



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Los estilos de gestión y la participación docente en el área
de educación del establecimiento penitenciario de
Lurigancho-2012

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

AUTORA:

Br. Violeta Vicenta Arenas Oré

ASESOR:

Mg. Carlos Ponce Sánchez

SECCIÓN:

Administración de la Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

LIMA – PERÚ

2018

Página de Jurado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, siendo las 9:00:00 AM del día 9 de abril de 2014, a mérito de la R.D. N° 1009 - 2014-UCV-LIMA /EPG, de fecha 8 de abril de 2014, se dio inicio a la sustentación de la tesis titulada:

“LOS ESTILOS DE GESTIÓN Y LA PARTICIPACIÓN DOCENTE EN EL ÁREA DE EDUCACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE LURIGANCHO - 2012”

Presentado por:

- **ARENAS ORE VIOLETA VICENTA**

Ante el jurado evaluador conformado por los docentes:

- PRESIDENTE	:	Dr. Luis Núñez Lira
- SECRETARIO	:	Mgtr. Oriana Rivera Lozada
- VOCAL	:	Mgtr. Carlos Ponce Sánchez

Concluida la sustentación, los miembros del jurado dictaminan:

_____ *aprobado por mayoría*

Siendo las 10:00:00 AM se dio por concluido el presente acto, firmando los miembros del jurado evaluador.

Dr. Luis Núñez Lira
PRESIDENTE

Mgtr. Oriana Rivera Lozada
SECRETARIO

Mgtr. Carlos Ponce Sánchez
VOCAL

Campus Lima Norte

Av. Alfredo Mendiola 6232, Panamericana Norte,

Los Olivos. Tel.: 202 4342

www.ucvlima.edu.pe

Dedicatoria

A nuestro Señor creador, quien nos dio la fe, fortaleza y salud para terminar este trabajo, a mis padres alfareros de mi educación que sin ellos yo no estaría en la posición donde estoy, mi esposo e hijos que con su comprensión y ayuda en esta meta trazada que será en beneficio de ellos porque ellos tienen que ser mejores que nosotros.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, Escuela de Post Grado Sede Lima Norte, al Señor César Acuña por enaltecer la educación, a nuestros maestros en especial al Mgtr. Carlos Ponce Sánchez por su esfuerzo e ímpetu en que todos logremos nuestros objetivos a las autoridades del I.N.P.E. por la facilidad para poder realizar el trabajo de investigación.

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presenta la tesis titulada Los Estilos de Gestión y el Participación Docente en el Área de Educación del Establecimiento Penitenciario de Lurigancho- 2012, en lo dispuesto a las disposiciones de la universidad, en obtener el grado de títulos de grado de maestro, en educación.

Se realizó la investigación en diversos capítulos: Se inicia con la referencia al planteamiento y formulación de investigación, el mismo que se eligió observando Los Estilos de Gestión que demuestran los directivos y el Desempeño Docente lo cual se considera como importante desde el punto vista pedagógico. Seguido del marco teórico, a continuación del método, lugar donde se planta, las variables y dimensión a investigar. Así mismo los resultados, se describe y se formula las validaciones inferenciales, para constituir la discusión y posterior los anexos, permitiendo la comprensión de la información dispuesta en la investigación.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Presentación	v
Índice	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	15
1.2.1. Antecedentes internacionales	15
1.2.2. Antecedentes nacionales	16
1.3. Teorías relacionadas a los estilos de gestión y la participación docente	17
1.3.1. Bases teóricas de estilos de gestión	17
1.3.2. Bases teóricas de la participación docente	22
1.3.3. Dimensiones de participación docente	23
1.4. Formulación del problema	25
1.4.1. Problema general	25
1.4.2. Problemas específicos.	25
1.5. Justificación	25
1.5.1. Justificación Teórica.	25
1.5.2. Justificación práctica	25
1.5.3. Justificación metodológica	26

1.6. Hipótesis	26
1.6.1. Hipótesis general	26
1.6.2. Hipótesis específicas	26
1.7. Objetivos de la investigación	26
1.7.1. Objetivo general.	26
1.7.2. Objetivos específicos.	26
II. Método	28
2.1. Diseño de investigación	29
2.2. Variables	29
2.2.1. Definición conceptual	29
2.2.2. Definición operacional	30
2.3. Población y muestra	32
2.3.1. Población	32
2.3.2. Muestra	32
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	33
2.4.1. Técnicas e instrumento de recolección de datos	33
2.4.2. Validez de los instrumentos	34
2.4.3. Confiabilidad de los instrumentos	34
2.5. Fichas Técnicas de los Instrumentos	34
2.6. Tipos de estudio	36
2.7. Diseño de Estudio	36
2.7.1. Método de Investigación	36
2.8. Métodos de análisis de datos	37
III. Resultados	38
3.1. Descripción	39
3.2. Prueba de hipótesis	48

IV. Discusión	51
V. Conclusiones	55
VI. Recomendaciones	57
VII. Referencias	61
Anexos	66
Anexo 1. Matriz de consistencia	67
Anexo 2. Instrumentos	69
Anexo 3. Alfa de Cronbach	71
Anexo 4. Evaluación Piloto	74
Anexo 5. Certificados de validez	75

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Definición operacional de la variable: Estilos de gestión	30
Tabla 2. Definición operacional de la variable: Participación docente	31
Tabla 3. Población de docentes	32
Tabla 4. Jurado validador	34
Tabla 5. Estadístico de fiabilidad de ambas variables	34
Tabla 6. Parámetros para los estilos de gestión	35
Tabla 7. Variable estilos gestión y dimensiones	39
Tabla 8. Medidas descriptivas de la variable participación docente y sus dimensiones	39
Tabla 9. Medida de frecuencia de la variable estilos de gestión	40
Tabla 10. Medida de frecuencia de la dimensión estilo democrático	41
Tabla 11. Medida de frecuencia de la dimensión estilo dejar pasar	42
Tabla 12. Medida de frecuencia de la dimensión estilo autoritario	43
Tabla 13. Medida de frecuencia de la variable participación docente	44
Tabla 14. Medida de frecuencia de la dimensión planificación curricular	45
Tabla 15. Medida de frecuencia de la dimensión metodología	46
Tabla 16. Medida de frecuencia de la dimensión organización del ambiente de aprendizaje	47
Tabla 17. Dimensión estilo democrático y participación docente	48
Tabla 18. Dimensión dejar-hacer y participación docente	49
Tabla 19. Estilo autoritario y la participación docente	49

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Nivel de la Variable Estilo de Gestión	40
Figura 2. Dimensión Estilo Democrático	41
Figura 3. Dimensión Estilo Dejar Pasar	42
Figura 4. Dimensión Estilo Autoritario	43
Figura 5. Niveles de la Variable Participación Docente	44
Figura 6. Niveles de la Dimensión Planificación Curricular	45
Figura 7. Niveles de la Dimensión Metodología	46
Figura 8. Dimensión Organización del Ambiente Aprendizaje	47

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre los Estilos de Gestión y la Participación Docente en el área de Educación del Establecimiento Penitenciario de Lurigancho- 2012.

La aplicación de la investigación, cuantitativo, utilizando la deducción hipotética básica, en un momento determinado en el tiempo y enfrascado de la forma correlacional. Está compuesta de 108 educadores que pertenecen al área de educación, del establecimiento penitenciario, 2012. Aplicando el instrumento a 84 educadores. El instrumento se encuentra validado por juicio de expertos, quienes opinaron que era aplicable luego de algunas correcciones. La suficiencia y confiabilidad se determinó en muy alta el nivel de confianza del instrumento de la investigación.

Los resultados de la investigación demuestran que existe relación de mostrando la relación bilateral de las variables, de forma directa entre estilos gestión y participación docente en el área de Educación del Establecimiento Penitenciario de Lurigancho, 2012.

Palabras clave: Estilos, gestión, inteligencia emocional, innovación, planeamiento, desempeño, participación docente.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the Management Styles and the Teaching Participation in the Education area of the Penitentiary Establishment of Lurigancho-2012.

The application of research, quantitative, using the hypothetical basic deduction, at a specific time in time and engaged in the correlational way.

It is composed of 108 educators who belong to the education area from the penitentiary establishment, 2012. Applying the instrument to 84 educators. The instrument is validated by experts, who thought it was applicable after some corrections. Sufficiency and reliability were determined at a very high level of confidence of the research instrument.

The results of the research show that there is a relation of showing the bilateral relationship of the variables, directly between management styles and teacher participation in the area of Education of the Penitentiary Establishment of Lurigancho, 2012.

Keywords: styles, management, emotional intelligence, innovation, planning, performance, teacher participation.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Los individuos que asisten a la penitenciaría son aquellas que en su vida social tuvieron comportamientos inadecuados en la sociedad, jóvenes y adultas que delinquieron violando las normas de convivencia y las leyes del estado, los cuales son patrones elementales para el desenvolvimiento social. En este sentido, los alumnos se encuentran en un proceso de rehabilitación, reincorporación y resocialización donde los valores perdidos se recobran a través de orientaciones, trabajos grupales y participación social destacando la esencia del respeto, solidaridad y puntualidad. En este sentido esta actividad reforzará y recuperará los valores perdidos. La vida de internos transcurre en instituciones educativas, constituyen un paso voluntario y en otros casos solamente lo hacen por su beneficio penitenciario la redención de la pena por estudio en los CETPRO y CEBA para así disminuir el tiempo de permanencia en otros casos obtener conocimientos en una especialidad técnica es por ese motivo que es muy importante la calidad de los procesos educativos como de los resultados para lograr personas reinsertadas a la sociedad.

Sobre este particular, Díaz (1995), nos dice que otros países brindan cursos esquematizados para formar directores en ambos niveles (secundarios y primarios) y otros son sometidos a concursos cumpliendo con los requisitos que se les exige.

Asimismo, Esqueda (1996), nos dice que la mayor parte de los directores ascienden por la cantidad de años de servicio que tienen y los cuales son docentes con poco conocimiento en la gestión educativa y el cargo lo ejercen sin tener conocimiento alguno.

Sobre este particular, Ferreira (1990), decía que las personas que ocuparan cargos jerárquicos con poco conocimiento para manejar el sistema educativo no pueden rendir eficazmente. Es que por ese desconocimiento de las diversas teorías educativas, los directivos limitan su accionar a los trabajos administrativos, dejando de lado el respeto mutuo en la organización.

En este orden de ideas, Arévalo (1997), manifiesta que los directivos están más ocupados en la elaboración de documentos administrativos que la misma labor docente. Esto a su vez los convierte en autoridades que carecen de ideas creativas para interrelacionar a las personas a su cargo y crear un buen clima laboral.

En consecuencia y tal como lo señala García (1997, p.4) el aduce que en un centro o institución donde existe un liderazgo o falta de ello se realiza el reemplantamiento de una informal gestión aduciendo la falta de motivación y gestión. se deduce que ante un planteamiento se requiere el de formar un F.O.D.A. donde podremos de suplir los requerimientos adquiridos para poder lograr alcanzar el nivel deseado según el perfil de la persona que sea motivadora, emprendedora y humana capaz de adquirir destrezas y lograr méritos grupales.

La gran cantidad de instituciones en este lugar adolece el tema de pérdida de autoridad o en algunos casos no poseen la capacidad de liderar es por eso que existe un decaimiento y rompimiento de una buena conducción gremial y organizacional.

En las instituciones que se dedican a otorgar servicios educativos y en especial cuando son organizaciones del estado en estos lugares., el tema del liderazgo es paupérrimo ya que en otras instituciones privadas es primordial el tema de gestión, liderazgo y conducción del director ya que en organizaciones públicas no existen directores con emprendimiento y gestión.

Absolutamente los individuos que están nombrados como líderes no tienen la responsabilidad ni la mística debido a que no han sido instruidos y orientados para dicha labor.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes internacionales

Según Arriagada (2011) realizó la tesis titulada *Cárceles y concesiones: Privatización carcelaria y penalidad neoliberal*. Su objetivo fue la de introducir un análisis crítico de la política pública de privatización carcelaria con el propósito de entregar un aporte que contribuya a la prosecución del debate y a la ulterior valoración de las políticas y prácticas penales de la sociedad contemporánea. Sabemos que al determinar la privatización de los centros carcelarios se identificaran varios factores correspondiente a lo económico por que se reutilizaría la mano de obra barata y podría el estado ahorrarse en el mantenimiento de los internos de los centros penitenciarios para que ellos puedan generar sus propios ingresos y poder mantenerse solos y no tener que depender del estado.

Según Lozada (2013) realizó la tesis titulada *Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba*. La investigación tiene enfoque mixto cuantitativo cualitativo, tipo descriptivo correlacional. Muestra de 240 entre estudiantes, docentes y padres. Los instrumentos fueron: una balota de preguntas, entrevista estructurada, grupo focal y la observación. se llegó al siguiente término: Los estilos de liderazgo que se dan en las organizaciones se comparan en el clima institucional por que existe una estrecha vía o canal entre el personal y su estado emocional.

Según Cuervo (2013) realizó la tesis titulada *Menores en riesgo de predicción y los perfiles reincidentes en lo delictivo*. Conformado de 209 menores la muestra realizada para la investigación, el rango de edad es de 14.03 a 18.10 años. El instrumento utilizado es el Youth Level Service of Case Management Inventory (YLS/CMI) (Hoge y Andrews, 2006), traducido por Garrido et al. Como el inventario para jóvenes (IGI-J). Se llegó a las siguientes conclusiones: el predominio de la recurrencia juvenil viene de varios tipos de causas tanto como lo económico y los hogares disfuncionales ya que se encontró según encuesta de que esos dos tipos nombrados son las causas fundamentales de la incidencia de que vuelvan a delinquir y que pasan de centro de reclusiones en su niñez y en su adultez son propensos a delinquir y pasar su vida en penales de máxima seguridad. (San Juan y Ocáriz, 2009).

1.2.2. Antecedentes nacionales

Según Cori (2011) realizó la tesis titulada *El proceso de concesión de los establecimientos penitenciarios agendados en Perú*. Concluyéndose que se produjo violencias entre los 7 años, motivo de reyerta en los diferentes penales, por lo que los reos reclamaban mejoras, ante la situación penitenciaria que sucedía en las cárceles. En donde se han producido que los funcionarios sean removidos de su puesto de trabajo, estos hechos de violencia a ocasionado que se disponga en los penales decreto de emergencia en donde son asignados.

Según Gamarra (2011) realizó la tesis titulada *Estilos de gestión de los directivos y su relación con la calidad de la conducción de las instituciones educativas de ex variante técnica de la UGEL N° 03 de Lima*. El método de investigación es básica; El diseños no experimental y transversal, así como un

esquema descriptivo correlacional. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario, siendo el nivel de confiabilidad de ,983. La conformación de la muestra está asignada a 36 educadores, más la participación de 283 estudiantes. Concluyéndose que se realiza la aceptación de las hipótesis de la presente investigación, teniendo como resultado un nivel muy alto de correlación en la UGEL 03, en sus variables y dimensiones de las hipótesis planteadas en la investigación.

Según Yabar (2014) realizó la tesis titulada *Gestión educativa y su relación en la practica de los educadores perteneciente a la I.E.P. Santa Isabel de Hungría en Lima*. El estudio corresponde al tipo descriptivo relacional no causal, Integrado por 40 educadores perteneciente a los diferentes niveles en el sector educación. Los instrumentos utilizados fueron: un cuestionario de gestión educativa y un cuestionario para la práctica docente, ambos fueron validados mediante juicio de expertos y para probar su confiabilidad se sometidos al estadístico Alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron: 936 y 922 respectivamente. Concluyendose los diversos centros educativos debido a que a la falta de docentes en dichos centros el director realiza las gestiones correspondientes debido a que a la falta de docentes el director proporciona el personal adecuado a través de prácticas pre profesionales de los profesores así cubrirá la falta de profesionales en las aulas.

1.3. Teorías relacionadas a los estilos de gestión y la participación docente

1.3.1. Bases teóricas de estilos de gestión

Definición de gestión

Alcalde (2000), Comúnmente se define como estilo de gestión o liderazgo, al modo como un directivo se presenta, dirige una institución, resuelve conflictos toma decisiones, se relaciona con los demás actores, etc. El estilo que se les atribuya, dependerá de cuan sensible sea la diferencia entre uno y otro directivo.

Álvarez (1996), los estilos de gestión no pueden hoy plantearse desde una perspectiva únicamente personalista, para ser más exactos, el estilo de dirección no es un concepto univoco, es muy complejo y hay que entenderlo y estudiarlo según el contexto en el que se desarrolle. Entonces podemos decir, sin temor a equivocarnos que, existen tantos estilos de dirección como modelos organizativos

y modos de acceso a la dirección como modelos organizativos y modos de acceso a la dirección.

Blumer (citado en Ball, 1989), tiene una definición sobre estilo, con la que estamos particularmente de acuerdo, “un estilo es una forma de realización social, un modo particular individual, pero al mismo tiempo es esencialmente una forma de acción conjunta” (p. 84).

Lozada, L. (2013), estilo de gestión son las características extrínsecas y paulatinamente que se da en todo proceso de liderar un cargo en todo los ámbitos y sus repercusiones que se dan en bases a estos ya que la gestión es definitivamente como tú puedes liderar y enrumbar una organización utilizando estrategias para resolver los problemas institucionales.

La mayor parte de las investigaciones sobre estilos de gestión en las cuales repercuten en el liderazgo y el mando directivo resalta las alternativas de tratar de inventar métodos, estrategias razonables enfocando las alternativas vinculadas en entre estilos de gestión y un buen dominio de liderazgo que se repercutirá en el enfoque del equilibrio de las respectivas áreas que serán guiadas. (Güelet, 2006)

Otro enfoque muy importante es la de empatía ya que es un arma fundamental que desenfocará y repercutirá en el desempeño de las personas que estarán en el mando y en las que deberán de obedecer.

Alcaide, L. (2002), teniendo en cuenta las formalizaciones de las direcciones de diversos lineamientos enfocados en el buen liderazgo y desempeño laboral o educativo dando en enfoque en cualquier ámbito requerido lo fundamental es tener un equilibrio en respecto a la forma manera de cómo poder individualizar los mandos y el delegar funciones, se debe de dar el tratamiento diferente a cada empleado o educando más aun cuando sea representante de un lineamiento casi militarizado que es en este caso hablando del sistema penitenciario que está a su cargo. (p. 41)

Donde tendrán que formular estrategias correctivas ligadas al índice de mística y empatía tanto directivo como docente según sea el caso tratando de no salir de los lineamientos y parámetros establecidos según reglamento ejercido por la misma institución.

Estilos de gestión aplicados en los niveles educativos

Contreras, B. (2005), La gestión relacionada con los procesos educativos se asocia a la eficacia de la escuela con la aplicación de programas de reforma empresarial esos, mejoramientos, perfeccionamiento, estilos de liderazgo y su influencia en la organización y resultados educativos.

Estudios sobre estilos de gestión aplicados a los centros educativos, muestran que la forma que adopta el liderazgo posee amplias repercusiones. La definición de liderazgo en el área de instrucción, se caracteriza porque permite el desarrollo, con la finalidad de cubrir los objetivos trazados en los ambientes laborales, como apoyo del aprendizaje y desarrollo productivo en el ámbito de la educación. Contreras, B. (2005)

Objetivos de la gestión

Son objetivos de la gestión educativa contribuir a (Ley General de Educación N° 28044, art. 64):

Fortalecimiento de las instituciones educativas respaldadas por otros ministerios como en este caso la de salvaguardar la educación y el bienestar del educando y respaldado por la gestión. .(Ley General de Educación N° 28044, art. 64):

Fortalecer la capacidad de decisión de las Instituciones Educativas para que actúen con autonomía pedagógica y administrativa. Sin salir de los parámetros correspondientes donde se implantarán y seguirán los valores y para desarrollar los valores, e implementarlos bajo los principios solidarios, recurrentes y complementarios. (Ley General de Educación N° 28044, art. 64):

Atiende la decisión y coherencia, en cuantos lo que se disponga en función de sus subordinados en la decisión de la pedagogía. (Ley General de Educación N° 28044, art. 64):

Se tiene que enfocar en lograr alcanzar la excelencia, a través del manejo innovador y eficiente de instituciones educativas. (Ley General de Educación N° 28044, art. 64):

Se debe realizar las articulaciones en busca del desarrollo del país, mediante políticas de estado en favor de la educación. .(Ley General de Educación N° 28044, art. 64):

Fomentar la participación de los ciudadanos de una manera activa. (Ley General de Educación N° 28044, art. 64):

Articular las instituciones educativas para que desarrollen relaciones de cooperación y solidaridad. .(Ley General de Educación N° 28044, art. 64):

Desarrollar ambientes solidarios que permitan mejorar el fortalecimiento ético para poder acceder a los datos administrativos de una forma clara y transparente, permitiendo el libre acceso. .(Ley General de Educación N° 28044, art. 64):

Sancionar de manera transparente, a través de sanciones, ejecutadas en los mandos menores como mayores ya que deben de realizar trabajos transparentes evidenciando cada acto y procedimiento sustentatorios que se otorga a cada representante directivo para un mayor control y manteniendo las reglas de convivencia establecidas en las instituciones respaldadas por el líder y guía designado por la institución para no quebrantar las bases establecidas en toda institución con respecto a las gestiones direccionadas .(Ley General de Educación N° 28044, art. 64):

Dimensiones de estilo de gestión

Los estilos que tomaremos en nuestro estudio están basados en una tipología clásica, que detallaremos a continuación:

Primera dimensión: Estilo democrático

Ball (1989), quien afirma que el director con estilo de gestión, es el jefe ejecutivo de la escuela, que generalmente trabaja con el apoyo de un equipo administrativo compuesto por el Sub director y los profesores más antiguos. Este equipo también actúa como mediador entre el director y los demás actores educativos de la institución.

Comparte las funciones con los miembros estimulando la participación en la determinación de las metas y en el planeamiento, conduce a una mayor motivación

para el cumplimiento de las decisiones, al no ser impuestas; mayor satisfacción al trabajo, los miembros participan en la toma de decisiones, los acuerdos son de obligatorio cumplimiento, posibilita mayor aporte de ideas e innovaciones por parte de los trabajadores y no exige nada más que por los resultados (Sayas y Cabrera, 2006, p. 96).

Koontz y Weihrich (como se citó en Rodríguez, 2012) indica que una de las características del liderazgo democrático es “consulta a sus subordinados respecto de acciones y decisiones probables y propicia su participación” (p. 112).

Respecto a la dimensión estilo democrático:

Se estimula a los participantes a que participen, la función de líder es fomentar este impulso, para conducirlos a que tomen estas decisiones, contemplando la obligación de los acuerdos, aportes que sirven de innovación al trabajador, exigiendo en poder obtener resultados eficientes. (Sayas y Cabrera, 2006, p. 96)

Segunda dimensión: Estilo autoritario

Ball (1989), el director que representa el estilo autoritario, busca imponerse, no, reconoce ideas e intereses rivales, porque simplemente se impone en la elaboración de ideas alternativas, fuera de las que él, como autoridad, define como legítimos. Esta definición, dentro del enfoque contextual, ubica al modelo autoritario como un liderazgo crítico.

King (citado en Ball, 1987), señala que esta presentación de los estilos de dirección “centran la atención organizativa casi exclusivamente en el líder” aunque reconoce que los estilos de dirección también, dependiendo de las informalidades y expectativas particulares de los demás actores.

Respecto a la dimensión que trata sobre el estilo autoritarismo

Evitan cualquier discusión, lo realizan las labores ellos mismos, imponiendo sus ideas y las diversas decisiones a través de sus alternativas. Fomenta los objetivos que son impulsados en beneficio de la institución, sin tener una autoridad que les sirva de impulso, incrementando los esfuerzos a los educadores o funcionarios, para que lo puedan poner en ejecución las diversas tareas asignadas. (Alcaide, 2002, p. 16).

Tercera dimensión: Estilo Dejar- Hacer

Quienes lo desempeñan tienen como fundamental evitar involucrarse. Les gusta la participación, La discusión, pero tratan de mantener posiciones distintas sin otorgar mucha importancia a las propuestas alternativas. Su objetivo fundamental es delegar para mantener la institución y sus objetivos dentro de márgenes propuestas por la autoridad (Cuadrado, 2009, p. 3).

Respecto a la dimensión que trata sobre el estilo dejar-hacer

En aquellos individuos que no participan o no se involucran, prevalece en tener ideas diferentes, manteniendo una posición distinta, por el nivel de la propuesta adquirida en beneficio de la institución. Se fundamenta en otorgar a la institución, la delegación de los objetivos trazados para mantener la institución con propuestas de liderazgo, respetando la mantención de márgenes, para poner en práctica la capacidad y competencias , utilizando las prácticas en la disposición del periodo de la forma normal mediante una apariencia aceptable en el recinto. así mismo, solo hace comentarios de vez en cuando pero no aclara ni censura (Cuadrado, 2009, p. 3)

1.3.2. Bases teóricas de la participación docente

María Inés Abril de Vollmer (1998), la Participación docente es la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos dentro de la formación profesional. Hace referencia no solo al tipo de actividad económica que realiza, si no al tipo de servicio en relación al desarrollo de la sociedad del género humano, sino también a su calificación y calidad profesional.

Es la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos dentro de la formación profesional. Hace referencia no solo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio en relación al desarrollo de la sociedad del género humano, sino también a su calificación y calidad profesional (Alvarado, 1998, citado por García, 2008, p. 72)

Definición de participación docente

La ley general de educación N° de ley 24029 deberes y derechos del profesorado Art. (2003, Artículo 53) el educador tiene la función de impartir conocimiento,

fundamental el proceso de la educación en los educandos, con mística al desarrollo del aprendizaje enseñanza al educando.

Planificar, desarrollar y evaluar habilidades cognitivas respecto a la enseñanza aprendizaje que respalda al educando que tendrá repercusión al respecto sobre el entendimiento tanto físico y psicológico donde el profesor tomar las medidas necesarias sobre el manejo de estrategias y habilidades prescritas en su desempeño en la cual logrará futuros logros y estrategias argumentadas en su focalización y dominio pedagógico. (La ley General de Educación N° de ley 24029 Art. 2003, Artículo 53)

En su análisis, Pérez (2011, citado por García, 2011, p. 8), acceder a la educación, refleja la oportunidad que tiene el ser humano en alcanzar un aprendizaje, que se va adquiriendo en el tiempo, asimilando aprendizaje, que implica mejorar la conducta y concientiza en tener un nivel cultural, para relacionarse con las generaciones posteriores, valorando los diversos cambios, en el aspecto social y emocional, según su grado intelectual al que pueda alcanzar.

Los niños, como diría el autor, están en la búsqueda de realizar un cambio en la estructura educativa, mediante el pensamiento y las diferentes formas en que se expresan, por la madurez de los años, convivencia e integración social. La formalidad en el ámbito de la educación se da en los hechos voluntarios de la forma intencionada, por su formalidad, ha quedado demostrado la conservación en que la sociedad transmite la colectividad a las generaciones posteriores. Pérez (2011, citado por García, 2011, p. 8)

1.3.3. Dimensiones de participación docente

Para Sánchez (1979, citado en Guardia, 2002, p. 48) la participación es el poder real de tomar parte activa en la elaboración y desarrollo del proceso educativo tanto a nivel microsocial como macrosocial, de todos los que intervienen en el proceso educativo, esto es, alumnado, padres, personal docente, poderes organizadores y de dirección y, eventualmente, grupos de interés en la enseñanza.

Para Pozón (1982, citado en Guardia, 2002, p, 48) señala que la incorporación a las instancias de decisión y gestión de las actividades educativas, de todos los grupos o estamentos sociales directa o individualmente afectados por

el fenómeno educativo, lo que supone el poder real de tomar parte activa en la elaboración y desarrollo del proceso educativo”. Considera que el término participación va ligado al concepto de democratización y, por tanto, el desarrollo de sistemas de participación educativa activa está asociado a la propia naturaleza democrática que mantiene el Estado.

En su análisis, Pérez (2011, citado por García, 2011, p. 8), entiende la Educación como la oportunidad que se ofrece a los individuos para que cuestionen su proceso de socialización y los aprendizajes adquiridos en el mismo. Al educarse, una persona asimila y aprende conocimientos. La educación también implica una concienciación cultural y conductual, donde las nuevas generaciones adquieren los modos de ser de generaciones anteriores. El proceso educativo se materializa en una serie de habilidades y valores, que producen cambios intelectuales, motrices, emocionales y sociales en el individuo. De acuerdo al grado de concienciación alcanzado, estos valores pueden durar toda la vida o solo un cierto periodo de tiempo.

Primera dimensión: Planificación curricular

García, J. (2008), conjunto de objetivos preliminares que se realizaran los temas tratados en función a programaciones existentes o innovadores según la curricula otorgada por el ministerio de Educación.

Segunda dimensión: Organización de ambiente y aprendizaje

Pardo, C. (2011), el objetivo de esta organización es pretender las disposiciones futuras que podrán mejorar las clases en lo teórico-práctico acerca del día a día que se refleja en las aulas ya que tienen que presentar los aspectos más relevantes que tienen influencia en un desarrollo favorable de los alumnos Según el nivel y el coeficiente ya que debería tener una intervención educativa óptima.

Tercera dimensión: Metodología

Sánchez y Reyes (1998), se define como un grupo de mecanismo o procedimientos racionales empleados para el logro de un objetivo o serie de objetivos que dirige una investigación científica. Este término se encuentra vinculado directamente con la ciencia sin embargo la metodología puede presentarse en otras áreas como la educativa en done se encuentra la metodología.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿De qué manera estilos gestión se relacionan con la participación docente en el área de educación del establecimiento penitenciario de Lurigancho-2012?

1.4.2. Problemas específicos.

¿De qué manera estilo democrático se relaciona participación docente en área de educación del establecimiento penitenciario de Lurigancho-2012?

¿De qué manera estilo dejar-hacer se relaciona participación docente en área de educación establecimiento penitenciario de Lurigancho-2012?

¿De qué manera el estilo autoritario se relaciona participación docente en el área de educación establecimiento penitenciario de Lurigancho-2012?

1.5. Justificación

1.5.1. Justificación Teórica.

Los estilos de gestión se debería de dar según las convocatorias que se debe de realizar en las instituciones para poder valorarse más en la capacidad del postulante y en sus experiencias, por la cual pueda asumir un cargo sea del estilo de gestión adecuado para su mejor manejo institucional de las instituciones a su cargo y el nivel a alcanzarse sea óptimo para ambos, donde prevalezca el sentido común y no dejarse llevar tanto por normas ni leyes sino por criterio pero siguiendo la ruta normal y no saliéndose del contexto para que exista una buena gestión y participación de los ejecutores.

1.5.2. Justificación práctica

En la actualidad, y como consecuencia de los trabajos de la teoría crítica con respecto a la relación que debe de existir entre el personal directivo y el personal docente podemos decir que el inicio de nuestra investigación se basa en las dificultades que se hallan en cada institución educativa de los establecimientos Penitenciarios de Lurigancho que hay recarga de funciones del personal directivo y docente el cual no solamente se encarga de la documentación del ministerio de Educación sino además las del Instituto nacional Penitenciario y de actividades internas y externas.

1.5.3. Justificación metodológica

En la actualidad, y como consecuencia de los trabajos de la teoría crítica con respecto a la relación que debe de existir entre el personal directivo y el personal docente podemos decir que el inicio de nuestra investigación se basa en las dificultades que se hallan en cada institución educativa de los establecimientos Penitenciarios de Lurigancho que hay recarga de funciones del personal directivo y docente el cual no solamente se encarga de la documentación del ministerio de Educación sino además las del Instituto nacional Penitenciario y de actividades internas y externas.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Estilos gestión se relaciona participación docente en área de educación del establecimiento penitenciario de Lurigancho-2012.

1.6.2. Hipótesis específicas

Estilo gestión democrática se relaciona participación docente el área educación del penal Lurigancho – 2012.

El estilo gestión dejar hacer – dejar pasar se relaciona significativamente con la participación docente en el área de educación del penal de Lurigancho – 2012.

El estilo gestión autoritario relaciona participación docente el área educación del penal de Lurigancho – 2012.

1.7. Objetivos de la investigación

1.7.1. Objetivo general.

Determinar la relación los estilos gestión y la participación en establecimiento penitenciario de Lurigancho – 2012.

1.7.2. Objetivos específicos.

Establecer la relación entre el estilo burocrático y la participación docente en el establecimiento penitenciario de Lurigancho – 2012.

Establecer la relación entre el estilo de dejar – hacer y la participación docente en el establecimiento penitenciario de Lurigancho – 2012.

Establecer la relación de qué manera el estilo autoritario y la participación docente en el establecimiento penitenciario de Lurigancho – 2012.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2011) Diseño no experimental, transeccional, descriptivo-correlacional. Los repertorios básicos en Estilos de gestión y Desempeño docente en el área de educación en el establecimiento penal de Lurigancho-2012.

Gráficamente se denota:

Dónde:

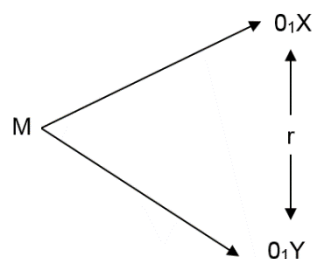
M : Muestra de estudio

X : Estilos de Gestión

Y : Participación Docente

O_1 : Puntuaciones de la variable

r : Correlación



2.2. Variables

Primera variable: Estilos de Gestión

Segunda variable: Participación Docente

2.2.1. Definición conceptual

Primera variable: Estilos de gestión

Lewin, Lippitt, y Ralph (1938) indicaron que la variable presenta estilos de autocrítica de la forma básica, surge por la decisión que toman cada individuo, por los estudios realizados de forma general, en donde el líder es aquel que brinda democráticamente la participación de los individuos en la función de tomar la decisión de manera grupal, enfocado su participación. (Chiavenato, 2006, p. 107).

Segunda variable: Participación docente

Según Alvarado (1998, citado por García, 2008, p. 72), los profesionales, son formados por el conocimiento impartido por los educadores, en su formación. Hace referencia no solo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio en relación al desarrollo de la sociedad del género humano, sino también a su calificación y calidad profesional.

2.2.2. Definición operacional

Tabla 1.

Definición operacional de la variable: Estilos de gestión

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Estilo democrático	Dirección Consultativa.	1. Establece los objetivos de aprendizaje y la metodología. 2. Su desarrollo profesional está relacionado con su desarrollo personal.	Likert 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	Alto
	Dirección Participativa.	3. En la dirección existe un Alto nivel de colaboración e interés por apoyar el trabajo del personal. 4. Recibe la colaboración siempre de parte de los profesores y los trabajadores.		
Estilo dejar pasar.	Dirección coercitiva.	5. Incentivan a las personas que trabajan con el a que sean creativa e innovadoras.		Bajo
	Dirección Participativa.	6. Comparte la dirección de sus proyectos con otros miembros de la Institución		
Estilo autoritario	Supervisión.	7. El director aporta en las planificaciones curriculares. 8. Se preocupa de informar a los profesores sobre reglamentaciones que estipulan el ministerio de educación.		
	Relaciones humanas.	9. Realiza gestiones en beneficio de la institución. 10. Participa en la elaboración del P.E.I. 11. Comparte los proyectos innovadores de la institución con otras instituciones. 12. Se preocupa en obtener los objetivos trazados. 13. Delega trabajos a otros cuando es responsabilidad de él.		
		14. No respeta las horas de trabajo, interfiere el desarrollo de la clase. 15. Existe diálogo y entendimiento cuando los profesores no asisten a laborar. 16. El director mantiene un clima institucional de enfrentamiento en el colegio. 17. Planifica las cosas de acuerdo a su criterio personal, no consulta con nadie. 18. Genera recursos económicos para la institución sin consultar con la comunidad educativa. 19. El director saluda al ingresar al aula o espera a que lo saluden. 20. Constantemente busca que el docente este ocupado. 21. Solamente tiene consideración con sus allegados y no con todos.		

Tabla 2.

Definición operacional de la variable: Participación docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Participación Docente	Aplica y Relaciona la planificación curricular.	22. Realiza la reorganización de la planificación curricular.	Nunca Rara vez Algunas Veces Casi Siempre Siempre	Alto Medio Bajo
		23. Establece los objetivos de aprendizaje y la metodología.		
	Coherencia	24. Toma en cuenta sus indicadores al momento de la planificación curricular.		
		25. Cumple con la elaboración su programación.		
		26. Realiza con coherencia su sucesión de clases.		
	Facilitador	27. Cumple con el dictado de clases según sus unidades.		
		28. Mantiene un Dialogo fluido con los alumnos.		
	Enseñanza	29-Tiene capacidad para adecuar las estrategias a las características de los alumnos.		
		30. Redacta pruebas de evaluación que fomenta la reflexión crítica y la asimilación de los contenidos.		
		31.Incentiva a los alumnos el deseo de aprender a aprender		
Organiza	32. Procuero la coherencia entre las pruebas de evaluación y el trabajo realizado durante el curso.			
	33. Se actualiza en forma permanente en estrategia y metodologías de enseñanza-aprendizaje.			
	34. Utiliza y recomienda bibliografía adecuada.			
Proyección	35. El profesor organiza el aula para el buen desarrollo de su aprendizaje.			
	36. El profesor cumple con las horas según su horario.			
	37. Diseña actividades debates y prácticas.			
	38. El aula de clase consta con las TICS para realizar la enseñanza aprendizaje.			
		39. Diseña con claridad lo que se debe hacer en cada ejercicio y los criterios de valoración que se emplean.		
		40. Domino el contenido y utiliza los materiales didácticos propios de la asignatura.		

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población estará conformada por 108 docentes del área de educación del establecimiento penal de Lurigancho - 2012

Tabla 3.

Población de docentes

Personal	Cantidad
Director	1
Sub-Director	8
Personal Docente	99
Total	108

Fuente: área de Educación del EP Lurigancho

2.3.2. Muestra

Marco muestral

Muestra probabilística. La muestra de estudio corresponde a las denominadas muestras probabilísticas estratificadas, debido a que este tipo de muestreo es empleado cuando se considera que una población posee subgrupos o estratos que pueden presentar diferencias en las características que son sometidos a estudio (Sánchez y Reyes, 1998, p. 114), en la medida que se consideran como estratos a los docentes del área de educación del E.P de Lurigancho.

Se estableció el tamaño de la muestra y el tipo de muestreo que se utilizará para seleccionar la muestra de los docentes.

Tamaño de la muestra

El muestreo estratificado consiste en la división previa de la población de estudio en grupos o clases que se suponen homogéneos con respecto a alguna característica de las que se van a estudiar. A cada uno de estos estratos se le asignaría una cuota que determinaría el número de miembros del mismo que compondrán la muestra. Dentro de cada estrato se suele usar la técnica de muestreo sistemático, una de las técnicas de selección más usadas en la práctica.

Según la cantidad de elementos de la muestra que se han de elegir de cada uno de los estratos, existen dos técnicas de muestreo estratificado:

Asignación proporcional: el tamaño de la muestra dentro de cada estrato es proporcional al tamaño del estrato dentro de la población.

Asignación óptima: la muestra recogerá más individuos de aquellos estratos que tengan más variabilidad. Para ello es necesario un conocimiento previo de la población.

Se determinó el tamaño de la muestra utilizando la siguiente fórmula que tiene en cuenta el tamaño de la población, el nivel de confianza expresado en un coeficiente de confianza redondeado y el margen de error.

$$\frac{Z^2pqN}{e^2 (N-1)+Z^2pq}$$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(108)}{(0.05)^2(108-1)+ (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.25)(333)}{(0.0025)(332)+ (3.8416)(0.25)}$$

$$n = \frac{319}{0.83+0.9604}$$

$$n = 84$$

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

2.4.1. Técnicas e instrumento de recolección de datos

La realidad de métodos y técnicas especiales o particulares que se aplican en cada etapa de la investigación científica. Pueden ser también un conjunto de normas que regulan el proceso de investigación, en cada etapa, desde el principio hasta el fin, desde el descubrimiento del problema hasta la verificación e incorporación de las

variables, dentro de las teorías vigentes, son parte del método científico (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2011, p, 96).

2.4.2. Validez de los instrumentos

Tabla 4.

Jurado validador

Validador	Grado	Opinión
Garay Peña Luis	Magister	Aplicable
Ochoa Tataje Freddy Antonio	Magister	Aplicable
Seminario León Huamán Quispe	Doctor	Aplicable

2.4.3. Confiabilidad de los instrumentos

Se utilizo el Alfa de Cronbach, para medir el nivel de confianza de ambas variables, asignadas en la investigación en el establecimiento penitenciario.

3.- Descripción de la evaluación piloto.

Se halló según las recomendaciones por expertos, se tomó a 20 personas que están dentro de la población pero no están incluidos en la muestra o los no encuestados, para poder realizar una muestra piloto del grado de confiabilidad de ,938 estimacion que acerca a la unidad en la cual nos indica que es altamente confiable.

Tabla 5.

Estadístico de fiabilidad de ambas variables

VARIABLES	Alfa de Cronbach	N° de Elementos
Los estilos de gestión	0,938	21
Participación Docente	0,939	19

Fuente: Base de datos

2.5. Fichas Técnicas de los Instrumentos

Ficha técnica del instrumento: Estilos de gestión

Nombre: Encuesta de aplicación para indagar la opinión acerca del tipo de estilo de gestión.

Objetivos

La encuesta tiene como finalidad poder recabar la opinión de los docentes y administrativos sobre el tipo de estilo de gestión

Autor: Encuesta original de Arenas Ore, Violeta Vicenta.

Administración: Individual.

Duración: 30 minutos.

Sujetos de aplicación: Docentes y administrativos

Técnica

Observación

Fichaje

Puntuación y escala de calificación como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 6.

Parámetros para los estilos de gestión

Dimensiones	Ítems	Nº Preg.	Rango Mínimo	Rango Max	Baremo	Nº Encuestados
Estilo Democrático	1, 2, 3, 4,5,6	6	6	30	[28-30]	6
Estilo Dejar - Hacer	7,8,9,10, 11,12,13	7	7	35	[26-35]	54
Estilo Autoritario	14, 15, 16,17 18,19,20,21	8	8	40	[36-40]	24

Fuente: Elaboración propia

Ficha técnica del instrumento - participación docente

Nombre: Encuesta de aplicación para indagar la opinión acerca de la participación docente.

Objetivos

La encuesta tiene como finalidad poder recabar la opinión de los docentes y administrativos sobre el tipo de estilo de gestión

Autor: Encuesta original de: Arenas Ore, Violeta Vicenta.

Administración: Individual.

Duración: 30 minutos.

Sujetos de aplicación: Docentes y administrativos

Técnica

Observación

Fichaje

2.6. Tipos de estudio

Porque permite enfocar la investigación en diferentes campos del conocimiento, con el propósito de poder mantener la realidad y orientar el enriquecimiento en describir y formular nuevas leyes orientadas con la realidad.

La investigación se enfoca en poder incrementar el nivel de conocimiento, utilizando el esfuerzo ante cualquier problema o inconveniente que se suscite, generalizando el desarrollo de modelos que tienen una base científica, para ejecutar la ley y sus respectivos principios legales. (Sánchez y Reyes, 1998, p. 13).

2.7. Diseño de Estudio

2.7.1. Método de Investigación

Según Ruiz (2008) indicó:

La aplicación de la ciencia para entablar la metodología a permitido agrupar las ideas que son importantes y necesarias, en constituir la realidad y el conocimiento adecuado, que permitirá elaborar pensamientos con un fondo muy importante en la sociedad. (p. 3)

El método específico que se empleó en la presente investigación fue el hipotético deductivo.

Se utilizo en la investigación; hipotético-deductivo consiste en saber cómo la verdad o falsedad del enunciado básico dice acerca de la verdad o la falsedad de la hipótesis que ponemos a prueba. Por supuesto, el proceso puede ser mucho más largo, e incluir hipótesis intermedias. (Behar, 2008, p. 40)

El mismo autor explica que su propuesta metodológica implica someter a examen las hipótesis de la manera más exigente posible, que no es la de buscar aquellos casos en los que se cumple. Por lo contrario, ponerlas a prueba consiste en buscar sus contraejemplos con toda decisión y ver que no se cumplen, para seguir sosteniéndolas. La ética que el método hipotético-deductivo exige del científico es que proponga los más exigentes contraejemplos, y compruebe que no se cumplen. Afirmó la hipótesis significa, fundamentalmente, refutar los contraejemplos. (Behar, 2008, p. 41)

El método hipotético-deductivo o de contrastación de hipótesis no plantea, en principio, problema alguno, puesto que su validez depende de los resultados de la propia contrastación.

Este método hipotético deductivo permitió probar la verdad o falsedad de las hipótesis, que no se pueden demostrar directamente, debido a su carácter de enunciado general.

2.8. Métodos de análisis de datos

Se utilizo el SPSS, para el proceso de datos: Prueba de Kolmogorov-Smirnov determino que la investigación no procede de una distribución normal y no es paramétrica. Para la validación de hipótesis se utilizó la prueba de Rho Sperman.

III. Resultados

3.1. Descripción

Estilos de Gestión y Participación Docente en el Establecimiento Penitenciario de Lurigancho- 2012.

Tabla 7.

Variable estilos gestión y dimensiones

Medida	Media	DE
Estilos de gestión	1,80	0,49
Estilo democrático	1,80	0,55
Estilo dejar pasar	1,73	0,50
Estilo autoritario	1,81	0,53

Nota: N=84

Se apreció la variable y sus promedios, demostrando el estilo democrático, estilo dejar pasar y estilo autoritario.

Se demuestra la desviación de la información, teniendo que la dimensión estilo democrático que llega a 0,55; destaca también que el menor promedio se encuentra en la dimensión del estilo dejar pasar que llega a un 0,50 con poca dispersión de datos.

Tabla 8.

Medidas descriptivas de la variable participación docente y sus dimensiones

Medida	Media	DE
Participación docente	1,76	,481
Planificación curricular	1,85	,889
Facilitador de enseñanza	2,23	,439
Proyección social	2,08	,494

Nota: N=84

Los promedios están valorados en la variable Participación docente en la conformación de dimensiones a continuación: planificación curricular, facilitador de la enseñanza y proyección social. Teniendo un alto porcentaje la planificación curricular que llega a ,889; destaca también que el menor promedio se encuentra en la dimensión de facilitador de la enseñanza que llega a un ,439 con poca dispersión de datos.

Tabla 9.

Medida de frecuencia de la variable estilos de gestión

<i>Estilo de gestión</i>	<i>Frecuencia (f)</i>	<i>Porcentaje (%)</i>
Bajo	20	23,8
Medio	61	72,6
Alto	3	3,6
Total	84	100,0

Nota: N=84

En la tabla 11, se observa que 20 docentes encuestados (23,8%) consideran el estilo de gestión se encuentra en un nivel bajo, mientras que 61 docentes (72,6%) consideran que se encuentra en un nivel medio y finalmente 3 docentes (3,6%) consideran que el estilo de gestión desarrollado en la Institución se encuentra en un nivel alto.

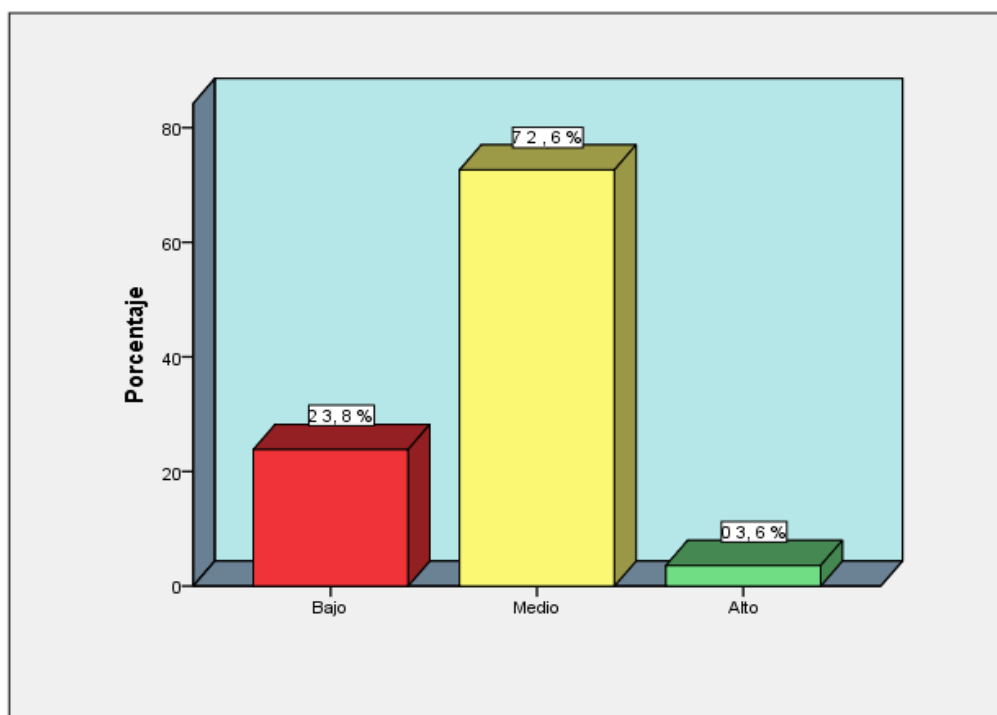


Figura 1. Nivel de la Variable Estilo de Gestión

La figura 1 nos muestra que predomina un nivel medio en cuanto a la dimensión de Estilo de gestión, a diferencia del nivel bajo que se encuentra en menor proporción, mientras que existen un pequeño porcentaje de docentes que consideran en un nivel alto los estilos de gestión.

Tabla 10.

Medida de frecuencia de la dimensión estilo democrático

Estilo democrático	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	23	27,4
Medio	55	65,5
Alto	6	7,1
Total	84	100,0

Nota: N=84

En la tabla 12, se observa que 23 docentes encuestados (27,4%) consideran el estilo de gestión democrático se encuentra en un nivel bajo, mientras que 55 docentes (65,5%) consideran que se encuentra en un nivel medio y finalmente 6 docentes (7,1%) consideran que el estilo de gestión democrático desarrollado en la Institución en obtener un alto nivel.

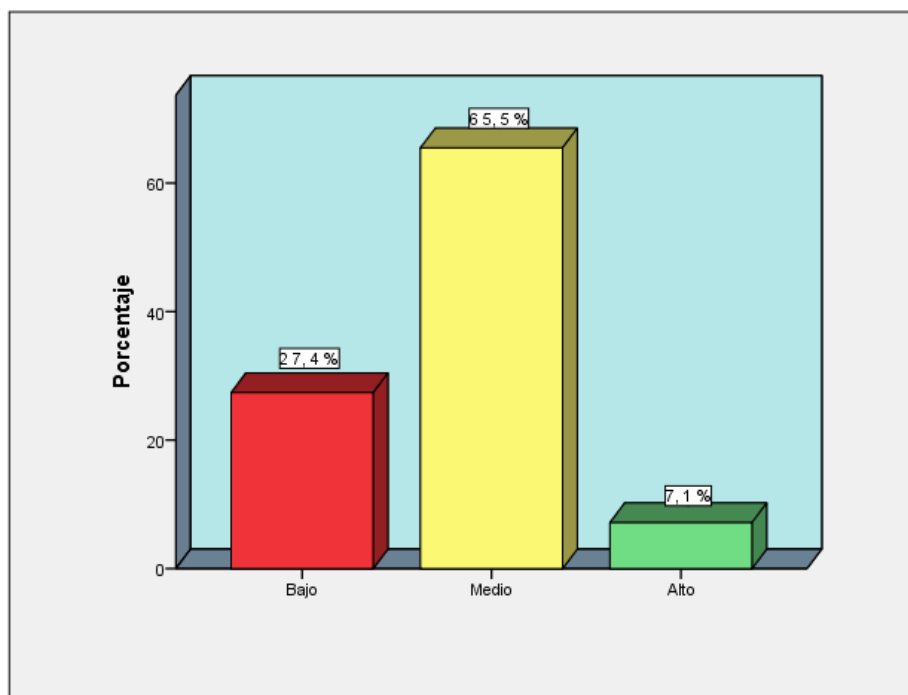


Figura 2. Dimensión Estilo Democrático

Predomina un nivel medio en cuanto al nivel de Estilo democrático, a diferencia del nivel bajo que se encuentra en menor proporción, mientras que existen un pequeño porcentaje considerando un alto nivel estilo democrático.

Tabla 11.

Medida de frecuencia de la dimensión estilo dejar pasar

Estilo dejar pasar	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	25	29,8
Medio	57	67,9
Alto	2	2,4
Total	84	100,0

Nota:N=84

En la tabla 13, se observa que 25 docentes encuestados (29,8%) consideran el estilo de gestión dejar pasar se encuentra en un nivel bajo, mientras que 57 docentes (67,9%) consideran que se encuentra en un nivel medio y finalmente 2 docentes (2,4%) consideran que el estilo de gestión dejar pasar desarrollado en la Institución en obtener un alto nivel.

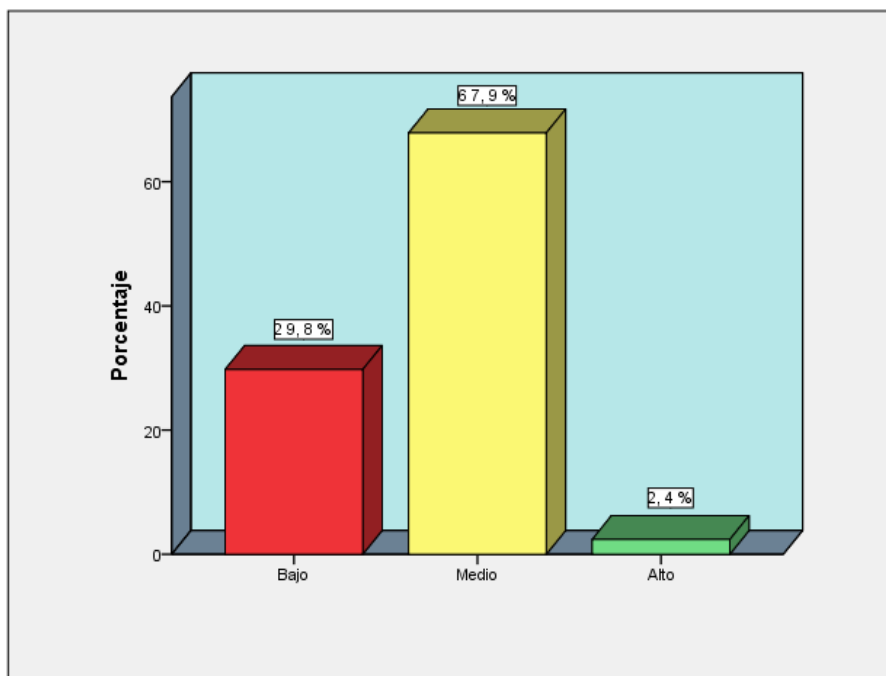


Figura 3. Dimensión Estilo Dejar Pasar

La figura 3 nos muestra que predomina un nivel medio en cuanto al nivel de Estilo dejar pasar, a diferencia del nivel bajo que se encuentra en menor proporción, mientras que existen un mínimo porcentaje de docentes que consideran en un nivel alto del estilo dejar pasar.

Tabla 12.

Medida de frecuencia de la dimensión estilo autoritario

Estilo autoritario	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	21	25,0
Medio	58	69,0
Alto	5	6,0
Total	84	100,0

Nota:N=84

En la tabla 14, se observa que 21 docentes encuestados (25,0%) consideran el estilo de gestión autoritario se encuentra en un nivel bajo, mientras que 58 docentes (69,0%) consideran que se encuentra en un nivel medio y finalmente 5 docentes (6,0%) consideran que el estilo de gestión autoritario desarrollado en la Institución un alto nivel estilo democrático.

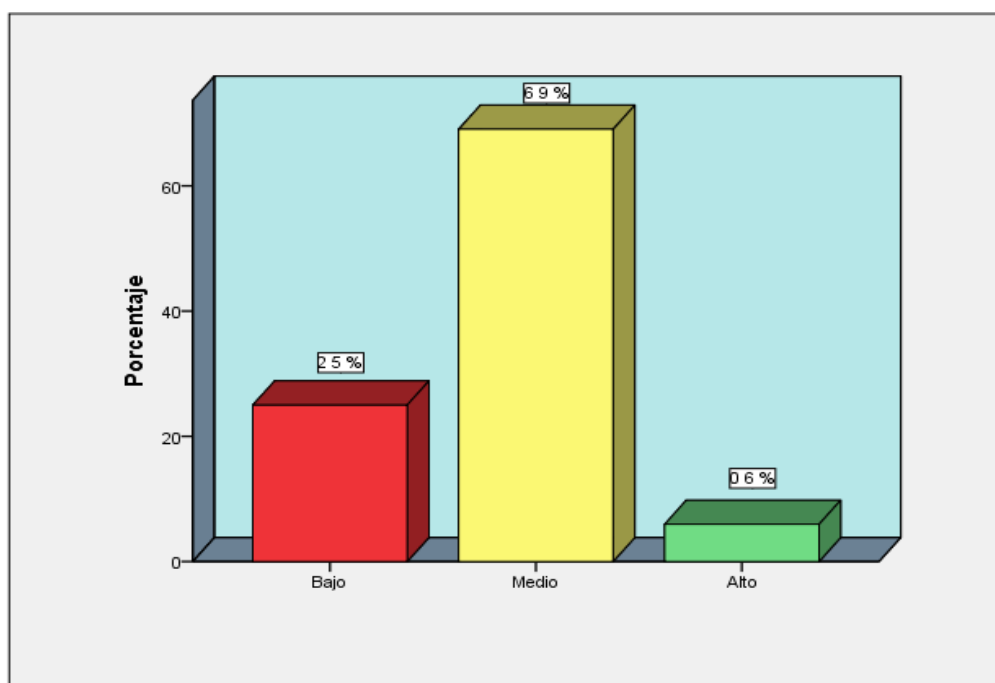


Figura 4. Dimensión Estilo Autoritario

La figura 4 nos muestra que predomina un nivel medio en cuanto al nivel de Estilo autoritario, a diferencia del nivel bajo que se encuentra en menor proporción, mientras que existen un pequeño porcentaje considerando un alto nivel estilo autoritario.

Tabla 13.

Medida de frecuencia de la variable participación docente

Participación docente	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	2	2,4
Medio	55	65,5
Alto	27	32,1
Total	84	100,0

Nota: N=84

En la tabla 15, se observa que 02 docentes encuestados (2,4%) consideran que su participación en el estilo de gestión se encuentra en un nivel bajo, mientras que 55 docentes (65,5%) consideran que se encuentra en un nivel medio y finalmente 27 docentes (32,1%) consideran que la participación en el estilo de gestión en la Institución se encuentra en un nivel alto.

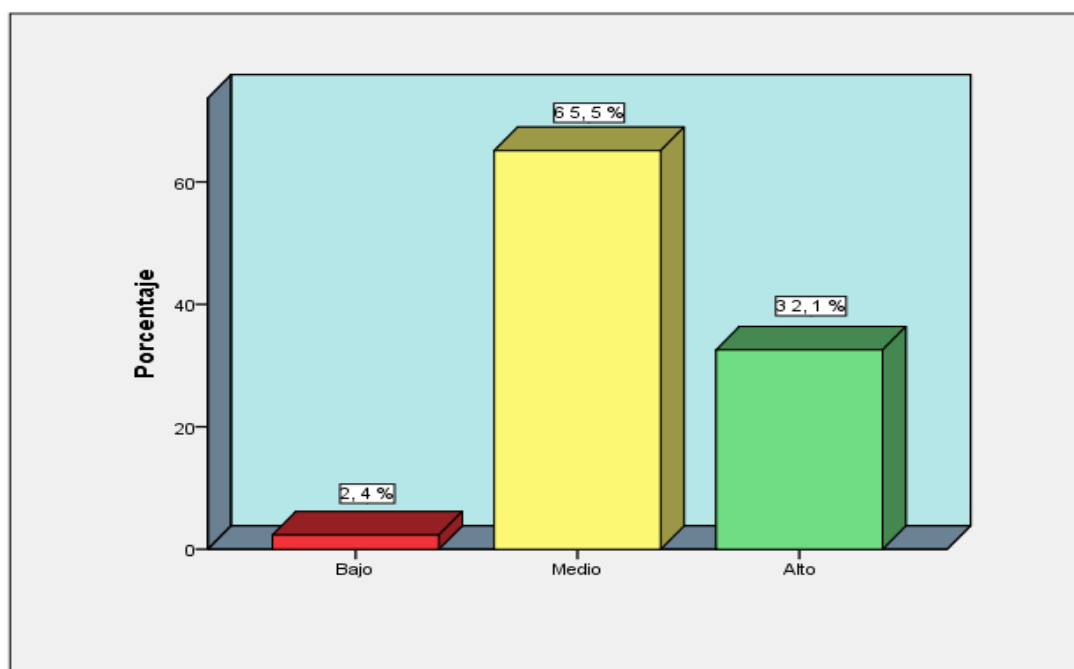


Figura 5. Niveles de la Variable Participación Docente

La figura 5 nos muestra que predomina un nivel medio en cuanto al nivel de la variable de participación docente, a diferencia del nivel alto se encuentra en menor proporción, mientras que existen un pequeño porcentaje considerando un alto nivel Participación docente.

Tabla 14.

Medida de frecuencia de la dimensión planificación curricular

Planificación curricular	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Medio	61	72,6
Alto	23	27,4
Total	84	100,0

Nota: N=84

En la tabla 16, se observa que 61 docentes encuestados (72,6%) consideran la dimensión de planificación curricular se encuentra en un nivel medio, mientras que 23 docentes (27,4%) consideran que se encuentra en un nivel alto.

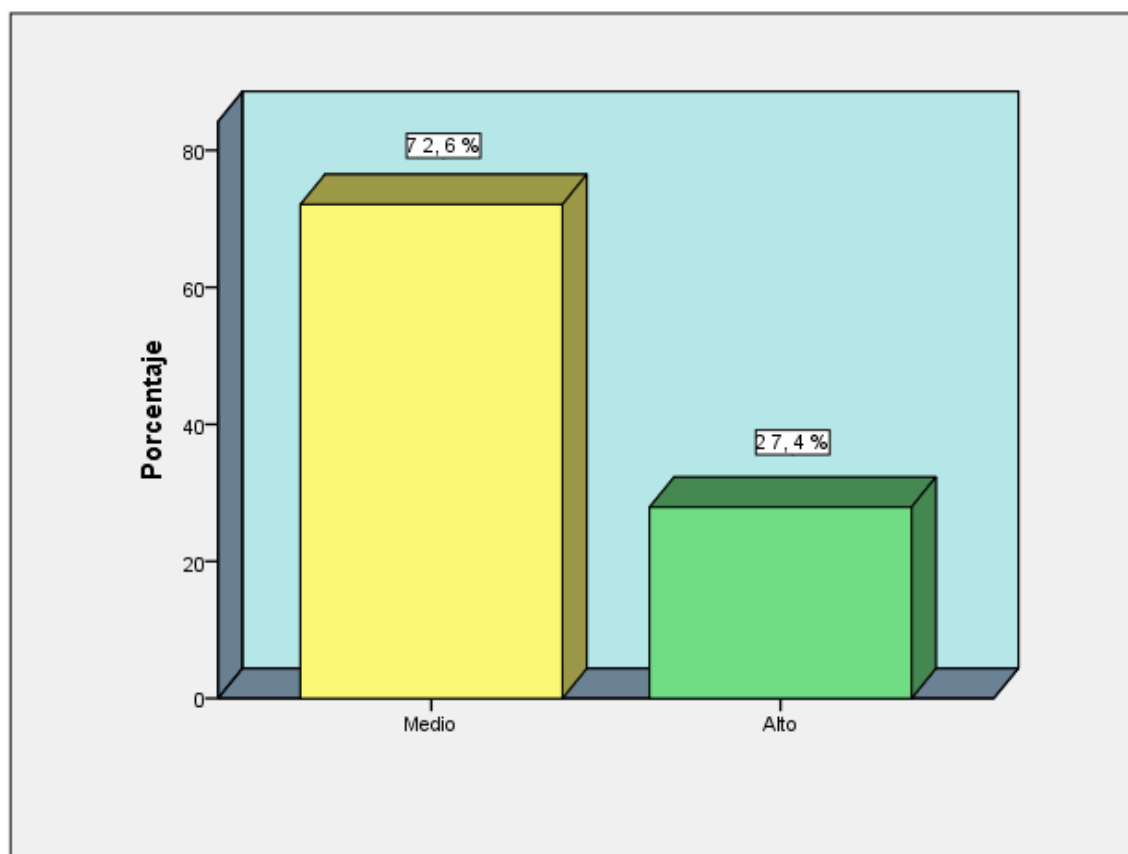


Figura 6. Niveles de la Dimensión Planificación Curricular

La figura 6 nos muestra que predomina un nivel medio en cuanto al nivel de la dimensión de planificación curricular a diferencia del nivel alto se encuentra en menor proporción, mientras que no existen el nivel bajo de dicha dimensión.

Tabla 15.

Medida de frecuencia de la dimensión metodología

Metodología	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Medio	58	69,0
Alto	26	31,0
Total	84	100,0

Nota: N=84

En la tabla 17, se observa que 58 docentes encuestados (69,0%) consideran la dimensión de Metodología se encuentra en un nivel medio, mientras que 26 docentes (31,0%) consideran que se encuentra en un nivel alto.

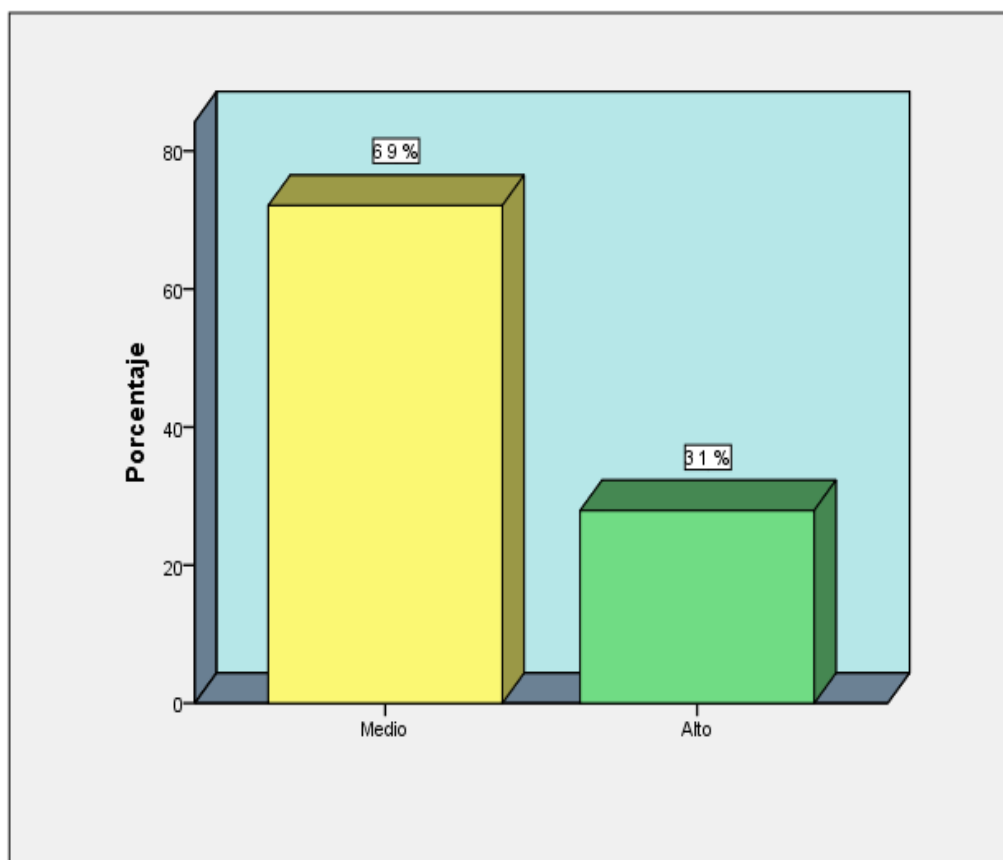


Figura 7. Niveles de la Dimensión Metodología

La figura 7 nos muestra que predomina un nivel medio en cuanto al nivel de la dimensión de la Metodología a diferencia del nivel alto se encuentra en menor proporción, mientras que figura el nivel bajo de dicha dimensión.

Tabla 16.

Medida de frecuencia de la dimensión organización del ambiente de aprendizaje

Organización del Ambiente de Aprendizaje	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Medio	61	72,6
Alto	23	27,4
Total	84	100,0

Nota: N=84

En la tabla 18, se observa que 61 docentes encuestados (72,6%) consideran la dimensión de Organización del Ambiente de Aprendizaje se encuentra en un nivel medio, mientras que 23 docentes (27,4%) consideran que se encuentra en un nivel alto.

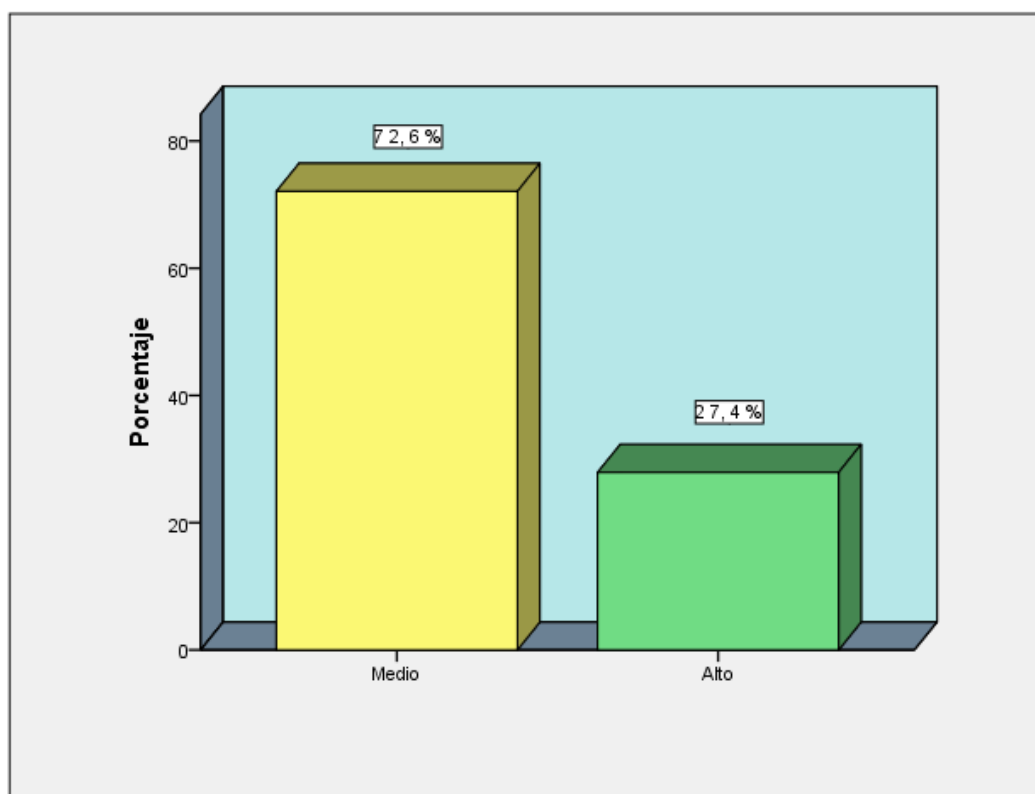


Figura 8. Dimensión Organización del Ambiente Aprendizaje

La figura 8 nos muestra que predomina un nivel medio en cuanto al nivel de la dimensión de Organización del Ambiente de Aprendizaje a diferencia del nivel alto se encuentra en menor proporción, mientras que no figura el nivel bajo de dicha dimensión.

3.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis Específica N° 1

Ho: El estilo democrático no se relaciona con la participación docente en el área de educación del establecimiento penitenciario de Lurigancho-2012.

Ha: El estilo democrático si se relaciona con la participación docente en el área de educación del establecimiento penitenciario de Lurigancho-2012.

Tabla 17.

Dimensión estilo democrático y participación docente

			Estilo Democrático	Participación Docente
Rho de Spearman	Estilo Democrático	Coefficiente de correlación	1,000	,316**
		Sig. (bilateral)	.	,541
		N	6	6
	Participación Docente	Coefficiente de correlación	,316**	1,000
		Sig. (bilateral)	,541	.
		N	6	6

Valor de Rho de Spearman = 0,316 Valor de p = 0.541

Concluyéndose que; El estilo democrático no se relaciona con la Participación docente en el área de educación del establecimiento penitenciario de Lurigancho-2012.

Hipótesis específica N° 2

Ho: El estilo dejar – hacer no se relaciona con la participación docente en el área de educación del establecimiento penitenciario de Lurigancho-2012.

Ha: El estilo dejar – hacer si se relaciona con la Participación docente en el área de educación del establecimiento penitenciario de Lurigancho-2012.

Tabla 18.

Dimensión dejar-hacer y participación docente

			Estilo Dejar Hacer	Participación Docente
Rho de Spearman	Estilo Dejar Hacer	Coeficiente de correlación	1,000	,381**
		Sig. (bilateral)	.	,005
	Participación Docente	N	54	54
		Coeficiente de correlación	,381**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	
		N	54	54

Valor de Rho de Spearman = 0,653 Valor de p = 0.005

Concluyéndose que; El estilo dejar – hacer si se relaciona con la Participación docente en el área de educación del establecimiento penitenciario de Lurigancho-2012.

Hipótesis específica N° 3

Ho: El estilo autoritario no se relaciona con la Participación docente en el área de educación del establecimiento penitenciario de Lurigancho-2012.

Ha: El estilo autoritario si se relaciona con la Participación docente en el área de educación del establecimiento penitenciario de Lurigancho-2012.

Tabla 19.

Estilo autoritario y la participación docente

		Estilo Autoritario	Participación Docente
Rho de Spearman	Estilo Autoritario	Coeficiente de correlación	1,000
			,107**

	Sig. (bilateral)	.	,620
	N	24	24
Participación	Coeficiente de correlación	,107**	1,000
Docente	Sig. (bilateral)	,620	.
	N	24	24

Valor de Rho de Spearman = 0,107 Valor de p = 0.620

Concluyéndose que; El estilo autoritario no se relaciona con la Participación docente en el área de educación del establecimiento penitenciario de Lurigancho-2012.

IV. Discusión

La dimensión estilo democrático se relaciona con la Participación docente en el área de educación del establecimiento penitenciario de Lurigancho-2012, se observa que se halló que no se tiene relación ($r = 0.316$), indicando un menor puntaje de estilo democrático no se podrá tener una relación con la Participación docente.

La dimensión dejar – hacer se relaciona con la Participación docente en el área de educación del establecimiento penitenciario de Lurigancho-2012, teniendo como resultado, correlación moderado ($r = ,381$), indicando que mayor estilo dejar será mejor participación docente.

El estilo autoritario se relaciona con la Participación docente en el área de educación del establecimiento penitenciario obteniendo ($r = ,107$), indicando que a menor estilo autoritario no se mejorara la participación docente.

Lozada (2013). *Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba*. Su objetivo fue el de describir el clima institucional de la UEMAR, los factores que intervienen y cómo se relaciona con el liderazgo que ejercen los miembros de la Comunidad Educativa. La investigación realizada tiene un enfoque mixto, es decir cualitativo correlacional – descriptivo. Muestra 240 entre estudiantes, docentes y padres de familia. Los instrumentos fueron: un cuestionario, entrevista estructurada, grupo focal y la observación. Concluyendose que las incidencias emocionales son primordiales para el elemento humano, a través de las prácticas realizadas

Arriagada (2011), realizó una investigación acerca de *Cárceles y concesiones: Privatización carcelaria y penalidad neoliberal*. Su objetivo fue la de introducir un análisis crítico de la política pública de privatización carcelaria con el propósito de entregar un aporte que contribuya a la prosecución del debate y a la ulterior valoración de las políticas y prácticas penales de la sociedad contemporánea. Sabemos que al determinar la privatización de los centro carcelario se identificaran varios factores correspondiente a lo económico por que se reutilizaría la mano de obra barata y podría el estado ahorrarse en el mantenimiento de los internos de los centros penitenciarios para que ellos puedan generar sus propios ingresos y poder mantenerse solos y no tener que depender del estado.

Cuervo (2013), realizó la tesis titulada Menores en riesgo de predicción y los perfiles reincidentes en lo delictivo. Conformado de 209 menores la muestra realizada para la investigación, el rango de edad es de 14.03 a 18.10 años.

Conformada en 210 individuos pertenecientes al Juzgado de Castellón, el rango de edad es de 14.03 a 18.10 años. El instrumento utilizado es el Youth Level Service of Case Management Inventory (YLS/CMI) (Hoge y Andrews, 2006), traducido por Garrido et al. Como el inventario para jóvenes (IGI-J). Se llegó a las siguientes conclusiones: el predominio de la recurrencia juvenil viene de varios tipos de causas tanto como lo económico y los hogares disfuncionales ya que se encontró según encuesta de que esos dos tipos nombrados son las causas fundamentales de la incidencia de que vuelvan a delinquir y que pasan de centro de reclusiones en su niñez y en su adultez son propensos a delinquir y pasar su vida en penales de máxima seguridad. (San Juan y Ocariz, 2009).

Yabar (2014), realizó la tesis titulada Gestión educativa y su relación en la práctica de los educadores perteneciente a la I.E.P. Santa Isabel de Hungría en Lima. El estudio corresponde al tipo descriptivo relacional no causal. Conformado en tres niveles, de 40 educadores que tiene la institución. Los instrumentos utilizados fueron: un cuestionario de gestión educativa y un cuestionario para la práctica docente, ambos fueron validados mediante juicio de expertos y para probar su confiabilidad se sometidos al estadístico Alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron: 936 y 922 respectivamente. Las conclusiones a las que llegó: Obteniendo relación entre las variables de estudio en los diversos centros educativos debido a que a la falta de docentes en dichos centros el director realiza las gestiones correspondientes debido a que a la falta de docentes el director proporciona el personal adecuado a través de prácticas pre profesionales de los profesores así cubrirá la falta de profesionales en las aulas.

Cori (2011), realizó la tesis titulada El proceso de concesión de los establecimientos penitenciarios agendados en Perú. Concluyéndose que se produjo violencias entre los 7 años, motivo de reyerta en los diferentes penales, por lo que los reos reclamaban mejoras, ante la situación penitenciaria que sucedía en las cárceles. En donde se han producido que los funcionarios sean removidos de su puesto de trabajo, estos hechos de violencia a ocasionado que se disponga en

los penales decreto de emergencia en donde son asignados. Concluyéndose que se ha producido en estos siete años violencia a través de los motines, porque los internos reclaman por sus bajos niveles de condiciones en las cárceles, teniendo lugar en los establecimientos penitenciarios, originando el despido a otros establecimientos de los funcionarios penitenciarios del INPE.

Gamarra (2011), realizó una investigación acerca de *Estilos de gestión de los directivos y su relación con la calidad de la conducción de las instituciones educativas de ex variante técnica de la UGEL N° 03 de Lima*. El método de investigación es básica; El diseños no experimental y transversal, así como un esquema descriptivo correlacional. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario, siendo el nivel de confiabilidad de ,983. La muestra estuvo conformada por 36 docentes y 283 alumnos.

Para el análisis se ha trabajado con 36 educadores y 283 educandos. Concluyéndose que se acepta la hipótesis del investigador, teniendo un nivel de correlación muy alta, permitiendo afirmar que los estilos de Gestión de los Directivos se relacionan con la Calidad de la Conducción de las Instituciones Educativas de ex Variante Técnica de la UGEL N° 03 de Lima.

V. Conclusiones

- Primera:** No existe relación directa ($r = 0,316$) representando ésta dimensiones y la variable dependiente no se relacionan entre el estilo democrático y la participación docente en el área de educación del establecimiento penitenciario Lurigancho-2012.
- Segunda:** Existe relación directa ($r = 0,381$) moderada entre dimensiones y variable dependiente entre estilo (dejar – hacer) si se relaciona con la participación docente en el área de educación del establecimiento penitenciario Lurigancho 2012.
- Tercera:** No existe relación directa ($r = 0,107$) dimensión y la variable dependiente no se relacionan entre el estilo autoritario y la participación docente en el área de educación del establecimiento penitenciario de Lurigancho-2012.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se debe establecer una adecuada política de manejo del personal de modo que ella permita un mínimo nivel de satisfacción de realización personal de seguridad de desarrollo y progreso a que todo ser humano tiene derecho de participar cuando realiza trabajo de riesgo. Para ello es necesario establecer una línea de carrera coherente con la labor penitenciaria.
- Segunda:** El Hacinamiento es un problema que se resuelve no solo con más penales si no que es necesario una política criminal coherente, la aplicación de planes coherentes con el objetivo resocializador, un manejo manejo de la institución penitenciaria acorde con el fin de la pena de protección de la sociedad y con el crecimiento poblacional, que será menor al crecimiento de la población penitenciaria en la medida en que la sociedad ofrezca cada vez menos posibilidades de resocialización personal.
- Tercera:** El personal no tiene las motivaciones suficientes para la realización de su trabajo no hay línea de carrera, tienen muy bajas remuneraciones carecen de estímulos y se le maneja de modo arbitrario y abusivo en los demás casos, lo que conlleva a la indisciplina y constituye un factor más de corrupción, por eso se sugiere el aumento de un sueldo digno y de un proyecto de carrera penitenciaria que establezca una línea de carrera en la cual prime la meritocracia.
- Cuarto:** Línea de Carrera, Fomentar la situación laboral que se describe persiste dentro del I.N.P.E contra la ley de ejecución penal que establece que el personal penitenciario se organiza jerárquicamente y está sujeto a un régimen laboral y de remuneración especial esto debe ser urgente remediar urgentemente por todas las consecuencias

negativas que originaron su falta, por eso se propone un proyecto de línea de carrera.

- Quinto:** La falta de infraestructura física de los penales también constituyen un problema no solo de hacinamiento en que viven los casi 10,000 internos en la cual solo es para 2,500 internos, porque no existen ambientes adecuados para realizar las labores profesionales para modificar la conducta que actualmente existe en el I.N.P.E, se sugiere establecer lugares de tratamiento con infraestructura adecuada para poder desarrollar un buen tratamiento resocializador.
- Sexto:** Drogas, la presencia de drogas en el penal entorpece la labor resocializadora ya que los alumnos internos aun consumen este vicio, se recomienda una exhaustiva revisión en los penales referente a la visita para que este agente nocivo no sea comercializado en los penales por que impide la realización de las labores en esta institución, Realizar convenios con O.N.G, grupo ANDA y grupos religiosos para que puedan concientizar a los internos y les otorgue terapias de adicción tanto como a su familia.
- Séptimo:** Motines, con respecto a esto es mejor tener un plan de seguridad en casos de motines que se realicen ya que corren riesgo el personal que trabaja en el interior o sea dentro de los pabellones, se deben de adecuar ambientes fuera de pabellones así el peligro de que pueda desarrollarse un motín no pueda afectar al servidor ni mucho menos pueda servir de rehén.
- Octavo:** Falta de personal, las faltas de personal adecuado para las diversas áreas deben ser personas idóneas en ese rubro no servidores que tiene que adaptarse en el área por falta de personal estarían entorpeciendo la labor resocializadora.

Noveno: La falta de capacitaciones al personal especializado, deberían de contemplar convenios con el Ministerio de Educación ya que esta área se rige de las normas del ministerio.

VII. Referencias

- Alcaide, L. (2002). *Estilos de gestión según género en el diseño del Proyecto educativo institucional en institutos superiores*. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado el 12 de agosto de 2013 de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/595/ALCAID_AARANDA_LOURDES_IVONNE_ESTILOS%20DE%20GESTI%C3%93N%20SGUN%20G%C3%89NERO.pdf?sequence=1
- Behar, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la investigación*. Recuperado el 18 de setiembre de 2013 de <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Castro, N. (2009). *Realidad penitenciaria y derecho humanos: Penal de Lurigancho (Perú)*. Universidad Internacional de Andalucía. Recuperado el 14 de junio de 2013 de http://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/87/0061_Castro.pdf?sequence=1
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Séptima edición. México: Mc Graw-Hill.
- Contreras, B. (2005). *Micropolítica escolar: Estilo de Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar*. Tesis para optar el grado académico de magíster en Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cori, J. (2011). *El proceso de "agendación" de la concesión de los establecimientos penitenciarios en el Perú (2001-2008)*. Tesis para optar el grado de magíster de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cuadrado, B. (2009). *El profesorado como líder grupal*. Artículo de la revista científica Innovación y experiencias educativas de Granada, España. Recuperado el 13 de agosto de 2013 de http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_19/BEGONA_CUADRADO_1.pdf

- Cuervo, K. (2011). *Menores en riesgo: Perfil y predicción de la reincidencia delictiva*. Tesis doctoral de la Universitat Jaume I. Castellón, España. Recuperado el 12 de agosto de 2013 de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/48511/kcuervo.pdf;jsessionid=F9467B3B07A6566960D82C1B3833158E.tdx1?sequence=1>
- Fernández, F. (1992). *Relación entre el Estilo Gerencial del Personal Directivo de las Escuelas Básicas del Altigracia de Orituco de la 3ª Etapa, y el Clima Organizacional de Dichas Instituciones*. Trabajo de Maestría. Universidad Bicentenario de Aragua. Recuperado el 14 de julio de 2014 de <http://www.monografias.com/trabajos13/lider/lider2.shtml#ixzz3Q8cmXb00>
- Gamarra, I. (2011). *Estilos de gestión de los directivos y su relación con la calidad de la conducción de las instituciones educativas de ex variante técnica de la UGEL N° 03 de Lima*. Tesis para optar el grado académico de magíster en Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- García, L. (1997). *Necesidades de Capacitación para la Función Gerencial del Personal Directivo de Educación Básica*. Trabajo de Grado. Universidad Rafael Urdaneta. INSTIA. Maracaibo. Recuperado el 14 de julio de 2014 de <http://www.monografias.com/trabajos13/lider/lider2.shtml#ixzz3Q8deUrRm>
- Guardia, R. (2002). *VARIABLES QUE MEDIATIZAN LA PARTICIPACIÓN EDUCATIVA DE LAS FAMILIAS*. Tesis de maestría. Universidad de La Laguna. España. Recuperado el 27 de setiembre de 2013 de <ftp://tesis.bbtk.ull.es/ccssyhum/cs139.pdf>
- Güelet, M. (2006). *Gestión Educativa y Tecnologías de la Información y Comunicación. Ensayo del sistema de portales profesionales*. Recuperado el 20 de agosto de 2013 de <http://www.gobernabilidad.cl/modules.php?name=News&file=print&sid=1078>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mcgraw-Hill.

Jahuira, R. (2001). *Participación comunitaria en la gestión educativa*. Universidad Simón Bolívar. Bolivia.

Ley General de Educación N° 28044 (2003). Lima, Perú.

Maican, M. (2004). *Análisis del proceso de liderazgo en la constructora Acomar, C.A., Maturin, Estado Monagas*. Trabajo de grado para optar el título de Gerencia en Recursos Humanos de la Universidad de Oriente de Venezuela. Recuperado el 22 de julio de 2013 de http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/672/1/TESIS-658.4092_M186_01.pdf

Ministerio de Educación (2006). *Recursos Humanos y Financieros. Módulo 3*. Lima, Perú.

Munduate, L., Ganaza, J. y Alcaide, M. (1993). *Estilo de gestión del conflicto interpersonal en las organizaciones*. Revista de Psicología social de la Universidad de Sevilla. Recuperado el 20 de octubre de 2013 de www.researchgate.net/...conflicto...organizaciones

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2011). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Pardo, C. (2011). *Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS de 3er. nivel de atención de Cartagena*. Tesis para optar le grado de magíster en Enfermería de la Universidad Nacional Universidad de Cartagena. Recuperado el 12 de agosto de 2013 de <http://www.bdigital.unal.edu.co/4110/1/claudiapatriciapardomejia.2011.pdf>

Petralla, C. (2007). *Análisis de la teoría burocrática: aportes para la comprensión del modelo burocrático*. Revista electrónica de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica de Uruguay. Recuperado el 23 de agosto de 2013 de <http://www.fing.edu.uy/catedras/disi/DISI/pdf/Analisisdelateoriaburocratica.pdf>

- Reyes, A. (2005). *Administración de empresas: Teoría y práctica*. Segunda parte. México: Limusa. Recuperado el 15 de setiembre de 2013 de <https://books.google.com.pe/books?isbn=968180273X>
- Ruiz. R. (2007). *El método científico y sus etapas*. México. Recuperado el 18 de setiembre de 2013 de <http://www.aulafacil.com/cursosenviados/Methodo-Cientifico.pdf>
- Sayas, P. y Cabrera, N. (2006). *Liderazgo empresarial*. Universidad De Holguín "Oscar Lucero Moya". Recuperado el 25 de setiembre de 2013 de <http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/uploads/archivos/Articulo/Liderazgo%20empresarial.pdf>
- Scarfó, F. (2006). *Los fines de la educación básica en las cárceles en la Provincia de Buenos Aires*. Tesis presentada para la obtención del grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata. Recuperado el 24 de agosto de 2014 de <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.400/te.400.pdf>
- Vicente, M. (2013). *La dirección escolar: Racionalidades y estilos de gestión Educativa*. Revista Pilquen, sección Psicopedagogía de la Universidad de La Plata. Recuperado el 22 de diciembre de 2014 de http://www.revistapilquen.com.ar/Psicopedagogia/Pscio%2010/10_Vicente_Direccion.pdf.
- Yábar, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. Tesis para optar el grado académico de magíster en educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marco, Lima, Perú.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

TEMA: Los Estilos de Gestión y la Participación Docente en el Área de Educación del Establecimiento Penal de Lurigancho-2012.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema general ¿De qué manera los estilos de gestión y la participación docente en el área de educación del establecimiento penitenciario de Lurigancho-2012?	Objetivo general Determinar la relación entre los estilos de gestión y la participación docente en el establecimiento penitenciario de Lurigancho – 2012.	Hipótesis general Los estilos de gestión relacionan significativamente la participación docente en el área de educación del establecimiento penitenciario de Lurigancho – 2012.	Variable 1: estilos de Gestión.			
			Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
			Estilo Democrático	Dirección Consultativa Dirección Participativa	1, 2, 3 4,5,6	Nunca Rara vez Algunas veces Casi siempre Siempre
			Estilo Dejar - Hacer	Dirección Coercitiva Dirección Participativa	7,8,9 10,11,12,13	
Estilo Autoritario	Supervisión Relaciones Humanas	14,15 16,17,18,19,20,21				
¿De qué manera el estilo democrático relaciona la participación docente en el área de educación del establecimiento penitenciario de Lurigancho-2012?	Objetivos específicos Establecer la relación entre el estilo burocrático y la participación docente en el establecimiento penitenciario de Lurigancho-2012.	Hipótesis específicas -El estilo de gestión democrático se relaciona significativamente con la participación docente en el área de educación del	Variable 2: Participación Docente.			
			Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
			Participación Docente	Aplica y Relaciona	22.23.24.25.26.27	Nunca Rara vez Algunas veces Casi siempre
				-Coherencia	28.29	
-Facilitador	30,31					
-Enseñanza	32,33,34					
- Organización	35,36 37,38,39,40					

<p>¿De qué manera el estilo dejar-hacer se relaciona con la participación docente en el área de educación del establecimiento penitenciario de Lurigancho-2012?</p> <p>¿De qué manera el estilo autoritario relaciona participación docente en educación del establecimiento penitenciario de Lurigancho-2012</p>	<p>Lurigancho – 2012.</p> <p>Establecer la relación entre el estilo de dejar – hacer y la participación docente en el establecimiento penitenciario de Lurigancho – 2012.</p> <p>Establecer la relación de qué manera el estilo autoritario y la participación docente en el establecimiento penitenciario de Lurigancho – 2012</p>	<p>– penal de Lurigancho – 2012.</p> <p>-El estilo de gestión dejar hacer – dejar pasar se relaciona significativamente con la participación docente en el área de educación del penal de Lurigancho – 2012.</p> <p>-El estilo gestión autoritario relaciona participación docente el área educación del penal de Lurigancho – 2012.</p>			<p>-Proyección</p>		<p>Siempre</p>	
---	---	--	--	--	--------------------	--	----------------	--

Anexo 2. Instrumentos

Cuestionario de la variable estilos de gestión

Lee y marca con una x las alternativas que creas conveniente.

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Establece los objetivos de aprendizaje y la metodología.					
2.-Su desarrollo profesional está relacionado con su desarrollo del personal.					
3.- Solamente tiene consideración con sus allegados y no con todos.					
4.-Recibe la colaboración siempre de parte de los profesores y los trabajadores.					
5.-Incentivan a las personas que trabajan con él ,a que sean creativos e innovadores.					
6.-Comparte la dirección de sus proyectos con otros miembros de la institución.					
7.-El Director aporta en las planificaciones curriculares.					
8.-Se preocupa de informar a los profesores sobre reglamentaciones que estipulan el ministerio de educación.					
9.-Realiza gestiones en beneficio de la institución.					
10.-Participa en la elaboración del P.E.I.					
11.-Comparte los proyectos innovadores de la institución con otras instituciones.					
12.-Se preocupa en obtener los objetivos trazados.					
13.-Delega trabajos a otros cuando es responsabilidad de el.					
14.-No respeta las horas de trabajo, interfiere el desarrollo de la clase.					
15.-Existe diálogo y entendimiento cuando los profesores no asisten a laborar.					
16.-El director mantiene un clima institucional de enfrentamientos en el colegio.					
Planifica las cosas de acuerdo a su criterio personal, no consulta con nadie.					
18.-Genera recursos económicos para la institución sin consultar con la comunidad educativa.					
El director saluda al ingresar al aula o espera el saludo					
Constantemente busca que el docente este ocupado					
Solamente tiene consideración con sus allegados y no con todos.					

Cuestionario de la variable participación docente

Lee y marca con una x las alternativas que creas conveniente.

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
22.-Realiza la reorganización de la planificación curricular.					
23.-Establece los objetivos de aprendizaje y la metodología.					
24.-Toma en cuenta sus indicadores al momento de la planificación curricular.					
25.-Cumple con la elaboración de su programación.					
26.-Realiza con coherencia su sesión de clases.					
27. Cumple con el dictado de clases según sus unidades.					
28. Mantiene un dialogo fluido con los alumnos.					
29. Tiene capacidad para adecuar las estrategias a las características de los alumnos.					
30. Comparte los proyectos innovadores de la institución con otras instituciones.					
31. Incentiva a los alumnos el deseo de aprender a aprender.					
32. No respeta las horas de trabajo, interfiere el desarrollo de la clase.					
33. Se actualiza en forma permanente en estrategia y metodologías de enseñanza-aprendizaje.					
34. Utiliza y recomienda bibliografía adecuada.					
35. El profesor organiza el aula para el buen desarrollo de su aprendizaje.					
36.El profesor cumple con las horas según su horario					
37. Diseña actividades debates y prácticas.					
38. El aula de clases dispone de las T.I.C. Para realizar la enseñanza-aprendizaje.					
39. Recibe la colaboración siempre de parte de los profesores y los trabajadores.					
40. Domina el contenido y utiliza los materiales didácticos propios de la asignación.					

Anexo 3. Alfa de Cronbach

Variable 1: Estilos de Gestión

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	84	100
	Excluidos ^a	0	0
	Total	84	100

Fuente: Base de Datos

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	84	100
	Excluidos ^a	0	0
	Total	84	100

Fuente: Base de Datos

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,938	21

Estadísticos total-elemento

	Media	Varianza	Correlación elemento- corregida	Alfa de Cronbach
P1	76,74	143,4	0,564	0,936
P2	76,94	145,454	0,474	0,937
P3	76,82	136,462	0,729	0,933
P4	76,73	137,695	0,807	0,932
P5	76,69	133,108	0,877	0,93
P6	78,06	142,539	0,554	0,936
P7	77,26	143,545	0,489	0,937
P8	76,9	133,461	0,828	0,931
P9	76,68	134,269	0,855	0,931
P10	76,46	137,698	0,854	0,931
P11	78,24	149,316	0,179	0,942
P12	76,64	142,04	0,639	0,935
P13	78,32	164,076	-0,415	0,954
P14	76,82	136,462	0,729	0,933
P15	76,73	137,695	0,807	0,932
P16	76,69	133,108	0,877	0,93
P17	78,06	142,539	0,554	0,936
P18	77,26	143,545	0,489	0,937
P19	76,9	133,461	0,828	0,931
P20	76,68	134,269	0,855	0,931
P21	76,46	137,698	0,854	0,931

Fuente: Base de Datos

Variable 2: Participación Docente**Resumen del procesamiento de los casos**

	N	%
Válidos	84	100
Excluidos ^a	0	0
Total	84	100

Fuente: Base de Datos

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach
0,939

Fuente: Base de Datos

Estadísticos total-elemento

	Media	Varianza	Correlación	Alfa de Cronbach
P22	74,48	102,686	0,701	0,935
P23	74,21	105,11	0,666	0,936
P24	74,15	105,289	0,626	0,936
P25	74,12	107,793	0,542	0,938
P26	74,05	105,95	0,603	0,937
P27	74	106,506	0,634	0,936
P28	74,01	106,277	0,571	0,937
P29	74,15	107,096	0,577	0,937
P30	74,4	101,858	0,693	0,935
P31	73,95	103,395	0,755	0,934
P32	74,2	103,2	0,741	0,934
P33	74,11	100,41	0,754	0,934
P34	74,29	99,773	0,764	0,934
P35	74,17	103,731	0,676	0,935
P36	73,86	106,654	0,657	0,936
P37	74,35	101,072	0,729	0,934
P38	74,92	104,222	0,391	0,945
P39	74,31	102,698	0,773	0,934
P40	74,06	104,129	0,716	0,935

Fuente: Base de Datos

Anexo 4. Evaluación Piloto

*bd1_piloto.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

18 : P1 4 Visible: 50 de 50 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
10	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3
11	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	1	3	4	3	3	3	3
12	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3
13	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3
14	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	5	4
15	3	4	4	3	3	1	3	2	3	3	1	3	5	4	3	3	1
16	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	3	4	2	5	5	5	3
17	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	3	5	2	5	4	4	3
18	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	1	5	2	4	5	4	3
19	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4	3	4	2	4	4	5	3
20	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	2	4	2	4	4	5	3
21																	
??																	

Vista de datos Vista de variables

Se obtuvo un nivel de confianza muy alta de ,938 de 20 individuos.

Anexo 5. Certificados de validez

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide estilo de gestión

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide estilo de gestión

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Estilo Democrático								
1	Establece los objetivos de aprendizaje y metodología.	/		/		/		
2	Su desarrollo profesional está relacionado con su desarrollo personal.	/		/		/		
3	Existe diálogo y entendimiento cuando los profesores no asisten a laborar.		/	/		/		
4	Recibe la colaboración siempre de parte de los profesores y los trabajadores.	/		/		/		
5	Incentivan a las personas que trabajan con él a que sean creativa e innovadoras.	/		/		/		
6	¿Comparte la dirección de sus proyectos con otros miembros de la institución?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Estilo dejar Pasar								
7	El Director aporta en las planificaciones curriculares	/		/		/		
8	Se preocupa de informar a los profesores sobre reglamentaciones que estipulan el ministerio de educación.	/		/		/		
9	Realiza gestiones en beneficio de la institución	/		/		/		
10	Participa en la elaboración del P.E.I.	/		/		/		
11	Comparte los proyectos innovadores de la institución con otras instituciones.	/		/		/		
12	Se preocupa en obtener los objetivos trazados.	/		/		/		
13	Delega trabajos a otros cuando es responsabilidad de él.		/		/		/	
DIMENSIÓN 3: Estilo Autoritario								
14	No respeta las horas de trabajo, interfiere el desarrollo de la clase.		/		/		/	
15	Existe diálogo y entendimiento cuando los profesores no asisten a laborar.	/		/		/		
16	El director mantiene un clima institucional de enfrentamiento en el colegio.		/		/		/	
17	Planifica las cosas de acuerdo a su criterio personal, no consulta con nadie.		/		/		/	
18	Genera recursos económicos para la institución sin consultar con la comunidad educativa		/		/		/	
19	El director saluda al ingresar al aula o espera a que lo saluden	/		/		/		
20	Constantemente busca que el docente este ocupado.	/		/		/		
21	Solamente tiene consideración con sus allegados y no con todos.		/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ochoa Ochoa Freddy Antonio DNI: 07015123

Especialidad del validador: Administración y Gestión Educativa


¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20


Mg. Freddy Ochoa Ochoa
DOCENTE EPG-UCV

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide estilo de gestión

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide estilo de gestión

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estilo Democrático							
1	Establece los objetivos de aprendizaje y metodología.	/		/		/		
2	Su desarrollo profesional está relacionado con su desarrollo personal.	/		/		/		
3	Existe diálogo y entendimiento cuando los profesores no asisten a laborar.		/	/		/		
4	Recibe la colaboración siempre de parte de los profesores y los trabajadores.	/		/		/		
5	Incentivan a las personas que trabajan con él a que sean creativa e innovadoras.	/		/		/		
6	¿Comparte la dirección de sus proyectos con otros miembros de la institución?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Estilo dejar Pasar	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El Director aporta en las planificaciones curriculares	/		/		/		
8	Se preocupa de informar a los profesores sobre reglamentaciones que estipulan el ministerio de educación.	/		/		/		
9	Realiza gestiones en beneficio de la institución	/		/		/		
10	Participa en la elaboración del P.E.I.	/		/		/		
11	Comparte los proyectos innovadores de la institución con otras instituciones.	/		/		/		
12	Se preocupa en obtener los objetivos trazados.	/		/		/		
13	Delega trabajos a otros cuando es responsabilidad de él.		/		/		/	
	DIMENSIÓN 3: Estilo Autoritario	Si	No	Si	No	Si	No	
14	No respeta las horas de trabajo, interfiere el desarrollo de la clase.		/		/		/	
15	Existe diálogo y entendimiento cuando los profesores no asisten a laborar.	/		/		/		
16	El director mantiene un clima institucional de enfrentamiento en el colegio.		/		/		/	
17	Planifica las cosas de acuerdo a su criterio personal, no consulta con nadie.		/		/		/	
18	Genera recursos económicos para la institución sin consultar con la comunidad educativa		/		/		/	
19	El director saluda al ingresar al aula o espera a que lo saluden	/		/		/		
20	Constantemente busca que el docente este ocupado.	/		/		/		
21	Solamente tiene consideración con sus allegados y no con todos.		/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ochoa Estrada Freddy Antonio DNI: 07015123

Especialidad del validador: Administración y Gestión Educativa

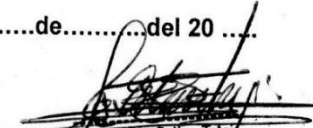
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20


Mg. Freddy Ochoa Estrada
DOCENTE EPG-UCV

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Participación docente

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: planificación curricular	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Realiza la reorganización de la planificación curricular.	/		/		/		
23	Establece los objetivos de aprendizaje y la metodología	/		/		/		
24	Toma en cuenta sus indicadores al momento de la planificación curricular.	/		/		/		
25	Cumple con la elaboración de su programación	/		/		/		
26	Realiza con coherencia su sucesión de clases.	/		/		/		
27	Cumple con el dictado de clases según sus unidades.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Metodología.	Si	No	Si	No	Si	No	
28	Mantiene un dialogo fluido con los alumnos.	/		/		/		
29	Tiene capacidad para adecuar las estrategias a las características de los alumnos.	/		/		/		
30	Toma en cuenta sus indicadores al momento de la planificación curricular.	/		/		/		
31	Incentiva a los alumnos el deseo de aprender a aprender	/		/		/		
32	Cumple con la elaboración de su programación	/		/		/		
33	Se actualiza en forma permanente en estrategia y metodologías de enseñanza-aprendizaje.	/		/		/		
34	Utiliza y recomienda bibliografía adecuada.	/		/		/		

	DIMENSIÓN 3: Organización del ambiente de aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
35	El profesor organiza el aula para el buen desarrollo de su aprendizaje.							
36	El profesor cumple con las horas según su horario.							
37	Diseña actividades debates y prácticas.							
38	El aula de clase consta con las TICS para realizar la enseñanza aprendizaje.							
39	Se actualiza en forma permanente en estrategia y metodologías de enseñanza-aprendizaje.							
40	Domina el contenido y utiliza los materiales didácticos propios de la asignación.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dehwa Cataje Freddy Antonio DNI: 07015123

Especialidad del validador: Administración y Gestión Educativa

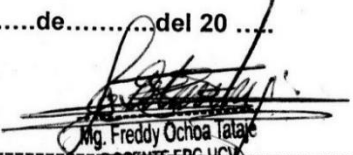
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20


Mg. Freddy Ochoa Cataje
DOCENTE EPG-UCV

Firma del Experto Informante.
Especialidad

18	Genera recursos económicos para la institución sin consultar con la comunidad educativa.	/		/		/	
19	Constantemente busca que el docente este ocupado	/		/		/	
20	El Director saluda al ingresar al aula o espera a que lo saluden.	/		/		/	
21	Solamente tiene consideración con sus allegados y no con todos.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Hay Suficiencia.*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Ochoa Ochoa Freddy Antonio* DNI: *07015123*

Especialidad del validador: *Administración y Gestión Educativa*

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20

[Firma manuscrita]
 Mg. Freddy Ochoa Ochoa
 DOCENTE EPG-UCV

Firma del Experto Informante.
 Especialidad

18	Genera recursos económicos para la institución sin consultar con la comunidad educativa.	/		/	/		
19	Constantemente busca que el docente este ocupado	/		/	/		
20	El Director saluda al ingresar al aula o espera a que lo saluden.	/		/	/		
21	Solamente tiene consideración con sus allegados y no con todos.	/		/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Garay Peña Luis Edinson DNI: 01705891

Especialidad del validador: Magister en Pedagogía e Innovación Universitaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

574.29 de Ayacucho del 2013

Mg. Luis E. Garay Peña
 DOCENCIA E INVESTIGACION
 UNIVERSITARIA - DOC UCY
 Experto Informante.
 Especialidad

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: SEMINARIO LEÓN HUAMÁN QUISPE DNI: 10401571

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....



.....
Dr. Seminario L. Huamán Quispe
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN
Firma del Experto Informante.
Especialidad

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Santiago Aquiles Gallarday Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Los estilos de gestión y la participación docente en el área de educación del establecimiento penitenciario de Lurigancho-2012**, de la estudiante **Violeta Vicenta Arenas Oré**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 06 de noviembre del 2018



Firma
Santiago A. Gallarday Morales
DNI: 25514954

ESCUOLA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Los estilos de gestión y la participación docente en el área de educación del establecimiento penitenciario de Lurigancho-2012

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Administración de la Educación

AUTORA:
Br. Violeta Vicenta Arenas Orcé

ASESOR:
Mg. Carlos Ponce Sánchez

feedback studio

Los estilos de gestión y la participación docente en el área de educación del establecimiento penitenciario de Lurigancho-2012

Resumen de coincidencias

13 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	2 %
2	repositorio.unherval.edu...	1 %
3	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
4	repositorio.uchile.cl	1 %
5	ri.ues.edu.sv	1 %
6	documents.mx	1 %

Página: 1 de 47 Número de palabras: 7869 High Resolution Activado Text-only Report

1:54 a. m. 6/17/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ARENAS ORE Violeta VICENTA
D.N.I. : 09728071
Domicilio : Jr. las Grosellas 1760
Teléfono : Fijo : 4583326 Móvil : 951604448
E-mail : Violeta.orestess@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestría
Mención : Administración en Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ARENAS ORE Violeta VICENTA

Título de la tesis:

Los estilos de Gestión y la participación docente en el
CTEs de Educación del establecimiento Resurrección de
Trujillo - 2012.

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha:

.../.../...



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Arenas Oré Violeta Vicente

INFORME TITULADO:

Los estilos de Gestión y la participación docente
en el área de Educación del Establecimiento Penitenciario de
Luzganchu - 2012.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestría en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 9 de abril del 2014

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



[Handwritten signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN