

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DE LA RED “MAESTROS RETADORES” OTUZCO 2019.**

Tesis para obtener el grado académico de
**MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

AUTORES

Br. Patty del Pilar Castro Valle
Br. Janett Azucena Zavaleta Zavaleta

ASESORA

Dra. Santa Cruz Terán Flor Fanny

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

**TRUJILLO, PERÚ
2020**

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, OFM.

Gerente General, Fundador y Gran Canciller

R.P. Fray Dr. Juan José Lydon Mc Hugh, OSA

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta

Vicerrectora Académica

Dr. Carlos Alfredo Cerna Muñoz

Vicerrector de Investigación

R.P. Dr. Alejandro Augusto Preciado Muñoz

Director de la Escuela de Posgrado

Mg. José Andrés Cruzado Albarrán

Secretario General

CONFORMIDAD DE ASESOR

Yo, Flor Fanny Santa Cruz Terán con DNI N° 18178044, asesora de la Tesis de Maestría titulada: “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED “MAESTROS RETADORES” OTUZCO 2019.”, presentado por los maestrandos, Patty del Pilar Castro Valle con DNI N° 42747485 y Janett Azucena Zavaleta Zavaleta con DNI N°42183632, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesora, me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 20 de agosto de 2020



.....
Dra. Flor Fanny Santa Cruz Terán

Asesora

DEDICATORIA

A nuestro señor por iluminarnos y a nuestros padres por su apoyo incondicional para cumplir nuestras metas y a nuestros hermanos por su motivación constante.

AGRADECIMIENTO

A nuestra asesora Doctora Flor Fanny Santa Cruz por su apoyo incondicional; y a los Magister Luis Arturo Castro Valle y Jorge Iván Chávez Chávez, por sus valiosos aportes.

DECLARATORIA LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Nosotras, Castro Valle Patty del Pilar DNI 42747485 y Zavaleta Zavaleta Janett Azucena con DNI 42183632, egresadas de la Maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “Liderazgo Transformacional y su relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red “Maestros Retadores” Otuzco 2019, la que consta de un total de 74 páginas, en las que se incluye 8 tablas y 2 figuras, más un total de 7 páginas en apéndices.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Las autoras



Patty del Pilar Castro Valle
DNI 42747485



Janett Azucena Zavaleta Zavaleta
DNI 42183632

ÍNDICE

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	ii
CONFORMIDAD DE ASESOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA LEGITIMIDAD DE AUTORÍA	vi
ÍNDICE DE CUADROS.	x
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPITULO I	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1 Planteamiento del problema	15
1.2 Formulación del problema.	16
1.2.1 Problema general	16
1.2.2 Problemas específicos.	17
1.3 Formulación de objetivos	17
1.3.1 Objetivo general:	17
1.3.2 Objetivos específicos:	17
1.4 Justificación de investigación	18
CAPÍTULO II	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.2. Bases teóricas científicas	22
2.2.1. Teorías que fundamentan el Liderazgo transformacional	22
2.2.1.1. Dimensiones de liderazgo transformacional	23
2.2.2. Desempeño docente	24
2.3. Marco conceptual	26
2.4. Identificación de dimensiones	27
2.4.1. Variable 1: Liderazgo transformacional	27
2.4.2. Variable 2: Desempeño docente	27

2.5. Formulación de hipótesis	27
2.5.1. Hipótesis general	27
2.5.2. Hipótesis específicas	27
2.6. Variables	28
2.6.1. Definición operacional	28
2.6.2. Operacionalización de las variables	29
CAPITULO III	34
METODOLOGÍA	34
3.1 Tipo de investigación	34
3.2 Métodos de investigación.	34
3.3 Diseño de investigación	34
3.4 Población y muestra	35
3.4.1 Población	35
3.4.2. Muestra.	35
3.4.3. Muestreo	35
3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos	36
3.5.1 Técnica para las variable de estudio <i>.Encuesta</i>	36
3.5.2 Instrumento considerado para la variable de estudio <i>.Cuestionario</i>	36
3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	36
3.7 Aspectos éticos.	37
CAPITULO IV	38
RESULTADOS	38
4.1 Presentación y Análisis de resultados	38
4.2. Prueba de Hipótesis	41
4.3 Discusión de resultados	46
CAPITULO V	48
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
5.1 Conclusiones	48
5.2 Recomendaciones	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
Anexo N° 1	54
Anexo N° 2	56
Anexos N° 3	60

Anexo N° 4	66
Ficha Técnica 1	66
Anexo N° 6	71

ÍNDICE DE CUADROS.

Cuadro 1

Operacionalización de la variable Liderazgo Transformacional29

Cuadro 2

Operacionalización variable: Desempeño Docente31

Cuadro 3

Muestra de Docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Maestros Retadores”
del distrito de Agallpampa , Otuzco - 2019.....35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1

Nivel de liderazgo transformacional desde la percepción docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del Distrito de Agallpampa, Otuzco - 2019. ...38

Tabla 2

Nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del Distrito de Agallpampa, Otuzco - 2019.....39

Tabla 3

Prueba de normalidad.....40

Tabla 4

Relación entre liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco - 2019. ...41

Tabla 5

Relación entre el liderazgo transformacional proactivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del Distrito de Agallpampa, Otuzco - 2019.42

Tabla 6

Relación entre el liderazgo transformacional potenciador y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del Distrito de Agallpampa, Otuzco - 2019.43

Tabla 7

Relación entre el liderazgo transformacional integrador y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del Distrito de Agallpampa, Otuzco - 201944

Tabla 8

Relación entre el liderazgo transformacional desarrollador y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del Distrito de Agallpampa, Otuzco -2019.....44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Nivel de liderazgo transformacional	37
Figura 2	Nivel de desempeño docente	38

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación del liderazgo transformacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red “Maestros Retadores” del Distrito de Agallpampa, Otuzco - 2019.

El tipo de investigación es no experimental de corte transversal y descriptivo correlacional cuya población fue de 164 docentes y una muestra de 73 docentes, a quienes se aplicó el cuestionario como instrumento para recoger los datos y se utilizó como técnica la encuesta para ambas variables.

Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial para comprobar las hipótesis, mediante los instrumentos aplicados. Los datos obtenidos se procesaron utilizando la prueba de normalidad y según sus resultados, los datos distribuidos se encuentran de forma no paramétrica, es por ello que se decidió utilizar la correlacional de Rho Serman de las variables y con el propósito de verificar la relación que existe entre ellas.

Palabra clave: Liderazgo transformacional, desempeño docente, dimensión proactiva y dimensión reflexiva.

ABSTRACT

The objective of this research work is to determine the relationship of transformational leadership and teaching performance in the Educational Institutions of the “Challenging Teachers” Network of the Agallpampa District, Otuzco – 2019

The type of research is non-experimental with a cross-sectional and descriptive correlational whose population was 164 teachers and a sample of 73 teachers, to whom the questionnaire was applied as an instrument to collect the data and the survey was used as used as technique for both variables.

Descriptive and inferential statistics were used to check the hypotheses, using the applied instruments. The data obtained was processed using the normality test and according to its results, the distributed data are found in a non-parametric way that is why it was decided to use the Rho Spearman correlation of the variables and in order to verify the relationship that exists between them.

Keyword: transformational leadership, teacher performance, proactive dimension and reflective dimension.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

En el contexto internacional, el documento de seguimiento (EPT), Educación Para Todos menciona que, en el año 2011, aproximadamente la mitad de los niños pequeños podía alcanzar a la enseñanza preescolar. La cantidad de niños carente de educación ascendía a 57 millones, el 50% de ellos vivían en países de contexto conflictivo. 69 millones de adolescentes carecían de escolaridad, cifra que apenas había mejorado desde el año 2004. En las naciones de recursos limitados, solo el 37% de los adolescentes culminaba el primer ciclo de la educación secundaria, bajando a una tasa, del 14%, entre los adolescentes más necesitados. En el mismo informe (EPT), se menciona que es esencial invertir en los docentes, en vista que, una tercera parte de los estados, el problema que plantea la formación de los maestros que están en actividad es mayor que el de emplear y forjar a nuevos docentes (UNESCO, 2014).

Junto a ello está el liderazgo intrínseco en las instituciones educativas como uno de los aspectos importantes para que mejore la gestión oportuna, el líder tiene que ser igualitario, innovar, cooperativo y transformacional, con el compromiso de trabajar al servicio de los integrantes de una sociedad educativa.

Estamos todos de acuerdo que la educación, es el proceso de socialización, sin embargo los esfuerzos por priorizarla no son suficientes para todos, es más son bastante escasos, por ende se debe dar un vuelco y procurar que la educación sea una de las prioridades más urgentes y se requiere que los gobiernos inviertan más.

En el contexto nacional, a través del marco del buen desempeño docente y el marco del buen desempeño directivo, la reforma educativa realiza intentos para poder guiar eficazmente el buen desempeño del director como del docente con la finalidad de mejorarla, sin embargo, los estudios no son del todo eficientes a la hora de medir la correlación que existe entre dichos factores en relación al logro educativo de los estudiantes o el progreso de la importancia que se debe dar en la educación en las instituciones educativas. Por lo que se hace urgente que el Ministerio de Educación sea consciente de la destacada trayectoria que puede generar el liderazgo del director y desempeño docente dentro de la institución educativa.

Los diferentes estilos de liderazgo se reconocen por medio de las organizaciones entre el líder y los maestros de una escuela. Asimismo, los profesores observan en el director una persona de autoridad en la organización del proceso educativo. Por ello es importante tomar al liderazgo como un elemento primordial en la educación, y se considera al director como el agente principal. La dirección se convierte en una gran influencia para poder beneficiar de los agentes educativos los que se verán fortalecidos con recursos y estrategias que apoyen en su trabajo diario.

En el distrito de Agallpampa, provincia de Otuzco, se ha observado que la educación en las instituciones educativas se realiza en un clima institucional que no es apropiado tanto para los directores como los docentes.

Para que los directores y docentes se sientan contentos de su labor que realizan a diario, la gestión lo calificaríamos como pobre porque no se demuestra el liderazgo transformacional por parte del director, no cuenta con documentación actualizada y no se evidencia trabajo en equipo para tratar temas relacionados a mejorar el buen desempeño de los docentes y la mejora del logro de aprendizajes en los alumnos.

Observando las I.E. se puede observar en los reportes de Semáforo Escuela, la problemática con respecto al inadecuado liderazgo del director, evidenciándose debilidades en la gestión por otro lado algunos maestros no tienen programaciones mostrándose dificultades en su desempeño.

Los investigadores del presente estudio tomaron en cuenta esta problemática referida al liderazgo transformacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas pues consideraron de mucha importancia conocer la correlación que existe entre ambas variables y de acuerdo a los resultados proponer alternativas que nos permitan mejorar la calidad educativa en dichas instituciones.

1.2 Formulación del problema.

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y el desempeño docente en las Instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019?

1.2.2 Problemas específicos.

P₁. ¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional según los docentes en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019?

P₂. ¿Cuál es el nivel del desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019?

P₃. ¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional proactivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019?

P₄. ¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional potenciador y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019?

P₅. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional integrador y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019?

P₆. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional desarrollador y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019?

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1 Objetivo general:

Determinar la relación del liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019.

1.3.2 Objetivos específicos:

O₁. Identificar el nivel del liderazgo transformacional según los docentes en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019.

O₂. Identificar el nivel del desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019.

O₃. Establecer la relación entre el liderazgo transformacional proactivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019.

O₄. Establecer la relación entre el liderazgo transformacional potenciador y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019.

O₅. Establecer la relación entre el liderazgo transformacional integrador y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019.

O₆. Establecer la relación entre el liderazgo transformacional desarrollador y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019.

1.4 Justificación de investigación

Este estudio se justifica teóricamente en cuanto a liderazgo transformacional señalado por Velázquez (2006) define que es proceso de cambio positivo, centrándose en modificar a otros y apoyarse recíprocamente, de manera integral para aumentar la motivación y el desarrollo de los demás.

El liderazgo transformacional es un apoyo en el logro de los fines institucionales que brinda mejorar la calidad educativa, es indispensable en el accionar social-educativo y en el rol que cumple tanto en el director como en los maestros al interior de sus aulas de clase.

Por otro lado, el desempeño docente también es fundamental, porque permite identificar la trascendencia de la labor educativa del docente, además se accede a apreciar lo espontáneo de la labor diaria en el aula e institución.

La investigación permitirá conocer las diferentes posturas de los docentes, el liderazgo de los directores y la relación que existe entre ambos ofreciendo información valiosa para futuras investigaciones sobre liderazgo transformacional y desempeño docente.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales:

Bravo (2018) en el estudio de investigación “El liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente, de la Unidad Educativa de Educación General Básica, de la ciudad de Loja, 2016-2017”. El objetivo de la investigación fue examinar cómo influye el liderazgo directivo en el desempeño docente, llegando a las siguientes conclusiones:

Se encontró liderazgo directivo, en donde el director es identificado como líder por el 83% del grupo, manteniendo una conexión en donde el 54% de los maestros expresan que ser respetados a la hora de realizar determinados acuerdos en cuanto 98% indica que el líder crea un buen clima en su entorno laboral, el (65%) en consecuencia concluimos que existe un liderazgo de estilo democrático consultivo, informativo y democrático considerándose apropiado porque permite la intervención de todos los docentes, se atienden sugerencias, toma de decisiones, pero las autoridades finales son las que deciden.

La eficiencia de los educadores es satisfactorio como profesional, ya que el 100% admite su rol esencial para el crecimiento de la colectividad, posee competencias académicas y administrativas, emplea el material y la infraestructura que esté disponible para obtener buenos aprendizajes, asimismo el 85% se actualiza continuamente y el 70% de docente utilizan nuevas estrategias para la enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes.

El director y la toma de decisiones oportunas juegan un papel fundamental en el éxito o fracaso de una institución educativa, así como el clima institucional, las relaciones interpersonales que genera el líder institucional para el desempeño docente.

González (2013) con su trabajo de investigación “Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas Universidad Santa María decanato de postgrado y extensión dirección de investigación especialización en gerencia educativa.

Llegando a la conclusión que en la I.E. seleccionada los maestros tienen en su práctica laboral un bajo desempeño puesto que en la planificación no toman en cuenta los

nuevos enfoques pedagógicos en la elaboración de proyectos, no utilizan estrategias de enseñanza y aprendizaje y la evaluación cualitativa. El desempeño laboral es el conjunto de funciones que cumple el maestro haciendo posible ajustarse a las nuevas normas vigentes, la cual está apoyada en una diferentes acciones vinculada a la preparación y evaluación de los aprendizajes.

Nacionales:

Luperdi (2018) en la tesis de maestría, “Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa el Salvador”.

En el objetivo general, ese da una correlación entre estas dos variable: liderazgo transformacional y gestión pedagógica. Los maestros son un soporte para un sistema de calidad de las I.E. , por eso se quiere que el director cuente con ciertas características sobre el liderazgo de esta manera conseguir modificar a través de la reflexión y motivación originando un desarrollo de formación que inspire a sus docentes y estudiantes, logrando nuevos conocimientos, en la forma de ser, hacer y conocer en los educando a través de las TIC, con clases proactivas, dinámicas y motivadoras que ayuden en su formación académica.

Se llegó a la conclusión que existe una correlación significativa entre el liderazgo transformacional y las dimensiones planificación, ejecución y evaluación de los aprendizajes

Mego y Ramírez (2018) realizo un estudio titulado, “Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente del nivel secundario en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres distrito de Baños del Inca Cajamarca”. Las conclusiones fueron las siguientes:

En este estudio se concluyó que existe una relación significativa y positiva entre ambas variables lo cual se comprobó con el coeficiente de correlación de Spearman (p valor = $0,000 < 0,01$; $Rho = 0,642$ sig. bilateral).

Asimismo nos dice que existe una correlación moderada y positiva entre la primera variable liderazgo pedagógico del director y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes .Manifestándose con el coeficiente de relación de Spearman (p | valor = $0,000 < 0,01$; $0,625$ sig. bilateral)

Mestanza (2017) en el trabajo de investigación de maestría, “Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la Institución Educativa; San Antonio de Jicamarca del distrito de San Juan de Lurigancho de Lima Metropolitana”. Las conclusiones fueron:

Se confirmó que el 46,04% (23) de los maestros sostienen que existe eficacia en el liderazgo del director de la Institución Educativa “San Antonio de Jicamarca”, 55,10% (27) que tienen capacidad en la conducción administrativa y el 44,90% (22), poseen habilidad para orientar en el desarrollo del aprendizaje.

Se ha comprobado que los maestros de la I. E. “San Antonio de Jicamarca”, son hábiles y eficaces en su labor docente, el 87,76% (43); Muy Buenos en la elaboración y las nuevas didácticas de enseñanza y aprendizaje, y el 57,14% (28) y Buenos en la utilización de estrategias para la evaluación formativa. Lo cual se dice que los docentes son competentes en la elaboración y ejecución de sus programaciones anuales, considerando la evaluación formativa de los educandos.

Locales:

Pajares (2018) en la tesis de maestría, “El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente de la I.E Liceo Trujillo”. El objetivo fue establecer la correlación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la Institución Educativa “Liceo Trujillo”. Las conclusiones fueron.

La correlación que se encontró entre el liderazgo transformacional y la dimensión proactivo acontece un coeficiente de relación de Spearman $R = 0.741$ con nivel $p = 0.000$, siendo este $< 5\%$ ($p < 0.05$) Existiendo una alta relación directa

Esto quiere decir que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.752$, con un nivel de significancia $p = 0.000$, siendo ($p < 0.05$), encontrándose una relación significativa entre el liderazgo transformacional con el desempeño docente de la Institución Educativa “Liceo Trujillo”.

Luján y Olivares (2018) tomando en cuenta su estudio de investigación de maestría, Liderazgo directivo y desempeño docente en la I. E. N° 80824 José Carlos Mariátegui, distrito el Porvenir, provincia de Trujillo, región La Libertad”. Las conclusiones fueron:

Según el propósito fue establecer el grado de correlación entre liderazgo directivo y desempeño docente y se concluyó que hay un nivel alto de relación entre liderazgo directivo,

en el cual el 36% de maestros percibió un buen nivel de liderazgo directivo, manifestó percibir un nivel bueno de desempeño docente; además la correlación obtenida fue alta y positiva, puesto que $r = 0.8770$.

2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1. Teorías que fundamentan el Liderazgo transformacional

Definición

La Real Academia de la lengua española (2010), nos explica que el liderazgo es la superioridad y conducción de un grupo social.

Siguiendo a Velásquez (2006), confirma que el liderazgo transformacional es una forma definida de un desarrollo como cambio efectivo en los demás, dirigiéndose el interés en transformar y ayudarse mutuamente, de manera democrática y armoniosa, lo cual desarrolla la motivación, el rendimiento, la moral de sus seguidores.

Vilar (2006), precisa: “El proceder que tienen los directivos a convertir a sus maestros en líderes de la práctica educativa que llevan a cabo a diario”. Esto lo consigue animándolos y entregándoles recursos para que obtengan más de lo que esperaban y reflexionen acerca de la trascendencia que tienen los resultados obtenidos con su trabajo teniendo seguridad y confianza de sí mismos en el cargo que ocupan.

Chiavenato (1999) el liderazgo se considera como un fenómeno que ocurre entre las personas sobre el grupo debe ser estudiado en función a las interacciones sociales, también nos dice es el prestigio personal practicada en una circunstancia que está dirigida a la obtención de nuestros objetivos a través del proceso de comunicación.

Por otro lado, Bolívar (2010) sustenta que, en las décadas últimas, las averiguaciones de educación evidencian que la actitud y el comportamiento del sujeto que se asume las funciones de director. Es importante para mantener el buen funcionamiento, la eficacia y el logro en los procesos de cambio en las instituciones educativas.

De acuerdo con Bass y Avolio (1994), los líderes pueden comunicarse con cada uno para complacer las necesidades de sus subordinados y pueden estimular intelectualmente, consiguiendo que se han personalizados, creativos y una fuente de inspiración para sus seguidores.

Los cuatro componentes básicos del liderazgo transformacional:

- 1) **Influencia Idealizada:** Son líderes carismáticos que obtiene la confianza, consideración y protección adquiriendo una identidad fuerte en sus admiradores, que tienen una visión y sentido de misión.
- 2) **Consideración Individualizada.** El líder se centran en evaluar el interés y necesidades de los admiradores y trata de atenderlos individualmente. Los preparan, asesoran y retroalimentan para su crecimiento personal.
- 3) **Estimulación Intelectual:** Estos líderes promueven la habilidad creativa, resaltan un refuerzo en el razonamiento y la indagación de hipótesis de las dificultades.
- 4) **Liderazgo Inspiracional:** Estos líderes incrementan el entusiasmo, dan valentía y transmiten sus objetivos con facilidad y seguridad.

2.2.1.1. Dimensiones de liderazgo transformacional

- **Dimensión Proactivo:** Covey (2003) menciona que el líder proactivo se concentra en instituir valores, sentido de propósito, marcos de actuación y referencias a futuro de sus cooperadores manifestando independencia en la ejecución de actividades y obteniendo buenos resultados, asimismo establecer colaboración creativa, saber escuchar y optimizar las actitudes de cada uno .
- **Dimensión Potenciador:** Gutiérrez (2003) El líder potenciador menciona que el potenciar incluye todas las herramientas enfocadas hacia el empoderamiento, que otras personas innoven, al desarrollo profesional y personal de sus grupos de trabajo , teniendo en cuenta sus interés a largo plazo no solo los actuales y así poder asumir con iniciativa los nuevos retos.
- **Dimensión Integrador:** Para Beuses y Pérez (2013) Estos líderes crean situaciones de coherencia para que el grupo trabaje con entusiasmo en su organización, haciendo que se fomente la creatividad y la colaboración entre ellos y con otros grupos.
- **Dimensión Desarrollador:** Richard (2010) Explica que el líder desarrollador busca promover la creatividad, innovación, emprendimiento, competencias que exijan desarrollo continuo. Sabe crear en sus participantes actitudes para mejorar el autoaprendizaje y la formación en su entorno laboral y así sean mejores personas y profesionales.

2.2.2. Desempeño docente

Hellriegel y John (2004) respalda que el desempeño del docente es la forma como va desarrollando sus responsabilidades, saberes y actitudes en el entorno donde actúa y pone a disposición de sus alumnos.

García (2008) y Guerrero (2011) refuerzan que el desempeño, se diagnostica con elementos relacionados al mismo docente, al alumno desarrollando sus funciones como son ,los dominios, planificación ,evaluación y mediación en el proceso, por lo tanto los alumnos obtienen buenos aprendizajes, ampliando sus conocimientos, capacidades, actitudes y valores, para su formación integral de calidad, a fin de lograr su realización plena.

Montenegro (2007) explica al desempeño docente como un conjunto de hechos precisos en donde se encuentran involucrados, los estudiantes, docentes, y el entorno donde se desarrollan, considerándose como agentes primordiales en la visión cualitativa de la práctica docente. Asimismo se resumió al desempeño docente como un hecho netamente educativo, que no será supervisor, sino fomentara y apoyara a la práctica docente lo cual se ampara en la normativa del Ministerio de Educación, también existen factores asociados al maestro y al estudiante, el grado de motivación, con las condiciones de salud, asumiendo una responsabilidad con la labor educativa todo esto desarrolla en el ámbito educativo y la sociedad.

Según MINEDU (2013) el desempeño docente viene hacer un progreso de reflexión de las peculiaridades de un aprendizaje encaminado para que los estudiantes adquieran conocimientos fundamentales durante el progreso de su educación y anhela que el profesorado obtenga un crecimiento profesional consolidado que son respaldados por los aprendizajes.

Según el congreso nacional de investigación educativa la realización docente es el proceso para mover habilidades, su aptitud personal y su deber con la sociedad para vincular conexiones notables entre los elementos que impresionan el logro de los educandos dinamizar en las instituciones el valor de la democracia, todos debemos tomar parte de la implementación y verificación de nuestras políticas educativas a nivel local y nacional para asegurar que los alumnos adquieran aprendizajes que les permita mejorar la calidad de vida Robalino (2005)

- **Dimensión Reflexiva** la docencia es fundamental en la correlación entre individuos que realizan un proceso de aprendizaje en forma planificada, dirigida y evaluada por los profesionales de educación. Donde se construyen nexos intelectuales, afectivos y sociales

por lo que la actividad del docente es de condición relativa, honesta y cultural. MINEDU(2013)

- **Dimensión Relacional** el docente debe interactuar con el alumno que es el sujeto de su trabajo con mucha tolerancia y flexibilidad, también se debe respetar su diversidad personal y peculiaridad socio cultural. En nuestro territorio, varios educadores conocen estas peculiaridades, y logran entablar buenas relaciones con ellos, signo de buen desempeño docente, Esta relación no es solamente con el estudiante sino también con las familias y el ayuntamiento, todo este conocimiento le sirve para ampliar el carácter relacional. MINEDU (2013)

- **Dimensión Colegiada** El trabajo del maestro en su institución fomenta la labor colectiva y al pensamiento crítico o reflexivo. El maestro debe participar en la misión y visión institucional y apropiarse de los valores. MINEDU (2013)

El maestro debe ser innovador para desarrollar en el estudiante competencias en el trabajo cooperativo involucrándolo en la visión y misión planteadas por la institución educativa obteniendo una formación integral de inserción en la sociedad.

- **Dimensión Ética** el docente en su formación ética entiende el respeto al derecho de los estudiantes requiere al docente un comportamiento moral integro para atender a los niños niñas y adolescentes. Entendiéndolo que el docente proporciona un servicio público donde los usuarios son los estudiantes, reglamentado por el estado y relacionada al desempeño laboral en el proceso de resultados, en esta dimensión el docente debe refutar todo acto de inmoralidad, marginación, transgresión y terrorismo, constituyendo acciones cuyos comportamientos y posición con principios morales dentro de un contexto. MINEDU(2013)

El docente como servidor público debe tener una formación ética integral al servicio de los estudiantes donde se promueva la educación inclusiva para que siga evolucionando en las conductas sociales frente a los estudiantes con algún tipo de discapacidad basada en la diversidad. La educación como un derecho que garantiza la igualdad de condiciones.

- **Enseñanza:** Es una acción cognitiva y comunicativa en la sociedad que activa los aprendizajes significativos en entornos valiosos y complicados (aulas virtuales, globales o fuera del aula) .Sarmiento (2007).
- **Proactivo:** Es la unión de cualidades, habilidades y conductas a donde acuden los líderes para intercambiar con sus simpatizantes. Lussier (2002).

- **Potenciador:** Capacidad para empoderar a su personal a planificar actividades, a la toma de decisiones, relacionarse con los demás, solucionar conflictos en la institución, delegar y distribuir deberes. Maureira (2004).
- **Integrador:** El líder asesora, convence a los observantes y exhorta a la cooperación. Se considera que es el método más aceptable en el trabajo pedagógico y funciones de la administración. Collao (1997).
- **Desarrollador:** Es la aptitud de intervenir en un equipo para que se logren los objetivos trazados. Robbins (1999).

2.3. Marco conceptual

- **Desempeño:**

Siguiendo a Pérez y Merino (2017), se considera que el desempeño es el rendimiento que demuestra la persona en su entorno laboral o académico, es el hecho y por lo tanto la consecuencia de ejecutar una actividad o cumplir una obligación.

- **Docente:**

Es un profesional que se dedica a la enseñanza en una determinada área, por lo tanto sus habilidades consisten en enseñar de la mejor forma posible a sus educandos.

- **Desempeño Docente:**

Es ejercido en diferentes campos o niveles, el entorno institucional, el aula y el contexto socio-cultural, mediante una acción reflexiva.

- **Liderazgo:**

El liderazgo nos ayuda encaminar a una empresa y sus trabajadores. Los empleados tienen que tener conocimiento en qué dirección se dirige la empresa y a que líder seguir para obtener un empleo.

- **Transformacional:**

Se califica por su competencia para efectuar cambios tanto en los sujetos como en las agrupaciones y en los sistemas sociales.

- **Liderazgo Transformacional:**

Es asumido por un líder eficaz ante sus seguidores y adopta el rol de informar a los empleados hacia el mejor rendimiento individual, sobre aquello que tienen que hacer y cómo deben hacerlo en su día a día en la oficina, logrando así los mejores resultados grupales.

- **Dimensión:**

Es un elemento integrante de una variable que resulta de un análisis general.

2.4. Identificación de dimensiones

2.4.1. Variable 1: Liderazgo transformacional

Dimensión Proactivo

Dimensión Potenciador

Dimensión Integrador

Dimensión Desarrollador

2.4.2. Variable 2: Desempeño docente

Dimensión Reflexiva

Dimensión Relacional

Dimensión Colegiada

Dimensión Ética

2.5. Formulación de hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

Hi: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019.

Ho: El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019.

2.5.2. Hipótesis específicas

H₁. El nivel de liderazgo transformacional desde la percepción docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019.

H₂. El nivel del desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019.

H₃. Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional proactivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019.

- H4. Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional potenciador y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019.
- H5. Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional integrador y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019.
- H6. Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional desarrollador y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019.

2.6. Variables

2.6.1. Definición operacional

V1: Liderazgo transformacional

Es la manera particular de ejercer su liderazgo de director al momento de organizar la práctica pedagógica con el fin de fortalecer un buen clima organizacional en las labores escolares y así apoyar a los objetivos generales incorporando en la toma de decisiones del trabajo pedagógico de planificación y monitoreo a los docentes.

V2: Desempeño docente

Es el procedimiento para movilizar sus capacidades profesionales y representativas entre los elementos que impactan el aprendizaje de los educandos; reforzar una educación institucional democrática, participar en la gestión, implementación y evaluación de las políticas educativas, promoviendo en los alumnos el desarrollo de las competencias, habilidades y aprendizajes para su vida.

2.6.2. Operacionalización de las variables

Cuadro 1

Operacionalización de la variable Liderazgo Transformacional

Definición conceptual variable 1: Liderazgo transformacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores
El liderazgo transformacional es una forma definida como un desarrollo de cambio efectivo en los demás, dirigiéndose el interés en transformar y ayudarse mutuamente, de manera democrática y armoniosa, lo cual desarrolla la motivación, el rendimiento, la moral de sus seguidores (Velásquez 2006)	1. Dimensión Proactivo	1.1. Establece una visión de futuro respecto a la Institución Educativa. 1.2. Explica las razones de sus decisiones en función del entorno. 1.3. Relaciona con claridad los objetivos a largo plazo con el corto plazo. 1.4. Logra al máximo el rendimiento de los seguidores ya que son capaces de inspirarlos y crear sus propios criterios para el éxito, el desarrollo innovador, resolución de problemas y habilidades.	1-4	Escala ordinal 1.-Nunca 2.-Casi nunca 3.-Aves 4.-Casi siempre
	2. Dimensión Potenciador	2.1 Establece incentivos relacionado con el logro de objetivos. 2.2 Busca el crecimiento personal y profesional de sus equipos. 2.3 Delega autoridad, responsabilidad a los trabajadores de forma que estos se sientan autónomos y responsables de su trabajo. 2.4. Fomenta y aprovecha las ideas y los puntos de vista diferentes que ayudan a mejorar. 3.1. Relaciona los objetivos a corto plazo y las tareas que se realizan en su área con objetivos a largo plazo 3.2. Busca el consenso en su grupo de colaboradores.	5-8	5.-Siempre
			9-12	

Cuadro 2

Operacionalización variable: Desempeño Docente

Definición conceptual variable 2: desempeño docente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores
<p>EL desempeño docente viene hacer un progreso de reflexión de las peculiaridades de un aprendizaje encaminado para que los estudiantes adquieran conocimientos fundamentales durante el progreso de su educación y anhela que el profesorado obtenga un crecimiento profesional consolidado que son respaldados por los aprendizajes MINEDU (2013)</p>	<p>1 Dimensión reflexiva</p>	<p>1.1. Realiza una autoevaluación de su labor en la Institución Educativa 1.2. Autoevalúa sus prácticas pedagógicas teniendo como referencia el marco del Buen Desempeño Docente 1.3. Se preocupa Usted por su superación profesional 1.4. Realiza acciones de auto capacitación, para mejorar su desempeño docente 1.5. Está predispuesto (a) e interesado o interesada por el aprendizaje de nuevas estrategias metodológicas de trabajo pedagógico. 1.6. Utiliza las TIC en la planificación de sus unidades y sesiones de aprendizaje 1.7. Efectúa un autorreflexión de su práctica Pedagógica</p> <p>2.1. Promueve la práctica de normas de convivencia 2.2 Promueve la comunicación empática y asertiva entre los estudiantes y docentes 2.3 Mantiene buenas relaciones con los docentes de la institución educativa</p>	<p>1-7</p>	<p>Escala ordinal</p> <p>1.Nunca 2.-Casi nunca 3.-Aveces 4.-Casi siempre 5.-Siempre</p>

	<p>2.Dimensión relacional</p>	<p>2.4 Toma en cuenta las observaciones y sugerencias de los estudiantes, padres de familia, docentes y directivos.</p> <p>2.5 Participa activamente en las reuniones de trabajo de la Institución Educativa</p> <p>2.6 Participa en las actividades programadas por la Institución Educativa.</p> <p>2.7 Muestra predisposición para emprender trabajos en equipo.</p> <p>2.8 Es tolerante a las críticas de los Estudiantes, , Doce Padres de Familia y Directivos</p> <p>3.1 Esta usted comprometido (a) con la visión, misión de la Institución Educativa.</p> <p>3.2 Comparte con los demás su preocupación por los aprendizajes logrados de los estudiantes</p> <p>3.3 Interactúa con sus compañeros de trabajo sus experiencias de sus prácticas pedagógicas</p> <p>3.4 Asiste a los cursos de capacitación o implementación docente</p> <p>3.5 Participa en las reuniones de planificación, ejecución y evaluación de las actividades educativas de la Institución Educativa</p>	<p>8-15</p>	
--	-------------------------------	--	-------------	--

	<p>3.Dimensión colegiada</p> <p>4.Dimensión ética</p>	<p>3.6 Hace una autorregulación de su práctica pedagógica</p> <p>4.1 Fomenta la práctica de valores en los estudiantes</p> <p>4.2 Demuestra puntualidad al iniciar y culminar sus sesiones de clase</p> <p>4.3 Aplica la empatía frente a los estudiantes</p> <p>4.4 Se preocupa por el rendimiento académico de los estudiantes</p> <p>4.5 Percibe satisfacción en los estudiantes con su trabajo de enseñanza</p> <p>4.6 Muestra predisposición para ayudar a los estudiantes que tienen problemas de aprendizaje</p> <p>4.7 Presenta oportunamente las unidades didácticas y sesiones de aprendizaje</p> <p>4.8 Prepara materiales educativos con la debida anticipación</p> <p>4.9 Promueve que se cumplan y se respeten los deberes y derechos de los estudiantes.</p>	<p>16-21</p> <p>22-30</p>	
--	---	---	---------------------------	--

CAPITULO III METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

Es básica, según Hernández, Fernández y Batista (2014), el estudio es de alcance correlacional tiene como propósito establecer la correlación entre dos o más variables. Su característica es medir las variables que luego por medio de pruebas de sus hipótesis se evalúa su relación.

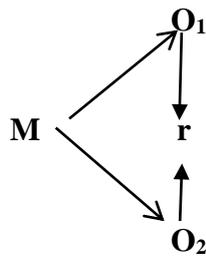
3.2 Métodos de investigación.

Se considera hipotético y deductivo tomando en cuenta a Hernandez, Fernandez y Batista (2014), porque partiremos de la formulación de hipótesis, para después obtener los resultados.

3.3 Diseño de investigación

Se considera no experimental de corte transversal y descriptivo correlacional, porque se quiere determinar la relación que existe entre las 2 variables.

El grafico de este diseño es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores”

O₁: Liderazgo transformacional

O₂: Desempeño docente

r: Relación entre variables

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

Estuvo constituida por 164 maestros de las Instituciones Educativas que integran las Redes “Maestros Innovadores Rurales del Perú”, “Los PUNCAS” y “Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019.

3.4.2. Muestra.

Es una parte de la población constituida por 73 maestros de las I. E. de la Red “Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019. El siguiente detalle.

Cuadro 3

Muestra de Docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa , Otuzco - 2019.

Institución Educativa	Docentes	
	Fi	%
N°80292 “El Capuli”	6	7.41
N°81610 “San vicente la unión”	6	7.41
N°80948 “San Agustín ”	8	9.88
N°80948 “Santa Rosa ”	6	7.41
N°80948 “Mayday ”	4	9.94
N°80948 “Paihual ”	13	16.05
N°80948 “Cushcanday ”	13	16.05
N°80948 “La Morada ”	17	20.99
Total	73	90.12

Nota: Nóminas de control del personal Ugel Otuzco-2019

3.4.3. Muestreo

Muestreo por conveniencia no probabilístico. Las muestras fueron elegidas por estar al alcance de nuestra investigación. Los docentes fueron seleccionados porque se encontraban cerca al lugar donde se iba aplicar los instrumentos.

Criterio de inclusión

Profesores del nivel primario de las instituciones educativas asequibles por la cercanía al lugar donde trabajan las investigadoras.

Criterio de exclusión

Profesores de instituciones educativas que se encuentran en lugares alejadas a donde trabajan las investigadoras y la escasa movilidad de transporte por sus carreteras en mal estado.

3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

3.5.1 Técnica para las variable de estudio *.Encuesta*

3.5.2 Instrumento considerado para la variable de estudio *.Cuestionario*

El cuestionario de Liderazgo transformacional, fue creado por Mok y McDonald, (1994), adaptado por las autoras del presente estudio está compuesto por 16 ítems 4 indicadores de la dimensión proactivo, 4 indicadores de la dimensión potenciador ,4 indicadores de la dimensión integrador y 4 indicadores de la dimensión desarrollador, teniendo en cuenta los criterios: Nunca, Casi nunca, veces, Casi siempre, siempre.

Siendo validados los instrumentos por juicio de expertos y realizándose su confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach de 9,63 (Ver ficha técnica en anexo N°04)

La escala valorativa fue creada por las autoras del presente estudio para medir el desempeño para medir el desempeño de los docentes la cual está planteada por 30 ítems, 7 indicadores de la dimensión reflexiva, 8 indicadores de la dimensión relacional, 6 indicadores de la dimensión colegiada y 9 indicadores de la dimensión ética; considerándose los siguientes criterios de valoración: casi nunca, A veces, casi siempre y siempre.

Estos instrumentos se validaron por juicio de expertos y su confiabilidad se realizó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach de 9,62 (Ver ficha técnica en anexo N°05)

3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Para comprobar las hipótesis se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, a través de los instrumentos aplicados. Los datos obtenidos se procesaron utilizando la prueba de normalidad y según sus resultados, los datos distribuidos se encuentran de forma no paramétrica, es por ello que se decidió utilizar la correlacional de Rho Sperman de las variables y con el propósito de verificar la relación que existe entre ellas.

Se utiliza tablas y figuras, así como el programa Excel versión 10 y el Spss versión 26.0

3.7 Aspectos éticos.

Se tramitó la autorización y permiso del coordinador de Red “MAESTROS RETADORES” así mismo a los directores de las I.E. para la aplicación de los instrumentos de investigación.

Se respetó la autoría de las citas y referencias de los documentos consultados respetándose las normas internacionales de trabajar con humanos.

CAPITULO IV RESULTADOS

4.1 Presentación y Análisis de resultados

Tabla 1

Nivel de liderazgo transformacional desde la percepción docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del Distrito de Agallpampa, Otuzco - 2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	24	33	33
Regular	33	45	78
Optimo	16	22	100
Total	73	100,0	

Nota: Puntajes obtenidos de encuesta sobre liderazgo transformacional

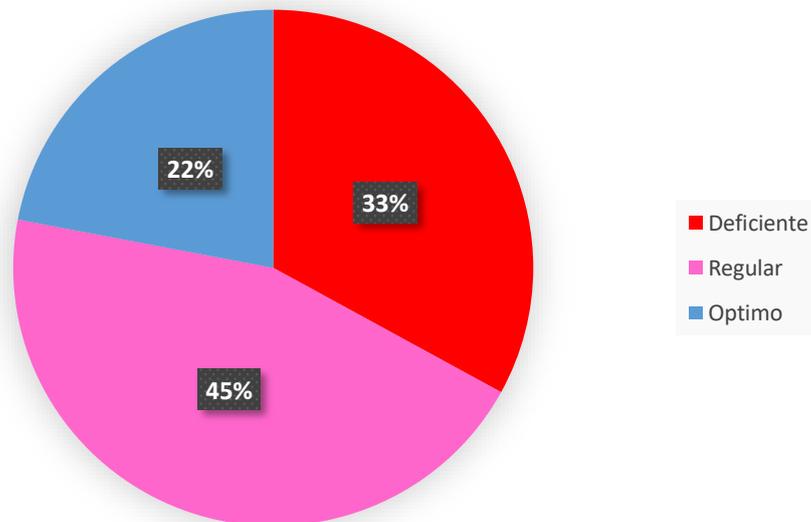


Figura 1. Nivel de Liderazgo transformacional

Descripción: se obtuvo que el 33% (24) de los maestros encuestados de las I.E. de la “Red Maestros Retadores” Otuzco 2019 indican que el liderazgo transformacional se encuentra en un nivel deficiente, el 45% (33) indican que se encuentra en un nivel regular y el 22% (16) indican que está en un nivel óptimo.

Tabla 2

Nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del Distrito de Agallpampa, Otuzco - 2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	7	10	10
Regular	46	63	73
Optimo	20	27	100
Total	73	100,0	

Nota: Puntajes obtenidos de encuesta sobre desempeño docente

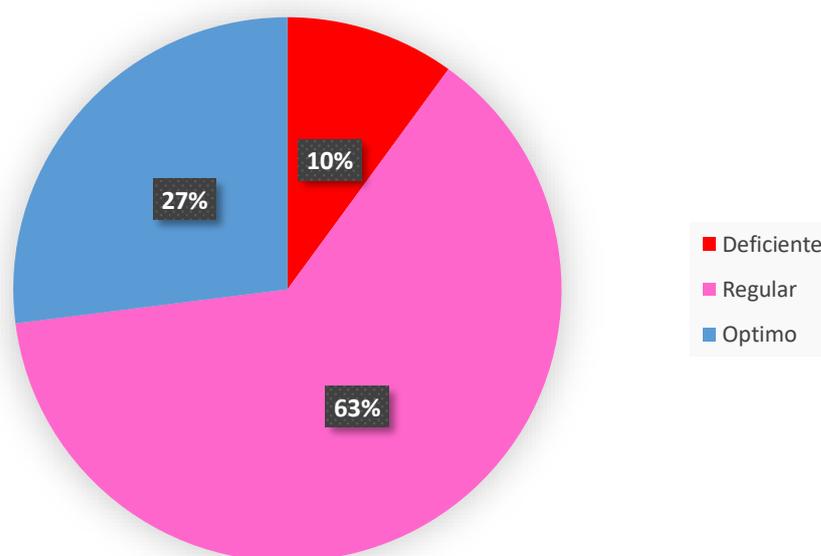


Figura 2. Niveles de desempeño docente

Descripción: se obtuvo que el 10% (7) de los maestros encuestados de las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del Distrito de Agallpampa –Otuzco 2019 indican que el nivel de desempeño docente se encuentra en un nivel deficiente, el 63% (46) indican que se encuentra en un nivel regular y el 27% (20) indican que está en un nivel óptimo.

Tabla 3*Prueba de normalidad*

	N	Parámetros normales a,b		Diferencias más extremas			Z de Kolmogorov-3Smirnov	P valor
		Media	Desviación típica	Absoluta	Positiva	Negativa		
Liderazgo transformacional	73	45,16	15,332	,306	,306	-,134	2,612	,000
Desempeño docente	73	94,04	24,653	,244	,244	-,128	2,087	,000
Liderazgo transformacional proactivo	73	11,74	3,797	,111	,111	-,077	,952	,324
Liderazgo transformacional potenciador	73	9,84	4,764	,266	,266	-,169	2,276	,000
Liderazgo transformacional integrador	73	11,38	4,061	,277	,277	-,148	2,368	,000
Liderazgo transformacional desarrollador	73	12,21	3,778	,207	,207	-,130	1,765	,004

Nota: prueba Z de Kolmogorov-Smirnov

Descripción: Debido a que el P valor es mayor a 0,05 (p valor >0,05) en la dimensión proactivo del liderazgo transformacional se dice que sigue una distribución normal, mientras que el liderazgo transformacional, el desempeño docente, la dimensión de liderazgo transformacional potenciador, la dimensión de liderazgo transformacional integrador y la dimensión de liderazgo transformacional desarrollador son menos a 0.05 (p valor <0.05) no siguiendo una distribución normal; en este caso para las pruebas de correlación se utilizó la prueba rangos de Spearman.

4.2. Prueba de Hipótesis

Tabla 4

Relación entre liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco - 2019.

		Liderazgo transformacional	Desempeño docente
Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,887
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	73	73
Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,887	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	73	73

Nota: Prueba de correlación de Spearman

Descripción: debido a que el p valor o significancia bilateral es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se dice que existe una correlación positiva alta (0.887) entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa , Otuzco - 2019.

Tabla 5

Relación entre el liderazgo transformacional proactivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del Distrito de Agallpampa, Otuzco - 2019.

		Liderazgo transformacional proactivo	Desempeño docente
Liderazgo transformacional proactivo	Coefficiente de correlación	1,000	,837
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	73	73
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,837	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	73	73

Nota: Prueba de correlación de Spearman

Descripción: Siendo que el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se dice que existe una correlación positiva alta (0.837) entre la dimensión liderazgo transformacional proactivo y el desempeño docente en las I.E. de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco – 2019.

Tabla 6

Relación entre el liderazgo transformacional potenciador y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del Distrito de Agallpampa, Otuzco - 2019.

		Liderazgo Transformacional potenciador	Desempeño docente
Liderazgo Transformacional potenciador	Coeficiente de correlación	1,000	,735
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	73	73
Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,735	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	73	73

Nota: Prueba de correlación de Spearman

Descripción: debido a que el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se dice que existe una correlación positiva alta (0.735) entre la dimensión liderazgo transformacional potenciador y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco - 2019.

Tabla 7

Relación entre el liderazgo transformacional integrador y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del Distrito de Agallpampa, Otuzco - 2019

		Liderazgo transformacional integrador	Desempeño docente
Liderazgo transformacional integrador	Coefficiente de correlación	1,000	,636
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	73	73
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,636	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	73	73

Nota: Prueba de correlación de Spearman

Descripción: debido a que el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se dice que existe una correlación positiva media (0.636) entre la dimensión liderazgo transformacional integrador y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco - 2019.

Tabla 8

Relación entre el liderazgo transformacional desarrollador y el desempeño docente en las

instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del Distrito de Agallpampa, Otuzco -2019.

		Liderazgo transformacional desarrollador	Desempeño docente
Liderazgo transformacional desarrollador	Coefficiente de correlación	1,000	,618
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	73	73
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,618	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	73	73

Nota: Prueba de correlación de Spearman

Descripción: debido a que el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se dice que existe una correlación positiva media (0.618) entre la dimensión liderazgo transformacional desarrollador y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco - 2019.

4.3 Discusión de resultados

Se realizó considerando el objetivo general y la hipótesis de investigación, así se determinó que existe correlación del liderazgo transformacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco - 2019 y como hipótesis existe una relación significativa entre estas 2 variables el liderazgo transformacional y el desempeño docente para ello se tomó en cuenta los antecedentes de la investigación.

Con respecto al objetivo general el resultado obtenido el resultado obtenido es debido que el p valor o significancia bilateral es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se dice que existe una correlación positiva alta (0.887), lo cual indica que la relaciones es positiva y significativa, rechazándose la hipótesis nula. Llegando a la conclusión que existe relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente.

Un resultado similar se encuentra en el trabajo de investigación de Pajares (2018), quien en su investigación obtuvo un nivel de significancia de 0.000, entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en la I. E. “Liceo Trujillo”. Siendo este menor al 5% ($p < 0.05$).

En referencia al primer objetivo específico nivel del liderazgo transformacional desde la percepción docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco - 2019, se obtuvo que el 33% (24) de los maestros encuestados indican que el nivel de liderazgo transformacional se encuentra en un grado deficiente, el 45% (33) indican que se encuentra en un nivel regular y el 22% (16) indican que está en un nivel óptimo.

Sobre al segundo objetivo específico el nivel del desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco - 2019, se obtuvo que un 10% (7) de los docentes encuestados, indican que el nivel de desempeño docente se encuentra en un nivel deficiente, el 63% (46) indican que se encuentra en un nivel regular y el 27% (20) indican que está en un nivel óptimo.

Con respecto al tercer objetivo específico es establecer la relación entre el liderazgo transformacional proactivo y el desempeño docente en las I.E. de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco - 2019, los resultados indican que existe una correlación positiva alta (0.837) debido que el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$). Esto se puede contrastar también con los resultados obtenidos en el estudio de investigación de

Pajares (2018) “El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente de la I.E.Liceo Trujillo”. Concluyendo que es fundamental el liderazgo transformacional para fortalecer autonomía en sus docentes y establecer la colaboración creativa.

En referencia al cuarto objetivo específico es establecer la relación entre el liderazgo transformacional potenciador y el desempeño docente en las I.E. de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa , Otuzco - 2019, los resultados indican que existe una correlación positiva alta (0.735) debido a que el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) , estos resultados implican que se rechace la hipótesis nula ,llegando a la conclusión que hay relación entre ambas variables.Un resultado similar es de la investigación de Pajares (2018) puesto que el líder potenciador ayuda al crecimiento personal y profesional de su equipo.

En relación al quinto objetivo específico es establecer la relación entre el liderazgo transformacional integrador y el desempeño docente en las I.E. de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco - 2019, las conclusiones indican que el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se dice que existe una correlación positiva media (0.636), se puede comparar con los resultados obtenidos en Pajares (2018).

En referencia al sexto objetivo específico es establecer la relación entre el liderazgo transformacional desarrollador y el desempeño docente en las I.E. de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco - 2019, los resultados indican que el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se dice que existe una correlación positiva media (0.618), teniendo en esta misma línea los resultados de Pajares (2018)

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Primera. Existe correlación significativa entre liderazgo transformacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red “Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019. Muestran los resultados ($p < 0.05$) y el coeficiente de correlación de Spearman muy alto (0.887)
- Segunda. Existe correlación significativa, debido a que el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se dice que existe una correlación positiva alta (0.837) entre la dimensión liderazgo transformacional proactivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019.
- Tercera. Existe correlación significativa, debido a que el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se dice que existe una correlación positiva alta (0.735) entre la dimensión liderazgo transformacional potenciador y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019.
- Cuarta. Existe correlación significativa debido a que el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) y positiva media (0.636) entre la dimensión liderazgo transformacional integrador y el desempeño docente en las I.E. de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019.
- Quinta. Existe correlación significativa, debido a que el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) y positiva media (0.618) entre la dimensión liderazgo transformacional desarrollador y el desempeño docente en las I.E. de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa, Otuzco- 2019.

5.2 Recomendaciones

- Primera. Los directores como líderes, deben motivar a través de un buen clima laboral de forma constante a los profesores de las instituciones educativas para trabajar en equipo con entusiasmo para lograr objetivos y metas.
- Segunda. Los docentes, deben promover que en la Institución Educativa se generen espacios como; GIA (grupos de interaprendizaje), los trabajos colegiados, donde interactúen con sus pares, coordinen, planifiquen y compartan experiencias de trabajo.
- Tercera. Los investigadores, deben ahondar en la aplicación de talleres y programas con la finalidad de aumentar el desempeño docente en la institución educativa.
- Cuarta. Los docentes, deben trabajar en equipo con esfuerzo y compromiso con su labor educativa para cumplir las metas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bass, B. y Avolio (1994) *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. London. Sage publication.
- Beuses, J. y Perez, A (2013) *Programación Neuro-Linguística y el Liderazgo Gerencial en las empresas de Servicios Médicos Ocupacionales*, In Forum Humanes
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n58/173858008.html>
- Bolívar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*. Revista Psicoperspectivas. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, pp. 9 – 33.
- Braslavsky, C. (1999). *Bases, orientaciones y criterios para el diseño de programas de formación de docentes*. <http://www.campus-oei.org/oeivirt/riell19a01.htm>
- Bravo, M. A. (2018). *El liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente, de la Unidad Educativa de Educación General Básica*, [Tesis de maestría, Universidad Técnica Particular de Loja]
<http://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/22060>
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw Hill Interamericana.
- Covey, S. (2013). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva: La revolución ética en la vida cotidiana y en la Empresa*. Buenos Aires Paidós.
- Collao, O. (1997). *Administración y gestión educativa*. Lima, Perú: Asociación Gráfica Educativa.
- Díaz, L. H. (2014). *El liderazgo transformacional en el colegio parroquial San José de Fontibón, como un factor de mejoramiento de los procesos escolares*. [Tesis de maestría, Universidad Libre de Colombia.] <https://repository.unilibre.edu.co>

- González (2013) “*Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas Universidad Santa María*”. Venezuela
<https://www.gestiopolis.com/liderazgo-directordesempeno-laboral-docentes-ente-educativo-venezolano/>
- Gutierrez, M.(2003). *Liderazgo transformacional en el docente universitario*. (3da .ed.) Panamá. 1, pp. 72-96.
https://www.researchgate.net/publication/237041944_Estilos_de_liderazgo_del_docente_universitario
- Hellriegel, y John. (2004). *Comportamiento organizacional*. Universidad de Texas.
- (Luján, B. D., y Olivares, H. R. 2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Trujillo] <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/392>
- Luperdi, R. A. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa el Salvador*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]
<http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/3552>
- Lussier, R. (2002). *Liderazgo*. Ciudad de México D.F., México: Thomson.
- Maureira, O. (2004). *Liderazgo y Eficiencia: Hacia un modelo casual*. Universidad Católica Cardenal Silva Henríquez.
- Mego, L. M., y Ramírez, E. J. (2018). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente del nivel secundario en la Institución Educativa “Andrés Avelino Cáceres”* [Tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/759>
- Mestanza, S. M. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. “San Antonio de Jicamarca”*, [Tesis de maestría, Universidad Inca

Garcilaso de la Vega] <https://www.Liderazgo pedagogico del director y desempeño profesional del docente> .

MINEDU (2013) *Marco del buen desempeño docente*,

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Montenegro (2007) *Evaluación del Desempeño Docente Fundamentos Modelos Instrumentos* <https://www.magisterio.com.co/libro/evaluacion-del-desempeno-docente-fundamentos-modelos-e-instrumentos>

Pajares, B. D. (2018). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente de la I.E Liceo Trujillo*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego] <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/4221>

Rizo, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias*. Lima: PRELAC.

Robalino, L. (2005) Política y gestión de la educación y su evaluación la ciencia y la tecnología. *El desempeño docente y su asociación con la calidad educativa*, pp.8-11 <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*. Ciudad de México D.F., México: Prentice Hall Hispanoamericana.

Sarmiento, M. (2007) *Enseñanza y aprendizaje*

<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8927/D>

UNESCO (2013). *Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo*. (ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE Lograr la calidad para todos): UNESCO

Uribe, M. (2007). Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de la Fundación Chile. *Revista Electrónica*

Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. 5, pp. 149-156.
<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/551/55121025022.pdf>

Velásquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. España: Editorial Ideas Propias.

Vilar (2006), *Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral*. 3,pp.67-69.

Instrumentos de La Investigación

Cuestionario para Maestros sobre Liderazgo Transformacional

Estimado Profesor(a):

A continuación leerá un cuestionario ,que tiene como objetivo obtener la información sobre el “Liderazgo transformacional ”.

Para ello debe marcar con una X la opcion que usted crea conveniente.

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

N	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
PROACTIVO						
1	Establece una visión de futuro respecto a la Institución Educativa.					
2	Explica las razones de sus decisiones en función del entorno.					
3	Relaciona con claridad los objetivos a largo plazo con el corto plazo.					
4	Logra al máximo el rendimiento de los seguidores ya que son capaces de inspirarlos y crear sus propios criterios para el éxito, el desarrollo innovador, resolución de problemas y habilidades.					
POTENCIADOR						
5	Establece incentivos relacionado con el logro de objetivos.					
6	Busca el crecimiento personal y profesional de sus equipos.					
7	Delega autoridad, responsabilidad a los trabajadores de forma que estos se					

	sientan autónomos y responsables de su trabajo.					
8	Fomenta y aprovecha las ideas y los puntos de vista diferentes que ayudan a mejorar.					
	INTEGRADOR					
9	Relaciona los objetivos a corto plazo y las tareas que se realizan en su área con objetivos a largo plazo					
10	Busca el consenso en su grupo de colaboradores.					
11	Realiza esfuerzos importantes para el desarrollo de los conocimientos, habilidades y competencias de sus colaboradores.					
12	Analiza, con cada colaborador como se puede mejorar sus resultados y los del área					
	DESARROLLADOR					
13	Motiva, entrena, capacita, desarrolla las habilidades y competencias de la personas a corto plazo, para mejorar su eficiencia.					
14	Promueve la creatividad.					
15	Establece las bases de la mejora continua.					
16	Fomenta actitudes en sus colaboradores destinadas a mejorar el autoaprendizaje y la capacitación en el entorno de trabajo.					

Anexo N° 2

Cuestionario: Desempeño Docente

Estimado(a) profesor, a continuación leerá un cuestionario esperamos su cooperación, respondiendo con veracidad.

Todas las respuestas serán estipuladas discretamente y solo para propósitos de investigación Marque la (x) en la opción que Usted crea la más asertiva de acuerdo a cada uno de los ítems.

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

N	ITEMS	VALORACION				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN REFLEXIVA						
1	Realiza una autoevaluación de su labor en la institución educativa					
2	Autoevalúa sus prácticas pedagógicas teniendo como referencia el marco del Buen Desempeño Docente					
3	Se preocupa usted por su superación profesional					
4	Realiza acciones de auto capacitación para mejorar su desempeño docente					
5	Está predispuesto(a) e interesado (a) por el aprendizaje de nuevas estrategias metodológicas de trabajo pedagógico					

6	Utiliza las TIC en la planificación de sus unidades y sesiones de aprendizaje.					
7	Efectúa una autorreflexión de su práctica pedagógica.					
DIMENSION RELACIONAL						
8	Promueve la práctica de normas de convivencia					
9	Promueve la comunicación empática y asertiva entre los estudiantes y docentes.					
10	Mantiene buenas relaciones con los docentes de la institución educativa					
11	Toma en cuenta las observaciones y sugerencias de los estudiantes, padres de familia, docentes y directivos.					
12	Participa activamente en las reuniones de trabajo de la Institución Educativa					
13	Participa en las actividades programadas por la institución educativa					
14	Muestra predisposición para emprender trabajos en equipo.					
15	Es tolerante a las críticas de los Estudiantes, Padres de Familia, Docentes y Directivos.					
DIMENSION COLEGIADA						

16	Esta usted comprometido(a) con la visión, misión de la Institución Educativa.					
17	Comparte con los demás su preocupación por los aprendizajes logrados de los estudiantes					
18	Interactúa con sus compañeros de trabajo sus experiencias de sus prácticas pedagógicas					
19	Asiste a los cursos de capacitación o implementación docente					
20	Participa a las reuniones de planificación, ejecución y evaluación de las actividades educativas de la institución educativa					
21	Hace una autorregulación de su práctica pedagógica					
DIMENSION ETICA						
22	Fomenta la práctica de valores en los estudiantes.					
23	Demuestra puntualidad al iniciar y culminar sus sesiones de clase.					
24	Aplica la empatía frente a los estudiantes.					
25	Se preocupa por el rendimiento académico de los estudiantes.					
26	Percibe satisfacción en los estudiantes con su trabajo de enseñanza.					

27	Muestra predisposición para ayudar a los estudiantes que tiene problemas de aprendizaje.					
28	Presenta oportunamente las unidades didácticas y sesiones de aprendizaje					
29	Prepara materiales educativos con la debida anticipación.					
30	Promueve que se cumplan y se respeten los deberes y derechos de los estudiantiles					

Gracias

Anexos N° 3

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, LUIS ARTURO CATRO VALLE, con Documento Nacional de Identidad N° 42250790 de profesión DOCENTE, grado académico Magister en administración de la Educación, con código de colegiatura 1042250790, labor que ejerzo actualmente como docente, en la Institución “SAN JUAN –TRUJILLO”

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUETIONARIO PARA ESTIMAR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL , cuyo propósito es medir el liderazgo transformacional a los efectos de su aplicación a docentes de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa de la provincia de Otuzco, región La Libertad.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Puntaje total:					

Apreciación total:

Muy adecuado Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 09 días del mes de diciembre del 2019

Apellidos y nombres: Castro Valle Luis Arturo DNI: 42250790 Firma:

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, JUAN PABLO PEREZ SANCHEZ, con Documento Nacional de Identidad N° 31037229, de profesión docente, grado académico Magister con mención en Psicología Educativa, con código de colegiatura 31037229, labor que ejerzo actualmente como docente, en la INSTITUCIÓN EDUCATIVA SIMÓN BOLIVAR-OTUZCO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, cuyo propósito es medir el Liderazgo Transformacional en su institución a los efectos de su aplicación a docentes de la "Red Maestros Retadores" del distrito de Agallpampa de la provincia de Otuzco, región La Libertad.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	✓				
Amplitud del contenido a evaluar.	✓				
Congruencia con los indicadores.	✓				
Coherencia con las dimensiones.	✓				

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco Adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 09 días del mes de diciembre del 2019

Apellidos y nombres: Pérez Sánchez, Juan Pablo DNI: 31037229 Firma:

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, JORGE IVAN CHAVEZ CHAVEZ, con Documento Nacional de Identidad N° 18174841, de profesión docente, grado académico Magister en educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, con código de colegiatura 1518174841, labor que ejerzo actualmente como docente, en la Institución Educativa “SIMON BOLIVAR - OTUZCO”.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO PARA ESTIMAR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL cuyo propósito es medir el liderazgo directivo a los efectos de su aplicación a docentes de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa de la provincia de Otuzco, región La Libertad. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco Adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 09 días del mes de diciembre del 2019

Apellidos y nombres: Jorge Iván Chávez Chávez DNI: 18174841

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, LUIS ARTURO CATRO VALLE, con Documento Nacional de Identidad N° 42250790 de profesión DOCENTE, grado académico Magister en administración de la Educación, con código de colegiatura 42250790, labor que ejerzo actualmente como docente, en la Institución "SAN JUAN -TRUJILLO"

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUETIONARIO PARA ESTIMAR EL DESEMPEÑO DOCENTE, cuyo propósito es medir el desempeño docente en su institución educativa, a los efectos de su aplicación a docentes de la "Red Maestros Retadores" del distrito de Agallpampa de la provincia de Otuzco, región La Libertad.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Puntaje total:					

Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 09 días del mes de diciembre del 2019

Apellidos y nombres: Castro Valle Luis Arturo DNI:42250790 Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, JORGE IVAN CHAVEZ CHAVEZ, con Documento Nacional de Identidad N° 18174841, de profesión docente, grado académico Magister en educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, con código de colegiatura 1518174841, labor que ejerzo actualmente como docente, en la Institución Educativa "SIMON BOLIVAR - OTUZCO".

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO PARA ESTIMAR EL DESEMPEÑO DOCENTE cuyo propósito es medir el desempeño docente en su institución educativa a los efectos de su aplicación a docentes de la "Red Maestros Retadores" del distrito de Agallpampa de la provincia de Otuzco, región La Libertad

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

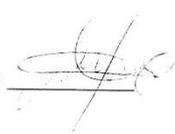
Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco Adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 09 días del mes de diciembre del 2019

Apellidos y nombres: Jorge Iván Chávez Chávez DNI: 18174841

Firma: 

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, JUAN PABLO PEREZ SANCHEZ, con Documento Nacional de Identidad N° 31037229, de profesión docente, grado académico Magister con mención en Psicología Educativa, con código de colegiatura 31037229, labor que ejerzo actualmente como docente, en la INSTITUCIÓN EDUCATIVA SIMÓN BOLIVAR-OTUZCO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, cuyo propósito es medir el Liderazgo Transformacional en su institución a los efectos de su aplicación a docentes de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agalpampa de la provincia de Otuzco, región La Libertad.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	✓				
Amplitud del contenido a evaluar.	✓				
Congruencia con los indicadores.	✓				
Coherencia con las dimensiones.	✓				

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco Adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 09 días del mes de diciembre del 2019

Apellidos y nombres: Pérez Sánchez, Juan Pablo DNI: 31037229 Firma:



Anexo N° 4

Ficha Técnica 1

Nombre del instrumento:

Cuestionario para medir el Liderazgo Transformacional de los docentes en las Institución Educativa de la Red “Maestros Retadores” Otuzco 2019.

1. Autor (a):

Mok y MacDonal, 1994, adaptado por las autoras del presente estudio ,2019 - Agallpampa.

2. Ámbito de aplicación:

Educativo

3. Propósito:

Medir y observar el liderazgo transformacional, mediante un cuestionario en la Red “Maestros Retadores” Agallpampa 2019

4. Usuarios:

Se recolectara información de los siguientes educadores: Todos los profesores de las I. E. de la red “Maestros Retadores” Agallpampa 2019

5. Forma de aplicación

Individual y colectiva.

6. Duración:

Su aplicación tuvo como duración 10 minutos aproximadamente.

7. Puntuación:

CUADRO 1

Cuadro de puntuación para medir grado de Liderazgo Transformacional

Escala	Intervalo
Bajo	[16– 37>
Medio	[38 - 59>
Alto	[60 - 80]

Fuente: instrumento de la variable Liderazgo Transformacional.

CUADRO 2

Cuadro de puntuación para medir grado de Liderazgo Transformacional

	Deficiente	Regular	Óptimo
Liderazgo Transformacional	[16 - 37]	[38 - 59]	[60 - 80]
Proactivo	[4 - 9]	[10 - 15]	[16 - 20]
Potenciador	[4 - 9]	[10 - 15]	[16 - 20]
Integrador	[4 - 9]	[10 - 15]	[16 - 20]
Desarrollador	[4 - 9]	[10 - 15]	[16 - 20]

Fuente: instrumento de la variable Liderazgo Transformacional.

8. Validación:

8.1 Por juicio de expertos:

- a) Mg. en Administración de la Educación, Castro Valle Luis Arturo
- b) Mg. En Docencia y Gestión Educativa, Jorge Iván Chávez Chávez
- c) Mg. En Psicología Educativa Juan Pablo Pérez Sánchez

9. Confiabilidad La confiabilidad se llevó a cabo mediante la prueba piloto aplicada a 73 docentes, teniendo un Alpha de Cronbach de ,963

CUADRO 3

Prueba de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	16

Fuente: instrumento del Liderazgo Transformacional

Anexo N° 5
Ficha Técnica

Nombre del instrumento:

Cuestionario para medir el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red “Maestros Retadores” Otuzco 2019.

1. Autor(a):

Creado por las Autoras del presente estudio, 2019 -Agallpampa.

2. Ámbito de aplicación:

Educativo

3. Propósito:

Medir y observar el desempeño docente, a través de un cuestionario en la Red “Maestros Retadores” Agallpampa 2019

4. Usuarios:

Se reunirá información de los profesores de las I.E. de la Red “Maestros Retadores” Agallpampa 2019

5. Forma de aplicación

El cuestionario estuvo diseñado en 30 ítems, 7 preguntas de dimensión reflexiva, 8 de dimensión relacional, 6 de dimensión colegiada y 9 de la dimensión ética; con criterios de valoración : Nunca, a veces, casi siempre, siempre, para medir el desempeño docente en las I. E. Red “Maestros Retadores” Agallpampa 2019

Los Docentes desarrollarán de manera individual el cuestionario, determinando la información solicitada de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.

6. Duración:

Su aplicación tuvo como duración 20 minutos aproximadamente.

7. Puntuación.

CUADRO 1

Cuadro de puntuación para medir grado de desempeño docente

Escala	Intervalo
Bajo	[30 - 70>
Medio	[71 - 110>
Alto	[111 - 150]

CUADRO 2

Cuadro de puntuación para medir grado de desempeño docente

Desempeño docente	[30 - 70]	[71 - 110]	[111 - 150]
Reflexiva	[7 - 16]	[17 - 26]	[27 - 35]
Relacional	[8 - 19]	[20 - 29]	[30 - 40]
Colegiada	[6 - 14]	[15 - 22]	[23 - 30]
Ética	[9 - 21]	[22 - 33]	[34 - 45]

Fuente: instrumento de la variable desempeño docente.

8. Validación:

8.1.- Por juicio de expertos:

- a) Mg. en Administración de la Educación, Castro Valle Luis Arturo
- b) Mg. En Docencia y Gestión Educativa, Jorge Iván Chávez Chávez
- b) hgg Mg. En Psicología Educativa Juan Pablo Pérez Sánchez

9 . Confiabilidad.

La confiabilidad se llevó a cabo mediante la prueba piloto aplicada a 73 docentes, teniendo un Alpha de Cronbach de ,962

CUADRO 3

Prueba de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	30

Fuente: instrumento de desempeño docente.

Anexo N° 6

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS I. E. DE LA RED “MAESTROS RETADORES” OTUZCO-2019

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	MÉTODOS					
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de la “¿Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa de la provincia de Otuzco, región La Libertad en el año 2019?</p> <p>Problemas Específicos. P₁. ¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional desde la percepción docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores”?</p>	<p>Hipótesis General: El liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” Otuzco 2019.</p> <p>Hipótesis Especifica</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación del liderazgo transformacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” del distrito de Agallpampa de la provincia de Otuzco, región La Libertad en el año 2019</p> <p>Objetivos específicos: O₁. Identificar el nivel de liderazgo transformacional desde la percepción docente en las instituciones educativas</p>	<p>V1: Liderazgo Transformacional</p>	<p>Antecedentes de la Investigación Bases teóricas científicas Marco conceptual Identificación de dimensiones</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1863 770 1957 927">Proactivo</td> <td data-bbox="1957 770 2103 1294" rowspan="4"> <p>Tipo: No experimental descriptivo correlacional</p> <p>Método: Descriptivo correlacional</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1863 927 1957 1085">Potencial</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1863 1085 1957 1243">Integrador</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1863 1243 1957 1294">Desarrollador</td> </tr> </table>	Proactivo	<p>Tipo: No experimental descriptivo correlacional</p> <p>Método: Descriptivo correlacional</p>	Potencial	Integrador	Desarrollador	
Proactivo	<p>Tipo: No experimental descriptivo correlacional</p> <p>Método: Descriptivo correlacional</p>										
Potencial											
Integrador											
Desarrollador											

<p>P₂. ¿Cuál es el nivel del desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores”?</p> <p>P₃. ¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional entre el liderazgo transformacional proactivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores”?</p> <p>P₄ ¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional potenciador y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores”?</p> <p>P₅ ¿Cuál es el nivel entre el liderazgo transformacional integrador y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores”?</p> <p>P₆ ¿Cuál es el nivel entre el liderazgo transformacional desarrollador y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores”?</p>	<p>H₁. El nivel de liderazgo transformacional desde la percepción docente en las instituciones educativas Retadores” Otuzco 2019.</p> <p>H₅. Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional integrador y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” Otuzco 2019.</p> <p>H₆. Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional desarrollador y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” Otuzco 2019</p>	<p>de la “Red Maestros Retadores” Otuzco 2019.</p> <p>O₂. Identificar el nivel del desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” Otuzco 2019.</p> <p>O₃. Establecer la relación entre el liderazgo transformacional proactivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” Otuzco 2019.</p> <p>O₄. Establecer la relación entre el liderazgo transformacional potenciador y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” Otuzco 2019.</p> <p>O₅. Establecer la relación entre el liderazgo transformacional integrador y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” Otuzco 2019.</p> <p>O₆. Establecer la relación entre el liderazgo transformacional desarrollador y el desempeño docente en las instituciones educativas de la “Red Maestros Retadores” Otuzco 2019.</p>	<p>V₂: Desempeño Docente</p>	<p>Formulación de Hipótesis Hipótesis general Hipótesis Especifica Variables Definición operacional Operacionalización de variables</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1870 188 1948 335">Reflexiva</td> <td data-bbox="1948 188 2083 335">Diseño: Descriptivo correlacional</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1870 335 1948 486">Racional</td> <td data-bbox="1948 335 2083 486">Población:</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1870 486 1948 670">Colegiada</td> <td data-bbox="1948 486 2083 670">Muestra:</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1870 670 1948 1295">Ética</td> <td data-bbox="1948 670 2083 1295">Técnica: Cuestionario Método de análisis de investigación Método Hipotético Deductivo</td> </tr> </table>	Reflexiva	Diseño: Descriptivo correlacional	Racional	Población:	Colegiada	Muestra:	Ética	Técnica: Cuestionario Método de análisis de investigación Método Hipotético Deductivo
Reflexiva	Diseño: Descriptivo correlacional												
Racional	Población:												
Colegiada	Muestra:												
Ética	Técnica: Cuestionario Método de análisis de investigación Método Hipotético Deductivo												

Anexo N° 7: Base de datos

Docentes	Proactivo				Potenciador				Integrador				Desarrollador				Totales
	Establece una visión de futuro respecto a la Institución.	Explica las razones de sus decisiones en función del entorno	Relaciona con claridad los objetivos a largo plazo con el corto plazo	Logra el máximo rendimiento de los seguidores ya que son capaces de inspirarlos y crear sus propios criterios para el éxito, el desarrollo innovador y resolución de problemas y habilidades	Establece incentivos relacionados con el logro de objetivos	Busca el crecimiento personal y profesional de sus equipos	Delega autoridad, responsabilidad a los trabajadores, de forma que estos se sientan autónomos y responsables de su trabajo	Fomenta y aprovecha las ideas y los puntos de vista diferentes que ayudan a mejorar.	Relaciona los objetivos a corto plazo y las tareas que se realizan en su área con objetivos a largo plazo	Busca el consenso en su grupo de colaboradores	Realiza esfuerzos importantes para el desarrollo de los conocimientos, habilidades y competencias de sus colaboradores	Analiza con cada colaborador o como se pueden mejorar sus resultados individuales y los del área.	Motiva, entrena, capacita, desarrolla las habilidades y competencias de las personas a corto plazo, para mejorar su eficiencia.	Promueve la creatividad	Establece las bases de la mejora continua	Fomenta actitudes en sus colaboradores destinadas a mejorar el autoaprendizaje y la capacitación en el entorno de trabajo.	
1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	78
2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	78
3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	76
4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	59
5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	66
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
7	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
8	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	73
9	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	48
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
11	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	63
12	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
13	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
14	4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	43
15	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	71
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
17	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	76
18	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
19	4	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	39
20	3	4	4	4	1	2	2	2	4	3	4	3	4	2	3	4	49
21	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	75
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	47
23	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	34
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	33
25	3	2	2	3	2	3	1	3	3	4	1	2	3	3	3	3	41
26	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	1	2	3	3	4	3	38
27	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	4	3	39
28	2	3	2	3	2	2	1	3	3	4	1	2	3	3	4	3	41

	D1	D2	D3	D4	Total
1	19	20	19	20	78
2	19	20	19	20	78
3	19	18	19	20	76
4	14	16	14	15	59
5	14	17	17	18	66
6	15	16	16	16	63
7	13	15	16	16	60
8	17	19	18	19	73
9	13	13	11	11	48
10	16	16	16	16	64
11	16	15	16	16	63
12	16	19	20	20	75
13	18	20	20	20	78
14	13	9	12	9	43
15	17	18	20	16	71
16	20	20	20	20	80
17	18	19	19	20	76
18	17	18	20	20	75
19	12	8	10	9	39
20	15	7	14	13	49
21	19	18	19	19	75
22	12	12	12	11	47
23	6	7	10	11	34
24	8	8	8	9	33
25	10	9	10	12	41
26	9	8	8	13	38
27	10	10	8	11	39
28	10	8	10	13	41

29	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	1	2	3	3	4	3	43
30	3	3	1	3	2	2	1	2	3	3	1	2	3	3	4	3	39
31	3	3	1	3	2	3	1	2	3	4	1	2	1	3	4	3	39
32	3	4	1	3	2	2	2	2	3	3	1	2	1	3	4	3	39
33	1	4	1	1	2	3	2	1	2	4	1	2	1	3	4	3	35
34	3	4	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	1	3	4	3	39
35	2	1	2	1	2	3	2	1	2	4	3	3	2	3	4	3	38
36	1	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	4	3	36
37	1	1	2	1	2	3	1	1	2	4	3	3	3	1	2	3	33
38	1	1	3	1	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	35
39	1	2	3	1	1	3	1	1	1	4	3	3	3	3	2	3	35
40	1	2	3	4	1	2	1	2	1	3	3	3	1	3	2	3	35
41	3	2	3	4	1	3	1	1	1	4	2	3	3	3	3	3	40
42	4	3	3	4	1	2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	3	38
43	4	3	3	4	1	3	1	1	1	4	2	2	3	2	3	3	40
44	3	3	3	4	1	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	39
45	3	3	3	4	1	3	1	1	1	4	2	2	3	2	2	3	38
46	3	4	3	4	1	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	3	40
47	3	4	3	4	1	3	1	1	2	4	1	2	3	3	2	3	40
48	3	4	3	4	1	2	2	2	1	4	3	2	1	2	3	3	40
49	3	4	3	4	1	3	1	2	2	4	1	2	1	2	3	3	39
50	2	4	3	2	1	2	2	2	1	4	3	2	3	1	2	3	37
51	2	4	1	2	1	3	2	1	2	4	1	3	2	2	3	3	36
52	2	2	1	2	1	3	1	1	2	3	2	2	3	1	2	3	31
53	2	2	1	2	1	3	1	1	1	3	1	3	2	1	3	3	30
54	2	2	1	2	1	2	1	1	2	3	3	2	3	1	2	3	31
55	2	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	2	3	3	3	33
56	2	2	1	2	1	3	1	1	2	3	2	2	1	2	2	3	30
57	2	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	1	1	2	3	29
58	1	2	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1	3	26
59	1	3	4	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	3	3	3	35
60	2	3	4	3	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1	3	35
61	2	1	4	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	3	30
62	2	1	4	3	1	2	2	1	1	2	3	3	3	1	1	3	33
63	3	1	4	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	3	3	33
64	3	2	4	3	1	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	39
65	3	2	3	3	1	1	1	2	2	4	2	2	3	3	3	3	38
66	3	2	3	3	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	39
67	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	40
68	4	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	41
69	4	3	3	1	3	2	1	3	2	3	2	1	3	2	3	3	39
70	4	3	3	1	3	3	2	2	2	4	1	3	3	2	2	3	41
71	4	4	3	1	3	2	1	1	1	3	1	2	3	2	2	3	36
72	3	4	3	1	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	39
73	1	4	3	1	3	2	1	1	1	4	1	3	2	2	2	3	34

11	9	10	13	43
10	7	9	13	39
10	8	10	11	39
11	8	9	11	39
7	8	9	11	35
10	7	11	11	39
6	8	12	12	38
5	7	11	13	36
5	7	12	9	33
6	7	10	12	35
7	6	11	11	35
10	6	10	9	35
12	6	10	12	40
14	7	8	9	38
14	6	9	11	40
13	7	9	10	39
13	6	9	10	38
14	7	10	9	40
14	6	9	11	40
14	7	10	9	40
14	7	9	9	39
11	7	10	9	37
9	7	10	10	36
7	6	9	9	31
7	6	8	9	30
7	5	10	9	31
7	7	8	11	33
7	6	9	8	30
7	7	8	7	29
6	5	9	6	26
11	6	8	10	35
12	6	8	9	35
10	6	6	8	30
10	6	9	8	33
11	6	6	10	33
12	7	8	12	39
11	5	10	12	38
11	7	9	12	39
11	9	9	11	40
11	11	7	12	41
11	9	8	11	39
11	10	10	10	41
12	7	7	10	36
11	10	8	10	39
9	7	9	9	34