarate_rd.pdf;jsessionid=2119D22B8ACEBA9209D6AB6ADADFEE30?sequence=1.

VIII. ANEXOS

ANEXO 01 MATRIZ DE INVESTIGACIÓN

Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE Y DIMENSIONES	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño profesional en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018? • ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño personal en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018? • ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño social en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018? 	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño profesional en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018 •Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño personal en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018 •Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño social en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018. 	<p>Variable Independiente: Liderazgo directivo Dimensiones: -Gestión pedagógica -Gestión institucional -Gestión administrativas</p> <p>Variable Dependiente: Desempeño docente Dimensiones: - Desempeño profesional. - Desempeño personal. - Desempeño social</p>	<p>Hipótesis General: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño profesional en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018. •Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño personal en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018 •Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño social en Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018. 	<p>Tipo: Básica. Nivel: Correlacional. Diseño de investigación: : descriptivo transeccional correlacional Población y muestra Población: conformado por 59 docentes y 1857 estudiantes del 1° al 6° grado de educación primaria Muestra: Conformado por 59 docentes y 319 estudiantes Técnicas e instrumentos de recolección de datos Encuesta y cuestionarios Prueba estadística “rho” de Spearman,</p>

ANEXO 02

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Encuesta sobre el Liderazgo y el desempeño docente

Estimado docente:

La presente encuesta pretende recopilar información referente al liderazgo directivo de la institución educativa primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018. Le ruego responder con sinceridad, seriedad y en forma personal las preguntas. La encuesta es anónima.

Considere estos valores para responder las preguntas

Valoración:

1. Siempre
2. Casi siempre
3. A veces
4. Casi nunca
5. Nunca

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
Variable 1: Liderazgo directivo						
Gestión pedagógica						
01	El director se interesa por el aprendizaje de los alumnos.					
02	El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.					
03	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes					
04	El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.					
05	El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.					
06	Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la I.E.					
07	El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.					
08	El director promueve el trabajo en equipo.					
09	Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.					
10	El director logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión					
11	El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.					
12	El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la I.E.					
Gestión Institucional						
13	El director mantiene un adecuado clima institucional en el centro educativo.					
14	El director demuestra una comunicación horizontal generalmente					
15	El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E.					
16	La institución educativa tiene el PEI.					
17	La institución educativa aplica el PEI.					
18	El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.					
19	El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.					
20	El director es ejemplo de persona en su vida laboral y social.					
21	El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.					
22	El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas.					
Gestión administrativas						
23	El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.					

24	El director es imparcial para sancionar faltas e incumplimientos del docente.					
25	El director se actualiza y capacita permanentemente.					
26	Se siente satisfecho por la gestión que realiza el director.					
27	El director cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.					
28	El director tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.					
29	El director es emprendedor laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.					
30	El director administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.					
31	El director mantiene y promueve la mejora de los recursos materiales de la institución para una mejor labor educativa					
32	El director tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.					

Estimado estudiante:

La presente encuesta tiene por finalidad recoger información de los alumnos para conocer el desempeño que muestran tus docentes en la I.E. Por ello rogaría que respondas con sinceridad, seriedad y en forma personal las preguntas del cuestionario. Agradezco tu gran apoyo y generosidad para responder las preguntas. La encuesta es anónima.

Considere estos valores para responder las preguntas.

Valoración:

1. Siempre
2. Casi siempre
3. A veces
4. Casi nunca
5. Nunca

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
Variable 2: Desempeño docente						
Dimensión Profesional						
01	El profesor demuestra dominio de la materia que enseña.					
02	El profesor contribuye a hacer interesante la asignatura.					
03	El profesor demuestra dominio del orden y disciplina en clase.					
04	El profesor se expresa con claridad.					
05	El profesor se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.					
06	El profesor evalúa de una manera justa y adecuada.					
07	El profesor propicia que los alumnos pregunten y participen en clase.					
08	El profesor prepara y planifica su clase evitando la improvisación.					
09	El profesor usa variedad de estrategias para lograr un buen aprendizaje en el alumno.					
10	El profesor hace entender fácilmente sus clases.					
11	El profesor realiza siempre la motivación en clase.					
12	El profesor usa materiales educativos para un mejor aprendizaje.					
13	El profesor contribuye a la formación de valores en los alumnos.					
14	El profesor entrega puntualmente los temas, actividades, fichas de evaluación y formas de evaluar con anticipado tiempo.					
15	El profesor facilita que los alumnos aprendan a construir su aprendizaje.					
Dimensión personal						
16	El profesor demuestra su vocación hacia la enseñanza.					
17	El profesor demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase.					

18	El profesor actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos.					
19	El profesor fomenta la práctica de los valores en la I.E.					
20	El profesor cumple con sus horas de clase.					
21	El profesor asiste con puntualidad al colegio y sus clases.					
22	El profesor se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional.					
23	El profesor tiene una buena relación y comunicación con los alumnos.					
24	El profesor tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus alumnos.					
Dimensión Social						
25	El profesor participa y se integra en las actividades que realiza la I.E.					
26	El profesor promueve y busca el mejoramiento de la institución educativa.					
27	El profesor demuestra cariño e identificación por la I.E.					
28	El profesor tiene buen trato con los alumnos.					
29	El profesor orienta y aconseja al alumno ante cualquier problema.					
30	El profesor demuestra y es ejemplo de trabajo, valores y virtudes en la I.E.					
31	El profesor fomenta la práctica y realización de expresiones culturales y artísticas.					
32	El profesor promueve un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula.					

Escalas de medición			
Variable de liderazgo directivo		Variable desempeño docente	
De 32 a 64:	Muy deficiente	De 32 a 64:	Muy deficiente
De 65 a 96:	Deficiente	De 65 a 96:	Deficiente
De 97 a :128	Bueno	De 97 a 128:	Bueno
De 129 a :160	Muy bueno	De 129 a 160:	Muy bueno

Muchas gracias por su colaboración.

**ANEXO 03
PRUEBAS DE VALIDEZ DE INSTRUMENTOS**

**FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO**

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: Encuesta

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado ¿Las preguntas realmente recogen los datos de las variables y los indicadores?																			X	
2. Objetividad	¿El instrumento es adecuado para el tipo de variables de estudio?																			X	
3. Actualidad	¿La presentación formal (tipo y tamaño de letra) del instrumento es apropiada?																X				
4. Organización	¿Los ítems o preguntas son suficientes para recoger datos de todos los indicadores?																			X	
5. Suficiencia	¿Los ítems o preguntas responden al problema y objetivos de la investigación?																			X	
6. Intencionalidad	¿Los ítems o preguntas tienen un sustento teórico y científico?																			X	
7. Consistencia	¿Los ítems o preguntas son comprensibles y están bien redactados?																			X	
8. Coherencia	¿La estructura ofrece un orden lógico y coherente, organizado por cada variable e indicador?																X				
9. Metodología	¿El tipo del instrumento es pertinente para recoger datos?																			X	
10. Pertinencia																					

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 84.5

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	YSABEL MORAN QUINTANILLA		DNI N°	21544253
Dirección domiciliaria:	AV. BELLAVISTA #175		Teléfono/Celular:	
Título Profesional:	CIENCIAS BIOLÓGICAS Y QUÍMICA			
Grado Académico:	MAGISTER			
Mención:	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN			


 Firma
 Lugar y fecha: YARINACOCHA - 04-10-18

FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: Encuesta

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																		X		
2. Objetividad	¿Las preguntas realmente recogen los datos de las variables y los indicadores?																		X		
3. Actualidad	¿El instrumento es adecuado para el tipo de variables de estudio?																		X		
4. Organización	¿La presentación formal (tipo y tamaño de letra) del instrumento es apropiada?																X				
5. Suficiencia	¿Los ítems o preguntas son suficientes para recoger datos de todos los indicadores?																			X	
6. Intencionalidad	¿Los ítems o preguntas responden al problema y objetivos de la investigación?																		X		
7. Consistencia	¿Los ítems o preguntas tienen un sustento teórico y científico?																		X		
8. Coherencia	¿Los ítems o preguntas son comprensibles y están bien redactados?																		X		
9. Metodología	¿La estructura ofrece un orden lógico y coherente, organizado por cada variable e indicador?																	X			
10. Pertinencia	¿El tipo del instrumento es pertinente para recoger datos?																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 84.5

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	YSABEL MORAN QUINTANILLA	DNI N°	21544253
Dirección domiciliar:	AV. BELLAVISTA #175	Teléfono/Celular:	
Título Profesional	CIENCIAS BIOLÓGICAS Y QUÍMICA		
Grado Académico:	MAGISTER		
Mención:	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN		


 Firma
 Lugar y fecha: YARINACOCHA - 04-10-18

FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: Encuesta

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																				X		
2. Objetividad	¿Las preguntas realmente recogen los datos de las variables y los indicadores?																					X	
3. Actualidad	¿El instrumento es adecuado para el tipo de variables de estudio?																					X	
4. Organización	¿La presentación formal (tipo y tamaño de letra) del instrumento es apropiada?																					X	
5. Suficiencia	¿Los ítems o preguntas son suficientes para recoger datos de todos los indicadores?																X						
6. Intencionalidad	¿Los ítems o preguntas responden al problema y objetivos de la investigación?																					X	
7. Consistencia	¿Los ítems o preguntas tienen un sustento teórico y científico?																					X	
8. Coherencia	¿Los ítems o preguntas son comprensibles y están bien redactado?																					X	
9. Metodología	¿La estructura ofrece un orden lógico y coherente, organizado por cada variable e indicador?																					X	
10. Pertinencia	¿El tipo del instrumento es pertinente para recoger datos?																					X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 86.5

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	<i>Wilder Felinto Flores Cordova</i>	DNI N°	<i>43125517</i>
Dirección domiciliaria:	<i>Jr. Arbolacion - Yarinacocha</i>	Teléfono/Celular:	<i>982088470</i>
Título Profesional	<i>Lic. Edu. O Matemática, Física e Informática</i>		
Grado Académico:	<i>Magister</i>		
Mención:	<i>Educación Matemática</i>		


 Firma
 Lugar y fecha: *03-10-18*.....

ANEXO 04

CONSTANCIA DE APLICACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL
INTERCULTURAL DE LA AMAZONIA
La Primera Universidad Intercultural del País



PERÚ

Ministerio
de Educación

**LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PRIMARIA N°64096 DEL DISTRITO DE YARINACocha,
QUE SUSCRIBE LA PRESENTE:**

CONSTANCIA

Que el Bach. **César Augusto Lozano Ramírez**, que habiendo realizado la aplicación de la Tesis Titulada: **“Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N°64096 del Distrito de Yarinacocha 2018”**, demostrando responsabilidad y eficiente en la aplicación.

Se entrega la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Pucallpa, 05 de Noviembre de 2018



Anexo N° 05

Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V.1. Liderazgo directivo	"Persona o personas que asumen la conducción de la organización en relación a las metas y objetivos" (Ministerio de Educación del Perú, 2012).	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> -El director se interesa por el aprendizaje de los alumnos. -El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la I.E. -El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes. -El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes. -El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente. - Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la I.E. -El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones. -El director promueve el trabajo en equipo. -Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E. -El director logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión. -El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente. -El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la I.E 	Escala ordinal - Nunca. - Casi nunca. - A veces - Casi siempre - siempre
		Gestión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - El director mantiene un adecuado clima institucional en el centro educativo. - El director demuestra una comunicación horizontal generalmente. - El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E. - La institución educativa tiene el PEI. - La institución educativa aplica el PEI. - El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella. - El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad. - El director es ejemplo de persona en su vida laboral y social. - El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas. - El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas. 	

		Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones. - El director es imparcial para sancionar faltas e incumplimientos del docente. - El director se actualiza y capacita permanentemente. - Se siente satisfecho por la gestión que realiza el director. - El director cuenta con el respeto y apoyo de los docentes. - El director tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo. - El director es emprendedor laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones. - El director administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la I.E - El director mantiene y promueve la mejora de los recursos materiales de la institución para una mejor labor educativa. - El director tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo. 	
V2. Desempeño docente	“Cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados” (Ministerio de Educación del Perú, 2007, p. 10).	Profesional	<ul style="list-style-type: none"> - El profesor demuestra dominio de la materia que enseña. - El profesor contribuye a hacer interesante la asignatura. - El profesor demuestra dominio del orden y disciplina en clase. - El profesor se expresa con claridad. - El profesor se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno. - El profesor evalúa de una manera justa y adecuada. - El profesor propicia que los alumnos pregunten y participen en clase. - El profesor prepara y planifica su clase evitando la improvisación. - El profesor usa variedad de estrategias para lograr un buen aprendizaje en el alumno. - El profesor hace entender fácilmente sus clases. - El profesor realiza siempre la motivación en clase. - El profesor usa materiales educativos para un mejor aprendizaje. - El profesor contribuye a la formación de valores en los alumnos. - El profesor entrega puntualmente los temas, actividades, fichas de evaluación y formas de evaluar con anticipado tiempo. - El profesor facilita que los alumnos aprendan a construir su aprendizaje. 	Escala ordinal <ul style="list-style-type: none"> - Nunca. - Casi nunca. - A veces - Casi siempre - siempre

		Personal	<ul style="list-style-type: none"> - El profesor demuestra su vocación hacia la enseñanza. - El profesor demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase. - El profesor actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos. - El profesor fomenta la práctica de los valores en la I.E. - El profesor cumple con sus horas de clase. - El profesor asiste con puntualidad al colegio y sus clases. - El profesor se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional. - El profesor tiene una buena relación y comunicación con los alumnos. - El profesor tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus alumnos. 	
		Social	<ul style="list-style-type: none"> - El profesor se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional. - El profesor promueve y busca el mejoramiento de la institución educativa. - El profesor demuestra cariño e identificación por la I.E. - El profesor tiene buen trato con los alumnos. - El profesor orienta y aconseja al alumno ante cualquier problema. - El profesor demuestra y es ejemplo de trabajo, valores y virtudes en la I.E. - El profesor fomenta la práctica y realización de expresiones culturales y artísticas. - El profesor promueve un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula. 	

ANEXO 06

BASE DE DATOS DEL INVESTIGADOR

VARIABLE 1: LIDERAZGO																																			
N°	GESTIÓN PEDAGÓGICA												GESTIÓN INSTITUCIONAL										GESTIÓN ADMINISTRATIVA									TOTAL	D1	D2	D3
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31				
1	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	91	38	27	26
2	2	3	4	3	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	79	33	25	21
3	1	2	2	2	2	2	2	5	5	5	3	3	5	2	5	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5	92	34	35	23	
4	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	54	17	14	23
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	36	12	12	12
6	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	116	36	38	42
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	154	58	50	46
8	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	107	36	35	36
9	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	1	2	2	59	19	17	23
10	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	112	36	36	40
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	142	56	43	43
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	105	37	34	34
13	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	82	30	25	27
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	105	37	34	34
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	12	10	10
16	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	58	19	16	23
17	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	116	36	38	42
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	147	58	45	44
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	103	37	34	32
20	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	83	30	26	27
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	152	58	47	47
22	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	44	17	14	13
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	141	56	42	43
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	107	39	34	34
25	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	82	30	25	27
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	105	37	34	34
27	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	42	15	16	11	
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	24	20	20
29	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	86	31	28	27
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	107	37	34	36

31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	12	10	10					
32	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	59	20	16	23				
33	4	3	3	3	3	2	2	2	3	5	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	118	38	38	42	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	147	58	45	44	
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	12	10	10	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	107	39	34	34	
37	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	82	30	25	27		
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	105	37	34	34	
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	24	20	20
40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	142	56	43	43	
41	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	112	44	34	34		
42	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	2	1	86	32	25	29	
43	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	108	38	34	36	
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	24	20	20
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	12	10	10
46	2	3	4	3	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	79	33	25	21
47	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	5	2	5	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	87	28	35	24		
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	47	12	12	23
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	12	10	10
50	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	116	36	38	42
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	114	41	36	37	
52	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	132	54	44	34		
53	3	3	5	3	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	106	41	33	32	
54	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	105	36	35	34	
55	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	129	50	41	38	
56	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	103	37	35	31	
57	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	99	36	29	34		
58	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	129	50	41	38	
59	5	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	114	36	34	44		

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIÓN PROFESIONAL															DIMENSIÓN PERSONAL								DIMENSIÓN SOCIAL								TOTAL	D1	D2	D3		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31					P32	
1	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	91	46	23	22	
2	2	3	4	3	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	79	40	23	16		
3	1	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	3	3	5	2	5	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	5	92	46	27	19			
4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	83	38	23	22	
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8		
6	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	116	48	34	34	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	151	73	40	38	
8	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	107	46	31	30		
9	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	83	38	23	22		
10	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	112	48	32	32		
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	142	71	36	35		
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	105	46	31	28	
13	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	82	38	22	22	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	105	46	31	28	
15	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	112	48	32	32
16	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	58	25	15	18	
17	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	116	48	34	34	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	147	73	38	36
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	103	46	31	26	
20	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	83	38	23	22	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	152	72	42	38	
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8		
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	141	70	36	35
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	107	48	31	28	
25	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	82	38	22	22	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	105	46	31	28	
27	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	87	42	23	22	
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	30	18	16	
29	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	86	42	22	22	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	107	46	31	30	
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8		
32	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	59	26	15	18	
33	4	3	3	3	3	2	2	2	3	5	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	118	50	34	34	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	147	73	38	36	
35	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	58	29	15	14		

36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	107	48	31	28	
37	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	82	38	22	22	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	105	46	31	28	
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	30	18	16	
40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	142	71	36	35
41	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	112	53	31	28	
42	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	2	1	86	40	22	24	
43	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	108	47	32	29	
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	30	18	16	
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8	
46	2	3	4	3	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	79	40	23	16
47	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	5	2	5	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	5	87	40	27	20	
48	2	3	4	3	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	79	40	23	16	
49	2	3	4	3	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	79	40	23	16	
50	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	116	48	34	34	
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	114	52	31	31
52	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	132	67	39	26
53	3	3	5	3	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	106	50	30	26
54	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	105	46	33	26	
55	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	129	64	33	32	
56	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	103	46	31	26	
57	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	99	43	30	26	
58	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	129	64	33	32
59	5	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	114	42	36	36
60	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	132	67	39	26
61	3	3	5	3	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	106	50	30	26	
62	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	105	46	33	26	
63	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	129	64	33	32
64	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	103	46	31	26
65	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	86	42	22	22
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	107	46	31	30
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8	
68	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	59	26	15	18	
69	4	3	3	3	3	2	2	2	3	5	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	118	50	34	34	
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	147	73	38	36

71	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8	
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	107	48	31	28					
73	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	82	38	22	22					
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	105	46	31	28					
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	30	18	16	
76	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	142	71	36	35	
77	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	112	53	31	28				
78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39	21	10	8	
79	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	58	25	15	18			
80	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	116	48	34	34	
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	147	73	38	36	
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	103	46	31	26	
83	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	83	38	23	22				
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	152	72	42	38
85	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8	
86	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	141	70	36	35	
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	107	48	31	28			
88	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	82	38	22	22				
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	105	46	31	28			
90	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8		
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	30	20	16	
92	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	86	42	22	22			
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	107	46	31	30			
94	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8	
95	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	59	26	15	18			
96	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	91	46	23	22		
97	2	3	4	3	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	79	40	23	16		
98	1	2	2	2	2	2	2	5	5	5	3	3	5	2	5	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	92	46	27	19	
99	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	62	27	18	17		
100	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	66	29	17	20		
101	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	116	48	34	34		
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	151	73	40	38	
103	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	107	46	31	30			
104	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	59	25	16	18			
105	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	112	48	32	32			

106	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	142	71	36	35	
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	105	46	31	28	
108	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	82	38	22	22	
109	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	105	46	33	26	
110	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	129	64	33	32	
111	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	103	46	31	26	
112	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	86	42	22	22
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	107	46	31	30	
114	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8
115	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	59	26	15	18			
116	4	3	3	3	3	2	2	2	3	5	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	118	50	34	34	
117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	147	73	38	36	
118	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	66	28	25	13		
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	107	48	31	28		
120	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	82	38	22	22	
121	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	105	46	31	28	
122	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	30	18	16	
123	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	142	71	36	35
124	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	112	53	31	28		
125	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39	21	10	8	
126	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	58	25	15	18		
127	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	86	42	22	22	
128	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	107	46	31	30		
129	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8	
130	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	59	26	15	18		
131	4	3	3	3	3	2	2	2	3	5	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	118	50	34	34	
132	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	147	73	38	36	
133	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8	
134	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	107	48	31	28		
135	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	82	38	22	22	
136	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	105	46	31	28	
137	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	30	18	16	
138	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	142	71	36	35	
139	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	112	53	31	28		
140	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39	21	10	8	

141	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	58	25	15	18		
142	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	116	48	34	34	
143	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	147	73	38	36		
144	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	103	46	31	26			
145	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	83	38	23	22		
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	152	72	42	38	
147	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8		
148	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	141	70	36	35
149	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	107	48	31	28	
150	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	82	38	22	22	
151	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	105	46	31	28	
152	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8		
153	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	30	18	16	
154	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	86	42	22	22		
155	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	107	46	31	30		
156	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8		
157	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	59	26	15	18		
158	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	91	46	23	22		
159	2	3	4	3	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	79	40	23	16		
160	1	2	2	2	2	2	2	5	5	5	3	3	5	2	5	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	92	46	27	19		
161	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	2	47	17	12	18		
162	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8		
163	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	116	48	34	34		
164	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	151	73	40	38	
165	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	107	46	31	30		
166	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	1	2	2	59	25	16	18		
167	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	112	48	32	32	
168	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	142	71	36	35
169	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	105	46	31	28		
170	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	82	38	22	22		
171	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	105	46	33	26		
172	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	129	64	33	32		
173	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	103	46	31	26	
174	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	86	42	22	22		
175	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	107	46	31	30		

176	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8
177	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	59	26	15	18					
178	4	3	3	3	3	2	2	2	3	5	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	118	50	34	34		
179	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	147	73	38	36		
180	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	152	72	42	38		
181	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8	
182	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	141	70	36	35		
183	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	107	48	31	28				
184	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	82	38	22	22				
185	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	105	46	31	28				
186	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	82	38	22	22				
187	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	30	18	16	
188	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	86	42	22	22				
189	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	107	46	31	30				
190	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8	
191	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	59	26	15	18				
192	4	3	3	3	3	2	2	2	3	5	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	118	50	34	34			
193	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	147	73	38	36			
194	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8	
195	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	107	48	31	28				
196	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	82	38	22	22				
197	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	105	46	31	28				
198	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	30	18	16	
199	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	142	71	36	35			
200	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	112	53	31	28				
201	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	2	1	86	40	22	24				
202	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	108	47	32	29				
203	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	30	18	16	
204	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8	
205	2	3	4	3	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	79	40	23	16	
206	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	5	2	5	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	5	87	40	27	20				
207	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	47	17	12	18			
208	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8		
209	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	152	72	42	38	
210	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8	

211	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	141	70	36	35
212	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	107	48	31	28			
213	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	82	38	22	22				
214	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	105	46	31	28				
215	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8	
216	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	30	18	16
217	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	86	42	22	22	
218	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	107	46	31	30			
219	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8	
220	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	59	26	15	18				
221	4	3	3	3	3	2	2	2	3	5	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	118	50	34	34			
222	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	147	73	38	36			
223	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8	
224	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	107	48	31	28				
225	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	82	38	22	22				
226	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	105	46	31	28				
227	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	30	18	16
228	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	142	71	36	35		
229	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	112	53	31	28				
230	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	2	1	86	40	22	24				
231	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	108	47	32	29					
232	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	30	18	16	
233	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8	
234	2	3	4	3	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	79	40	23	16	
235	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	5	2	5	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	5	87	40	27	20			
236	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	47	17	12	18		
237	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8		
238	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	116	48	34	34			
239	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	151	73	40	38		
240	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	107	46	31	30				
241	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	59	25	16	18				
242	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	112	48	32	32			
243	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	142	71	36	35			
244	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	105	46	31	28			
245	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	82	38	22	22				

246	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	105	46	31	28	
247	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39	21	10	8
248	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	58	25	15	18	
249	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	116	48	34	34	
250	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	59	26	15	18	
251	4	3	3	3	3	2	2	2	3	5	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	118	50	34	34	
252	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	147	73	38	36
253	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8
254	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	107	48	31	28
255	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	82	38	22	22	
256	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	105	46	31	28
257	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	30	18	16
258	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	142	71	36	35
259	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	112	53	31	28
260	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	2	1	86	40	22	24	
261	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	108	47	32	29
262	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	58	25	15	18	
263	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	116	48	34	34
264	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	147	73	38	36
265	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	103	46	31	26
266	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	83	38	23	22	
267	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	152	72	42	38
268	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8
269	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	141	70	36	35
270	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	107	48	31	28
271	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	82	38	22	22	
272	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	105	46	31	28
273	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8
274	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	30	18	16
275	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	86	42	22	22	
276	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	107	46	31	30
277	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8
278	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	59	26	15	18	
279	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	91	46	23	22	
280	2	3	4	3	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	79	40	23	16	

281	1	2	2	2	2	2	5	5	5	3	3	5	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	92	46	27	19				
282	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	47	17	12	18			
283	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8				
284	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	116	48	34	34	
285	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	151	73	40	38
286	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	107	46	31	30	
287	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	59	25	16	18	
288	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	112	48	32	32	
289	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	142	71	36	35
290	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	105	46	31	28	
291	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	82	38	22	22		
292	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	105	46	33	26	
293	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	58	25	15	18	
294	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	116	48	34	34	
295	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	147	73	38	36	
296	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	103	46	31	26	
297	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	83	38	23	22		
298	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	152	72	42	38	
299	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8		
300	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	141	70	36	35	
301	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	107	48	31	28	
302	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	82	38	22	22	
303	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	105	46	31	28	
304	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8		
305	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	30	18	16		
306	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	86	42	22	22		
307	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	107	46	31	30	
308	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	9	8		
309	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	59	26	15	18	
310	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	91	46	23	22		
311	2	3	4	3	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	79	40	23	16		
312	1	2	2	2	2	2	2	5	5	5	3	3	5	2	5	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	92	46	27	19	
313	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	86	40	24	22	
314	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	82	38	22	22	
315	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	116	48	34	34	
316	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	151	73	40	38
317	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	107	46	31	30	
318	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	59	25	16	18	
319	2	3	4	3	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	79	40	23	16		

ANEXO 07
FOTOS

Encuestando a estudiantes



Estudiantes marcando según el ítem sobre desempeño del docente



Docente marcando los ítems sobre el liderazgo directivo

