



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Perfil directivo y trabajo en equipo en docentes de la Red
Chicheros-Apurímac, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Leyva Pillpe, Esthivalis

ASESOR:

Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

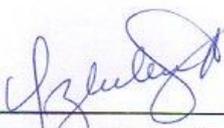
Gestión y calidad educativa

PERÚ-2018

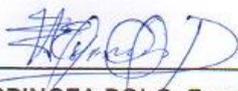
Página del jurado



Dr. FARFAN BELLIDO, Rene
Presidente



Mag. AGREDA ROMERO, Lourdes
Secretario



Dr. ESPINOZA POLO, Francisco Alejandro
Vocal

A Dios por la oportunidad de luchar día a día, y a mis padres por su amor y confianza.

Esthivalis

AGRADECIMIENTO

A la Universidad “César Vallejo”, con sede en Ayacucho, Escuela de Post Grado y a los docentes por haberme brindado la oportunidad de alcanzar una profesión competitiva, por sus experiencias compartidas y el logro de mi desarrollo como docente y de ser parte activa en el proceso de formación continua en los estudios de maestría en administración de la educación.

Al Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo; asesor científico y metodológico del trabajo de investigación; por orientar el desarrollo del trabajo de investigación y sobre todo por su actitud empática y paciencia en la elaboración del informe final de investigación.

A los directivos y docentes de la Red Chincheros-Apurímac por brindarme las facilidades para realizar este trabajo de investigación.

A mis colegas, con quiénes hemos compartido experiencias, conocimientos para llegar al objetivo de esta maestría.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. **LEYVA PILLPE, Esthivalis**, identificada con DNI N°44200937, estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con tesis titulado **“Perfil directivo y trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros-Apurímac, 2017”**.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, marzo de 2018.



Br. Leyva Pillpe, Esthivalis
DNI: 44200937

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada “**Perfil directivo y trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros-Apurímac, 2017**”, con la finalidad de determinar en qué medida se relacionan el perfil directivo y el trabajo en equipo, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

De esta manera se deja a vuestra consideración, el informe final de investigación expresando de antemano el agradecimiento por los aportes y sugerencias de mejora.

La autora

Índice

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.3.1. Perfil directivo.....	18
1.3.2. Trabajo en equipo.....	20
1.4. Formulación del problema.....	23
1.5. Justificación del estudio.....	23
1.6. Hipótesis.....	24
1.7. Objetivos.....	25
II. MÉTODO.....	26
2.1. Diseño de investigación.....	27
2.2. Variables, operacionalización.....	28
2.2.1. Variables.....	28
2.2.2. Operacionalización.....	29
2.3. Población y muestra.....	31
2.3.1. Población.....	31
2.3.2. Muestra.....	31
2.3.3. Muestreo.....	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	33
2.4.1. Técnicas.....	33
2.4.2. Instrumentos.....	33

2.4.3. Validez.....	33
2.4.4. Confiabilidad del instrumento.....	34
2.5. Métodos de análisis de datos.....	35
2.6. Aspectos éticos.....	37
III. RESULTADOS.....	38
IV. DISCUSIÓN.....	51
V. CONCLUSIONES.....	51
VI. RECOMENDACIONES.....	57
VII. REFERENCIAS.....	59
ANEXOS.....	62

- ✓ ANEXO N°01: Acta de aprobación de originalidad
- ✓ ANEXO N°02: Declaración jurada de originalidad
- ✓ ANEXO N°03: Instrumentos
- ✓ ANEXO N°04: Validación de instrumentos
- ✓ ANEXO N°05: Matriz de consistencia
- ✓ ANEXO N°06: Constancia que acredite la realización del estudio
- ✓ ANEXO N°05: Base de datos
- ✓ ANEXO N°06: Galería fotográfica

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el perfil directivo y trabajo en equipo en docentes de la Red chincheros-2017 y se planteó la hipótesis: el perfil directivo está relacionado con el trabajo en equipo en docentes de la Red chincheros.

La investigación es de tipo descriptiva-correlacional, con diseño no experimental transeccional descriptivo correlacional y se utilizó la metodología de carácter cuantitativo. La población estuvo conformada por 34 docentes de la Red Chincheros. Para hallar la cantidad de la muestra de estudio se aplicó los instrumentos a 32 docentes, elegidos mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia e interés del estudio.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta, y se elaboraron dos instrumentos de recolección de datos los cuales fueron: el cuestionario para medir el perfil directivo y el cuestionario para medir el trabajo en equipo. Los resultados obtenidos en la investigación han determinado que existe una relación altamente significativa directa entre el perfil directivo y trabajo en equipo en docentes; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,714** (Tabla 13) que indica a un alto nivel de perfil directivo, le corresponde un alto nivel de trabajo en equipo o a un bajo nivel de trabajo en equipo, le corresponde un deficiente nivel de perfil directivo. Las conclusiones se interpretan en términos aplicados para seguir fortaleciendo el perfil directivo y trabajo en equipo en docentes, coincidiendo con estudios anteriores y fundamentos teóricos.

Palabras claves: perfil, directivo, trabajo, equipo.

ABSTRACT

The present research work aims to determine the relationship between the managerial profile and teamwork in teachers of the Network chincheros-2017 and the hypothesis was raised: the managerial profile is related to teamwork in teachers of the Network chincheros

The investigation is of descriptive-correlational type, with non-experimental design, descriptive transectional correlation and the methodology of quantitative character was used. The population consisted of 34 teachers from the Chincheros Network. To find the amount of the study sample, the instruments were applied to 32 teachers, chosen through non-probabilistic sampling for the convenience and interest of the study.

The data collection technique was the survey, and two data collection instruments were developed, which were: the questionnaire to measure the managerial profile and the questionnaire to measure teamwork. The results obtained in the research have determined that there is a highly significant direct relationship between the managerial profile and team work in teachers; since a Rho Spearman correlation coefficient of 0.714 ** has been obtained (Table 13) that indicates a high level of managerial profile, corresponds a high level of team work or a low level of teamwork, corresponds to a poor level of managerial profile. The conclusions are interpreted in applied terms to continue strengthening the managerial profile and team work in teachers, coinciding with previous studies and theoretical foundations.

Keywords: Profile, executive, work, equipment

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En el ámbito mundial, el trabajo en equipo ha sido la estrategia que mejores efectos le ha brindado al hombre cuando se trata de realizar un trabajo. Es muy fácil echar un vistazo a los acontecimientos históricos y nos podemos dar cuenta que la frase: “La unión hace la fuerza” nos refiere que todo se puede lograr con el trabajo colectivo, desde tiempos muy pretéritos. En el ámbito educativo, actualmente, ya se aplican los trabajos colectivos, sobre todo por parte de los estudiantes y plana docente.

Tal como señala Slavin & Cooper (1999), citado en Pachas (2013) “El éxito o el fracaso de una actividad en el aula se encuentra esencialmente en la posibilidad de asociar ideas, propósitos, objetivos e intenciones”. Sin embargo, las actividades académicas no siempre se ejecutaron bajo medidas de corporación o a través de equipos. Recordemos que la educación en los años 80 fue individualista, personalizada, memorística y poco dinámica, conllevando al estudiante ser receptivo. Recién a partir de los 90 se incide en el trabajo en equipo como una de las estrategias exitosas en los aprendizajes de los estudiantes.

El éxito que permitió el trabajo en equipo, en el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes desde los años 90, se ha diseminado rápidamente en la mayoría de países y actualmente se desarrolla estrategias de aprendizaje cimentadas en el trabajo colaborativo o trabajo en equipo. Tenemos como ejemplo, la educación española, en donde incluso las aulas y mobiliario se han acondicionado para ejecutar únicamente actividades en equipo. Sin embargo, pareciera que estos cambios sólo son de interés en el estudiante, ya que, en cuanto al docente la realidad de los años 80 no ha alterado mucho en relación a los tiempos actuales; existen aún algunos países cuyos docentes aun personalizan su trabajo, no se interesan por intercambiar practicas pedagógicas con sus pares; uno de estos países es México, incluso el trabajo directivo en este país, es autoritario o en ocasiones demasiado paternalista.

En el ámbito nacional, un gran porcentaje de docentes, aún se aferran a las ideas de trabajar apartados de sus colegas, ya que, indican que el éxito es más fácil de lograr cuando no existe la presión de los demás, cuando no se está expuesto a la inhabilidad de sus colegas o a la unificación de criterios, para lograr los objetivos educacionales en común. (Sánchez, 2011, p. 12)

En la gran mayoría de las instituciones educativas del departamento de Apurímac se evidencia problemas en cuanto al trabajo en equipo por parte de los docentes, sumado a ello, la falta de un perfil directivo que resulte acorde a las necesidades institucionales, con capacidad para gestionar en la organización, demostrando liderazgo y capacidad para motivar a su personal y establecer vínculos de compañerismo y compromiso para su labor.

En la Red educativa de Chincheros, se ha observado que el trabajo en equipo es inexistente, el trabajo es individualizado por parte de los docentes, además existe autoritarismo por parte del director, falta de liderazgo y compromiso ético; así como el deterioro de las relaciones humanas dentro de cada una de las instituciones educativas.

Esta problemática está siendo enfrentada de manera deficiente por parte de los directivos de las instituciones de la Red de Chincheros. Se organiza almuerzos de confraternidad y/o actividades deportivas, intentando acercar y confraternizar a los diferentes docentes, con la finalidad de que estas actividades les permitan unificar criterios; sin embargo, se fracasa en el intento y los grupos de trabajo terminan igual o peor de distantes luego de finalizada estas actividades extracurriculares.

Juega un papel muy importante la doble moral que demuestran algunos docentes, por cuanto en las actividades de integración se muestran colaborativos y llegan unificar sus criterios en favor del objetivo de ganar en los juegos deportivos, pero una vez terminadas las actividades

deportivas, nuevamente toman distancia y difícilmente coordinan dentro de los equipos pedagógicos que se forman por cada grado.

En cuanto al perfil directivo se puede evidenciar la falta de asertividad en la toma de decisiones, para la solución de los problemas, el desconocimiento o el bajo dominio de la gestión educativa, la baja capacidad para administrar y motivar a su personal. Lo cual crea grupos de docentes disconformes que se oponen a los acuerdos y a todo aquello que surge como propuesta de la dirección.

Surge la necesidad entonces de poder conocer ¿Cuál es la relación entre el perfil directivo y el trabajo en equipo?; con la finalidad de poder mejorar las condiciones laborales de los docentes y alcanzar la calidad educativa en cada una de estas instituciones.

1.2. Trabajos previos

Con la finalidad de comprender mejor la problemática de estudio se ha realizado la búsqueda y análisis de antecedentes en el ámbito internacional, nacional y local. Destacan los siguientes estudios:

Se tiene el estudio de Contreras (2013), en su tesis denominada: Perfil del director y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del nivel secundario, distrito de Santa Marta – Bogotá 2013. Sustentada en la Universidad Cooperativa de Colombia, para optar el grado de Magister en Educación y Administración. El enfoque de la investigación es cuantitativo, la investigación es básica, descriptiva y correlacional, con el diseño no experimental, la población y la muestra está constituido por 60 docentes. el objetivo es determinar la relación entre el perfil del director y la satisfacción laboral docente de las instituciones educativas del nivel secundario, distrito de Santa Marta – Bogotá. Se aplicó una encuesta, con el instrumento tipo cuestionario. Se obtuvo la confiabilidad de las variables perfil del director y la satisfacción del docente mediante la técnica de alfa

de Cronbach con valores 0,851 y 0,987 respectivamente. A las conclusiones que alcanzó: Los resultados de la investigación arrojan evidentemente que el perfil del director si se relaciona con la satisfacción laboral en las instituciones educativas del distrito de Santa Marta – Bogotá, la prueba de asociación de las variables de estudio en cuanto a $p = .022$, mientras la relación de las variables fue determinada por la prueba de correlación de Spearman, donde presenta $Rho = .420$, lo que indica una relación moderada.

Mayor (2012), en su tesis titulada “Perfil directivo y liderazgo de los directores de las escuelas del Municipio Mara”, sustentada en la Universidad de Maracaibo, Venezuela. Nos indica en el objetivo general, describir la relación entre el perfil directivo y liderazgo de los directores de las escuelas del Municipio Mara. Donde utilizó el tipo de investigación descriptivo correlacional con un diseño de investigación no experimental, tuvo como muestra a 75 sujetos entre directores y docentes en los que aplicó un cuestionario como instrumento para la recolección de datos; las conclusiones a la que alcanzó su investigación son: Al identificar los factores que inciden en el perfil directivo en las escuelas del Municipio Mara, se encontraron rasgos importantes en el indicador para el trabajo óptimo. Al establecer la relación entre el perfil directivo y estilos de liderazgo del director de las escuelas del Municipio Mara, se colige una investigación significativamente entre las variables; por lo que, nos quiere decir es que el perfil directivo es significativo con el estilo de liderazgo que expresa un director.

Uría (2011), tesis titulada: “El perfil del director y su incidencia en el trabajo en equipo de los trabajadores de Andelas Compañía limitada de la Ciudad de Ambato”, sustentada en la Universidad de Ambato, Ecuador para obtener el grado de magister en administración. Asimismo, el objetivo fue comprobar la incidencia del perfil del director en el trabajo en equipo de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. El diseño de investigación es descriptivo - correlacional, de enfoque cuantitativo, trabajo con una muestra de 36

personas, miembros de Andelas Cía. Ltda. Se aplicó encuestas para la recolección de datos, llegando a las siguientes conclusiones: Se calificó al perfil del director “favorable” con un 22%, “medianamente favorable” 72% y desfavorable 6%. Por lo que se deduce que el perfil del director está en la escala “medianamente favorable”; y, por ende, es necesario construir alternativas de mejora que lo coloquen en la escala de “favorable”. En esta investigación arroja que la relación entre el perfil del director y el trabajo en equipo de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. es significativa al 0,05 y de nivel alto $r = 0,876$ a través del estadígrafo de Pearson.

Lozado (2013), en su trabajo de investigación titulado “Impacto de los Estilos de Liderazgo en el Trabajo en equipo del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba”; sustentado en la Universidad Nacional de Chimborazo-Ecuador, tuvo como objetivo: Determinar el impacto que tienen los Estilos de Liderazgo en el Trabajo en equipo del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba. El enfoque de investigación es mixto; es decir, cualitativo-cuantitativo y el tipo de investigación es descriptivo-correlacional; la población o universo del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba, está constituido por: 223 estudiantes, 219 padres de familia, 45 docentes, 5 administrativos y 5 personas de apoyo. Se eligió como muestra un total de 120 estudiantes. A las conclusiones que llegó: el liderazgo transformacional conviene de manera muy positiva con la eficacia y la satisfacción en los miembros del equipo de trabajo y cuando se evidencia un buen trabajo en equipo es índice de un liderazgo motivante, persuasivo, que se transcribe en un rendimiento eficiente y una satisfacción notoria en los empleados. Mientras que sea más participativa, democrática y transformacional, el estilo de liderazgo, más alto será el nivel de familiaridad y confianza en la institución.

Se encontró la tesis de Espeza (2010), en su trabajo de investigación titulado: “Perfil profesional de los directores y la administración de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo”. Sustentado en la Universidad Nacional del Centro, Huancayo, para obtener el grado de Magister en administración. Puntualiza como objetivo: Determinar cuál es la influencia del perfil profesional en la administración de las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo. El tipo de investigación es aplicado con diseño descriptivo- correlacional, de nivel explicativo, la población estuvo conformada por los directores de EBR de la UGEL Huancayo que alcanzó como resultados: la administración de las Instituciones Educativas del ámbito de la UGEL Huancayo, la influencia del perfil profesional de directores es positiva y significativa que ($\text{Chi}^2 = ,075$ y $p = ,05$) genera mayor participación docente, desarrollándose principalmente la capacidad de liderazgo y capacitación permanente como los dos aspectos que mayor incidencia tienen en esta relación. Se logra establecer que 72% de los perfiles de los directivos es inadecuado y que la administración resulta ser de nivel aceptable, en un 65%.

Molocho (2010), en su investigación “Influencia del clima organizacional en el trabajo en equipo de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima Sur” para optar grado de magister en Gestión Pública en la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, La Cantuta. Perú. Se planteó como objetivo comprobar la influencia del clima organizacional en el trabajo en equipo de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima Sur, trabajó con 101 personas (12 del órgano de Dirección, 34 del órgano de línea, 02 del órgano de Asesoría, 47 del órgano de apoyo y 06 del órgano de control). Como instrumento de recolección de datos empleó el cuestionario, donde se recolectó la escala de actitudes para el clima organizacional y el cuestionario para el trabajo en equipo. La investigación es de tipo descriptivo, cuantitativo, transversal – correlacional. Las conclusiones a las que alcanzó el autor: El clima institucional expresado en el potencial humano influye en un 43% sobre el trabajo en equipo de la sede administrativa de la UGEL N°01 Lima Sur. Asimismo, el clima institucional

correspondiente en el diseño organizacional, influye en un 43.8% sobre el trabajo en equipo de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima Sur.

Para Morales (2010), en su tesis titulada: “Relación entre el Perfil directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Ventanilla – Callao”. Sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. El objetivo fue instaurar la relación entre el Perfil directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Ventanilla – Callao. La investigación es de diseño descriptivo correlacional de corte transversal, la población de estudio está conformado por 236 docentes y 525 alumnos de las instituciones educativas: “Pedro Planas Silva - N° 5120”, “Faustino Sánchez Carrión”, “Los Ángeles” y “Francisco Bolognesi” del nivel primario del distrito de Ventanilla de la Región Callao. Llegando a la conclusión: Existe una correlación estadísticamente significativa (p. valor = 0.021 < 0.05) entre el perfil directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Ventanilla – Callao.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Perfil directivo

Ávila (2013), expresa: “El perfil directivo es la característica del quien ejerce la institución y que está definido por tres elementos: conocimientos, habilidades y actitudes. Los conocimientos que debe tener un gerente son, en primera instancia, los de un licenciado en administración o su equivalente. Debe conocer el giro correspondiente de la organización que representa, así como dedicarse en el área en que se desarrolla: finanzas, recursos humanos o producción, por mencionar algunas. (p. 22)

Valdivia (2010), expresa: “Son el conjunto de cualidades más trascendentes que debe poseer un director y que le permiten ser reconocido como el verdadero líder de su organización. En base al estilo directivo se podrán alcanzar las metas institucionales, promoviendo el trabajo en equipo y las

decisiones basadas en el conocimiento y desarrollo de las cualidades del líder directivo en coordinación con el grupo laboral. Ser un líder representa promover el crecimiento del equipo del personal docente y no docente convirtiéndolos igualmente en verdaderos líderes en el desempeño de sus funciones; confiar en la capacidad de ellos, en su misión de implementar la enseñanza de las diversas disciplinas. Un buen director debe entender la naturaleza de las burocracias, respetarlas, pero tener consciencia que es más que un burócrata”. (p.29)

Bolívar (2010), señala que “el perfil del director es el conjunto de características que forman parte de la personalidad de quien administra una institución educativa y que por lo general se combina aspectos relacionados a yo personal y a su yo profesional. Estas características las va alcanzando a lo largo de su desarrollo como ser humano y como parte de su formación académica, otorgándole características que los diversifiquen de los demás profesionales y que logran realizar actividades en favor de cumplir los objetivos y propósitos de una institución”. (p. 33)

Según Bolívar (2010), señala que existen tres dimensiones:

Dimensión 1: Aspecto personal

Se refiere al conjunto de rasgos que forman parte del trabajador, pero que son propios de su desarrollo y crecimiento biológico, psicológico y moral. Son los aspectos que de primera instancia provocan un impacto en las personas que por primera vez se relacionan con el jefe o director de la institución. Alcanzan rasgos de la entonación de voz, hasta los valores y actitudes que practica, destacan: el altruismo, la comunicación, asertividad, coherencia, etc.

Dimensión 2: Aspecto pedagógico

Esto concierne a que el director es el responsable del trabajo pedagógico donde lo más importante que se está gestionando son los procesos de enseñanza aprendizaje y todo lo demás debe articularse en función de ellos. Pero esto no quiere decir, desconocer la realidad que rodea a cada escuela que puede poner en riesgo el logro de los aprendizajes, así como el desarrollo de los estudiantes.

Dimensión 3: Aspecto gerencial

Es un aspecto determinante en el logro de los objetivos establecidos en una organización. “Se describe a las actividades de planificación, organización, dirección y control, con la intención de utilizar recursos humanos, físicos y financieros, y con la finalidad de alcanzar objetivos comúnmente conexos con beneficios económicos”. En el caso educativo se orienta al uso racional de los recursos para el logro de los objetivos sin descuidar los indicadores de calidad.

1.3.2. Trabajo en equipo

Se entiende por trabajo en equipo un pequeño número de personas que, con conocimiento y habilidades complementarias, unen sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas a la consecución de los mismos. (Ander – Egg, 2007, p. 13). La palabra "equipo" implica la inclusión de más de una persona, lo que significa que el objetivo planteado no puede ser logrado sin la ayuda de varios miembros, sin excepción. Generalmente los docentes suelen pensar que el trabajo en equipo sólo incluye la reunión de un grupo de personas; sin embargo, significa mucho más que eso, significa que dicho grupo de personas trabajan en pro de un objetivo común, con el fin de lograr una o varias metas definidas.

Por tanto, trabajar en equipo en una institución educativa implica compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la organización lleva a cabo para alcanzar metas comunes.

También es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre los directivos y los docentes.

Buchloz, Roth y Learn (1992), citado por Ander y Aguilar (2012:23), señalan que: “El trabajo en equipo está conformado por un conjunto de personas que se reúnen con el fin de trabajar coordinadamente la ejecución de un proyecto. Todo equipo es responsable de los resultados finales por lo que cada uno de los integrantes apoya de forma independiente. Cada miembro se concentra en determinada área y es responsable de lo que se le ha delegado y así sacar adelante el proyecto”.

Príncipe (2009), puntualiza: “El trabajo en equipo se define como la unión de dos o más personas organizadas, las cuales deben trabajar en pro de un objetivo final previamente planificado. Consiste en realizar una tarea en particular entre un grupo de dos o más personas. Es de suma importancia para el trabajo en equipo mantener un buen nivel de coordinación, también son importantes la coalición del grupo y el buen clima durante la actividad para mantener la armonía entre los miembros”. (p. 48)

Bonals (2013), define: “El trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte, pero todos con un objetivo común. Es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya un compañerismo. Cuando se trabaja en equipo, los esfuerzos de los individuos se potencian, disminuyendo el tiempo de acción y aumentando la eficacia de los resultados”. (p. 28)

Para Bonals (2013), las dimensiones del trabajo en equipo son:

Dimensión 1: Metas y objetivos comunes.

Cuando de metas se trata, nos referimos a la cuantificación del objetivo que se proyecta alcanzar en un tiempo señalado, con los recursos necesarios, de tal forma que permite medir la eficacia del cumplimiento de un programa. El logro de metas requiere del trabajo en equipo y por tanto genera objetivos comunes dentro de los miembros de una institución. A su vez estos objetivos son aquellos que son parte del interés colectivo de los educadores.

Dimensión 2: Organización

Es un conjunto de aspectos cuya finalidad es ayudar a lograr que los objetivos tengan significado y contribuyan a la eficiencia organizacional. Es un conjunto de cargos cuyas reglas y normas de comportamiento, deben sujetarse a todos sus miembros y así, valerse de este medio que permite a la institución alcanzar sus determinados objetivos.

Dimensión 3: Cooperación

La cooperación consiste en el trabajo en común llevado a cabo por parte de un grupo de individuos o entidades mayores hacia un objetivo compartido. El trabajo cooperativo no lidia, sino que adiciona fuerzas hacia el objetivo. Puede suceder que un grupo cooperativo lidie con otro, pero dentro del grupo, nadie quiere ganar a su compañero, sino juntos, al otro equipo. Es decir que son el conjunto de acciones y esfuerzos que, colectivamente con otro u otros individuos, realizamos con el objetivo de alcanzar una meta común.

1.4. **Formulación del problema**

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el Perfil directivo y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017?

Problemas específicos

P. E1. ¿Cuál es la relación que existe entre el aspecto personal y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017?

P. E2. ¿Cuál es la relación que existe entre el aspecto pedagógico y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017?

P. E3. ¿Cuál es la relación que existe entre el aspecto gerencial y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017?

1.5. **Justificación del estudio**

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010), la justificación es: “el conjunto de explicaciones o argumentos que detallan las razones por las cuales se realizará una investigación”. (p. 113)

Esta investigación se justifica en los siguientes aspectos:

Aspecto práctico: esta investigación permitirá conocer una serie de procedimientos, referidos al perfil directivo y al trabajo en equipo, logrando con cada uno de ellos, tener la posibilidad de trazar alternativas posibles para mejorar las condiciones educativas de la Red de Chincheros en la ciudad de Apurímac.

Aspecto teórico: los resultados de esta investigación, harán posible alcanzar a nuevas concepciones y definiciones, las cuales podrán ser empleadas en la realización de investigaciones más complejas o en la reformulación de la concepción del perfil directivo y el trabajo en equipo, dentro del ámbito educativo.

Aspecto metodológico: se diseñará y empleará una serie de instrumentos con el fin de realizar el análisis y medición de las variables perfil directivo y trabajo en equipo, utilizando como técnicas un conjunto de procedimientos para la recolección de datos, con la finalidad de procesarlos, interpretarlos y demostrar la validez de las hipótesis de estudio. Todos ellos podrán ser manipulados en estudios posteriores con la finalidad de seguir contribuyendo en la solución de esta problemática.

Aspecto social: porque sus soluciones están dirigidas a los individuos de una sociedad; al beneficiarse uno de sus miembros los resultados impactan en la sociedad que los incluye. La investigación tiene trascendencia social porque se orienta a mejorar problemas educativos en los docentes quienes serán los beneficiarios directos, así como los estudiantes que se beneficiaran con el proceso de mejora que surgirá en cuanto al trabajo en equipo.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el perfil directivo y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017.

Hipótesis específicas

H. E.1. Existe relación significativa entre el aspecto personal y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017.

H. E.2. Existe relación significativa entre el aspecto pedagógico y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017.

H. E.3. Existe relación significativa entre el aspecto gerencial y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el perfil directivo y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017.

Objetivos específicos

O. E1. Identificar la relación entre el aspecto personal y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017.

O. E2. Diferenciar la relación entre el aspecto pedagógico y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017.

O. E3. Describir la relación entre el aspecto gerencial y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017.

II. MÉTODO

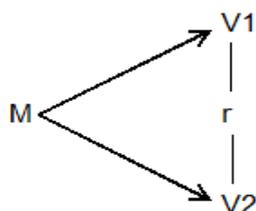
2.1. Diseño de investigación

Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez (2010), “Los diseños son representaciones mentales que diagrama el investigador y que sitúa su trabajo de investigación marcando el camino a seguir en la medición de las variables de estudio” (p. 70).

Tomando en consideración la fuente citada, esta investigación será de tipo transeccional descriptivo - correlacional.

Es transeccional por que el recojo de datos con los instrumentos aplicados de perfil directivo y trabajo en equipo se realizan en un solo instante. Descriptiva debido a que detallará las características, rasgos o cualidades de las variables perfil directivo y trabajo en equipo. Correlacional debido a que buscará determinar la relación entre ambas variables.

La representación esquemática que detalla el diseño de investigación es:



En donde:

M = docentes de la Red Chincheros - Apurímac

V1 = Perfil directivo

V2 = Trabajo en equipo.

r = Coeficiente de correlación.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez (2010), las variables son: “los fenómenos que el investigador a identificado como la causa del problema y serán, por tanto, el motivo de recolección de datos”. (p. 28).

Las características que se han identificado como parte de la problemática descrita corresponden a dos variables:

Variable 1: Perfil directivo

D1: Aspecto personal

D2: aspecto pedagógico

D3: aspecto gerencial

Variable 2: Trabajo en equipo

D1: Metas y objetivos comunes

D2: Organización

D3: Cooperación

2.2.2. Operacionalización

Tabla 1: Operacionalización de las variables perfil directivo y trabajo en equipo

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	
PERFIL DIRECTIVO	Bolívar (2010) “El perfil del director es el conjunto de características que forman parte de la personalidad de quien dirige una institución educativa y que por lo general se compone por aspectos relacionados a yo personal y a su yo profesional”.	Para poder determinar el perfil del directivo se debe considerar los siguientes aspectos: Personal, Pedagógico y Gerencial. Concretizado en un cuestionario del perfil directivo en 20 ítems	Aspecto personal	- Altruista	Ordinal Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)	
				- Comunicativo		
				- Autocrítico		
				- Asertivo		
				- Líder		
				- Coherente		
			Aspecto pedagógico	- Investigador		
				- Capacidad para gestionar en favor de los aprendizajes.		
				- Capacidad para evaluar, monitorear y supervisar los procesos pedagógicos.		
				- Conocimiento y dominio de las estrategias de enseñanza y aprendizaje.		
				Aspecto gerencial		- Capacidad para administrar recursos humanos.
						- Capacidad para fortalecer la convivencia escolar.
- Capacidad para organizar la comunidad educativa.						

TRABAJO EN EQUIPO	Bonals (2013) “El trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte, pero todos con un objetivo común. Es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya un compañerismo”.	El trabajo en equipo es el conjunto de acciones que se puede identificar según: las metas y objetivos comunes, la organización y la cooperación. Concretizado en un cuestionario de trabajo en equipo en 20 ítems.	Metas y objetivos comunes.	- Establecimiento de metas y objetivos.	Ordinal Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)
				- Unificación de criterios.	
				- Visión institucional.	
				- Logro de competencias educativas.	
			Organización	- Desarrollo de la identidad de los docentes.	
				- Imagen institucional.	
				- Desarrollo de proyectos institucionales.	
			Cooperación	- Desarrollo de estrategias institucionales.	
				- Desarrollo de la competitividad.	
				- fortalecimiento de la solidaridad.	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Según Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez (2010), “Se conoce como población al conjunto de sujetos o cosas que serán sometidos a procesos de medición” (p. 81).

Los sujetos que serán considerados como población de estudio, corresponden a los docentes de la Red “Chincheros” del departamento de Apurímac. Todos ellos suman un total de 34 unidades de análisis.

Distribución poblacional de los docentes de la Red “Chincheros” - Apurímac, 2017.

Tabla N°02: Población de trabajadores de la Red chincheros

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	DOCENTES
Nuestra Señora del Carmen	14
Amador Galindo Vargas	08
San Cristóbal	06
Llimpe	03
Choquepuquio	02
Tejawasi	01
Total	34

Fuente: Elaboración propia

2.3.2. Muestra

Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez (2010), plantea “La muestra es el subconjunto que proviene de la población de estudio y que por ello conservan la representatividad de la misma”. (p. 85)

La muestra estará conformada por un total de 32 unidades de análisis que corresponden a los docentes de la Red “Chincheros” del departamento de Apurímac, los cuales serán sometidos al proceso de recolección de información.

La muestra queda distribuida de la siguiente manera:

Tabla N°03: Distribución de la muestra de docentes de la Red chincheros

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	DOCENTES
Nuestra Señora del Carmen	13
Amador Galindo Vargas	07
San Cristóbal	06
Llimpe	03
Choquepuquio	02
Tejawasi	01
Total	32

Fuente: Elaboración propia

2.3.3. Muestreo

No probabilístico – intencional

Las muestras de tipo no probabilístico son aquellas que se seleccionan de acuerdo al criterio del investigador, considerando el acceso que este tiene para la aplicación de los instrumentos. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p. 127)

Criterios de selección

La población es heterogénea y, por tanto, la muestra ha sido establecida de acuerdo a los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión:

Docentes de la Red Chincheros del departamento de Apurímac

Criterios de exclusión:

Docentes de otras Redes.

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

2.4.1. Técnicas

Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez (2010), expresan que: “las técnicas de recolección de datos son el conjunto de procedimientos que se utilizará con la finalidad de obtener información fidedigna sobre las variables de estudio”. (p. 94)

Para esta investigación se ha seleccionado la siguiente técnica para recolectar datos:

“La encuesta, es una técnica de recogida de información por medio de preguntas escritas organizadas en un cuestionario impreso”. Se empleará para analizar las variables perfil directivo y trabajo en equipo. (Kaplan & Saccuzzo, 2006, p. 132).

2.4.2. Instrumentos

Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez (2010), señalan que: “un instrumento es la herramienta utilizada por el investigador para recolectar la información de la muestra seleccionada y poder resolver el problema de la investigación”. (p. 98)

Los instrumentos corresponden a dos cuestionarios de preguntas cerradas: cuestionario sobre perfil directivo y cuestionario sobre trabajo en equipo. Cada uno con 20 ítems dirigido a docentes de la Red Chincheros-Apurímac.

2.4.3. Validez

Cada uno de los instrumentos, antes de ser aplicados necesitan cumplir con algunos requisitos para ser considerados como apropiados para el proceso de recolección de datos sobre la investigación diseñada, uno de estos procesos es la validación y la confiabilidad.

La validez de los cuestionarios sobre perfil directivo y trabajo en equipo se comprobó a través del criterio de expertos, en donde tres expertos en metodología de la investigación, y/o administración, emitirán su criterio de jueces, validando los instrumentos que se han diseñado para este propósito.

Ambos instrumentos están conformados por una escala tipo Likert, con 5 índices: siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) nunca (0).

2.4.4. Confiabilidad del instrumento

Para conocer este nivel de confiabilidad, se recolecto datos durante la prueba piloto para luego procesarlos a través del software estadístico SPSS. 22. Se sometió a medición a 26 estudiantes que cumplían con las características de los estudiantes de la muestra. Además, teniendo en cuenta que el número de sujetos de la muestra piloto era mayor a 20 y que ambas variables son de tipo cualitativo, y que cada instrumento tiene una escala politómica de 5 índices, la prueba de elección para conocer el grado de confiabilidad corresponde a Alfa de Cronbach.

Los resultados de la prueba de Alfa de Cronbach se obtuvieron al procesar los datos recolectados con la formula siguiente:

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

K: El número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_r^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

La prueba de Alfa de Cronbach determinará la confiabilidad de los instrumentos en cuanto su valor se encuentre cercano a +1.

Los resultados de la prueba piloto para las variables perfil directivo y trabajo en equipo son:

Tabla N°04: Confiabilidad según Alfa de Cronbach

VARIABLES	VALOR DE ALFA	Nº DE ÍTEMS
Perfil directivo	,924	20
Trabajo en equipo	,892	20

Fuente: Base de datos de la prueba piloto

El Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de $\alpha = 0.924$; este dato señala que el instrumento para evaluar tiene un alto grado de confiabilidad, situación que indica que el instrumento realiza mediciones estables en torno a la variable perfil directivo. Ver Cálculo en (Anexo 5)

El Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de $\alpha = 0.892$; este dato señala que el instrumento para evaluar tiene un alto grado de confiabilidad, situación que indica que el instrumento realiza mediciones estables en torno a la variable trabajo en equipo. Ver Cálculo en (Anexo 5)

2.5. Métodos de análisis de datos

“Es el conjunto de procedimientos y/o pasos sistemáticos que se emplea para examinar los datos recolectados, con el propósito de llegar a conclusiones. Se centra en la descripción e inferencia” (Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez, 2010, p. 110)

Por ello, el método utilizado en esta investigación corresponderá al método cuantitativo, utilizándose la estadística descriptiva e inferencial.

La estadística descriptiva, con la finalidad de procesar, organizar e interpretar los datos en tablas y figuras, se utilizará para ello, los valores

de porcentajes y frecuencias que permitirán explicar el comportamiento de las variables perfil directivo y trabajo en equipo.

La estadística inferencial, brindará la oportunidad de conocer la validez de las hipótesis al hacer uso de un parámetro o estadígrafo, con la finalidad de generalizar las propiedades de la muestra a toda la población de estudio.

La prueba de normalidad, que dará a conocer la naturaleza de la distribución de los datos recolectados con la finalidad de determinar la utilización de un estadígrafo que permita conocer la validez de cada una de las hipótesis.

Prueba de hipótesis, se determinará según la naturaleza de la distribución de la normalidad. Puede ser de tipo paramétrico o no paramétrico. La prueba elegida podrá corresponder a Tau-b de Kendall, "r" de Pearson o Rho de Spearman.

Entonces para el análisis estadístico se procedió a tabular los datos, construyendo tablas de frecuencia y gráficos estadísticos con sus correspondientes análisis e interpretaciones. Se aplicó a las variables y dimensiones la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para los valores "p" de la sig. asintótica determinar que formula usar (si $p > 0.05$ se usa la fórmula de Pearson, si $p < 0.05$ se usa la fórmula de Rho Spearman), en este caso se usó la fórmula de Rho Spearman (ya que $p < 0.05$).

2.6. Aspectos éticos

Las normas éticas son importantes en la investigación, como afirman Pellegrini y Macklin (1999), "una investigación cuidadosa y éticamente diseñada, con el fin de poder contestar a interrogaciones concretas formuladas anteriormente".

En el caso de esta investigación, se trabajó con 32 docentes de la Red Chincheros, departamento de Apurímac, se debe precisar que se respetó primero sus derechos humanos inalienables y en segundo lugar, su libertad de decidir, su participación en el estudio, ya que, tenían que responder a diversas cuestiones problemáticas de naturaleza personal y laboral.

El cuestionario asignado será anónimo a fin de no sesgar las respuestas o que el investigado se sienta presionado.

Del mismo modo, todos ellos serán seleccionados bajo su aceptación y serán informados sobre el propósito del estudio y por qué se someterán al proceso de ser encuestados.

III. RESULTADOS

3.1. Interpretación de resultados

Tabla N°05: Estadígrafos del perfil directivo y trabajo en equipo y sus dimensiones

	Aper	Aped	Ager	PD	Moc	Org	Coo	TE
N Válido	32	32	32	32	32	32	32	32
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	19,53	16,03	20,00	55,56	23,59	19,25	18,97	61,81
Mediana	21,00	17,00	21,00	59,00	23,00	20,00	19,00	62,50
Moda	22	18	21	59	31	20 ^a	17 ^a	76
Desviación estándar	6,565	4,638	6,446	17,069	5,956	3,885	3,823	12,747
Mínimo	0	3	0	3	7	8	8	27
Máximo	28	23	28	77	31	24	24	78

Fuente: data de perfil directivo y trabajo en equipo.

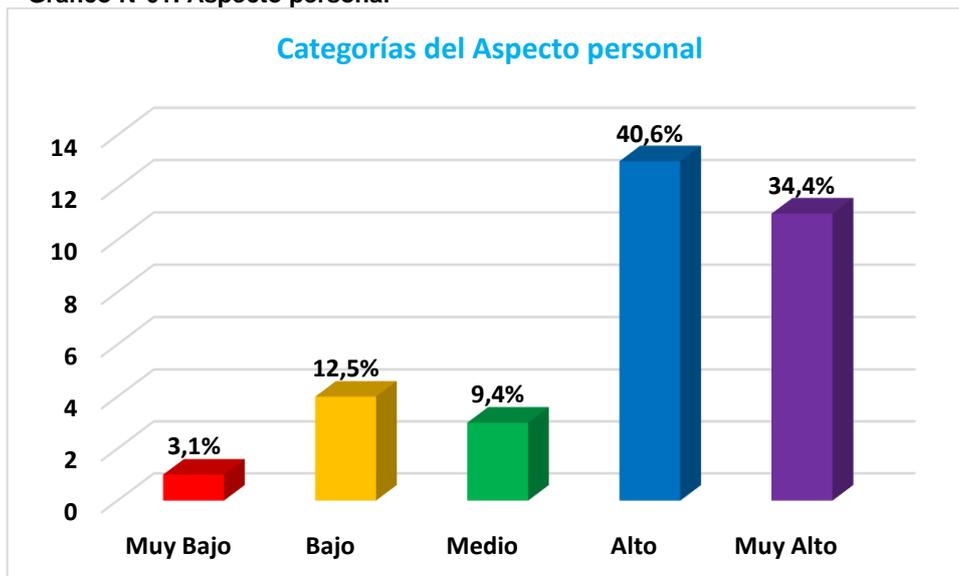
Interpretación: En la tabla N°05, los estadígrafos de la variable 1: perfil directivo están constituidos por la media, mediana, moda, desviación estándar, mínimo, máximo, cuyos valores son: 55,56; 59; 59; 17,069; 3; 77; y los estadígrafos de la variable 2: trabajo en equipo están constituidos por la media, mediana, moda, desviación estándar, mínimo, máximo, cuyos valores son: 61,81; 62,50; 76; 12,747; 27; 28.

Tabla N°06: Categorías de Aspecto personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Bajo	1	3,1	3,1	3,1
Bajo	4	12,5	12,5	15,6
Medio	3	9,4	9,4	25,0
Alto	13	40,6	40,6	65,6
Muy Alto	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Data del Perfil directivo

Gráfico N°01: Aspecto personal



Fuente: Tabla N°06

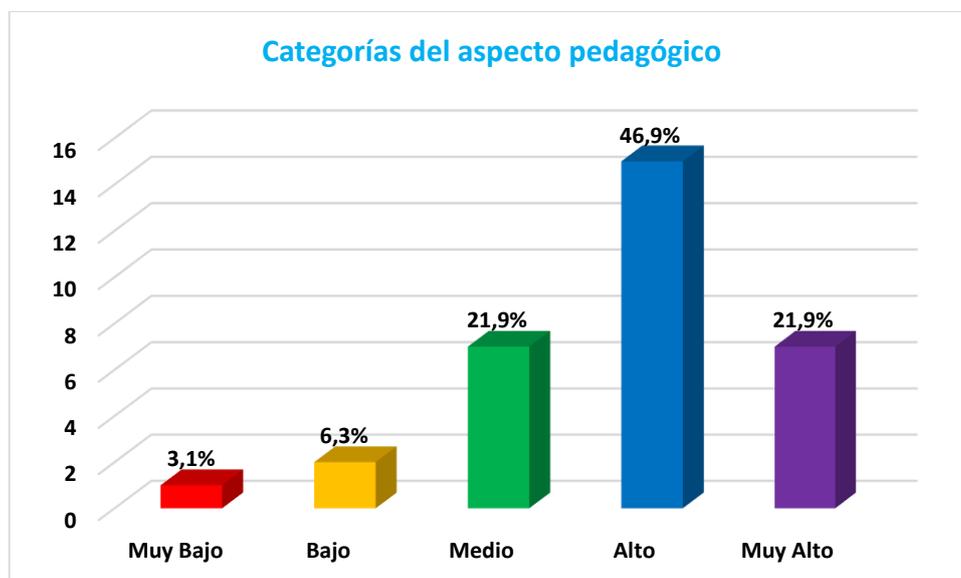
Interpretación: En la tabla N°06, el valor más predominante en la dimensión de aspecto personal se encuentra en el nivel alto con un 40,6% que equivale a la apreciación de 13 docentes de la Red Chincheros; en menor proporción están los niveles de muy bajo a medio con 3,1% y 9,4% equivalente a 1 y 3 trabajadores de la red chincheros.

Tabla N°07: Categorías del aspecto pedagógico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Bajo	1	3,1	3,1
	Bajo	2	6,3	9,4
	Medio	7	21,9	31,3
	Alto	15	46,9	78,1
	Muy Alto	7	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Fuente: Data del Perfil directivo

Gráfico N°02: Categorías del aspecto pedagógico



Fuente: Tabla N°07

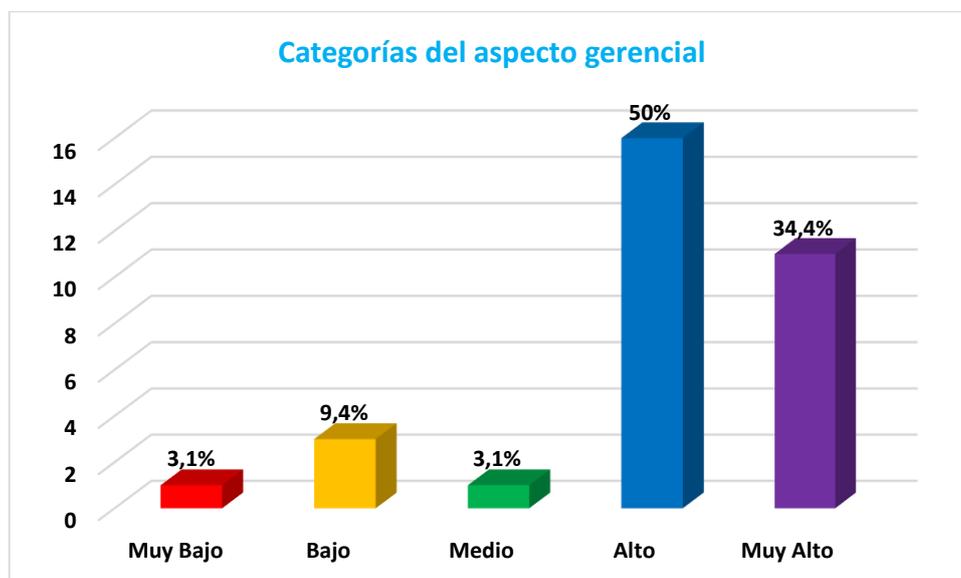
Interpretación: En la tabla N°07, el valor más predominante en la dimensión de aspecto pedagógico se encuentra en el nivel alto con un 46,9% que equivale a la apreciación de 15 docentes de la Red Chincheros; en menor proporción están los niveles de muy bajo a bajo con 3,1% y 6,3% equivalente a 1 y 2 docentes de la Red Chincheros.

Tabla N°08: Categorías del aspecto gerencial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Muy Bajo	1	3,1	3,1	3,1
Bajo	3	9,4	9,4	12,5
Medio	1	3,1	3,1	15,6
Alto	16	50,0	50,0	65,6
Muy Alto	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Data del Perfil directivo

Gráfico N°03: Categorías del aspecto gerencial



Fuente: Tabla N°08

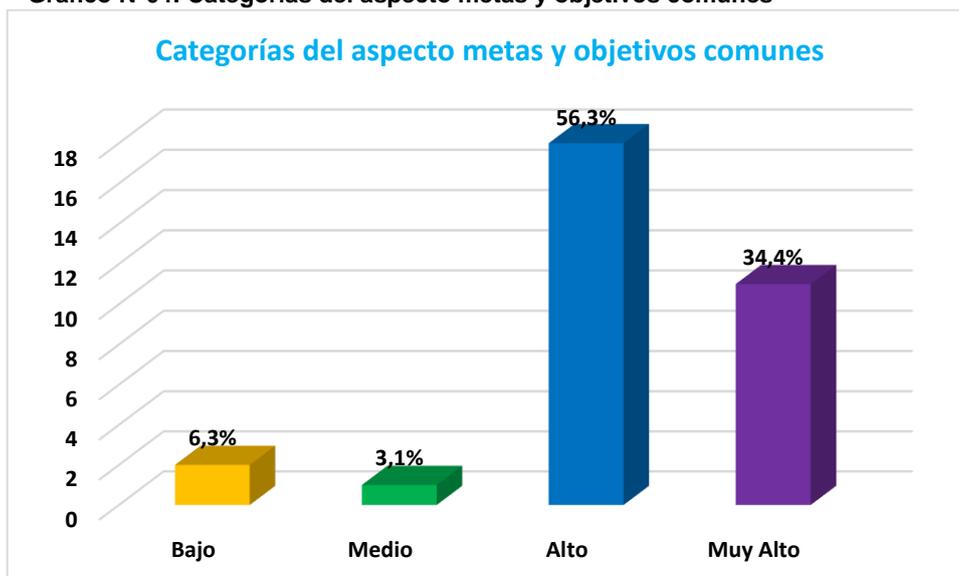
Interpretación: En la tabla N°08, el valor más predominante en la dimensión de aspecto gerencial se encuentra en el nivel alto con un 50% que equivale a la apreciación de 16 docentes de la Red Chincheros; en menor proporción están los niveles de muy bajo a medio ambos con 3,1% que equivalente a 1 docente de la Red Chincheros.

Tabla N°09: Categorías del aspecto metas y objetivos comunes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	6,3	6,3	6,3
	Medio	1	3,1	3,1	9,4
	Alto	18	56,3	56,3	65,6
	Muy Alto	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Data del Trabajo en equipo

Gráfico N°04: Categorías del aspecto metas y objetivos comunes



Fuente: Tabla N°09

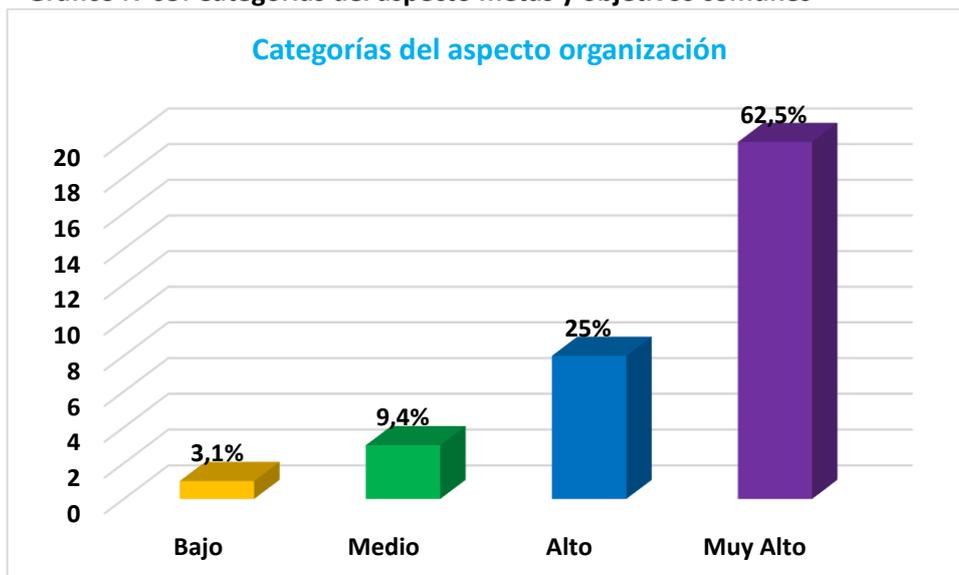
Interpretación: En la tabla N°09, el valor más predominante en la dimensión del aspecto metas y objetivos comunes se encuentra en el nivel alto con un 56,3% que equivale a la apreciación de 18 docentes de la Red Chincheros; en menor proporción están los niveles de bajo a medio con 6,3% y 3,1% equivalente a 2 y 1 docente de la Red Chincheros.

Tabla N°10: Categorías del aspecto organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	3,1	3,1	3,1
	Medio	3	9,4	9,4	12,5
	Alto	8	25,0	25,0	37,5
	Muy Alto	20	62,5	62,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Data del Trabajo en equipo

Gráfico N°05: Categorías del aspecto metas y objetivos comunes



Fuente: Tabla N°10

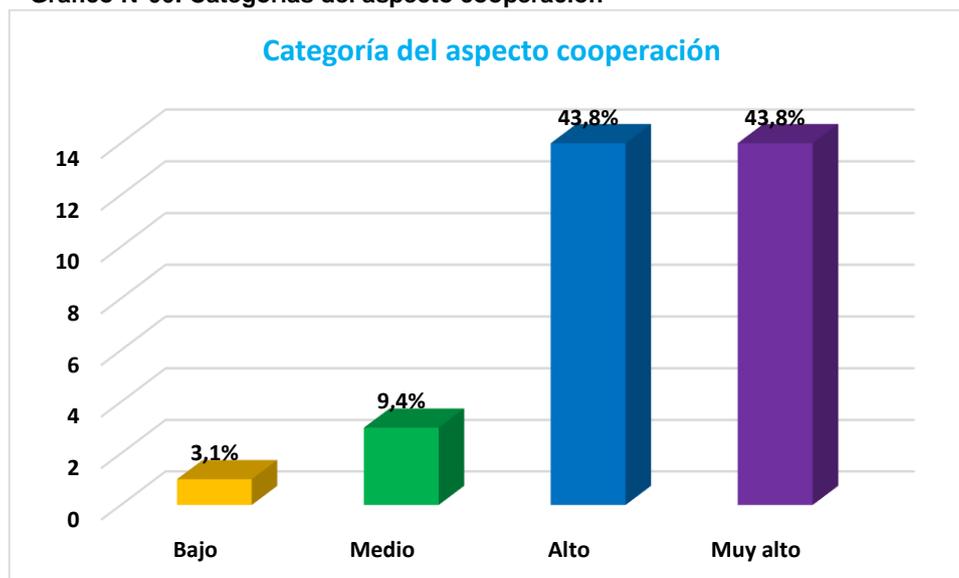
Interpretación: En la tabla N°10, el valor más predominante en la dimensión del aspecto organización se encuentra en el nivel muy alto con un 62,5% que equivale a la apreciación de 20 docentes de la Red Chincheros; en menor proporción están los niveles de bajo a medio con 3,1% y 9,4% equivalente a 1 y 3 docentes de la Red Chincheros.

Tabla N°11: Categorías del aspecto cooperación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	3,1	3,1	3,1
	Medio	3	9,4	9,4	12,5
	Alto	14	43,8	43,8	56,3
	Muy alto	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Data del Trabajo en equipo

Gráfico N°06: Categorías del aspecto cooperación



Fuente: Tabla N°11

Interpretación: En la tabla N°11, el valor más predominante en la dimensión del aspecto cooperación se encuentra en el nivel alto y muy alto ambos con un 43,8% que equivale a la apreciación de 14 docentes de la Red Chincheros; en menor proporción están los niveles de bajo a medio con 3,1% y 9,4% equivalente a 1 y 3 docentes de la Red Chincheros.

3.2. Inferencia de resultados

3.2.1. Prueba de Normalidad

Tabla N°12: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra de perfil directivo y trabajo en equipo

		Aper	Aped	Ager	PD	Moc	Org	Coo	TE
N		32	32	32	32	32	32	32	32
Parámetros normales ^{a,b}	Media	19,53	16,03	20,00	55,56	23,59	19,25	18,97	61,81
	Desviación estándar	6,565	4,638	6,446	17,069	5,956	3,885	3,823	12,747
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,151	,133	,165	,142	,179	,202	,147	,132
	Positivo	,099	,080	,107	,105	,107	,111	,094	,102
	Negativo	-,151	-,133	-,165	-,142	-,179	-,202	-,147	-,132
Estadístico de prueba		,151	,133	,165	,142	,179	,202	,147	,132
Sig. asintótica (bilateral)		,061 ^c	,160 ^c	,027 ^c	,098 ^c	,010 ^c	,002 ^c	,076 ^c	,165 ^c

Fuente: Data de perfil directivo y trabajo en equipo

Interpretación: En la tabla N°12, mediante la fórmula de Kolmogorov-Smirnov se observa que todos de la significancia bilateral son < de 0.05 lo que nos induce a realizar el cálculo de correlaciones mediante Spearman.

Tabla N°13: Relaciones entre perfil directivo y trabajo en equipo y dimensiones

			Moc	Org	Coo	TE
Rho de Spearman	Aper	Coefficiente de correlación	,591**	,624**	,791**	,682**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
		N	32	32	32	32
Aped		Coefficiente de correlación	,660**	,657**	,783**	,748**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
		N	32	32	32	32
Ager		Coefficiente de correlación	,634**	,617**	,764**	,685**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
		N	32	32	32	32
PD		Coefficiente de correlación	,627**	,643**	,804**	,714**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
		N	32	32	32	32

Fuente: Data de perfil directivo y trabajo en equipo

Interpretación: De la tabla N°13, el perfil directivo tiene relación altamente significativa con el trabajo en equipo con sig. (bilateral) de 0,000 ($r=0,714^{**}$); el aspecto personal, pedagógico y gerencial tienen relación altamente significativa con el trabajo en equipo ($r= 0,682^{**}$; $0,748^{**}$; $0,685^{**}$) respectivamente.

3.2.2. Prueba de Hipótesis

Hipótesis general

Prueba para determinar si existe relación significativa entre el perfil directivo y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017.

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre el perfil directivo y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe relación significativa entre el perfil directivo y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017.

Tabla N°14: Prueba de correlación entre el perfil directivo y trabajo en equipo

		Trabajo en equipo	
Rho de Spearman	Perfil directivo	Coefficiente de correlación	,714**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

Fuente: Data de perfil directivo y trabajo en equipo

Interpretación: En la tabla N°14, se muestran los resultados de la prueba de correlación, en donde el valor de la significancia $p=0,000 < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación significativa entre el perfil directivo y trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017. Con un valor de $r = 0,714^{**}$ a través de la prueba de Rho de Spearman, asumiendo que mientras mejor perfil directivo exista, mayor trabajo en equipo se obtendrá.

Hipótesis Específica 1

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre el aspecto personal y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017.

Hipótesis Alterna (Ha): Existe relación significativa entre el aspecto personal y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017.

Tabla N°15: Prueba de correlación entre el aspecto personal y trabajo en equipo

		Trabajo en equipo	
		Coefficiente de correlación	,682**
Rho de	Aspecto personal	Sig. (bilateral)	,000
Spearman		N	32

Fuente: Data de perfil directivo y trabajo en equipo

Interpretación: En la tabla N°15, se muestran los resultados de la prueba de correlación, en donde el valor de la significancia $p=0,000 < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación significativa entre el aspecto personal y trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017. Con un valor de $r = 0,682^{**}$ a través de la prueba de Rho de Spearman, asumiendo que mientras mejor sea el aspecto personal, mayor trabajo en equipo se obtendrá.

Hipótesis Específica 2

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre el aspecto pedagógico y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe relación significativa entre el aspecto pedagógico y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017.

Tabla N°16: Prueba de correlación entre el aspecto pedagógico y trabajo en equipo

		Trabajo en equipo	
		Coefficiente de correlación	,748**
Rho de Spearman	Aspecto pedagógico	Sig. (bilateral)	,000
		N	32

Fuente: Data de perfil directivo y trabajo en equipo

Interpretación: En la tabla N°16, se muestran los resultados de la prueba de correlación, en donde el valor de la significancia $p=0,000 < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación significativa entre el aspecto pedagógico y trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017. Con un valor de $r = 0,748^{**}$ a través de la prueba de Rho de Spearman, asumiendo que mientras mejor sea el aspecto pedagógico, mayor trabajo en equipo se obtendrá.

Hipótesis Específica 3

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre el aspecto gerencial y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe relación significativa entre el aspecto gerencial y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017.

Tabla N°17: Prueba de correlación entre el aspecto gerencial y trabajo en equipo

		Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Aspecto gerencial	
	Coeficiente de correlación	,685**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	32

Fuente: Data de perfil directivo y trabajo en equipo

Interpretación: En la tabla N°17, se muestran los resultados de la prueba de correlación, en donde el valor de la significancia $p=0,000 < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación significativa entre el aspecto gerencial y trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017. Con un valor de $r = 0,685^{**}$ a través de la prueba de Rho de Spearman, asumiendo que mientras mejor sea el aspecto pedagógico, mayor trabajo en equipo se obtendrá.

IV. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de esta investigación se ha determinado que existe una relación altamente significativa directa entre las variables: perfil directivo y trabajo en equipo; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = ,714^{**}$ (Tabla 14) que indica que, a un alto nivel de perfil directivo, le corresponde un alto nivel de trabajo en equipo o a un bajo nivel de perfil directivo, le corresponde un bajo nivel de trabajo en equipo. Todo este cálculo se ha hecho con una Sig. (bilateral) ,000 equivalente a $p < 0.01$, en docentes de la Red Chincheros, departamento de Apurímac en el año 2017.

Estos corolarios se verifican con otras investigaciones, teniendo como referencia a Contreras (2013), quien demuestra que el perfil del director se relaciona moderadamente con la satisfacción laboral. Mientras que Uría (2011), sostiene que para mejorar la relación del perfil del director en el trabajo en equipo de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. es necesario buscar alternativas de solución para que la relación sea favorable entre el perfil del director y el trabajo en equipo de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. del mismo modo el hallazgo se ve confirmado con Morales (2010), que refiere que el objetivo es instaurar la relación entre el perfil directivo y el desempeño docente de las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ventanilla-Callao, llegando a verificar que si existe una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Asimismo, lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Valdivia (2010), que expresa como un conjunto las cualidades que debe poseer un director para alcanzar las metas institucionales, y esto dependerá para promover el trabajo en equipo.

En la hipótesis específica 1; se señala que el aspecto personal se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros, departamento de Apurímac en el año 2017. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a $r = ,682^{**}$ sig. ,000 (Tabla 15) que refleja una correlación positiva es decir a un alto nivel de aspecto personal, le corresponde un alto

nivel de trabajo en equipo o a un bajo nivel de aspecto personal, le corresponde un bajo nivel de trabajo en equipo, en docentes de la Red Chincheros, departamento de Apurímac en el año 2017.

En la hipótesis específica 2; se señala que el aspecto pedagógico se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros, departamento de Apurímac en el año 2017. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a $r=,748^{**}$ sig ,000 (Tabla 16) que muestra una correlación positiva es decir a un alto nivel de aspecto pedagógico, le corresponde un alto nivel de trabajo en equipo o a un bajo nivel de aspecto pedagógico, le corresponde un bajo nivel de trabajo en equipo, en docentes de la Red Chincheros, departamento de Apurímac en el año 2017.

En la hipótesis específica 3; se señala que el aspecto gerencial se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros, departamento de Apurímac en el año 2017. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a $r=,685^{**}$ sig. ,000 (Tabla 17) que refleja una correlación positiva es decir a un alto nivel de aspecto gerencial, le corresponde un alto nivel de trabajo en equipo o a un bajo nivel de aspecto gerencial, le corresponde un bajo nivel de trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros, departamento de Apurímac en el año 2017.

Concluyendo se puede decir que el perfil directivo se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros, departamento de Apurímac en el año 2017.

Y finalmente se considera que esta investigación es un aporte a futuras investigaciones para mayor amplificación del directivo en el trabajo en equipo.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se ha determinado que existe una relación altamente significativa directa entre las variables: perfil directivo y trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros, departamento de Apurímac en el año 2017; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = ,714^{**}$ Sig. ,000 (Tabla 14). Es decir que, a un alto nivel de perfil directivo, le corresponde un alto nivel de trabajo en equipo o a un bajo nivel de perfil directivo, le corresponde un bajo nivel de trabajo en equipo.

Segunda: Se ha logrado determinar que existe una relación altamente significativa directa entre el aspecto personal se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros, departamento de Apurímac en el año 2017. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a $r = ,682^{**}$ sig. ,000 (Tabla 15) que refleja una correlación positiva es decir a un alto nivel de aspecto personal, le corresponde un alto nivel de trabajo en equipo o a un bajo nivel de aspecto personal, le corresponde un bajo nivel de trabajo en equipo, en docentes de la Red Chincheros, departamento de Apurímac en el año 2017.

Tercera: Se ha logrado determinar que el aspecto pedagógico se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros, departamento de Apurímac en el año 2017. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a $r = ,748^{**}$ sig ,000 (Tabla 16) que muestra una correlación positiva es decir a un alto nivel de aspecto pedagógico, le corresponde un alto nivel de trabajo en equipo o a un bajo nivel de aspecto pedagógico, le corresponde un bajo nivel de trabajo en equipo, en docentes de la Red Chincheros, departamento de Apurímac en el año 2017.

Cuarta : Se ha logrado determinar que el aspecto gerencial se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros, departamento de Apurímac en el año 2017. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a $r=,685^{**}$ sig. ,000 (Tabla 17) que refleja una correlación positiva es decir a un alto nivel de aspecto gerencial, le corresponde un alto nivel de trabajo en equipo o a un bajo nivel de aspecto gerencial, le corresponde un bajo nivel de trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros, departamento de Apurímac en el año 2017.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: A directores de la Red Chincheros, Apurímac, implementar talleres de motivación e interrelación entre docentes para integrar a toda la plana docente en las diferentes áreas de dichas instituciones, esta actividad podría llevarse de manera transversal para el desarrollo de la personalidad y la motivación.

Segunda: Fomentar el trabajo en equipo por medio de capacitaciones, talleres con el objetivo de crear un plan de mejoramiento en donde se pueda observar y dar a conocer la importancia del mismo, lo que apoyará a cultivar un sentido de pertenencia.

Tercera: A directores y docentes de la Red Chincheros, Apurímac, trabajar en equipo para el logro personal e institucional en todos los miembros de la comunidad educativa.

Cuarto: Fortalecer las relaciones humanas entre los docentes, directivos, estudiantes y padres a través de tardes deportivas y recreativas.

VII. REFERENCIAS

- Ávila, M. (2013). *Análisis del perfil directivo*. Ed. San Benito. Maracaibo Venezuela.
- Bolívar, P. (2010). *Gestión estratégica para directivos*. Ed. Granicé. Chile.
- Bonals, A. (2013). *Trabajo en equipo: El éxito laboral*. Ed. Panorama. México.
- Buchloz, S.; Roth, T. & Learn, K. (1992). *Como crear un equipo de alto rendimiento en su empresa*. Ed. Care. La Habana, Cuba.
- Contreras, A. (2013). Tesis. *“Perfil del director y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del nivel secundario, distrito de Santa Marta – Bogotá 2013”*. Universidad Cooperativa de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Espeza, S. (2010). Tesis. *“Perfil profesional de los directores y la administración de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo”*. Universidad Nacional del Centro, Huancayo, Perú.
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación científica*. McGraw-Hill Education. México.
- Lozado, C. (2013). Tesis. *“Impacto de los Estilos de Liderazgo en el Trabajo en equipo del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba”*. Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador.
- Mayor, S. (2012). Tesis. *“Perfil directivo y liderazgo de los directores de las escuelas del Municipio Mara”*. Universidad de Maracaibo, Venezuela.

Molocho, R. (2010). Tesis. *“Influencia del clima organizacional en el trabajo en equipo de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima Sur”*. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, La Cantuta. Perú.

Morales, A. (2010). Tesis. *“Relación entre el Perfil directivo y el desempeño docente en las instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Ventanilla – Callao”*. Sustentada la Universidad Nacional Mayor de san Marcos. Lima, Perú.

Ñaupas, H. Mejía, E. Novoa, E. & Villagómez, A. (2010). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Ed. San Marcos. Lima, Perú.

Ñaupas, H. y Mejía, E. (2011). *Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa*. Ediciones de la U. Perú.

Príncipe, L. (2009). *Manual de trabajo en equipo*. Ed. Díaz De Santos. Madrid, España.

Sánchez, F. (2011). *El compromiso docente: Un elemento de calidad*. Ed. San Marcos. Lima, Perú.

Slavin, R. & Cooper, R. (1999). *El aprendizaje cooperativo basado en teorías y hallazgos empíricos que explican su eficacia*. Universidad de Deusto. Bilbao, España.

Uría, R. (2011), Tesis. *“El perfil del director y su incidencia en el trabajo en equipo de los trabajadores de Andelas Compañía limitada de la Ciudad de Ambato”*. Universidad de Ambato, Ecuador.

Valdivia, F. (2010). *Perfil directivo y el logro de competencias*. Ed. Areces. Barcelona, España.

ANEXOS

Anexo N°01

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Francisco Alejandro Espinoza Polo, docente de la experiencia curricular de desarrollo del proyecto de investigación, del ciclo IV; y revisor del trabajo académico titulado: **“Perfil directivo y Trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros-Apurímac, 2017”**.

De la Br., **Leyva Pillpe, Esthivalis** he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, 12 de febrero de 2018


Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
DNI: 17839286

Francisco Alejandro Espinoza Polo
Desarrollo del Proyecto de Investigación
DNI: 17839286

Anexo N°02
Declaración Jurada

Yo, Br. **LEYVA PILLPE, Estibalis**, identificada con DNI N°44200937, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo-región Ayacucho; declaro que el trabajo académico titulado “**Perfil directivo y trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros-Apurímac, 2017**”:

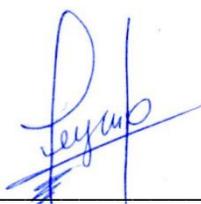
Es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

- No he utilizado otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Ayacucho, marzo de 2018.



Br. Leyva Pillpe, Estibalis
DNI: 44200937

Anexo N°03

CUESTIONARIO SOBRE PERFIL DIRECTIVO

UGEL:I.E.:

NIVEL: GÉNERO: Masculino: Femenino:

Sr(a). profesor(a), este cuestionario se ha elaborado con la finalidad de recolectar información para determinar el perfil directivo. Solicito su colaboración en la respuesta a cada una de las interrogantes. El cuestionario es anónimo, por lo que se le agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

N°	ITEMS	ESCALA				
		Siempre	Casi	Algunas	Casi nunca	Nunca
		4	3	2	1	0
Aspecto personal						
1	El director se preocupa por que su personal se encuentre bien y a gusto en su labor.	4	3	2	1	0
2	Consideras que el directivo es comunicativo.	4	3	2	1	0
3	El director se caracteriza por ser crítico de sí mismo	4	3	2	1	0
4	El director actúa con asertividad.	4	3	2	1	0
5	Las actitudes del director son de un verdadero líder.	4	3	2	1	0
6	El director se caracteriza por actuar con coherencia.	4	3	2	1	0
7	El director se preocupa por investigar sobre las modificaciones educativas actuales.	4	3	2	1	0
Aspecto pedagógico						
8	El director realiza la gestión basada en el desarrollo de los aprendizajes.	4	3	2	1	0
9	El estilo de gestión directiva busca mejorar los procesos y resultados.	4	3	2	1	0
10	El directivo acompaña a los docentes y los asesora en su trabajo pedagógico.	4	3	2	1	0

11	El directivo demuestra tener las capacidades para evaluar el trabajo docente.	4	3	2	1	0
12	El directivo demuestra dominio en estrategias de enseñanza.	4	3	2	1	0
13	Se realiza actividades de capacitación en manejo de estrategias a cargo del director de la institución.	4	3	2	1	0
Aspecto gerencial						
14	El directivo tiene dominio de los principios de la administración.	4	3	2	1	0
15	El director administra los recursos humanos según el talento que presentan.	4	3	2	1	0
16	El personal cumple con su función porque tiene dominio del puesto designado.	4	3	2	1	0
17	El directivo es quien promueve una convivencia armoniosa entre los docentes.	4	3	2	1	0
18	Se planifica actividades para fortalecer la buena convivencia escolar.	4	3	2	1	0
19	El directivo logra que los docentes se organicen para las tareas designadas.	4	3	2	1	0
20	El directivo organiza a trabajadores y comunidad para trabajar en favor de la comunidad.	4	3	2	1	0

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

UGEL:I.E.:

NIVEL: GÉNERO: Masculino: Femenino:

Sr(a). profesor(a), este cuestionario se ha elaborado con la finalidad de recolectar información para determinar el trabajo en equipo. Solicito su colaboración en la respuesta a cada una de las interrogantes. El cuestionario es anónimo, por lo que se le agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

Nº	ITEMS	ESCALA				
		Siempre	Casi	Algunas	Casi nunca	Nunca
		4	3	2	1	0
Metas y objetivos comunes						
1	Se han establecido metas que involucran a todos los integrantes de la institución educativa.	4	3	2	1	0
2	Se formulan objetivos por equipo de trabajo.	4	3	2	1	0
3	Se logra unificar criterios a nivel institucional.	4	3	2	1	0
4	Es fácil llegar a consensos para la toma de decisiones a nivel del área educativa.	4	3	2	1	0
5	Existe el compromiso para trabajar en favor de las metas trazadas.	4	3	2	1	0
6	Existe una visión clara de lo que se desea lograr como institución.	4	3	2	1	0
7	La planificación apunta al desarrollo de competencias en los estudiantes.	4	3	2	1	0
8	Los directivos se preocupan por lograr cada uno de los indicadores de aprendizaje.	4	3	2	1	0
Organización						
9	Muestra compromiso con la institución educativa.	4	3	2	1	0
10	Se siente identificado(a) con la institución educativa.	4	3	2	1	0
11	Existe una percepción positiva por parte de los padres de familia de su trabajo docente.	4	3	2	1	0
12	La institución ha logrado una imagen de calidad de servicio en la comunidad.	4	3	2	1	0

13	Gracias al trabajo en conjunto se logra ejecutar los proyectos educativos.	4	3	2	1	0
14	Participa activamente proponiendo y ejecutando las actividades de los proyectos educativos.	4	3	2	1	0
Cooperación						
15	Se ha instaurado estrategias claras y precisas para el trabajo cooperativo en la institución.	4	3	2	1	0
16	Existen políticas institucionales claras sobre la participación de los directivos, docentes, estudiantes y padres en las actividades educativas.	4	3	2	1	0
17	La institución ha logrado ser competitiva en el mercado educativo.	4	3	2	1	0
18	Los estudiantes han desarrollado capacidades que les permite ser más competitivos que los estudiantes de otras instituciones educativas.	4	3	2	1	0
19	Demuestra espíritu solidario.	4	3	2	1	0
20	El espíritu solidario constituido en la institución trasciende en acciones comunitarias.	4	3	2	1	0

Gracias por su colaboración.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario sobre el perfil directivo

2. **OBJETIVO** : Determinar el perfil directivo

3. **DIRIGIDO A** : Docentes

4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A)** :

RAMIREZ POMAHUALCA, Lili Angélica

5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR(A)** :

DOCTORA EN EDUCACIÓN

6. **VALORACIÓN:**

Bueno ()

Regular ()

Deficiente ()

7. **RECOMENDACIONES FINALES:**

El instrumento es válido para la aplicación



FIRMA DEL EVALUADOR(A)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

8. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario sobre el trabajo en equipo
9. **OBJETIVO** : Determinar el trabajo en equipo de los docentes
10. **DIRIGIDO A** : Docentes

11. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A)** :

... RAHIREZ, ROSA HUALICA, Lili, Angélica

12. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR(A)** :

DOCTORA EN EDUCACIÓN

13. **VALORACIÓN:**

Bueno ()

Regular ()

Deficiente ()

14. **RECOMENDACIONES FINALES:**

El instrumento es válido para la investigación y la aplicación.



FIRMA DEL EVALUADOR(A)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario sobre el perfil directivo
2. **OBJETIVO** : Determinar el perfil directivo
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A)** : *Dr. Mario Jaime Andía*
.....
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR(A)** : *Dr. en Administración de la Educación*
.....
6. **VALORACIÓN:**
Bueno ()
Regular ()
Deficiente ()
7. **RECOMENDACIONES FINALES:** *Es aplicable*
.....
.....


Mario Jaime Andía
Dr. en Administración de la Educación
DNI. N° 28267836

FIRMA DEL EVALUADOR(A)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

8. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario sobre el trabajo en equipo
9. **OBJETIVO** : Determinar el trabajo en equipo de los docentes
10. **DIRIGIDO A** : Docentes

11. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A)** : *Dr. Mario Jaime Andía*

.....

12. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR(A)** : *Dr. en Administración de la Educación*

.....

13. **VALORACIÓN:**

Bueno ()

Regular ()

Deficiente ()

14. **RECOMENDACIONES FINALES:** *Es aplicable*

.....

.....


Mario Jaime Andía
Dr. en Administración de la Educación
DNI. N° 23267836

FIRMA DEL EVALUADOR(A)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario sobre el perfil directivo

2. **OBJETIVO** : Determinar el perfil directivo

3. **DIRIGIDO A** : Docentes

4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A)** :

LLANTOY QUISPE, FIDEL

5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR(A)** :

DOCTORA EN EDUCACIÓN

6. **VALORACIÓN:**

Bueno (X)

Regular ()

Deficiente ()

7. **RECOMENDACIONES FINALES:**

El instrumento es válido para su aplicación.



FIRMA DEL EVALUADOR(A)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

8. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario sobre el trabajo en equipo
9. **OBJETIVO** : Determinar el trabajo en equipo de los docentes
10. **DIRIGIDO A** : Docentes

11. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A)** :

ILANTON QUIJSE FLOREZ

12. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR(A)** :

DOCTORA EN EDUCACION

13. **VALORACIÓN:**

Bueno ()

Regular ()

Deficiente ()

14. **RECOMENDACIONES FINALES:**

El instrumento es valido para su aplicación.

FIRMA DEL EVALUADOR(A)

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

ANÁLISIS FACTORIAL CONFIRMATORIO DE PERFIL DIRECTIVO

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	,600
Prueba de esfericidad de Aprox. Chi-cuadrado	348,151
Bartlett GI	190
Sig.	,000

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de	%	Total	% de	%	Total	% de	%
		varianza	acumulado		varianza	acumulado		varianza	acumulado
1	8,509	42,545	42,545	8,509	42,545	42,545	4,787	23,935	23,935
2	1,770	8,851	51,395	1,770	8,851	51,395	4,382	21,911	45,847
3	1,654	8,269	59,665	1,654	8,269	59,665	2,764	13,818	59,665
4	1,472	7,362	67,027						
5	1,168	5,840	72,867						
6	1,072	5,358	78,225						
7	,800	4,000	82,225						
8	,718	3,590	85,815						
9	,596	2,980	88,794						
10	,539	2,694	91,488						
11	,363	1,815	93,303						
12	,357	1,784	95,087						
13	,347	1,737	96,824						
14	,188	,941	97,765						
15	,154	,768	98,533						
16	,143	,716	99,249						
17	,061	,306	99,555						
18	,037	,186	99,742						
19	,031	,157	99,899						
20	,020	,101	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado^a

	Componente		
	1	2	3
i7	,733		
i5	,720		
i4	,684		
i14	,682		
i3	,661		
i17	,627		
i2	,579		
i16	,551		
i6	,537		
i13		,836	
i15		,745	
i12		,726	
i8		,633	
i18		,620	
i11		,583	
i20		,547	
i9		,513	
i19			,781
i10			,718
i1			,608

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

ANÁLISIS FACTORIAL CONFIRMATORIO DE TRABAJO EN EQUIPO

Prueba de KMO y Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,508
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	396,204
Bartlett	GI	190
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de	%	Total	% de	%	Total	% de	%
		varianza	acumulado		varianza	acumulado		varianza	acumulado
1	7,396	36,982	36,982	7,396	36,982	36,982	4,475	22,376	22,376
2	3,358	16,791	53,773	3,358	16,791	53,773	4,298	21,489	43,865
3	1,776	8,878	62,652	1,776	8,878	62,652	3,757	18,786	62,652
4	1,339	6,696	69,347						
5	1,248	6,241	75,588						
6	,925	4,627	80,216						
7	,868	4,340	84,556						
8	,736	3,680	88,236						
9	,534	2,669	90,904						
10	,392	1,958	92,862						
11	,352	1,758	94,621						
12	,323	1,616	96,237						
13	,269	1,346	97,583						
14	,174	,869	98,452						
15	,107	,537	98,989						
16	,073	,367	99,356						
17	,064	,320	99,675						
18	,038	,192	99,868						
19	,018	,088	99,955						
20	,009	,045	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado^a

	Componente		
	1	2	3
i8	,872		
i11	,795		
i2	,767		
i13	,720		
i1	,709		
i3	,648		
i14		,806	
i6		,748	
i15		,727	
i5		,692	
i10		,689	
i4		,672	
i7		,523	
i20			,869
i17			,829
i19			,786
i18			,701
i12			,593
i16			,556
i9			,402

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

FIABILIDAD DE PERFIL DIRECTIVO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	26	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	26	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	54,00	101,200	,693	,918
i2	54,23	105,305	,424	,925
i3	54,54	101,858	,619	,920
i4	54,35	103,915	,747	,918
i5	54,46	103,458	,589	,920
i6	54,04	104,438	,699	,918
i7	54,08	106,714	,520	,922
i8	53,96	100,838	,773	,916
i9	53,92	104,154	,681	,919
i10	54,19	104,802	,568	,921
i11	54,08	107,594	,424	,923
i12	54,19	104,802	,660	,919
i13	54,12	103,946	,510	,922
i14	53,96	104,518	,632	,919
i15	54,00	101,760	,629	,919
i16	53,92	102,714	,679	,918
i17	53,81	105,762	,557	,921
i18	53,85	106,055	,555	,921
i19	53,85	106,935	,458	,923
i20	54,00	105,360	,521	,922

FIABILIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	26	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	26	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	20

Estadísticas de total de elemento

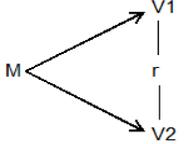
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	56,96	76,518	,703	,881
i2	57,08	74,314	,711	,880
i3	57,35	75,195	,625	,883
i4	57,54	78,018	,379	,892
i5	57,08	74,474	,742	,879
i6	56,96	77,078	,609	,884
i7	56,54	78,658	,632	,884
i8	57,19	77,602	,522	,886
i9	56,38	81,126	,409	,889
i10	56,31	83,022	,342	,891
i11	57,50	77,780	,590	,884
i12	57,08	82,714	,301	,892
i13	57,27	76,845	,689	,882
i14	57,15	75,015	,716	,880
i15	57,19	73,842	,706	,880
i16	56,96	83,398	,091	,903
i17	56,92	81,034	,334	,892
i18	56,81	78,722	,499	,887
i19	56,31	81,662	,371	,890
i20	56,69	79,182	,407	,890

Anexo N°05

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PERFIL DIRECTIVO Y TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE LA RED CHINCHEROS – APURÍMAC, 2017

Autora: Esthivalis Leyva Pillpe.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el Perfil directivo y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros- Apurímac, 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre el perfil directivo y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre el perfil directivo y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017</p>	<p>Variable 1: PERFIL DIRECTIVO</p>	<p>Aspecto personal</p>	<p>TECNICA Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario</p>	<p>TIPO: No experimental</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: Descriptivo correlacional</p>
				<p>Aspecto pedagógico</p>		
			<p>Variable 2: TRABAJO EN EQUIPO</p>	<p>Aspecto gerencial</p>		<p>M</p>  <p>M= Docentes de la Red</p>
<p>PROBLEMA ESPECIFICOS</p> <p>P. E1. ¿Cuál es la relación que existe entre el aspecto personal y el</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>O. E1. Identificar la relación entre el aspecto personal y el trabajo en</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <p>H. E1. Existe relación significativa entre el aspecto</p>		<p>Metas y objetivos comunes</p>	<p>TECNICA Encuesta</p>	
				<p>Organización</p>		

<p>trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017?</p> <p>P. E2. ¿Cuál es la relación que existe entre el aspecto pedagógico y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017?</p> <p>P. E3. ¿Cuál es la relación que existe entre el aspecto gerencial y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017?</p>	<p>equipo en docentes de la Red Chincheros – Apurímac, 2017</p> <p>O. E2. Diferenciar la relación entre el aspecto pedagógico y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017</p> <p>O. E3. Describir la relación entre el aspecto gerencial y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017.</p>	<p>personal y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros – Apurímac, 2017.</p> <p>H. E2. Existe relación significativa entre el pedagógico y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017.</p> <p>H. E3. Existe relación significativa entre el aspecto gerencial y el trabajo en equipo en docentes de la Red Chincheros - Apurímac, 2017</p>		<p>Cooperación</p>		<p>Chincheros, Apurímac. V1= Perfil directivo. V2= Trabajo en equipo.</p> <p>POBLACION: 34 Docentes de la Red “Chincheros”, Apurímac.</p> <p>MUESTRA: 32 Docentes de la Red “Chincheros”, Apurímac.</p> <p>MUESTREO No probabilístico - intencional.</p>
--	---	---	--	--------------------	--	---

Anexo N°06



Gobierno Regional de Apurímac

Unidad de Gestión Educativa Local de Chincheros

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"



El Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincheros, que
subscribe:

HACE CONSTAR

Que, la Br. LEYVA PILLPE, Esthivalis, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad "CESAR VALLEJO", ha realizado la aplicación de los instrumentos de recolección de datos: CUESTIONARIO SOBRE PERFIL DIRECTIVO Y CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO en docentes de la Red Chincheros-Apurímac, 2017, quienes formaron parte de la población de estudio.

Se otorga la presente a solicitud del interesado y para los fines que estime pertinente.

Chincheros, febrero de 2018



Pasaje Mirador S/N Chincheros - Apurímac - Perú Central Telefónica: 953538708
Página Web: www.ugelch.gob.pe Facebook: UGEL Chincheros



Anexo N°07

BASE DE DATOS DE PERFIL DIRECTIVO

n	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	APER	APED	AGER	PD
1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	10	9	13	32
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	20	19	21	60
3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	16	14	18	48
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	22	18	19	59
5	0	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	15	15	17	47
6	1	2	0	1	0	2	0	0	2	1	1	1	1	2	1	1	1	0	2	1	6	6	8	20
7	3	1	1	2	0	2	1	3	2	4	3	3	0	1	0	2	0	4	0	2	10	15	9	34
8	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	22	21	23	66
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	21	14	20	55
10	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	24	23	27	74
11	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	4	2	4	4	2	4	4	26	18	24	68
12	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	1	18	13	17	48
13	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	24	20	26	70
14	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	4	4	10	10	17	37
15	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	19	16	18	53

16	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	19	16	22	57
17	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	23	18	21	62
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21	18	21	60
19	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	17	14	21	52
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	21	17	21	59
21	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	16	12	19	47
22	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	26	21	28	75
23	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	26	20	28	74
24	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	22	18	19	59
25	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	27	18	27	72
26	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	25	19	27	71
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	27	21	28	76
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	28	23	26	77
29	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
30	3	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	3	2	1	0	18	11	11	40
31	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	22	16	21	59
32	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	24	17	23	64

**BASE DE DATOS DE TRABAJO EN
EQUIPO**

n	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	MOC	ORG	COO	TE
1	0	0	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	13	11	13	37
2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	25	20	19	64
3	3	4	2	2	2	3	4	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	22	20	20	62
4	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	23	21	19	63
5	3	3	3	2	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	24	22	18	64
6	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	22	16	12	50
7	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	0	3	4	4	4	29	22	19	70
8	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	28	21	21	70
9	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	26	18	17	61
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	31	22	23	76
11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	31	23	23	77
12	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	21	21	17	59
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	31	22	23	76
14	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	20	14	17	51
15	2	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	22	21	22	65
16	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	20	15	17	52

17	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	21	22	21	64
18	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	20	16	13	49	
19	4	2	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	23	20	18	61	
20	4	2	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	23	20	18	61	
21	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	22	17	15	54
22	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	24	24	78	
23	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	24	24	78	
24	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	24	20	19	63
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	31	23	24	78	
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	31	23	22	76
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	31	23	22	76
28	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	22	18	22	62	
29	2	1	0	2	0	0	2	0	4	0	4	1	2	2	4	0	1	4	4	4	7	13	17	37
30	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	11	8	8	27
31	3	3	3	3	2	2	3	1	4	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	20	17	21	58
32	3	2	3	2	2	3	4	2	4	4	4	2	2	3	3	4	2	2	4	4	21	19	19	59

Anexo N°08
Galería Fotográfica

