

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA



**ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO**

TESIS

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y
EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA EMBLEMÁTICA SANTA ANA, CHINCHA
ALTA – ICA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CULTURA Y CLIMA
ORGANIZACIONAL (GESTIÓN EDUCATIVA)**

PRESENTADO POR:

Bach. ANGELA SOLEDAD ORTEGA AURIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

HUANCVELICA – PERÚ

2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA



(CREADO POR LEY N° 25265)

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: **Dra. ESPINOZA HERRERA Gladys Margarita**,
Mg. CAYLLAHUA YARASCA Ubaldo y **Mg. CANO AZAMBUJA Giovanna Victoria**.

Asesor: Dr. JAVIER CARRILLO CAYLLAHUA.

De conformidad al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 330-2019-CU-UNH y modificado con Resolución N° 0776-2020-CU-UNH.

El Candidato al **GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN; MENCIÓN EN: ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

Doña, **Angela Soledad ORTEGA AURIS**, procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA SANTA ANA, CHINCHA ALTA – ICA.** Mediante Resolución Directoral N° 799-2021-EPG-R/UNH, fija la hora y fecha para el acto de sustentación de la tesis.

Luego, de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido al ACTO de sustentación de forma síncrona, a través del Aplicativo Microsoft Teams, aprobado con Resolución N° 0340-2020-EPG-R/UNH, realizándose la deliberación, calificación y resultando:

Con el calificativo: Aprobado Por: **Unanimidad**
Desaprobado

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los veintiséis días del mes de julio del año **2021**.



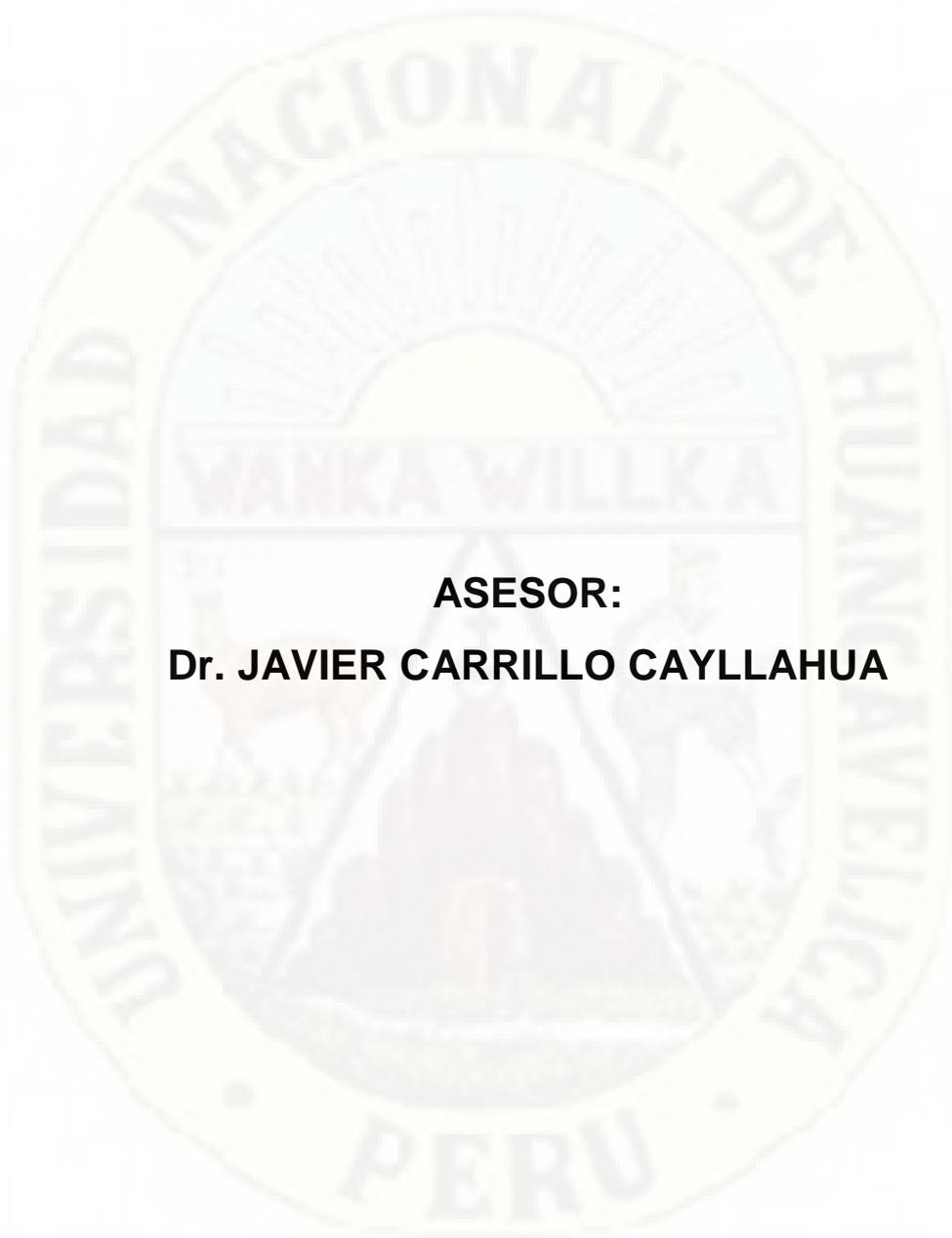
Dra. ESPINOZA HERRERA Gladys Margarita
Presidente del Jurado



Mg. CAYLLAHUA YARASCA Ubaldo
Secretario del Jurado

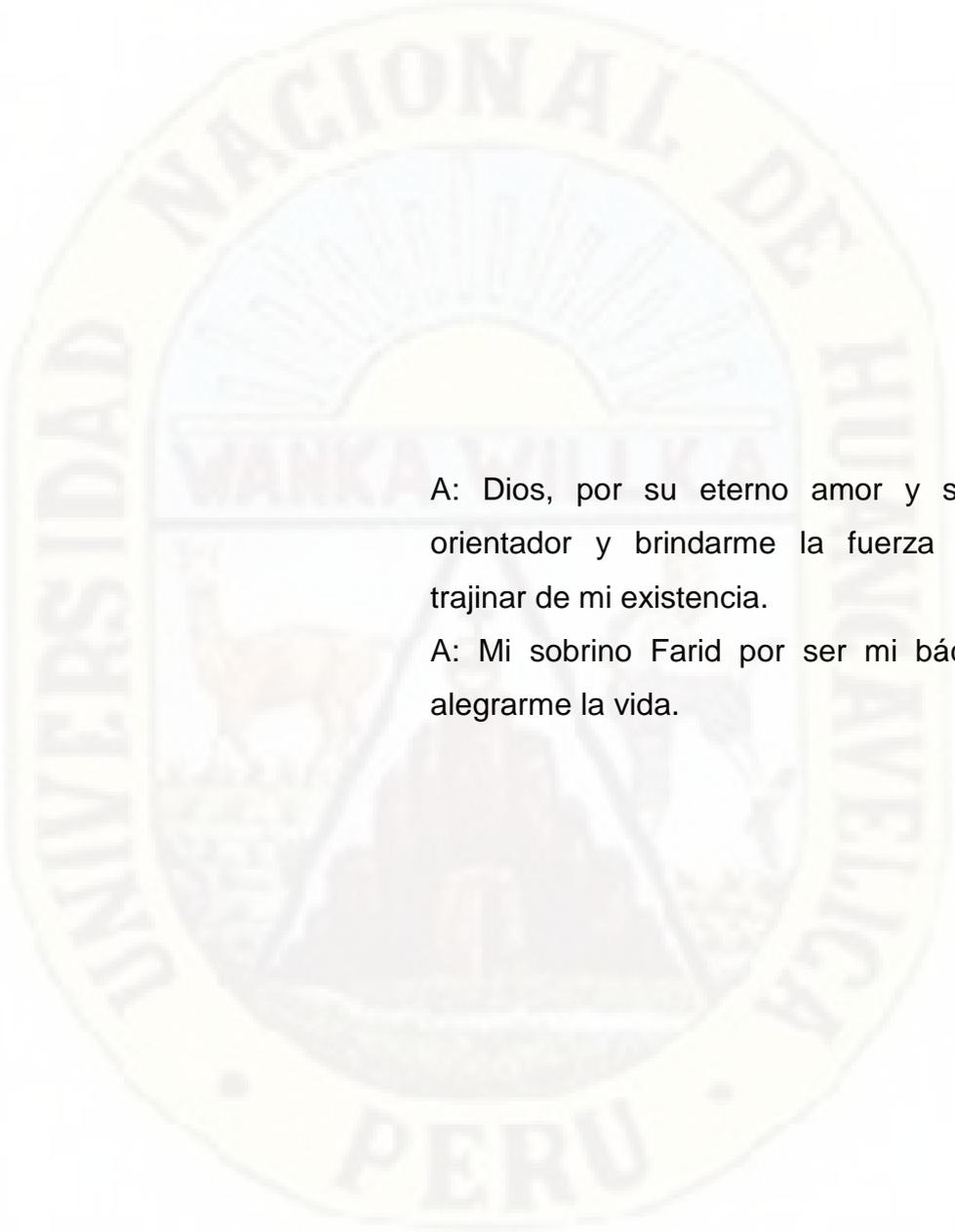


Mg. CANO AZAMBUJA Giovanna Victoria
Vocal del Jurado



ASESOR:
Dr. JAVIER CARRILLO CAYLLAHUA

DEDICATORIA



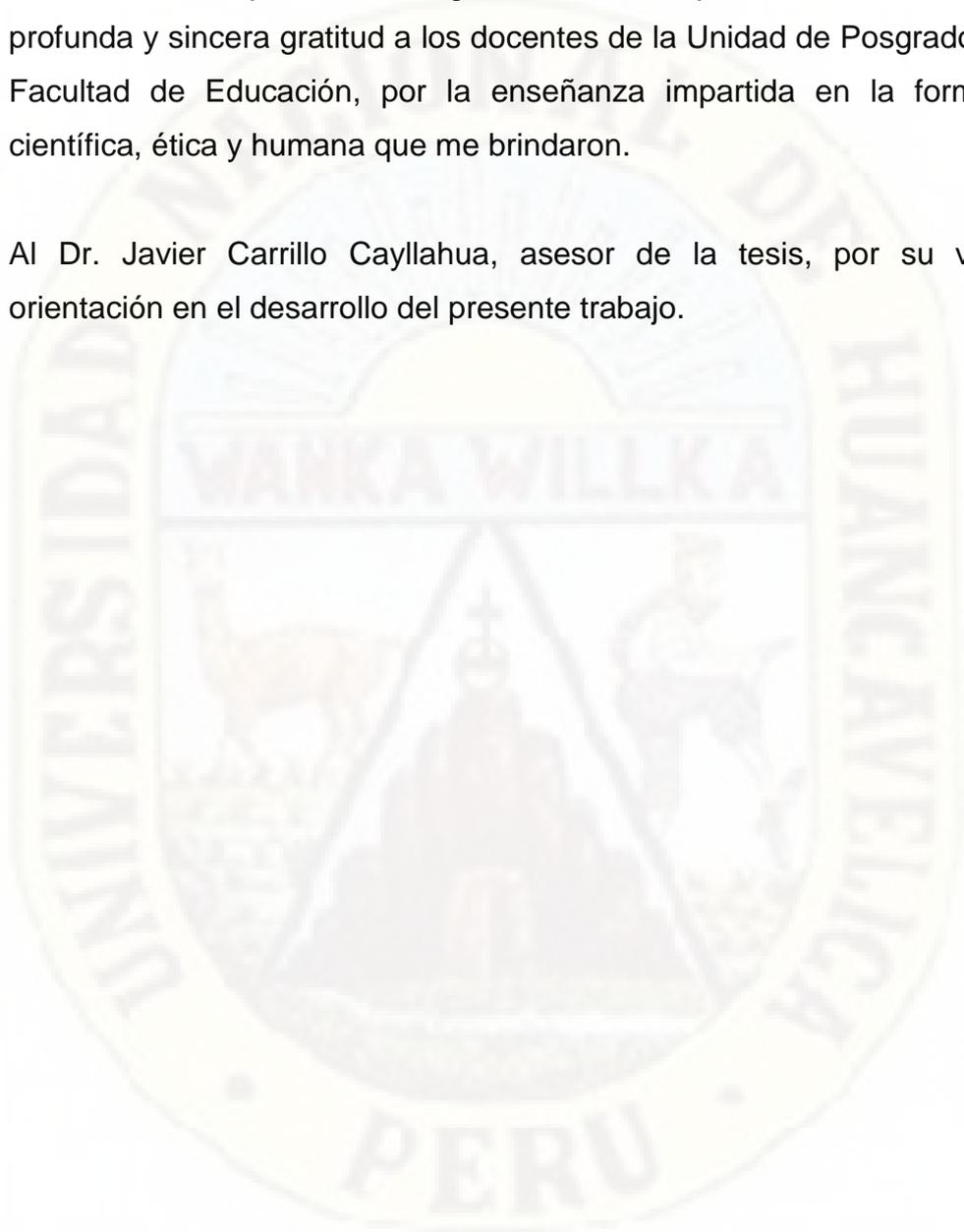
A: Dios, por su eterno amor y ser mi orientador y brindarme la fuerza en el trajinar de mi existencia.

A: Mi sobrino Farid por ser mi báculo y alegrarme la vida.

AGRADECIMIENTOS

Me encantaría que estos renglones sirvieran para manifestar mi más profunda y sincera gratitud a los docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación, por la enseñanza impartida en la formación científica, ética y humana que me brindaron.

Al Dr. Javier Carrillo Cayllahua, asesor de la tesis, por su valiosa orientación en el desarrollo del presente trabajo.



ÍNDICE

Portada	i
Acta de Sustentación	ii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Resumen	viii
Abstract.....	ix
Introducción	x

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Formulación del problema.....	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Objetivos de la investigación	17
1.3.1. Objetivo general.....	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
1.4. Justificación del estudio	18
1.5. Limitaciones	20

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.1.1. A nivel internacional.....	21
2.1.2. A nivel nacional.....	23
2.1.3. A nivel regional	27
2.2. Bases Teóricas.....	29
2.2.1. Liderazgo transformacional del Director	29
2.2.2. El desempeño docente	40

2.3. Formulación de hipótesis.....	47
2.3.1. Hipótesis general	47
2.3.2. Hipótesis específicas	47
2.4. Definición de términos	48
2.5. Identificación de variables	50
2.5.1. Variable X: Liderazgo transformacional del director	50
2.5.2. Variable Y: Desempeño docente	50
2.6. Definición operativa de variables e indicadores	51
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. Tipo de investigación.....	53
3.2. Nivel de investigación.....	53
3.3. Método de investigación.....	54
3.4. Diseño de investigación	54
3.5. Población, muestra y muestreo	55
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	56
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	58
3.8. Descripción de la prueba de hipótesis.....	59
CAPÍTULO IV	
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	
4.1. Presentación e Interpretación de datos	60
4.2. Contrastación de hipótesis	84
4.2.1. Contrastación de la hipótesis general.....	84
4.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas	85
4.3. Discusión de resultados	91
CONCLUSIONES	94
RECOMENDACIONES.....	96
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	97
ANEXOS.....	101

RESUMEN

La tesis titulada Liderazgo transformacional del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana, Chincha Alta – Ica, tuvo como problema general la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta- Ica? y como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta–Ica, sustentada en las teorías de Baldoni, (2011, p. 492), Chiavenato (2006, p. 32), Koontz, O'Donnell (2009), Monillor (2007, p. 245), Jones (2006), Cossio (2006, p. 2), Guillen (2006, p. 171), Daft (2007, p. 56), Certo (2009, p. 143), Withers y Viperman (2008, pp. 34-37), Bass (2009, p. 20), Cardona & Rey, (2012, p. 77), entre otros. Por su naturaleza, la metodología empleada fue descriptiva-correlacional, de diseño no experimental–transversal, cuya población estuvo conformada por 99 docentes. Se aplicó como instrumento una ficha de observación con (28) aspectos a observar y un cuestionario con (32) ítems. Se concluyó que el Liderazgo transformacional del Director se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta- Ica, esta decisión se sustentó en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r= 0,863$ (tabla 11), es decir que a un mayor nivel de Liderazgo transformacional del director le corresponde un mejor desempeño docente, o cuanto menor sea el nivel de Liderazgo transformacional del Director menor será el nivel del desempeño docente.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, director, desempeño docente.

ABSTRACT

The thesis titled Transformational Leadership of the Director and the teaching performance in the Educational Institution Emblematic Santa Ana, Chincha Alta - Ica, had as a general problem the following question: What is the relationship that exists between the transformational leadership of the Director and the teaching performance in the Educational Institution Emblematic Santa Ana of the district of Chincha Alta-Ica? and as objective to determine the relationship between the transformational leadership of the Director and the teaching performance in the Educational Institution Emblematic Santa Ana of the district of Chincha Alta-Ica, based on the theories of Baldoni, (2011, p.492), Chiavenato (2006, p.32), Koontz, O'Donnell (2009), Monillor (2007, p.245), Jones (2006), Cossio (2006, p.2), Guillen (2006, p.171), Daft (2007, p. p 56), Certo (2009, p.143), Withers and Viperman (2008, pp. 34-37), Bass (2009, p.20), Cardona & Rey, (2012, p.77), among others . By its nature, the methodology used was descriptive-correlational, of non-experimental cross-sectional design, whose population was made up of 99 teachers. An observation card was applied as an instrument with (28) aspects to be observed and a questionnaire with (32) items. It was concluded that the Director's transformational leadership is significantly related to the teaching performance of the Santa Ana Emblematic Educational Institution of the district of Chincha Alta-Ica, this decision was based on the value of the Pearson correlation coefficient $r = 0,863$ (table 11) , that is to say that at a higher level of transformational leadership of the director corresponds a better teaching performance, or the lower the level of transformational leadership of the Director, the lower the level of teaching performance.

Keywords: Transformational leadership, director, teaching performance.

INTRODUCCIÓN

El problema de investigación formulado fue ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta- Ica? y para desarrollar el estudio en referencia se considero como antecedentes a Jiménez, C. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada., Meza, M. (2014). El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, un estudio de caso., Gallo, A. y Vásconez, E. (2013). Análisis del liderazgo institucional en la gestión escolar de la Unidad Educativa “Santa María d. Mazzarello” en el año lectivo 2013-2014., Ramírez, P. (2016). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú- Lima (EESTP-PNP), Huillca, B. (2015). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Especialidad de Ciencias Histórico - Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico., Chavez, Y. (2012). Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Red Educativa N° 04 del distrito de Independencia - Ugel 02 Rimac, 2012., García, P. (2015). Relación entre liderazgo directivo y gestión educativa en el Instituto Superior Tecnológico de Pisco. 2015., Huamaní, V. (2014). La gestión pedagógica según la tipología de liderazgo directivo en las Instituciones Educativas del caserío de San Martín de Porras – Ica y Félix, J. (2013). Relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Catalina Buendía de Pecho de Ica durante el año 2013.

Así mismo se analizó el liderazgo transformacional con una visión de futuro de cara al siglo XXI, de allí que se declara como intención del mismo destacar algunas tendencias sobre el desempeño laboral en las

organizaciones, enfocadas desde la perspectiva de este tipo de liderazgo, para resaltar la necesidad de darle un viraje a la concepción actual que aun prevalece y reconocer el compromiso social de los gerentes, administradores, gestores de personas en cualquier ámbito laboral, social y educacional. Desde esa perspectiva, la importancia de este trabajo radica en que conlleva un proceso de reflexión que se espera sea internalizado por todos aquellos que de alguna manera tienen bajo su responsabilidad el dirigir y conducir el trabajo de las personas en las organizaciones, especialmente, el director de la institución educativa a fin de que comprendan la necesidad de trascender el enfoque convencional tayloriano de la administración, que aún persiste, por un enfoque, que como diría Chiavenato está centrado en las personas como socias de la organización. En este sentido, orientar el liderazgo transformacional hacia las personas exige transformar la concepción de ellas como seres pasivos, entrenadas para realizar trabajos repetitivos y mecánicos sin oportunidad para la creatividad, la innovación y la participación emprendedora y protagónica, por un desempeño eficiente basado en las competencias de cada uno de los individuos envueltos en el quehacer de la organización, esto permite profundizar en el desarrollo del involucramiento humano y ayuda a elevar al máximo las necesidades, con el fin de orientarlos y ofrecerles un desarrollo personal con miras a lograr un comportamiento organizacional efectivo. De allí la necesidad de cambiar la forma como se han gestionado los procesos humanos orientados tradicionalmente a administrar al hombre como una máquina, como recurso de producción, otros como un capital y en algunos casos como talento, pero solo desde una perspectiva laboral; es necesario fortalecer las capacidades humanas a través del aprendizaje permanente valorizadas conforme a un sistema de competencias orientado al desarrollo y potencialización humana como única ventaja competitiva sustentable en el tiempo.

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre el liderazgo

transformacional del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta – Ica y la hipótesis de investigación afirma que el liderazgo transformacional del Director se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta-Ica.

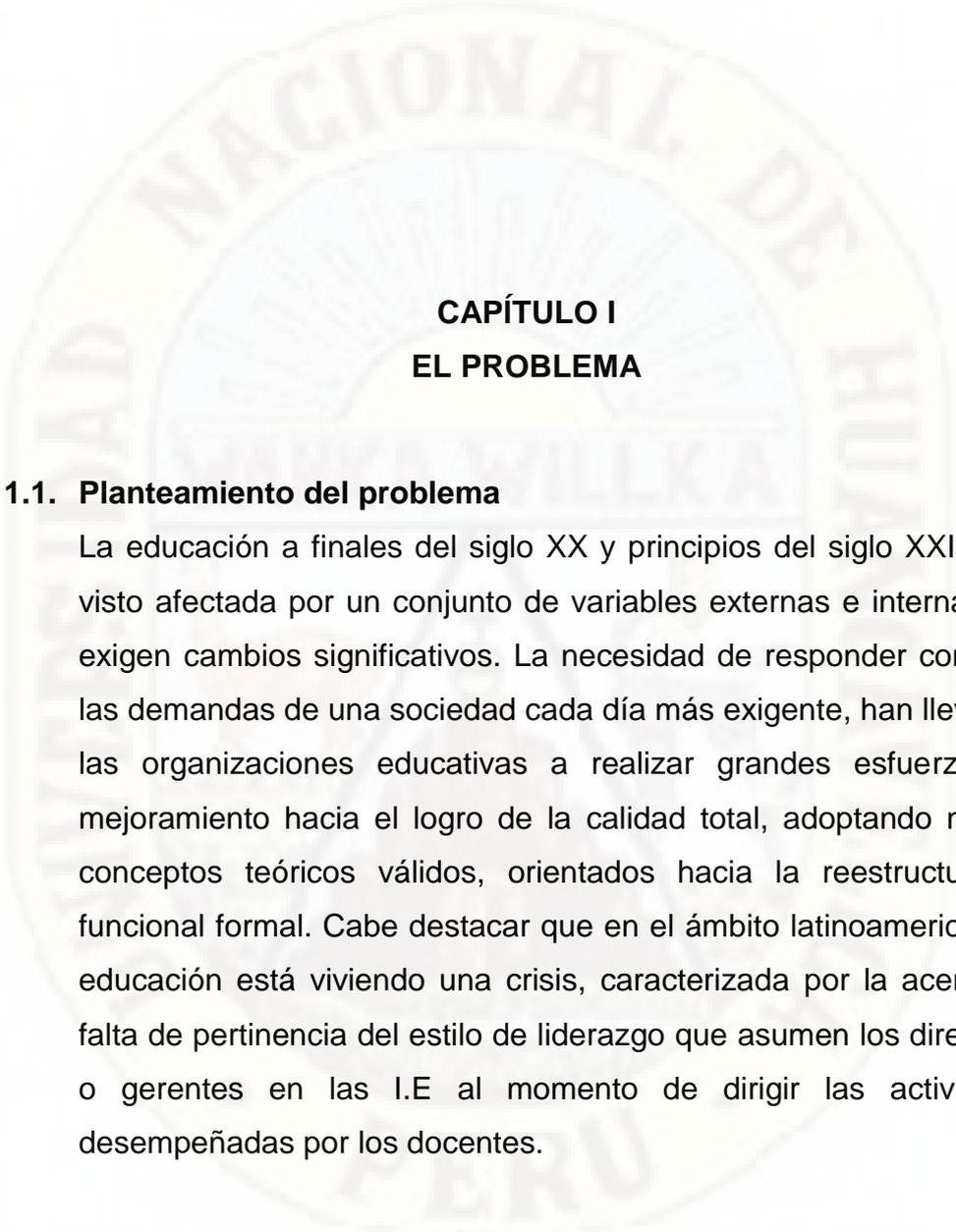
La tesis se ha estructurado en cuatro capítulos, de acuerdo al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica como a continuación se detalla:

En el Capítulo I: El Problema; se presenta el planteamiento del problema de estudio, se formulan los problemas y objetivos de la investigación, así como las consideraciones que justifican el estudio.

En el Capítulo II: Marco Teórico; se describen los antecedentes de la investigación, las bases teóricas en el que sustenta el estudio, se formulan las hipótesis, se definen los términos básicos, y se identifican y operacionalizan las variables del estudio.

En el Capítulo III: Metodología de la Investigación; se describen el tipo, nivel, método y diseño empleado según la naturaleza de la investigación; se identifica a la población y se extrae la muestra de estudio, se señala la técnica e instrumento de investigación, las técnicas de procesamiento y análisis de datos y se establece la prueba de hipótesis.

En el Capítulo IV: Presentación de resultados; se exponen, analizan e interpretan los datos obtenidos mediante el empleo de los respectivos instrumentos, luego se discuten los resultados obtenidos y a partir de ello se procede con la inferencia mediante la técnica de estadística paramétrica (t de Student) para comprobar mediante el razonamiento lógico las hipótesis de investigación. Asimismo, en los contenidos complementarios: se encuentran las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La educación a finales del siglo XX y principios del siglo XXI se ha visto afectada por un conjunto de variables externas e internas que exigen cambios significativos. La necesidad de responder con éxito las demandas de una sociedad cada día más exigente, han llevado a las organizaciones educativas a realizar grandes esfuerzos de mejoramiento hacia el logro de la calidad total, adoptando nuevos conceptos teóricos válidos, orientados hacia la reestructuración funcional formal. Cabe destacar que en el ámbito latinoamericano la educación está viviendo una crisis, caracterizada por la acentuada falta de pertinencia del estilo de liderazgo que asumen los directores o gerentes en las I.E al momento de dirigir las actividades desempeñadas por los docentes.

En referencia a lo expuesto, la UNESCO (2010) señala, que en los países de América Latina y el área del Caribe se han desarrollado numerosas reformas en los procesos gerenciales con la finalidad de alcanzar la excelencia educativa para elevar el nivel de vida de la humanidad, donde se requiere que el gerente cumpla a cabalidad sus funciones. Se destaca, entre ellas, el liderazgo como medio para

desarrollar una gestión eficaz, con una misión y visión organizacional compartida, por todos miembros de la institución en función de lograr la transformación social, tomando en cuenta que el éxito de una institución depende del crecimiento y desarrollo de quienes la integran.

En referencia a lo anteriormente expuesto, señala Maureira (2010) que el director debe ser un líder por lo tanto, debe poseer una alta sensibilidad humana desarrollando en el docente cualidades específicas tales como: “respeto, escucha activa, estimulación intelectual, paciencia, colaboración y tolerancia hacia los errores de los demás”. (p.108).

Por su parte, Vergara y Lazo (2011) afirman que el líder transformacional deberá ser, un visionario que sueña con mejorar su entorno escolar, un pragmatista que evalúa con cuidado las consecuencias de sus acciones, fomentando el hábito de indagar e investigar, siendo un constante estudioso de la escolarización, de la enseñanza y del aprendizaje, con un espíritu aventurero y una actitud humilde. Un líder educativo en el nuevo milenio es, en esencia, un practicante sofisticado, un docente preocupado por mejorar cada día la calidad de la enseñanza.

En concordancia con los autores anteriormente citados, es importante destacar que, en las funciones gerenciales, es imprescindible que los directivos ejerzan un liderazgo transformacional debido a que ellos, son ellos los responsables de lograr que las cosas sucedan, de obtener las metas, objetivos y de que todos sigan la ruta correcta.

Por ello, es fundamental que en las instituciones educativas los

directores ejerzan un liderazgo transformacional, que conduzcan a su personal al logro de los objetivos comunes. Se debe dejar a un lado sus intereses particulares para buscar el interés colectivo, de esta manera se sentirán comprometidos con el logro de la misión de la institución, contribuyendo con ello a mantener buenas relaciones interpersonales y, por ende elevar el desempeño laboral de los docentes.

Según, Chiroque (2008) cuando se habla de desempeño docente se hace referencia al proceso de las prácticas que ejercen los docentes, en relación a: “las obligaciones inherentes a su profesión, esto supone manejo cognitivo, manejo en las formas de operar y comportamientos actitudinales”. (p.103). Por otra parte, Gibson (2010) sostiene que “el desempeño docente es el grado de eficiencia que demuestra en el proceso de enseñanza – aprendizaje por medio de las evaluaciones por parte del estudiante”. (p.286).

En este sentido, es importante destacar que todo educador para el desempeño de sus funciones debe tener claro que el sujeto del proceso educativo y la razón de ser del sistema es el estudiante, por lo tanto, no hay que olvidar que la institución educativa es un tipo especial de organización en la cual se da una interacción permanente de personas: estudiante, profesores, directivos y comunidad, al no existir en las instituciones un buen desempeño y un liderazgo consustanciado en la transformación, asumido además por los directivos, se estaría apostando al fracaso de las organizaciones educativas.

En este orden de ideas, el presente trabajo, sería de gran ayuda en las instituciones educativas, puesto que actualmente existen muchos problemas internos en ellas derivados por la falta de un liderazgo

transformacional por parte de los directores, lo que repercute directamente en el desempeño laboral de los docentes e imposibilita la buena marcha de la institución y el logro de objetivos institucionales.

En referencia a lo planteado, el problema que afecta a la Institución Educativa Pública Santa Ana de Chincha Alta, parece estar asociada a la escasa capacidad de liderazgo directivo, ya que no toma en cuenta el potencial del personal jerárquico, administrativo y de servicio que tiene bajo su cargo; asimismo, para el desarrollo del trabajo en equipo tiene poca capacidad de influenciar positivamente en los docentes a la hora de la ejecución de tareas, por lo que se percibe que el director no motiva al personal docente, muy poco lo supervisa las cuestiones pedagógicas y didácticas propias del desempeño docente. Por otra parte, cabe destacar que en la institución objeto estudio, se observa un personal docente apático al cumplimiento de sus labores, poca participación en las actividades de la institución educativa, en algunos casos existe retardo en las entregas de recaudos y poca participación entre directivos y docentes lo cual repercute directamente en el desempeño laboral de los mismos, motivo por el cual surge la intención de desarrollar el presente estudio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta- Ica?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y el dominio técnico pedagógico del docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y el dominio científico del docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y la responsabilidad funcional del docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica?
- d) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y las relaciones interpersonales del docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y el dominio técnico

pedagógico del docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.

- b) Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y el dominio científico del docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.
- c) Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y la responsabilidad funcional del docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.
- d) Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y las relaciones interpersonales del docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.

1.4. Justificación

El estudio se justificó teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- a) **Desde el punto de vista teórico:** Esta investigación se justificó teóricamente porque sirvió para conocer el ejercicio del liderazgo transformacional del director cuya capacidad de gestión puede influir mucho en el trabajo docentes coadyuvando a mejorar sus aptitudes y capacidades, logrando un desempeño óptimo de los recursos humanos, fundamentando con liderazgo tomando en cuenta los factores personales y ambientales. La prueba de hipótesis contribuyó a esclarecer la comprensión de la teoría en los hechos reales del desempeño docente.
- b) **Desde el punto de vista práctico:** Este trabajo tuvo justificación práctica porque busca determinar si el liderazgo es un factor

estratégico de desempeño óptimo de los docentes en la cual se debe optar una adecuada gestión del director frente a las dificultades que se le presente, además de alcanzar información y estrategias que ayude a desarrollar el crecimiento de las buenas prácticas de liderazgo transformacional lo cual lleva que los docentes se identifiquen con la institución educativa a la cual pertenecen. Por ello; es necesario el conocimiento del nivel de liderazgo transformacional que debe tener en cuenta el director en su gestión.

c) Desde el punto de vista metodológico: Esta investigación se justificó metodológicamente porque se enmarcó en una investigación cuantitativa donde los resultados son momentos parciales que se integran constantemente con nuevas interrogantes y abren nuevos caminos a la producción de conocimientos válidos y confiables dentro del área del desempeño docente y liderazgo transformacional. También en esta investigación se utilizó los procedimientos de recolección de datos, observación de campo que sirvió en la comunidad estudiantil. En el mismo sentido; se espera la contribución de los instrumentos elaborados desde los fundamentos teóricos para ser contrastados en la realidad de modo tal que puedan servir para otras investigaciones en el campo educativo.

Asimismo, el estudio también es importante porque permitió a los gerentes educativos (directivos, subdirectores, especialistas, consultores) conocer y tener a su disposición un trabajo de investigación que refleja validez y confiabilidad respecto a la relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente buscando de esta manera corregir y mejorar la labor directiva.

1.5. Limitaciones

Durante el proceso investigativo se presentaron tres factores

limitantes:

- a) Limitaciones de aspectos éticos y morales: La investigación presentó como todas las demás tesis, la limitante de confidencialidad, debido a que no es posible la publicación de nombres de sujetos que han participado en la investigación. Además que los investigadores no pueden dar juicios éticos sobre las respuestas planteadas por los investigados.
- b) Limitación diseño muestral: Este factor fue limitante porque al inicio de la investigación los sujetos seleccionados como muestra se mostraron indiferentes para brindar la información necesaria para el estudio, el cual fue superado con la colaboración del personal docente y directivo de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta – Ica.
- c) Limitaciones bibliográficas. La existencia de libros y materiales de consultas fue abundante en internet, pero restringida, todos los investigadores no tenemos opción a éstos textos. En las bibliotecas y puestos de venta de libros, se encontraron textos generales y textos específicos con un alto valor de compra, que mermó nuestra economía y aumentó el presupuesto asignado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

En el proceso investigativo se presentaron algunas investigaciones relacionadas con la temática y la problemática que se abordó.

2.1.1. Internacional

Jiménez. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. La investigadora en su estudio arribó a las siguientes conclusiones: Se encontró que existe correlación cuando se observan los componentes: el liderazgo transformacional con el motivador interno - hacia el logro, donde el director de programa estimula a que el docente haga las cosas con excelencia y mejor que los demás; el liderazgo transformacional con el motivador externo – grupo de trabajo, el director de programa estimula a los docentes para enfrentarse a situaciones que le permiten el aprendizaje de otros; y por último, el liderazgo transformacional con el medio de retribución – requisición, los directores de programa estimulan a los docentes a mostrar sus trabajo y a relacionar las retribuciones con el producto de su trabajo, encontrando

mayor apertura, ya que van dirigidos a la proyección de la organización. Por último, se encontró que el desempeño está correlacionado inversamente con la estimulación intelectual, es decir, a los directores de programa les falta promover la creatividad y la posibilidad de que los docentes presenten ideas nuevas y de mejoramiento.

Meza. (2014). *El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, un estudio de caso*. La investigadora en su estudio llegó a las siguientes conclusiones: Se determinó que el liderazgo transformacional apunta a que el profesor es un agente de cambio, que influye en las personas (estudiantes) para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en la consecución de las metas y/o tareas establecidas. La teoría de Bass, sustenta que el líder (en este caso, el docente) es aquel que potencia el interés hacia el logro y la formación continua de sus colaboradores (sus estudiantes), les anima a trascender en su interés individual con miras a un bien común: grupal, organizacional y/o social. Por último, se determinó que el docente va desarrollando el liderazgo transformacional con cierto sello institucional, que se da al establecer el plan de mejora del centro educativo; es decir, cada curso de capacitación, va encaminado a desarrollar de manera implícita en el docente factores del liderazgo transformacional. A su vez, se observa en términos generales, que las variables personales de los profesores (edad, sexo, formación profesional, experiencia docente, y antigüedad) no inciden en la percepción de liderazgo ejercida como profesor.

Gallo y Vásquez. (2013). *Análisis del liderazgo institucional en la gestión escolar de la Unidad Educativa "Santa María d. Mazzarello" en el año lectivo 2013-2014*. Las investigadoras en su estudio llegaron a las siguientes conclusiones: Se determinó que el liderazgo impacta en la gestión escolar en relación a la misión y visión establecida en la comunidad educativa. Es decir que el eje rector de las prácticas de liderazgo en la gestión escolar es el PEI de la institución, documento que contiene la cultura de la misma. También se determinó que el liderazgo en la gestión escolar es solamente un área que permite establecer la calidad educativa, el instrumento rector de estos parámetros, es el PEI, debido a que él es la base generadora de la cultura de la institución. Asimismo, se determinó que el liderazgo es un área del modelo de gestión escolar de calidad, se define a la gestión escolar como la capacidad del líder en gestionar y articular las acciones del director o equipo directivo con el fin último de alcanzar la calidad educativa, a través de los logros académicos. Por último, se determinó que la calidad educativa, se la fundamenta como el logro de los aprendizajes, es decir lograr que los estudiantes aprendan a aprender, todos estos conceptos se fundamenten en la teoría y en la práctica.

2.1.2. Nacional

Ramírez. (2016). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú- Lima (EESTP-PNP)*. El investigador en su estudio arribó a las siguientes conclusiones: Se determinó que el liderazgo transformacional se relacionará positiva y significativamente con el

mejoramiento del desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú (EESTP-PNP). Según la correlación de Spearman de 0,896 y la prueba de la independencia (Chi-cuadrado: 292,365 *** $p < 0,000$). También se determinó que el liderazgo transformacional se relacionará positiva y significativamente con las competencias personales del desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú (EESTP-PNP). Según la correlación de Spearman de 0,888 y la prueba de la independencia (Chi-cuadrado: 300,474 *** $p < 0,000$). Asimismo, se determinó que el liderazgo transformacional se relacionará positiva y significativamente con las competencias pedagógicas del desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú (EESTP-PNP). Según la correlación de Spearman de 0,897 y la prueba de la independencia (Chi-cuadrado: 292,710 *** $p < 0,000$). Finalmente, se determinó que el liderazgo transformacional se relacionará positiva y significativamente con las competencias de gestión institucional del desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú (EESTP-PNP). Según la correlación de Spearman de 0,820 y la prueba de la independencia (Chi-cuadrado: 200,621 *** $p < 0,000$).

Huillca. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Especialidad de Ciencias Histórico - Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. La investigadora en su estudio llegó a las siguientes conclusiones: Se determinó que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en cada una de

sus dimensiones, según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. Por lo que se puede concluir que a una mejor percepción del liderazgo transformacional se puede encontrar una mejor percepción de desempeño docente. También se encontró que al relacionar la variable liderazgo transformacional y desempeño docente en la dimensión personal mediante el estadístico coeficiente de correlación de Pearson se halló una alta correlación positiva ($r= 0.804$) por lo que se puede decir que la variable liderazgo transformacional y desempeño docente en la dimensión personal se relacionan significativamente en la percepción de los estudiantes de los ciclos V, VII y IX de la carrera en la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. Asimismo, se encontró que en la relación de la variable liderazgo transformacional y desempeño docente en la dimensión pedagógica mediante el estadístico coeficiente de correlación de Pearson se puede decir que se correlacionan positiva y significativamente ($r= 0.761$) con los que se verifica que a un mejor liderazgo transformacional se alcanza una mejor desempeño docente en la dimensión pedagógica en la percepción de los estudiantes. Por último, se encontró que en la relación de la variable liderazgo transformacional y desempeño docente en la dimensión social, mediante el estadístico coeficiente de correlación de Pearson se puede decir que se correlacionan positiva y significativamente ($r= 0.684$) con los que se verifica que a un mejor Liderazgo transformacional se alcanza una mejor desempeño docente en la dimensión social en la percepción de los estudiantes.

Chavez. (2012). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Red Educativa N° 04 del distrito de Independencia - Ugel 02 Rimac, 2012*. La investigadora en su estudio llegó a las siguientes conclusiones: Se determinó que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Red Educativa N° 04 del distrito de Independencia, en el año 2012, lo que indica que la estimulación intelectual, la motivación inspiracional, el crecimiento individual y la influencia idealizada se relaciona significativamente con el desempeño docente. Asimismo, se encontró que sí existe relación significativa entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Red Educativa N° 04 del Distrito de Independencia, en el año 2012; indicando ello que los docentes presentan soluciones académicas, proponen ideas innovadoras, manejan situaciones con criterio y fomenta el desarrollo de la creatividad, que se relaciona con su desempeño docente. Que si existe relación significativa entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Red Educativa N° 04 del Distrito de Independencia, en el año 2012; indicando que la deficiente realización de las clases, la incoherencia en sus acciones, la toma decisiones para el beneficio individual, así como la incapacidad de solucionar contratiempo, si se relaciona significativamente con el desempeño docente. También se determinó que si existe relación significativa entre la dimensión crecimiento individual del liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Red Educativa N° 04 del Distrito de Independencia, en el año 2012, lo que significa que no existen propuestas claras, ni

manejo empático con las personas, el interés por el desarrollo institucional y desarrollo personal de los estudiantes, si se relaciona significativamente con el desempeño docente. Por último, se determinó que si existe relación significativa entre la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Red Educativa N° 04 del Distrito de Independencia, en el año 2012, significando que el mal humor y el deficiente manejo emocional de los alumnos, si se relaciona significativamente con el desempeño docente.

2.1.3. Regional

García. (2015). *Relación entre liderazgo directivo y gestión educativa en el Instituto Superior Tecnológico de Pisco. 2015.*

La metodología empleada en la investigación fue de tipo descriptiva correlacional con diseño no experimental, con una muestra de 29 docentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, lo que ha permitido el respectivo análisis e interpretación de la investigación. Se llegó a las siguientes conclusiones: Se determinó que el liderazgo directivo se relaciona directamente con la gestión educativa en el Instituto Superior Tecnológico de Pisco. 2015. Esto se refleja en la tabla 11 donde se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson $r= 0,762$. Se determinó que existe relación directa entre la forma de establecer la dirección y la gestión educativa en el Instituto Superior Tecnológico de Pisco. 2015. Se refleja en la tabla 11 donde se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson $r= 0,681$. Se determinó que existe relación directa entre la forma de promover el desarrollo de capacidades y la gestión educativa el Instituto Superior Tecnológico de Pisco. 2015. Esto se refleja en la tabla 11 donde se ha obtenido un coeficiente de correlación de

Pearson $r= 0,622$.

Huamani. (2014). *La gestión pedagógica según la tipología de liderazgo directivo en las Instituciones Educativas del caserío de San Martín de Porras – Ica*. En la investigación la metodología empleada fue de tipo descriptivo básica con diseño descriptivo comparativo, con una población – muestra de 55 docentes de las Instituciones educativas del caserío de San Martín, se les aplicó dos cuestionarios, lo que permitió el análisis e interpretación de la investigación. Se arribó a la siguiente conclusión: Se determinó que en el nivel gestión pedagógica, planificación, ejecución y evaluación curricular de los docentes que perciben un liderazgo directivo democrático es mayor comparado al nivel de gestión pedagógico; en comparación con los docentes que perciben un liderazgo directivo permisivo y autoritario.

Félix. (2013). *Relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Catalina Buendía de Pecho de Ica durante el año 2013*. La investigación tuvo como propósito, determinar el grado de relación existente, entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Catalina Buendía de Pecho de Ica durante el año 2013. Luego de desarrollar la fase empírica de la investigación apoyada en los antecedentes y fundamentos teóricos necesarios, y después de procesarse estadísticamente los resultados se llegó a concluir que: El liderazgo transformacional se relaciona de manera positiva y directa (0.779 valor r de Pearson) con el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior

Tecnológico Público Catalina Buendía de Pecho de Ica, durante el año 2013. De acuerdo a la percepción de los encuestados la administración estratégica tiene correlación positiva (0.626 valor r de Pearson) con la generación de niveles de empatía entre docentes del instituto; El trabajo en equipo, no se relaciona de manera significativa con los niveles de Motivación que presentan los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Catalina Buendía de Pecho de Ica, durante el año 2013. Estos resultados concuerdan con los resultados estadísticos que señalan la existencia de una correlación estadística de 0.390; considerada correlación positiva baja. Finalmente, la inteligencia emocional se relaciona de manera positiva con la capacidad de resolución de conflictos que han puesto de manifiesto los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Catalina Buendía de Pecho de Ica, durante el año 2013. Registrándose para el caso una correlación estadísticamente significativa de 0.781; calificada como correlación positiva alta entra las dimensiones estudiadas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo transformacional del director

2.2.1.1. Definición de liderazgo

El líder transformador establece metas y objetivos en el intento de hacer a su seguidor líder.

Ortíz (2005), "son más carismáticos, suscitan lealtad a la escuela, inspiran respeto y son capaces de saber qué es lo más importante y lo que normalmente se traduce en una misión, dan oportunidades y crean una

cultura de la escuela que favorece y desarrolla el crecimiento personal” (p. 25).

Según Burns (2008) establece que el liderazgo transformador “ocurre cuando una o más personas se comprometen con otras de tal forma que el líder y los seguidores se eleven mutuamente a altos niveles de motivación y moralidad” (p. 32). Definición que es asumida por el autor en el presente estudio.

El líder transformador según Bass (2009) “es aquel que motiva a las personas a realizar más de lo que ella misma le espera y como consecuencia de ella se produce cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad” (p. 20).

El líder transformador establece metas y objetivos en el intento de hacer a su seguidor líder. D’Alessio (2010) sostiene que son más carismáticos, suscitan lealtad a la escuela, inspiran respeto y son capaces de saber qué es lo más importante y lo que normalmente se traduce en una misión, dan oportunidades y crean una cultura de la escuela que favorece y desarrolla el crecimiento personal.

Este estilo de liderazgo tiene relación con las necesidades humanas, específicamente con el crecimiento personal, autoestima y autorrealización. Los líderes transformadores, a través de la influencia ejercida en sus interrelaciones con los miembros de grupo estimulan cambios de visión que conducen a

cada individuo a dejar de lado los intereses particulares para buscar el interés colectivo, aun cuando no tenga satisfechas sus necesidades vitales. El liderazgo transformacional, no es tan solo un paradigma en boga en cuanto a liderazgo, sino que el modelo con el que mejor se puede medir instrumentalmente el grado en que mejora el desempeño y el grado de satisfacción de líderes y liderados.

A través del liderazgo transformacional, se puede generar mayor grado de compromiso, participación, lealtad y desempeño con menor grado de stress, pese a las contingencias, emergencias, conflictos o crisis imprevistas o previsibles y según circunstancias poder reforzar o cambiar la cultura y la política organizacional en formas más participativa o directiva.

2.2.1.2. Actitudes de un líder transformador

Para Espinoza (2005) las principales actitudes que debe tener un líder transformacional son:

- Tener un conocimiento muy claro de sí mismo.
- Vivir una fuerte coherencia y adaptabilidad.
- Tener como norma la conducta aprender por cuenta propia.
- Reconocer los esfuerzos.
- Tener una gran capacidad para reforzar conductas aprendidas.
- Desarrollar una gran habilidad de experimentación.
- Vivir una cultura de innovación y flexibilidad.
- Ser visionario.

- Tener prudencia y audacia en la toma de decisiones.
- Tener sensibilidad para tratar a los demás, reconociendo en ellos su dignidad personal.

2.2.1.3. Características del líder transformador

Bass (2009) describe cuatro características importantes de éste líder transformador. Se denominan como las 4 ies. Influyente, inspirador, intelectual e individualista:

- **El líder transformador es influyente.** Es modelo para los seguidores. Es respetado, admirado y sobre todo es confiable. El seguidor se identifica con el líder y quiere emularlo. Entre las cosas que este líder hace es anteponer las necesidades de otros sobre sus propias necesidades. El líder toma riesgos con sus seguidores y es consistente más que arbitrario. Se puede contar con él o ella para hacer lo correcto, demostrando altos estándares de conducta moral y ética. Este líder evita utilizar el poder para obtener ganancia personal.
- **El líder transformador es inspirador, motiva e inspira a todos los que le rodean.** Le da significado y un sentido de reto al trabajo de sus seguidores. Despierta un espíritu de equipo. Despliega entusiasmo y optimismo. Lleva a los seguidores a involucrarse en visiones futuras. El líder crea expectativas claras, que los seguidores conocen y quieren alcanzar. Este líder, además, demuestra compromiso con las metas y la visión, la

cual es compartida.

- **El líder transformador es intelectual.** Fomenta y anima los esfuerzos de los seguidores para que sean innovadores y creativos. Este líder presenta supuestos, refrasea problemas. Se enfrenta a situaciones y problemas viejos con nuevas formas, nuevos paradigmas. Estimula la creatividad. No utiliza la crítica pública para corregir los errores individuales que surgen. Este líder estimula a sus seguidores a crear ideas nuevas, a solucionar problemas en forma creativa. El proceso no sólo consiste en identificar los problemas sino presentar alternativas de solución. Este líder no critica a los seguidores si éstos difieren de sus ideas, por el contrario, son estimulados a buscar nuevas formas para viejos problemas.

- **El líder transformador es individualista.** Reconoce y atiende las necesidades y deseos de sus seguidores en forma individual, buscando alcanzar logros y crecimiento en cada uno de ellos, dentro de sus posibilidades. Actúa como mentor. Ambos, líder y seguidor se visualizan como colegas, desarrollando su potencial a niveles superiores.

2.2.1.4. Dimensiones del liderazgo transformacional

Según Chavez (2012) estas dimensiones son:

a) Estimulación intelectual

Según Bass (2001), la estimulación intelectual

significa, cuando los líderes transformacionales es decir, estos “estimulan a sus seguidores para ser innovadores y creativos, mediante el cuestionamiento de suposiciones y la delimitación del problema, también solicitándoles nuevas ideas y soluciones, sin enjuiciar sus aportes por ser distintos a los del líder, ni criticar sus errores en público” (p. 54).

Todo ello implica, fomentar en el personal la creatividad y propiciar la ruptura de esquemas, lo que favorece nuevos enfoques para viejos problemas. Hace hincapié en la inteligencia racional y solución de problemas por parte del director. Se trata de estimular la actuación del personal, animar a generar nuevas ideas y a tomar responsabilidades en sus labores, facilitar las cosas no imponerlas.

Al respecto, Fischman (2005) menciona “los líderes transformadores estimulan el esfuerzo de sus seguidores para ser más creativos e innovadores ayudándoles a cuestionar supuestos, replanteando problemas y aproximando viejas situaciones con nuevas perspectivas” (p. 16). En el campo educacional se trata de estimular la actuación del personal, docente, administrativa y de servicios, con la participación de los padres de familia, es decir todos los actores de la educación, pero no desde una postura autoritaria, sino desde la voluntad del personal. Estimular intelectualmente a

los docentes significa hacer que reflexionen de su realidad y busquen la forma como mejorar la labor, promover que analicen y revisen los aspectos en que deberían formarse que desarrollen ideas innovadoras.

Sin embargo, muchos docentes con baja autoestima, maltratan frecuentemente a los alumnos, destruyendo su autoestima, que puede enseñar un docente si no es modelo de líder. No se puede inculcar responsabilidad si uno se pasa la hora buscando culpables a los diversos problemas. El maestro debe fomentar la comunicación asertiva con los alumnos y desarrollar sus capacidades, habilidades, destrezas, ser creativos, perseverantes y con iniciativa, es decir formar la personalidad del alumno paralelo a lo académico.

b) Motivación inspiracional

Bass (2001) define la motivación inspiracional en términos de la entrega de significados y desafíos de los seguidores, por parte del líder transformacional despertando el espíritu de equipo, entusiasmo y optimismo, creando y comunicando expectativas, ello motiva e inspira a quienes les rodean, logrando seguidores involucrados y comprometidos con una visión compartida.

Está referida a la habilidad que tiene el líder de motivar a la gente para alcanzar un desempeño

superior, convencer a sus seguidores de sus habilidades. El crea disposición para el cambio y alienta un amplio rango de intereses. La frase representativa según Fischman (2005, p. 42), es: “espero su mejor esfuerzo...”.

De todas las prácticas del liderazgo transformador, tal vez esta sea la más difundida, porque en los últimos años se habla acerca de la visión que debe contar una empresa eficiente y eficaz y con metas establecidas. La motivación inspiracional se refiere a estar en permanente innovación y romper con los esquemas establecidos. Para cada proyecto el líder debe plantear con claridad una visión inspiracional fomentando trabajo colectivo.

La visión de una institución es un sueño que debe ser compartido por toda la institución, que debe ser interiorizado por todos. El líder comunica la visión cuando muestra con sus actos y comentarios que es lo más importante para la institución. El más simple de todos es tener muy presente la visión en cada comunicación, sea en reuniones, boletines, o alguna publicación. Otra idea creativa de organizar un evento en el que se premien las mejores performances de los trabajadores sobre la visión de la institución. Sin embargo, el método más poderoso es comunicar la visión y los líderes de la institución sean consecuentes con lo planteado.

c) Crecimiento individual

Para Bass (2001), el crecimiento individual se entiende, “que el líder trata a cada subordinado diferencialmente de acuerdo a sus necesidades y capacidades” (p. 67). El líder transformacional individualmente considerado, actúa como entrenador o mentor de los seguidores, prestando atención especial a cada una de las necesidades para su logro y desarrollo, haciendo que, cada individuo sienta una valoración única. Se manifiesta en conductas de apoyo, trato personal y prestar atención personalizada a los colaboradores. Tiene efectos directos sobre la satisfacción del personal.

El crecimiento individual implica una genuina preocupación por la persona, expresada en el compromiso por motivarla, estimula y propicia su desarrollo. “Las personas pueden olvidar lo que dijiste, pueden olvidar hasta de lo que hiciste, pero nunca olvidaran como lo hiciste sentir”, dice un anónimo haciendo referencia sobre esta parte de liderazgo. Hace falta que dejemos de concentrarnos en nosotros mismos para preocuparnos por los sentimientos de los demás.

Este factor se observa en la relación directa entre directivo y los profesores, prestando atención personal a cada miembro, tratando individualmente a cada uno, aconsejando a que se desarrolle el concepto de empatía de forma muy importante. Se trata que los profesores perciban que se les tiene

en cuenta, que son parte de la organización, que sus propuestas pueden ser interesantes.

Una estrategia para estimular al crecimiento personal es rotar al personal a diferentes puestos. Si bien es cierto que se pierde la productividad ganada en la curva del aprendizaje se obtiene motivación y un enfoque fresco que permite mayor innovación. Otro aspecto que genera estímulo es saber que hay oportunidades profesionales futuras en la organización.

Un jefe debe ayudar a sus colaboradores a crecer como seres humanos, a desarrollar su carácter y su moralidad, ayudar a ser personas más equilibradas y felices, se debe valorar sus capacidades, los méritos e interesarse de sus problemas pueden ser como la vitamina para el personal.

d) Influencia idealizada

Según Méndez (2009), la influencia idealizada, es el grado al cual los líderes comportan en formas carismáticas que hacen que sus seguidores se identifican con ellos. El carisma implica motivar y dirigir a los seguidores desarrollando en ellos un poderoso compromiso emocional.

El líder debe ser modelo para sus seguidores admirado y respetado, por sus seguidores, inspirar confianza, poseer elevados estándares de moralidad. Además, un líder no debe conformarse con ejercer el liderazgo, sino, tener en cuenta que

su imagen es filtrada por la percepción de sus seguidores.

La coherencia de un líder es vital para que tenga el poder de influir sobre la organización y sus trabajadores. Sin embargo no basta con que el líder sea coherente, además debe parecerlo, dedicar tiempo y esfuerzo para informar apropiadamente a sus seguidores sobre sus intenciones y pretensiones.

El poder referente, es otra fuente de poder que proviene de la persona. Es la genera mayor compromiso. El subordinado se convence por la admiración, el respeto y la confianza que siente de parte de su superior. El poder referente el líder tiene que ganárselo respetando al empleado preocupando genuinamente por el y actuando con integridad. Es el poder más efectivo pero también más fácil de perder. Los líderes que desarrollan esta práctica de la influencia idealizada, usan frecuentemente el poder referente.

La influencia idealizada no se refiere que el seguidor debe adular, engrandecer, o encumbrar a su jefe por el simple hecho de ser su jefe. Al contrario se refiere, más bien a la conveniencia de que el empleado admire sanamente a su líder por una manera de pensar y realizar su labor de que lo respete y confíe en él. No debemos olvidar que todos tenemos defectos como seres humanos.

Precisamente la labor de un jefe es ayudar a los suyos a mejorar y superar sus deficiencias., Por lo tanto ser influyente es ser modelo para los seguidores, Es respetado y admirado y sobre todo confiable. El seguidor se identifica con el líder y quiere emularlo. Entre las cosas que este líder hace es anteponer las necesidades de otros sobre sus propias necesidades, El líder es más consistente que arbitrario, se puede contar con su apoyo y hacer lo correcto, demostrando altos estándares de conducta moral y ética.

2.2.2. El desempeño docente

2.2.2.1. Definición de desempeño docente

Según Jiménez (2000) el desempeño docente “es el accionar del educador como profesional experto en el campo educacional” (p. 89).

Al respecto, Rizo (2005) tomando las consideraciones del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC), afirma:

El desempeño del docente es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los educandos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas

locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida. (p.148)

Para Díaz (2009) está referido a las “buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional” (p. 16).

Sobre lo ya mencionado, en el presente estudio se define por desempeño laboral docente a la capacidad que tiene el docente para llevar a cabo las funciones inherentes al desarrollo de su actividad educativa y de manera más específica al ejercicio de la docencia, su disposición personal y responsabilidad social entre los agentes sociales que intervienen en la formación de los alumnos y fortaleciendo una cultura institucional democrática.

2.2.2.2. Características del buen desempeño docente

Espot (2006) expone que cualquier profesional, y el profesor no es una excepción, debe reunir unas características que le definan como tal y a la vez permitan analizar su profesionalidad. Estas características a su vez permiten determinar qué aspectos inciden de una manera más o menos directa en la calidad de la educación. En la formación de profesores, tres son las características que resumen un buen desempeño docente: a) Preparación específica para ejercer la actividad docente: la formación inicial del profesorado, es decir, la adquisición de los conocimientos necesarios para

ejercer la profesión docente constituye uno de los requisitos para su ejercicio. b) Capacidad para resolver situaciones relacionadas con la actividad docente. c) Obligación de estar actualizado y de progresar en los conocimientos y las técnicas específicas de la profesión docente: Los actuales cambios sociales y conceptuales de la acción educativa han convertido la formación y actualización permanentes del profesorado en un imperativo profesional.

Al respecto, Castellá, Comelles, Cros y Vilá (2007) dicen que según la actual concepción de la educación, que sitúa al alumno en el centro del proceso de aprendizaje, la tarea fundamental del profesor consiste en ayudar a aprender. Un docente puede dominar una gran variedad de técnicas de enseñanza, pero si los estudiantes no aprenden, esas técnicas se tornan irrelevantes. Lo que hace bueno a un docente es conseguir que el alumno aprenda.

Algunos factores que integran el desempeño del docente y que sirven para valorar su grado de competencia son las siguientes:

- El estilo del docente y su relación con el alumnado.
- El docente como experto en el ámbito de los conocimientos.
- El docente como facilitador de aprendizajes.
- El docente como orientador y motivador.
- El docente como evaluador.

- El docente como cooperador con sus colegas en la mejor del currículum.
- El docente como profesional capaz de reflexionar sobre su práctica.
- El docente como visionario, abierto a innovaciones.

2.2.2.3. Factores asociados al desempeño docente

Según Chiroque (2008) el desempeño docente está determinado por una intrincada red de relaciones. En un intento por simplificar esta complejidad, podrían considerarse tres tipos de factores: los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante y los asociados al contexto.

- **Entre los factores asociados al docente;** está su formación profesional sus condiciones de salud, y el grado de motivación y compromiso con su labor. La formación profesional provee el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante. La salud y el bienestar general dependen a su vez, de las condiciones de vida, de la satisfacción de las necesidades básicas, incluyendo el afecto. La motivación se refuerza con el grado de compromiso, con la convicción de que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social. Por ello es muy importante la manifestación constante de las actitudes que demuestren compromiso con el trabajo como son la puntualidad, el cumplimiento de la jornada, las excelentes relaciones con los estudiantes y colegas, la realización de las actividades

pedagógicas con organización dedicación, concentración y entusiasmo. Estos cuatro factores: formación, salud, motivación y compromiso se refuerzan de manera mutua y generan una especie de fuerza unificadora que mantiene al docente en continuo mejoramiento y en un alto grado de satisfacción.

- **Los factores asociados al estudiante;** son análogos a los del docente: condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso. Como es bien sabido, estos factores dependen, en buena, parte de las condiciones familiares y ambientales en las cuales se desarrolló el estudiante.
- **Los factores asociados al contexto son innumerables;** sin embargo podrían establecerse dos niveles: el entorno institucional y el contexto socio-cultural. En el entorno institucional, los factores se pueden agrupar en dos grandes líneas: el ambiente y la estructura del proyecto educativo. La estructura del ambiente tiene, a su vez, dos grandes componentes: lo físico y lo humano. Se requiere una infraestructura física en excelentes condiciones, dotada con buenos materiales educativos. También se necesita un ambiente humano propicio, enriquecido con relaciones de afecto, autonomía y cooperación. Un proyecto educativo que posea un horizonte llamativo y líneas claras, permite al docente estructurar sus

actividades con mayor acierto. Para la construcción de este ambiente se requiere la gestión intencionada del colectivo de docentes y demás trabajadores.

Con esto podríamos concluir que en un espectro de factores, cualquiera sea su estructura, el factor docente es el determinante para su propio desempeño.

2.2.2.4. Dimensiones del desempeño docente

La nueva política curricular del MED, establecida para atender las demandas actuales de aprendizaje, exige replantear la naturaleza de los procesos pedagógicos que se han dado durante siglos en las escuelas y establecer lineamientos claros sobre la nueva función social y la tarea pedagógica de la profesión docente. En virtud de ello, es necesario que el docente asuma una posición reflexiva y crítica respecto del saber necesario para actuar y tomar decisiones, una posición relacional con los estudiantes para generar ambiente acogedores de aprendizaje y una actuación colectiva con sus pares para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica, por lo que se considera, entre la variedad de factores, que el dominio técnico-pedagógico, dominio científico, responsabilidad en el desempeño de funciones y relaciones interpersonales del docente, son factores que suman, entre otros, a que los docentes puedan ejercer responsablemente su labor educativa al formar a las nuevas generaciones y cumplir con los logros educativos que exige la sociedad actual.

a) Dominio técnico-pedagógico

Consiste en la posesión de criterios que les permitan a los docentes seleccionar entre una serie de estrategias conocidas para intervenir de manera intencional, promoviendo los aprendizajes de los alumnos. Esta dimensión constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. (Braslavsky, 1999)

b) Dominio científico

El ser experto en un área remite a que uno fue capaz de aprender sobre un tema, el ser profesor implica que uno sea capaz de propiciar que sus alumnos aprendan lo que uno ya aprendió o conoce bien. Los profesores que dominan la asignatura que imparten hacen presentaciones más claras y usan estrategias de enseñanza más efectivas, creando un ambiente motivador hacia el aprendizaje de los alumnos. (Braslavsky, 1999)

c) Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

El docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus principales beneficiarios los estudiantes aprendan y adquieran las competencias previstas. Su práctica profesional es social e institucional. Interactúa con sus pares

docentes y directivos y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Esta situación que se advierte en la vida institucional posibilita el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza. (Braslavsky, 1999)

d) Relaciones interpersonales

La docencia es esencialmente una relación entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza. En este proceso se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural. (Braslavsky, 1999)

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

El liderazgo transformacional del Director se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta- Ica.

2.3.2. Hipótesis específicas

a) El liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente con el dominio técnico pedagógico del docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.

- b)** El liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente con el dominio científico del docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.
- c)** El liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente con la responsabilidad funcional del docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.
- d)** El liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.

2.4. Definición de términos

2.4.1. Calidad educativa

Esta referida a todas aquellas acciones o hechos por parte de la administración educativa y comunidad docente para lograr satisfacer las necesidades y demandas de formación y aprendizaje que requiere el alumno. (Zarate, 2011)

2.4.2. Desempeño

Es la acción observable de la persona que puede ser descrita y evaluada y que expresa su competencia. (Marco del Buen Desempeño Docente, 2012)

2.4.3. Desempeño docente

Se refiere a las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional. (Díaz, 2009)

2.4.4. Estilo de liderazgo

Es la combinación de rasgos, destrezas y comportamientos a los que recurren los líderes al interactuar con los seguidores. (Lussier, 2002)

2.4.5. Estilo de liderazgo directivo

Es la forma propia que tiene este al momento de ejercer su liderazgo en la organización escolar con el fin de favorecer y crear un clima organizacional de apoyo a las actividades escolares; promover objetivos comunes; incorporar a los docentes en la toma de decisiones, planificar y monitorear el trabajo pedagógico. (Uribe, 2005)

2.4.6. Liderazgo

Es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas por fuentes de esta influencia. (Robbins, 1999)

2.4.7. Liderazgo directivo

El liderazgo directivo es la capacidad legitimada que tienen el director de la institución y el equipo jerárquico para motivar y comprometer al personal, planificar acciones, tomar decisiones, comunicarse con los demás, manejar conflictos institucionales, distribuir y delegar responsabilidades, y ejercitar decisiones considerando la opinión de los diversos actores, en función del logro de la misión, la visión y los valores del centro educativo. (Maureira, 2004)

2.4.8. Liderazgo transformacional

Es un tipo de liderazgo que ocurre cuando una o más personas se comprometen con otras de tal forma que el líder y los seguidores se eleven mutuamente a altos niveles de motivación y moralidad. (Burns, 2008)

2.5. Identificación de variables

2.5.1. Variable X: Liderazgo transformacional del director

El liderazgo transformacional del director implica aprender a ejercer influencia idealizada, generar motivación inspiradora, lograr estimulación intelectual y prestar atención individualizada Bass (2001)

2.5.1.1. Dimensiones

D₁: Estimulación Intelectual

D₂: Motivación Inspiracional

D₃: Crecimiento Individual

D₄: Influencia Idealizada

2.5.2. Variable Y: Desempeño docente

Está referido a las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional. (Díaz, 2009).

2.5.2.1. Dimensiones

D₁: Dominio técnico pedagógico

D₂: Dominio científico

D₃: Responsabilidad funcional

D₄: Relaciones interpersonales

2.6. Definición operativa de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable X Liderazgo transformacional del director	Es un tipo de liderazgo que ocurre cuando una o más personas se comprometen con otras de tal forma que el líder y los seguidores se eleven mutuamente a altos niveles de motivación y moralidad. (Burns, 2008)	En esta investigación la variable X será evaluada mediante la aplicación de un cuestionario sobre el liderazgo transformacional del director constituido por 32 ítems según las dimensiones: estimulación intelectual, motivación inspiracional, crecimiento individual e influencia idealizada.	Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presenta soluciones académicas. ▪ Propone ideas innovadoras. ▪ Maneja la situación con criterio. ▪ Fomenta el desarrollo de la creatividad
			Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realiza con optimismo las actividades. ▪ Muestra coherencia en sus acciones. ▪ Toma decisiones para el bienestar colectivo. ▪ Es capaz de solucionar contratiempos.
			Crecimiento individual	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Muestra claridad en sus propuestas. ▪ Tiene un manejo empático con las personas. ▪ Muestra interés por el desarrollo institucional. ▪ Muestra interés por el desarrollo personal de los estudiantes.
			Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tiene sentido del humor. ▪ Tiene un manejo emocional. ▪ Se siente satisfecho por los logros académicos. ▪ Muestra tolerancia ante las adversidades.
Variable Y Desempeño docente	Está referido a las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y	En esta investigación la variable Y será evaluada mediante la aplicación de un cuestionario sobre el	Dominio técnico-pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumple con los instrumentos de gestión curricular. ▪ Emplea métodos, materiales y recursos educativos. ▪ Desarrolla el pensamiento del aprendiz.

la preocupación por la superación profesional. (Díaz, 2009).

desempeño docente constituido por 28 ítems según las dimensiones: dominio técnico-pedagógico, dominio científico, responsabilidad funcional y relaciones interpersonales.

Dominio científico

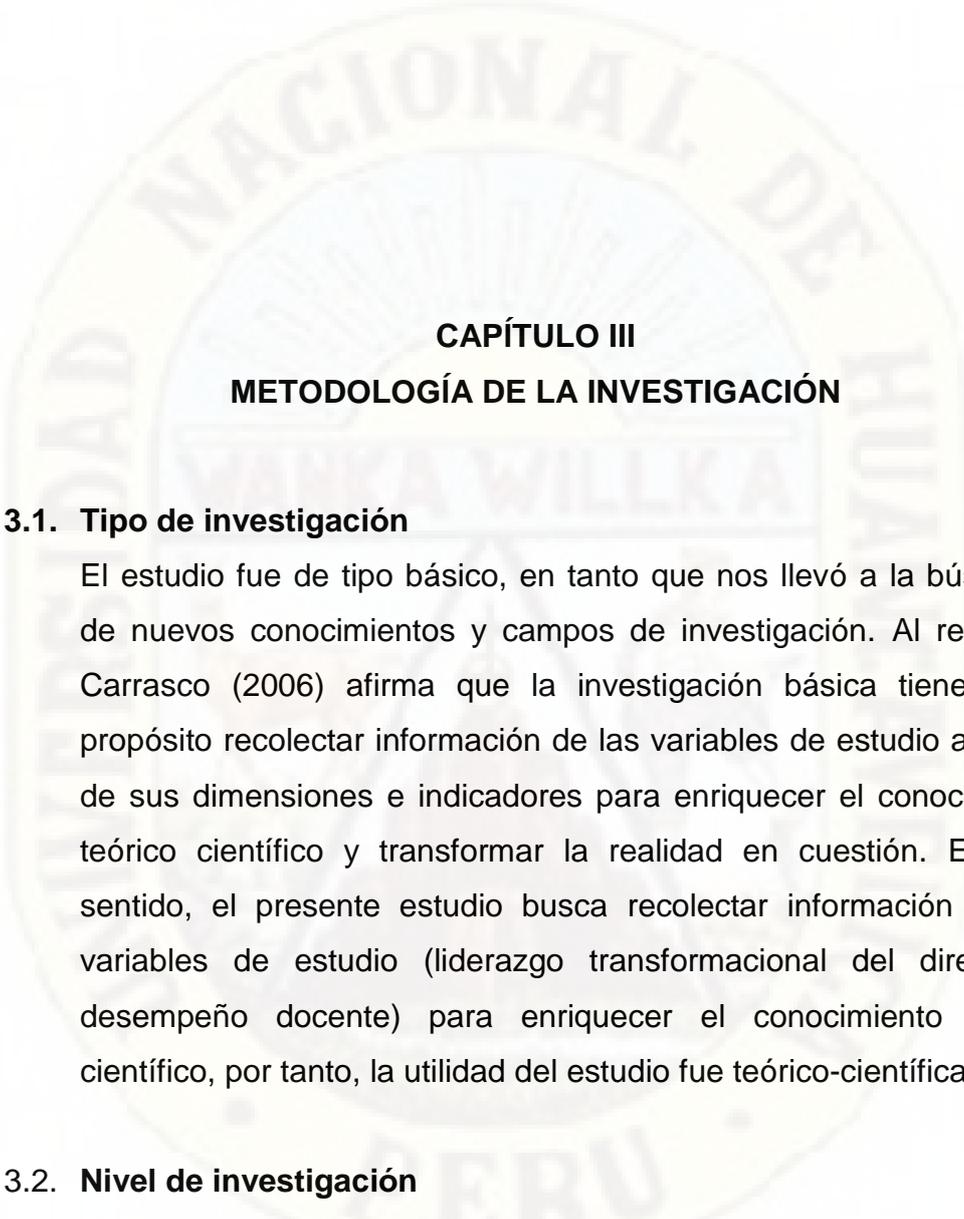
- Formación continúa.
- Dominio de la especialidad curricular.
- Control y evaluación.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

- Evaluación del perfil.
- Mejora del desempeño laboral.
- Rol del docente.

Relaciones interpersonales

- Relación socio-afectiva.
 - Acción tutorial.
 - Función social docente.
-



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El estudio fue de tipo básico, en tanto que nos llevó a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación. Al respecto, Carrasco (2006) afirma que la investigación básica tiene como propósito recolectar información de las variables de estudio a través de sus dimensiones e indicadores para enriquecer el conocimiento teórico científico y transformar la realidad en cuestión. En este sentido, el presente estudio busca recolectar información de las variables de estudio (liderazgo transformacional del director y desempeño docente) para enriquecer el conocimiento teórico científico, por tanto, la utilidad del estudio fue teórico-científica.

3.2. Nivel de investigación

El estudio fue de nivel correlacional. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que los estudios correlacionales tiene como fin recopilar información sobre la relación entre las variables en un intervalo de tiempo determinado, tal y conforme se presenta en la realidad. De ahí que podemos decir, que en el presente estudio busca recopilar información sobre la relación

entre las variables de estudio (liderazgo transformacional del director y desempeño docente) en un momento determinado tal como se da en la realidad educativa.

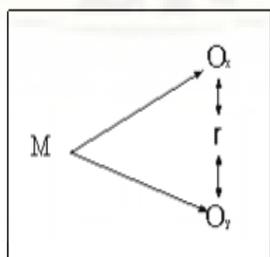
3.3. Método de investigación

Se utilizó el método cuantitativo, el cual tiene los siguientes pasos: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Este método obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación). (Carrasco, 2006)

3.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue descriptiva correlacional, los estudios descriptivos correlacionales, son aquellos que están orientados a determinar el grado de relación o asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables de estudio en una muestra específica. Para cumplir con el objetivo y establecer la relación las variables medias deben pertenecer a la misma unidad de análisis, (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:



Donde:

M = Muestra.

O_x = Observación de la variable liderazgo transformacional del director.

O_y = Observación de la variable desempeño docente.

r = Relación entre las variables estudiadas

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población del estudio estuvo constituida por todos los docentes, tanto nombrados como contratados, que laboran en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta, de la provincia de Chincha, región de Ica, en el año 2018, tal como se muestra continuación:

Tabla 1

Distribución de los docentes de la institución educativa emblemática Santa Ana de chincha alta - 2018

CARGO	NIVEL	CONDICIÓN	N° DE DOCENTES	TOTAL
Docente	Secundaria	Nombrado	76	76
Docente	Secundaria	Contratado	23	23
TOTAL			99	99

Fuente: Cuadro de asignación del personal docente de la I.E.E. Santa Ana.

3.5.2. Muestra

En el presente estudio la muestra fue igual al tamaño de la población, por lo que se trabajó con el 100% de la población, es decir, se trabajó con una muestra poblacional. De esta manera, la muestra se conformó con los 99 docentes que laboran en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta en el año 2018.

3.5.3. Muestreo

Para determinar el tamaño adecuado de la muestra se empleó el muestreo no probabilístico de tipo intencional o criterial, que se caracteriza por que el muestreo se realizó sobre la base del conocimiento y criterios del investigador. Este tipo de muestreo se basa, primordialmente, en la experiencia que tiene el investigador.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica: Encuesta

Según Carrasco (2006) esta técnica consiste en la indagación, exploración y recolección de datos, mediante ítems o preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio de investigación. Al respecto, en el presente estudio se empleó esta técnica con la finalidad de conocer el nivel de liderazgo transformacional que presenta el director de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta en el año 2018.

3.6.2. Técnica: Observación

Según Carrasco (2006) la observación representa una de las técnicas más valiosas en investigación y consiste en la captación de las características, cualidades y propiedades de los objetos y sujetos de la realidad. Al respecto, en el presente estudio se empleó esta técnica con la finalidad de conocer el nivel de desempeño que presenta el docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta en el año 2018.

3.6.3. Instrumento: Cuestionario

El cuestionario es un documento formado por un conjunto de preguntas o ítems que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas de acuerdo con una determinada realidad. En este caso se aplicó un cuestionario sobre la variable Liderazgo transformacional del director dirigido a 99 docentes que laboran en la I.E.E. Santa Ana de Chincha Alta. El cuestionario estuvo constituido por 32 ítems que fueron elaborados en función de las dimensiones de la variable Liderazgo transformacional del director: Estimulación Intelectual, motivación inspiracional, crecimiento individual e influencia idealizada.

Las escalas asignadas a las respuestas de cada ítem del cuestionario tuvo los siguientes puntajes como se presenta a continuación: Nunca (0) A veces (1) Siempre (2)

Asimismo, cabe mencionar, que dicho instrumento de investigación fue validado de acuerdo a la formalidad establecida por la Universidad Nacional de Huancavelica, para lo cual en el informe final de tesis se anexo la respectiva ficha de validación.

3.6.4. Instrumento: Ficha de observación

Según Carrasco (2006) la ficha de observación es un formato constituido por un conjunto de ítems que permiten el recojo de datos como resultado del contacto directo del observador y la realidad que se observa. En este caso se empleó una ficha de observación, el mismo que estuvo conformada por 28 ítems los cuales se desprenden de los indicadores y dimensiones de la variable Y (desempeño docente). Asimismo, cabe mencionar, que dicho instrumento de investigación fue validado de acuerdo a la formalidad establecida por la Universidad Nacional de Huancavelica, para lo cual en el informe final de tesis se anexo la respectiva ficha de validación.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos siguió las siguientes etapas:

- **Clasificación de datos**, los datos que se recogieron con la aplicación del respectivo instrumento fueron clasificados de acuerdo a la naturaleza de las variables en estudio.
- **Codificación de los datos**, consiste en codificar la información recogida con el respectivo instrumento en la muestra de estudio.
- **Calificación**, consiste en darle la puntuación que corresponde según el instrumento aplicado, este criterio de evaluación se hizo de acuerdo a la matriz del instrumento.
- **Tabulación estadística**, se elaboró una data donde se encuentran todos los códigos de los sujetos muestrales y en su

calificación se aplicó estadígrafos para conocer las características de la distribución de los datos, como la media aritmética y desviación estándar.

- **La interpretación**, los datos fueron presentados en tablas y figuras, e interpretados en función de las variables de estudio: liderazgo transformacional del director y desempeño docente.

3.8. Descripción de la prueba de hipótesis

Para la contrastación de hipótesis, en primer lugar, se procedió a establecer la relación existente entre las variables de estudio (liderazgo transformacional del director y desempeño docente), para lo cual se empleó el coeficiente de correlación de Pearson, el cual está dado por:

$$r = \frac{n \sum X.Y - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Y en segundo lugar, se procedió a determinar la significancia entre las variables de estudio (liderazgo transformacional del director y desempeño docente), para lo cual se empleó la prueba t de correlación, la cual está dada por:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$



CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación e interpretación de datos

El estudio de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional del Director y el desempeño docente; asimismo, como objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y el dominio técnico pedagógico del docente; establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y el dominio científico del docente; establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y la responsabilidad funcional del docente; y, establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y las relaciones interpersonales del docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.

Para ello, se aplicaron dos instrumentos, se recogió información y se realizó un procesamiento estadístico de la data obtenida, cuyos resultados mostramos a continuación:

4.1.1. Análisis de la variable X: Liderazgo transformacional del director

De acuerdo al cuestionario sobre la variable Liderazgo transformacional del director dirigido a 99 docentes que laboran en la I.E.E. Santa Ana de Chincha Alta se presentaron los resultados en función de las dimensiones de la variable Liderazgo transformacional del director.

La variable X (Liderazgo transformacional del director) y las dimensiones de la variable se categorizaron en:

Categoría	Intervalo	Interpretación cualitativa
Bajo	[0-20]	Los docentes ubican en un bajo nivel el Liderazgo transformacional del director .
Medio	[21-42]	Los docentes ubican en un nivel medio el Liderazgo transformacional del director.
Alto	[43-64]	Los docentes ubican en un nivel alto el Liderazgo transformacional del director.

A continuación se presentan los resultados en tablas y figuras con sus respectivas interpretaciones:

Tabla 2

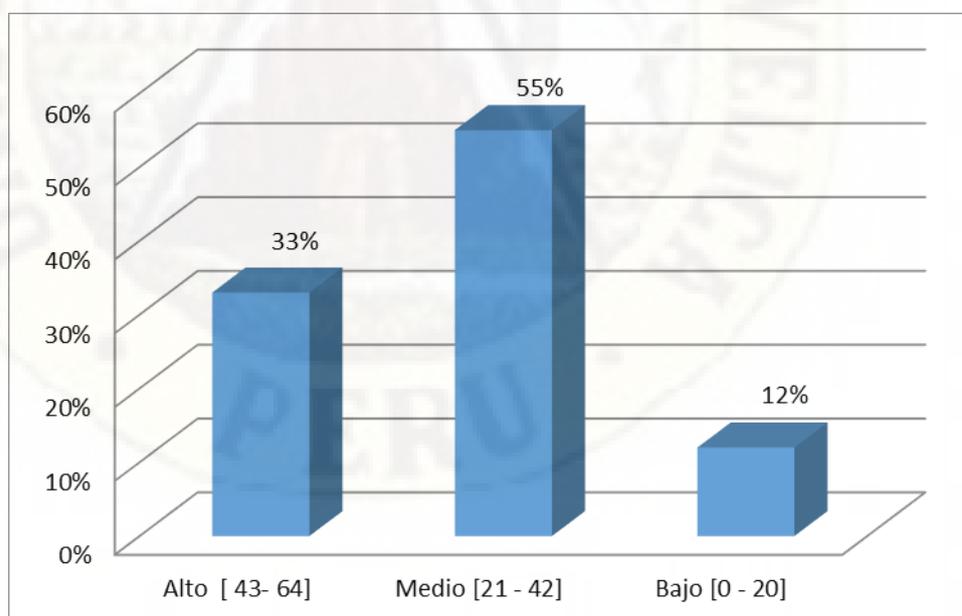
Nivel de Liderazgo transformacional del director en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana, Chincha Alta – Ica.

Categoría	f (i)	h (i) %
Alto [43- 64]	33	33%
Medio [21 - 42]	54	55%
Bajo [0 - 20]	12	12%
Total	99	100%
	x	36,79

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel de Liderazgo transformacional del director currículum.

Figura 1

Nivel de Liderazgo transformacional del director en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana, Chincha Alta – Ica.



Fuente: Tabla 2

Interpretación:

En la tabla N° 02 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre Liderazgo transformacional que fue aplicado a 99 docentes que laboran en la I.E.E. Santa Ana de Chíncha Alta.

Se observa en la tabla que; el 12% de docentes afirma que el director presenta un nivel bajo en el desarrollo de liderazgo transformacional; el 55% de docentes sustenta que el director presenta un nivel medio y el 33% alego que el director tiene un nivel alto en el desarrollo de su liderazgo transformacional.

En base a los resultados anteriores se ha obtenido una media aritmética de 36,79 puntos con lo cual se demuestra que los docentes perciben que el liderazgo transformacional del director se ubica en la categoría “media”.

Tabla 3

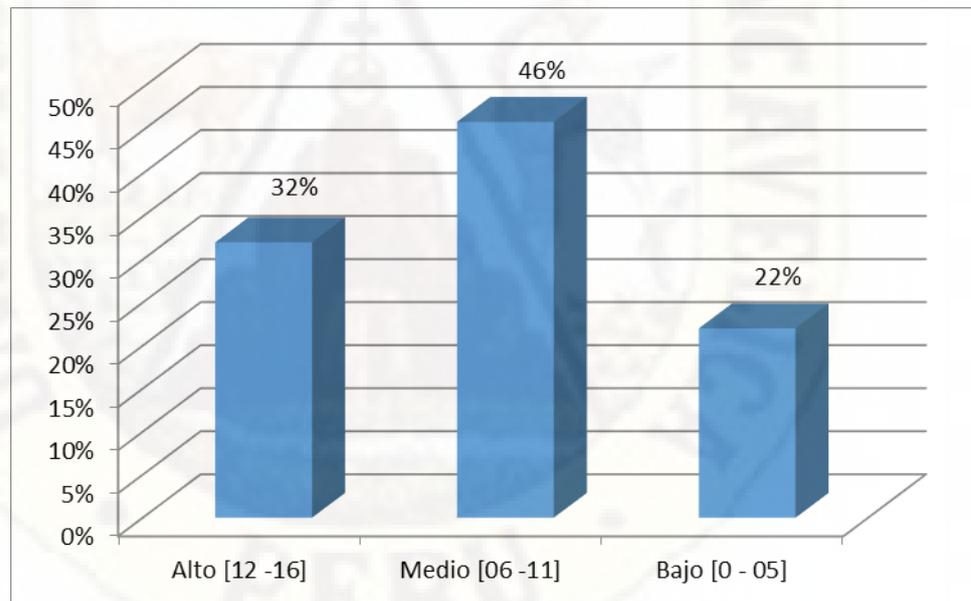
Nivel de estimulación intelectual del director en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana, Chincha Alta – Ica.

Categoría	f (i)	h (i) %
Alto [12 -16]	32	32%
Medio [06 -11]	46	46%
Bajo [0 - 05]	21	22%
Total	99	100%
	x	8,85

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel de Liderazgo transformacional del director currículo.

Figura 2

Nivel de estimulación intelectual del director en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana, Chincha Alta – Ica.



Fuente: Tabla 3

Interpretación:

En la tabla N° 03 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre Liderazgo transformacional que fue aplicado a 99 docentes que laboran en la I.E.E. Santa Ana de Chincha Alta.

Se observa en la tabla que; el 22% de docentes afirman que el director esta un nivel bajo en cuanto a su estimulación intelectual; el 46% de docentes sustentan que el director está en un nivel medio y el 32% de docentes afirmo que el desarrollo de estimulación intelectual es alto.

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 8,85 puntos que indica que el director tiene un nivel medio en el desarrollo de la estimulación intelectual.

Tabla 4

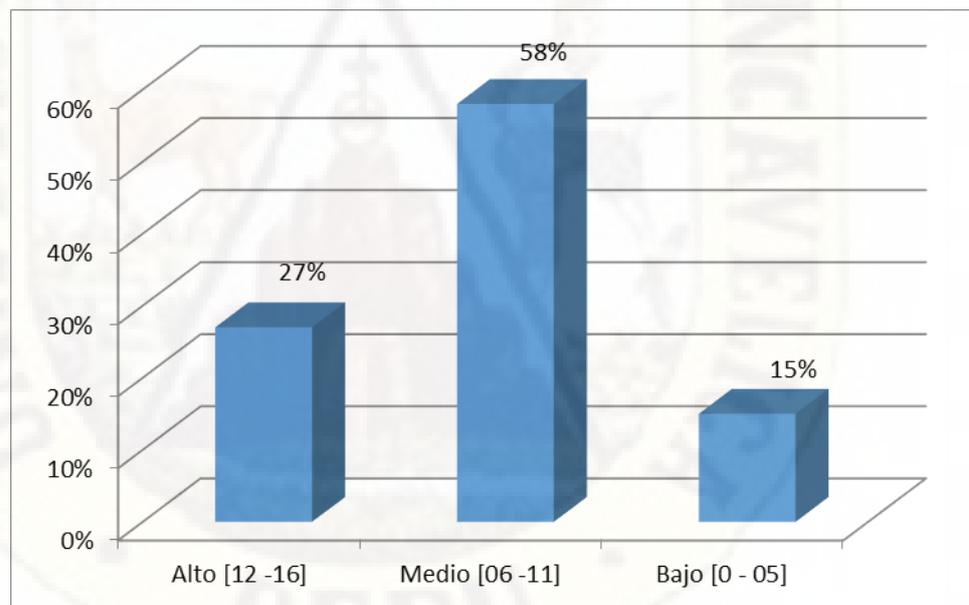
Nivel de motivación inspiracional del director en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana, Chincha Alta – Ica.

Categoría	f (i)	h (i) %
Alto [12 -16]	27	27%
Medio [06 -11]	57	58%
Bajo [0 - 05]	15	15%
Total	99	100%
	x	9,24

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel de Liderazgo transformacional del director currículo.

Figura 3

Nivel de motivación inspiracional del director en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana, Chincha Alta – Ica.



Fuente: Tabla 4

Interpretación:

En la tabla N° 04 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre Liderazgo transformacional que fue aplicado a 99 docentes que laboran en la I.E.E. Santa Ana de Chincha Alta.

Se observa en la tabla que; el 15% de docentes afirman que el director esta un nivel bajo en cuanto a su motivación inspiracional; el 58% de docentes sustentan que el director está en un nivel medio y el 27% de docentes afirmo que el desarrollo de la motivación inspiracional por parte del director es alto.

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 9,24 puntos que indica que el director tiene un nivel medio en el desarrollo de la motivación inspiracional.

Tabla 5

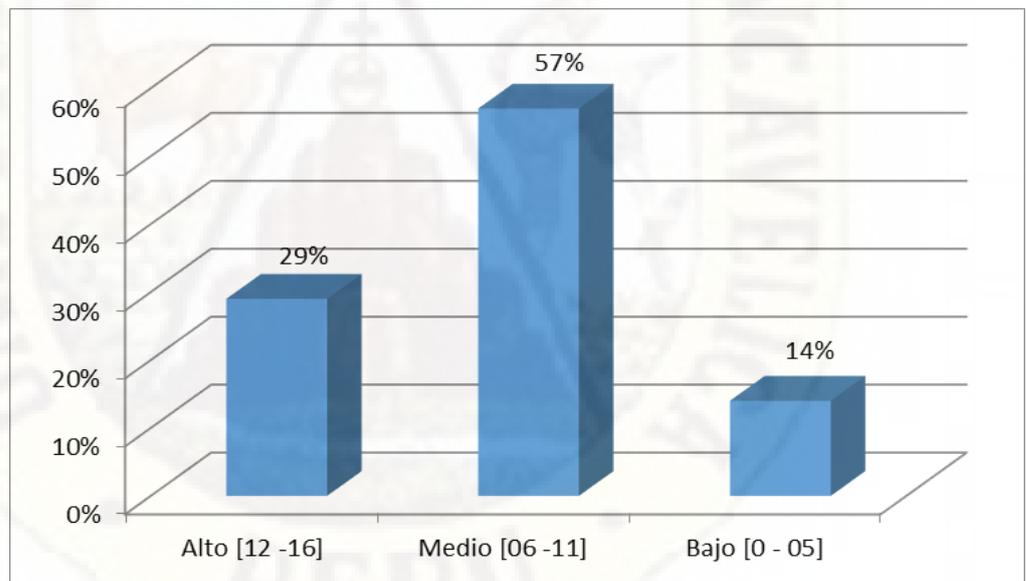
Nivel de crecimiento individual del director en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana, Chincha Alta – Ica.

Categoría	f (i)	h (i) %
Alto [12 -16]	29	29%
Medio [06 -11]	56	57%
Bajo [0 - 05]	14	14%
Total	99	100%
	X	9,74

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel de Liderazgo transformacional del director currículo.

Figura 4

Nivel de crecimiento individual del director en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana, Chincha Alta – Ica.



Fuente: *Tabla 5*

Interpretación:

En la tabla N° 05 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre Liderazgo transformacional que fue aplicado a 99 docentes que laboran en la I.E.E. Santa Ana de Chíncha Alta.

Se observa en la tabla que; el 14% de docentes sustentaron que el director esta un nivel bajo en cuanto a su crecimiento individual; el 57% de docentes afirmaron que el director está en un nivel medio y el 29% contesto que el desarrollo del crecimiento individual por parte del director es alto.

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 9,24 puntos que indica que el director tiene un nivel medio en el desarrollo del crecimiento individual.

Tabla 6

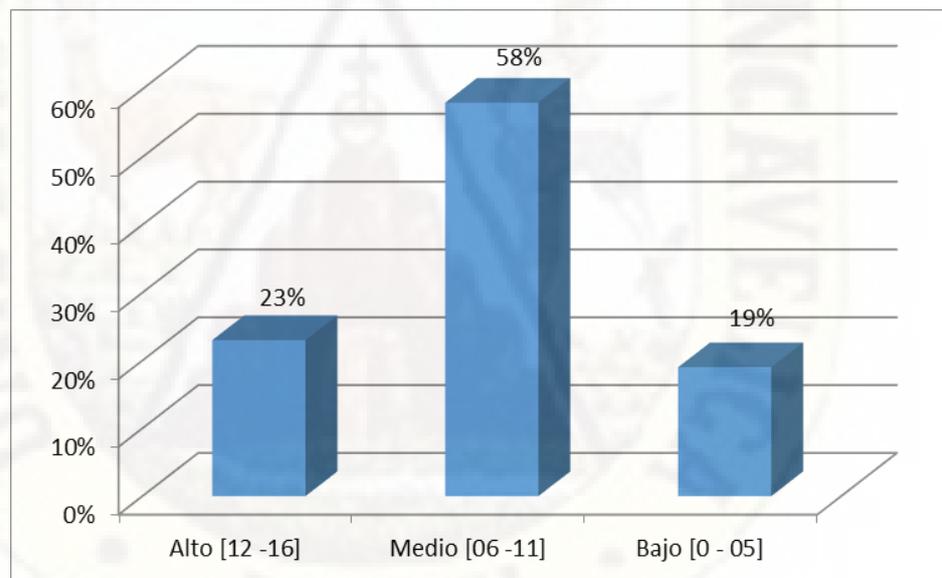
Nivel de influencia idealizada del director en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana, Chincha Alta – Ica.

Categoría	f (i)	h (i) %
Alto [12 -16]	23	23%
Medio [06 -11]	57	58%
Bajo [0 - 05]	19	19%
Total	99	100%
	X	8,96

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel de Liderazgo transformacional del director currículo.

Figura 5

Nivel de influencia idealizada del director en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana, Chincha Alta – Ica.



Fuente: Tabla 6

Interpretación:

En la tabla N° 06 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre Liderazgo transformacional que fue aplicado a 99 docentes que laboran en la I.E.E. Santa Ana de Chincha Alta.

Se observa en la tabla que; el 19% de los docentes afirmaron que el director esta un bajo nivel respecto al desarrollo de la influencia idealizada; el 58% de docentes alegaron que el director está en un nivel medio y el 23% respondió que el desarrollo del influencia idealizada por parte del director está en un nivel alto.

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 8,96 puntos que indica que el director tiene un nivel medio en el desarrollo dela influencia idealizada.

4.1.2. Análisis de la variable Y: Desempeño docente

Para la recolección de datos sobre la variable Desempeño docente se aplicó una ficha de observación dirigido a 99 docentes que laboran en la I.E.E. Santa Ana de Chincha Alta. La ficha de observación está constituido por 28 ítems que fueron elaborados en función de las dimensiones de la variable Desempeño docente: dominio técnico-pedagógico (7 ítems); dominio científico (7 ítems), responsabilidad en el desempeño de sus funciones (7 ítems) y relaciones interpersonales (7 ítems).

Las respuestas a cada ítem de la ficha de observación tuvieron un puntaje asignado como se presenta a continuación:

Nunca (0) A veces (1) Siempre (2)

La variable Y (Desempeño docente) y las dimensiones de la variable se categorizaron en:

CATEGORÍAS	V Y	D1: Dominio técnico- pedagógico	D2: Dominio científico	D3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	D4: Relaciones interpersonales
	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos
Deficiente	[0-13]	[0-3]	[0-3]	[0-3]	[0-3]
Regular	[14-28]	[4-7]	[4-7]	[4-7]	[4-7]
Bueno	[29-43]	[8-11]	[8-11]	[8-11]	[8-11]
Eficiente	[44-56]	[12-14]	[12-14]	[12-14]	[12-14]

A continuación se presentan los resultados en tablas y figuras con sus respectivas interpretaciones:

Tabla 7

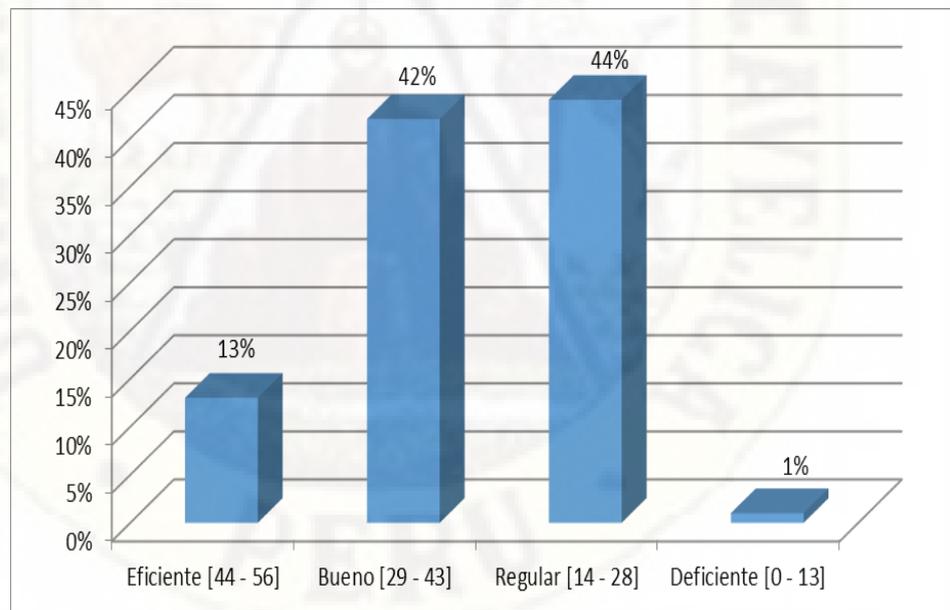
Nivel del desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana, Chincha Alta – Ica.

Categoría	f (i)	h (i) %
Eficiente [44 - 56]	12	13%
Bueno [29 - 43]	42	42%
Regular [14 - 28]	44	44%
Deficiente [0 - 13]	1	1%
Total	99	100%
	X	30,63

Fuente: Base de datos de la ficha de observación para evaluar el nivel del desempeño docente.

Figura 6

Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana, Chincha Alta – Ica.



Fuente: *Tabla 7*

Interpretación:

En la tabla N° 07 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la ficha de observación sobre desempeño docente que fue aplicado a 99 docentes que laboran en la I.E.E. Santa Ana de Chincha Alta.

Se aprecia en la tabla que; el 1% de docentes está en un nivel deficiente en cuanto a su desempeño docente; el 44% de docentes en un nivel regular, el 42% de docentes está en un buen nivel, mientras que el 13% de docentes se encuentra en un nivel eficiente respecto a su desempeño docente.

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 30,63 puntos que indica que los docentes desarrollan un buen nivel en su desempeño docente.

Tabla 8

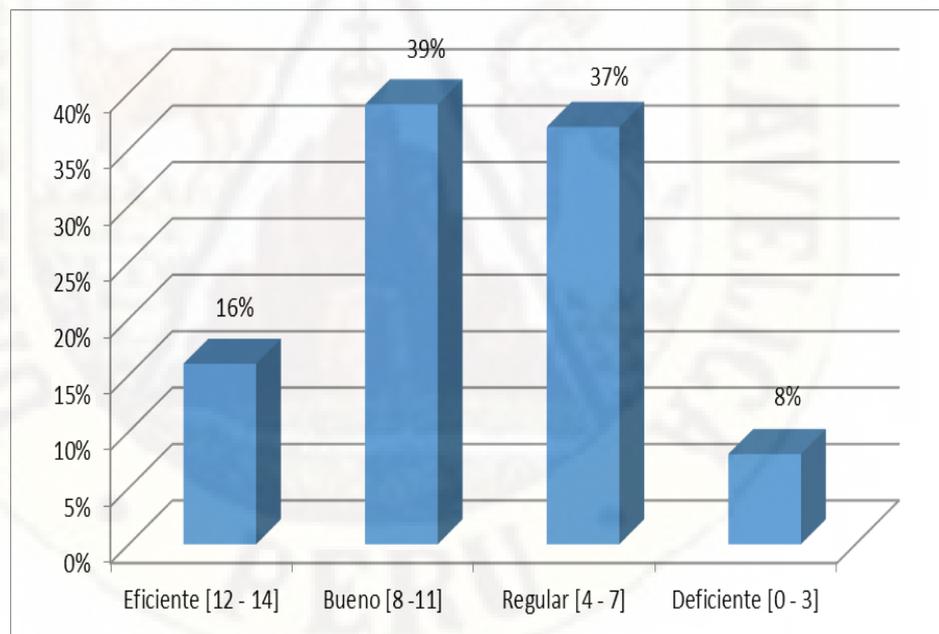
Nivel del dominio técnico-pedagógico en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana, Chincha Alta – Ica.

Categoría	f (i)	h (i) %
Eficiente [12 - 14]	15	16%
Bueno [8 - 11]	39	39%
Regular [4 - 7]	37	37%
Deficiente [0 - 3]	8	8%
Total	99	100%
	x	7,87

Fuente: Base de datos de la ficha de observación para evaluar el nivel del desempeño docente.

Figura 7

Nivel de dominio técnico-pedagógico en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana, Chincha Alta – Ica.



Fuente: Tabla 8

Interpretación:

En la tabla N° 08 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la ficha de observación sobre desempeño docente que fue aplicado a 99 docentes que laboran en la I.E.E. Santa Ana de Chincha Alta.

Se aprecia en la tabla que; el 8% de docentes está en un nivel deficiente en cuanto a su desarrollo técnico-pedagógico; el 37% de docentes en un nivel regular, el 39% de docentes está en un buen nivel, mientras que el 16% de docentes se encuentra en un nivel eficiente respecto a su desarrollo técnico-pedagógico.

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 7,87 puntos que indica que los docentes desarrollan un nivel regular en su proceso técnico-pedagógico.

Tabla 9

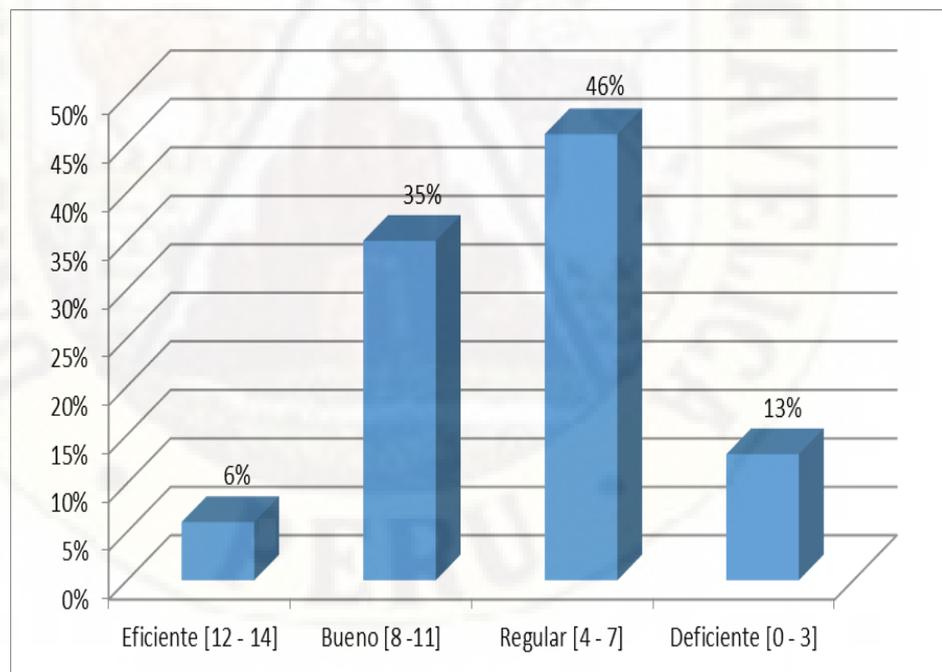
Nivel del dominio científico en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana, Chincha Alta – Ica.

Categoría	f (i)	h (i) %
Eficiente [12 - 14]	6	6%
Bueno [8 -11]	35	35%
Regular [4 - 7]	46	46%
Deficiente [0 - 3]	12	13%
Total	99	100%
	x	6,83

Fuente: Base de datos de la ficha de observación para evaluar el nivel del desempeño docente.

Figura 8

Nivel de dominio científico en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana, Chincha Alta – Ica.



Fuente: *Tabla 9*

Interpretación:

En la tabla N° 09 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la ficha de observación sobre desempeño docente que fue aplicado a 99 docentes que laboran en la I.E.E. Santa Ana de Chincha Alta.

Se aprecia en la tabla que; el 13% de docentes está en un nivel deficiente en cuanto a su dominio científico; el 46% de docentes está un nivel regular, el 35% de docentes se ubica en un buen nivel, mientras que el 6% de docentes se encuentra en un nivel eficiente respecto a su desarrollo dominio científico.

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 6,83 puntos que indica que los docentes desarrollan un nivel regular en relación a su dominio científico.

Tabla 10

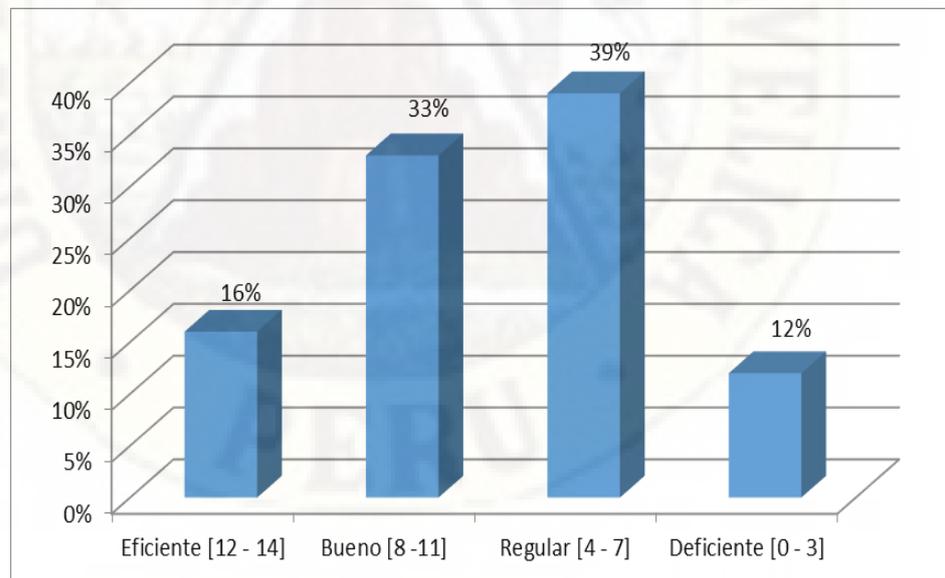
Nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana, Chincha Alta – Ica.

Categoría	f (i)	h (i) %
Eficiente [12 - 14]	15	16%
Bueno [8 - 11]	33	33%
Regular [4 - 7]	39	39%
Deficiente [0 - 3]	12	12%
Total	99	100%
	x	7,68

Fuente: Base de datos de la ficha de observación para evaluar el nivel del desempeño docente.

Figura 9

Nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana, Chincha Alta – Ica.



Fuente: Tabla 10

Interpretación:

En la tabla N° 10 se observan los resultados obtenidos de la aplicación de la ficha de observación sobre desempeño docente que fue aplicado a 99 docentes que laboran en la I.E.E. Santa Ana de Chincha Alta.

Se aprecia en la tabla que; el 12% de los docentes se encuentran dentro de un nivel deficiente respecto a su responsabilidad en el desempeño de sus funciones; el 39% de docentes en un nivel regular, el 33% de docentes se ubica en un buen nivel y el 16% de docentes se encuentra en un nivel eficiente respecto a su responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 7,68 puntos que indica que los docentes desarrollan un nivel regular en relación a su responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

Tabla 11

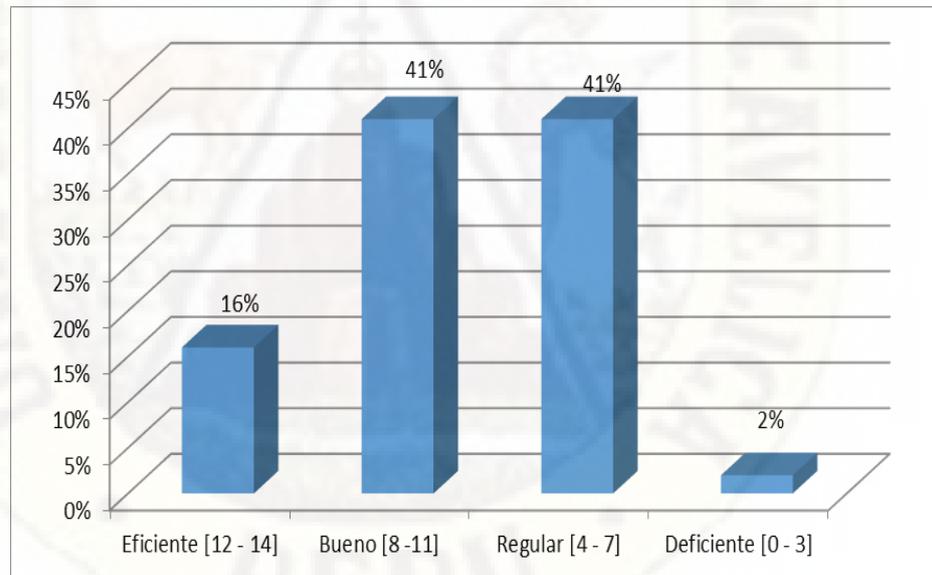
Nivel del relaciones interpersonales en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana, Chincha Alta – Ica.

Categoría	f (i)	h (i) %
Eficiente [12 - 14]	15	16%
Bueno [8 -11]	41	41%
Regular [4 - 7]	41	41%
Deficiente [0 - 3]	2	2%
Total	99	100%
	x	8,25

Fuente: Base de datos de la ficha de observación para evaluar el nivel del desempeño docente.

Figura 10

Nivel de relaciones interpersonales en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana, Chincha Alta – Ica.



Fuente: *Tabla 11*

Interpretación:

En la tabla N° 11 se observan los resultados obtenidos de la aplicación de la ficha de observación sobre desempeño docente que fue aplicado a 99 docentes que laboran en la I.E.E. Santa Ana de Chincha Alta.

Se aprecia en la tabla que; el 2% de los docentes se encuentran dentro de un nivel deficiente respecto a su relaciones interpersonales; el 41% de docentes en un nivel regular, el 41% de docentes se ubica en un buen nivel y el 16% de docentes se encuentra en un nivel eficiente en relación con sus relaciones interpersonales

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 8,25 puntos que indica que los docentes alcanzan un buen nivel desarrollando sus relaciones interpersonales.

Tabla 12

Coefficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones de la variable Liderazgo transformacional del Director y el Desempeño docente.

Correlación	Variable Y: Desempeño docente
D1: Dominio técnico pedagógico.	Coefficiente de correlación de Pearson $r=0,701$
D2: Dominio científico	Coefficiente de correlación de Pearson $r=0,861$
D3: Responsabilidad funcional.	Coefficiente de correlación de Pearson $r=0,732$
D4: Relaciones interpersonales.	Coefficiente de correlación de Pearson $r=0,847$
Variable X: Liderazgo transformacional del Director	Coefficiente de correlación de Pearson $r=0,863$

Fuente: *Data de resultados*

Interpretación:

En la tabla 12 se muestran los resultados sobre el coeficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones de la variable X (Liderazgo transformacional del Director) y la variable Y (Desempeño docente).

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión Dominio técnico pedagógico y el Liderazgo transformacional del Director es 0,701

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión Dominio científico y Liderazgo transformacional del Director es 0,861

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión Responsabilidad funcional. y el Liderazgo transformacional del Director es 0,732

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión

Relaciones interpersonales y el Liderazgo transformacional del Director es 0,847

Los resultados obtenidos en la correlación reflejan que existe una relación significativa de 0,863 entre el Liderazgo transformacional del Director y el Desempeño docente; es decir a un mayor nivel de liderazgo transformacional del director le corresponde un mejor desempeño docente, o cuanto menor sea el nivel de desarrollo del liderazgo transformacional del Director menor será su nivel de desarrollo en el desempeño docente.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Contrastación de la hipótesis general

Ho: $\rho = 0$

El liderazgo transformacional del director no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.

Ha: $\rho \neq 0$

El liderazgo transformacional del Director se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta- Ica.

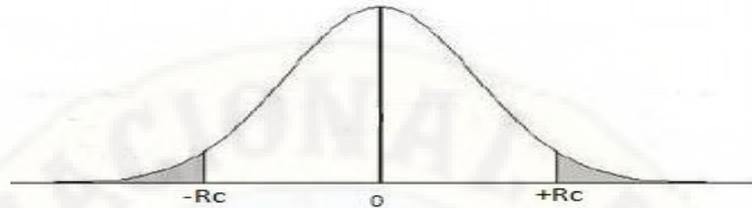
2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3º: Cálculo del estadístico de prueba:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}} \quad t = \frac{0,863 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,863)^2}{99 - 2}}} \quad t = \frac{0,863}{\sqrt{\frac{1 - 0,7453}{97}}}$$
$$t = \frac{0,863}{\sqrt{\frac{0,2546}{97}}} \quad t = \frac{0,863}{\sqrt{0,00262}} \quad t = \frac{0,863}{0,0512}$$

$$t = 16,85$$

4º: Toma de decisiones.



$$R_c = t \text{ de Tabla} = \pm 1,98$$

Como t calculado 16,85 cae en la región de rechazo, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

∴ A un nivel de confianza del 95% se afirma que el liderazgo transformacional del Director se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chíncha Alta- Ica.

4.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas

Contrastación de la hipótesis específica N° 01:

1º: Formulación de las hipótesis de investigación.

$H_0: \rho = 0$

El liderazgo transformacional del director no se relaciona significativamente con el dominio técnico pedagógico del docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chíncha Alta - Ica.

$H_a: \rho \neq 0$

El liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente con el dominio técnico pedagógico del docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chíncha Alta - Ica.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

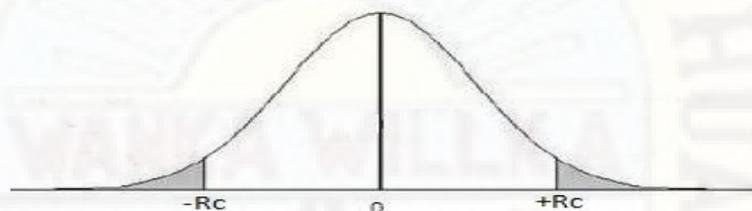
3º: Cálculo del estadístico de prueba:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}} \quad t = \frac{0,701 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,701)^2}{99 - 2}}} \quad t = \frac{0,701}{\sqrt{\frac{1 - 0,4913}{97}}}$$

$$t = \frac{0,701}{\sqrt{\frac{0,5086}{97}}} \quad t = \frac{0,701}{\sqrt{0,0052}} \quad t = \frac{0,701}{0,0724}$$

$$t = 9,68$$

4º: Toma de decisiones.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 1,98$$

Como t calculado 9,68 cae en la región de rechazo, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

∴ A un nivel de confianza del 95% se afirma que el liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente con el dominio técnico pedagógico del docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.

Contrastación de la hipótesis específica N° 02:

1º: Formulación de las hipótesis de investigación.

$H_0: \rho = 0$

El liderazgo transformacional del director no se relaciona significativamente con el dominio científico del docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.

Ha: $\rho \neq 0$

El liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente con el dominio científico del docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

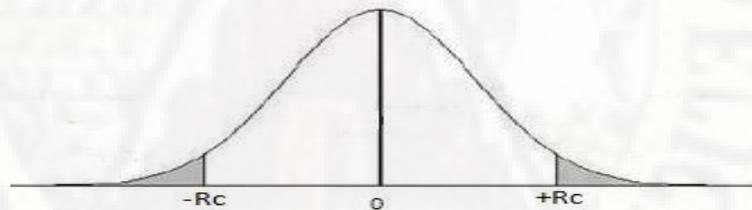
3º: Cálculo del estadístico de prueba:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}} \quad t = \frac{0,861 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,861)^2}{99 - 2}}} \quad t = \frac{0,861}{\sqrt{\frac{1 - 0,7409}{97}}}$$

$$t = \frac{0,861}{\sqrt{\frac{0,2590}{97}}} \quad t = \frac{0,861}{\sqrt{0,00267}} \quad t = \frac{0,861}{0,0517}$$

$$t = 16,65$$

4º: Toma de decisiones.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 1,98$$

Como t calculado 16,65 cae en la región de rechazo, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

\therefore A un nivel de confianza del 95% se afirma que el liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente con el dominio científico del docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.

Contrastación de la hipótesis específica N° 03:

1º: Formulación de las hipótesis de investigación.

Ho: $\rho = 0$

El liderazgo transformacional del director no se relaciona significativamente con la responsabilidad funcional del docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.

Ha: $\rho \neq 0$

El liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente con la responsabilidad funcional del docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

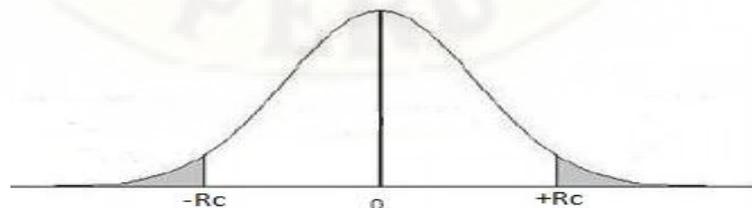
3º: Cálculo del estadístico de prueba:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}} \quad t = \frac{0,732 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,732)^2}{99 - 2}}} \quad t = \frac{0,732}{\sqrt{\frac{1 - 0,5357}{97}}}$$

$$t = \frac{0,732}{\sqrt{\frac{0,4642}{97}}} \quad t = \frac{0,732}{\sqrt{0,00479}} \quad t = \frac{0,732}{0,0692}$$

$$t = 10,58$$

4º: Toma de decisiones.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 1,69$$

Como t calculado 10,58 cae en la región de rechazo, entonces

se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha).

∴ A un nivel de confianza del 95% se afirma que el liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente con la responsabilidad funcional del docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.

Contrastación de la hipótesis específica N° 04:

1º: Formulación de las hipótesis de investigación.

Ho: $\rho = 0$

El liderazgo transformacional del director no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.

Ha: $\rho \neq 0$

El liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

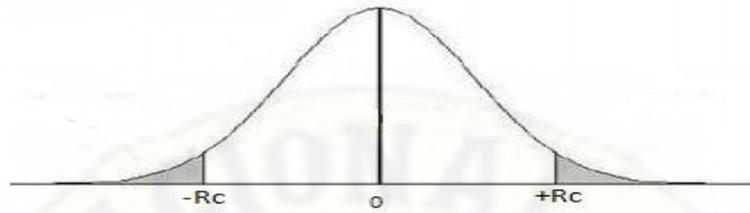
3º: Cálculo del estadístico de prueba:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}} \quad t = \frac{0,847 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,847)^2}{99 - 2}}} \quad t = \frac{0,847}{\sqrt{\frac{1 - 0,7169}{97}}}$$

$$t = \frac{0,847}{\sqrt{\frac{0,2830}{97}}} \quad t = \frac{0,847}{\sqrt{0,00292}} \quad t = \frac{0,847}{0,0540}$$

$$t = 15,68$$

4º: Toma de decisiones.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 1,98$$

Como t calculado $15,68$ cae en la región de rechazo, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

∴ A un nivel de confianza del 95% se afirma que el liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.

4.3. Discusión de resultados

La discusión de resultados se realiza contrastando los hallazgos encontrados con lo señalado en el marco teórico y los antecedentes de investigación.

En base a los resultados obtenidos en la investigación se determinó que existe una relación significativa entre las variables: Liderazgo transformacional – Desempeño docente; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de 0,863 que indica que a un mayor nivel de Liderazgo transformacional le corresponde un mejor desarrollo de desempeño docente, o cuanto menor sea el nivel de desarrollo de Liderazgo transformacional menor será el nivel del desempeño docente.

Los resultados analizados guardan relación con lo mencionado por Rincón (2005); quien concluye que los estilos de liderazgo del director que predomina en las instituciones educativas del Valle de Chumbao, en la provincia de Andahuaylas, Apurímac, son el anárquico y autoritario, lo cual evidencia que no se dieron innovaciones significativas en el estilo de dirección. También acota que existe evidencia de que se continúa con estilos tradicionales de gestión por parte de los directores de las instituciones educativas. Con respecto al desempeño de los docentes, concluye que en la mayoría de las instituciones educativas del Valle del Chumbao existe un bajo nivel de desempeño docente, por cuanto está afectado por el estilo de liderazgo de los directores. El investigador también concluye que el estilo de liderazgo adecuado del director que se puede incrementar el desempeño de los docentes es el estilo democrático, pues prioriza el aspecto académico y la formación integral de los educandos. Acota también, que los directores no cumplen adecuadamente sus funciones: la gestión pedagógica,

administrativa e institucional. Así mismo en su trabajo de investigación Relación entre estilo de liderazgo del Director y desempeño docente del Valle de Chumbao de la Provincia de Andahuaylas, halló que entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe alto grado de correlación (0,76 de correlación de acuerdo al coeficiente de Pearson es una correlación positiva considerable) en las instituciones educativas del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas.

Por otro lado en relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica N° 1; se señala que: El liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente con el dominio técnico pedagógico del docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,701$

En la hipótesis específica N° 2; se señala que El liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente con el dominio científico del docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,861$

En la hipótesis específica N° 3; se señala que: El liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente con la responsabilidad funcional del docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,732$

En la hipótesis específica N° 4; se señala que: El liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,847$



CONCLUSIONES

1. Se determinó que el Liderazgo transformacional del Director se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta- Ica, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,863$ (tabla 12), es decir que a un mayor nivel de Liderazgo transformacional del director le corresponde un mejor desempeño docente, o cuanto menor sea el nivel de Liderazgo transformacional del Director menor será el nivel del desempeño docente.
2. Se estableció que el Liderazgo transformacional del Director se relaciona significativamente con el Dominio técnico pedagógico de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta- Ica, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,701$ (tabla 12), es decir a un mayor nivel de Liderazgo transformacional del Director le corresponde un mejor Dominio técnico pedagógico, o cuanto menor sea el nivel de Liderazgo transformacional del Director menor será el nivel del Dominio técnico pedagógico.
3. Se estableció que el Liderazgo transformacional del Director se relaciona significativamente con el el Dominio científico de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta- Ica, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,861$ (tabla 12), es decir a un mayor nivel de Liderazgo transformacional del Director le corresponde un mejor Dominio científico, o cuanto menor sea el nivel de Liderazgo

transformacional del Director menor será el nivel del Dominio científico.

4. Se estableció que el Liderazgo transformacional del Director se relaciona significativamente con la Responsabilidad funcional de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta- Ica, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,732$ (tabla 12), es decir a un mayor nivel de Liderazgo transformacional del Director le corresponde una mejor Responsabilidad funcional, o cuanto menor sea el nivel de Liderazgo transformacional del Director menor será el nivel de la Responsabilidad funcional.
5. Se estableció que el Liderazgo transformacional del Director se relaciona significativamente con las Relaciones interpersonales de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta- Ica, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,847$ (tabla 12), es decir a un mayor nivel de Liderazgo transformacional del Director le corresponde una mejor Relación interpersonal, o cuanto menor sea el nivel de Liderazgo transformacional del Director menor será el nivel de las Relaciones interpersonales.

RECOMENDACIONES

1. Los directivos de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta- Ica deben tomar en cuenta los resultados de la presente investigación para concientizar a todos los estamentos de la institución sobre la importancia del liderazgo transformacional en la mejora del desempeño docente.
2. El Director de la Dirección Regional de Educación Ica en coordinación con sus especialistas de EBR deben organizar acciones de actualización y capacitación sobre la importancia del dominio técnico pedagógico de los directivos para mejorar el desempeño de sus docentes.
3. Los directores de las diferentes instituciones públicas y privadas de Ica deben preocuparse por realizar diversos talleres y seminarios para dar a conocer a sus docentes la importancia que tiene el dominio científico como función del líder pedagógico.
4. El Ministerio de Educación a través de las Unidades de Gestión Educativa Locales debe hacer un seguimiento a la responsabilidad funcional de los directores para hacer una reingeniería en las posibles fallas de nuestro sistema educativo.
5. La Unidad de Gestión Educativa Local Ica debe hacer un seguimiento a las relaciones interpersonales de los directores y docentes para mejorar su cultura organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bass, B. (2009). *Liderazgo*. Bilbao , España: Universidad de Deusto.
- Bass, B. (2001). *Desarrollo de Liderazgo Transformacional: Manual para el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial*. Palo Alto, California. Consulting Psychologist Press, 14(5), 21-27.
- Braslavsky, C. (1999). *Bases, orientaciones y criterios para el diseño de programas de formación de profesores*. Obtenido de <http://www.campus-oei.org/oeivirt/riel19a01.htm>
- Burns, J. (2008). *Leadership*. Nueva York, EE.UU.: Harper y Row.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Castellá, J., Comelles, S., Cros, A., y Vilá, M. (2007). *Entender(se) en clase: las estrategias comunicativas de los docentes bien valorados*. Barcelona, España: Grao.
- Chavez, Y. (2012). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Red Educativa N° 04 del distrito de Independencia - Ugel 02 Rimac, 2012*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Chiroque, E. (2008). *Guía para la formación de nuevos docentes*. Buenos aires, Argentina: Bonum.
- D'Alessio, F. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales: Una visión global y estratégica*. México D.F. , México: Prentice Hall.
- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. Obtenido de http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf
- Espinoza, G. (2005). *Liderazgo para el cambio*. Revista Rumbo a la Calidad.
- Esport, M. (2006). *La autoridad del profesor: qué es la autoridad y cómo se adquiere*. Madrid, España: Wolters Kluwer.

- Félix, J. (2013). *Relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Catalina Buendía de Pecho de Ica durante el año 2013*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, Ica, Perú.
- Fischman, D. (2005). *El líder transformador*. Lima, Perú: USIL.
- Gallo, A y Vásconez, E. (2013). *Análisis del liderazgo institucional en la gestión escolar de la Unidad Educativa "Santa María d. Mazzarello" en el año lectivo 2013-2014*. (Tesis de maestría). Universidad Politécnica Salesiana, Quito, Ecuador.
- García, P. (2015). *Relación entre liderazgo directivo y gestión educativa en el Instituto Superior Tecnológico de Pisco. 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Pisco, Perú.
- Gibson, H. (2010). *Dirección y administración de empresas*. México D.F. , México: Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). Ciudad de México D.F, México: Mc Graw-Hill.
- Huamaní, V. (2014). *La gestión pedagógica según la tipología de liderazgo directivo en las Instituciones Educativas del caserío de San Martín de Porras – Ica*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Ica, Perú.
- Huillca, B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Especialidad de Ciencias Histórico - Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marco, Lima, Perú.
- Jiménez, B. (2000). *Evaluación de la docencia*. Madrid, España: Síntesis.
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.

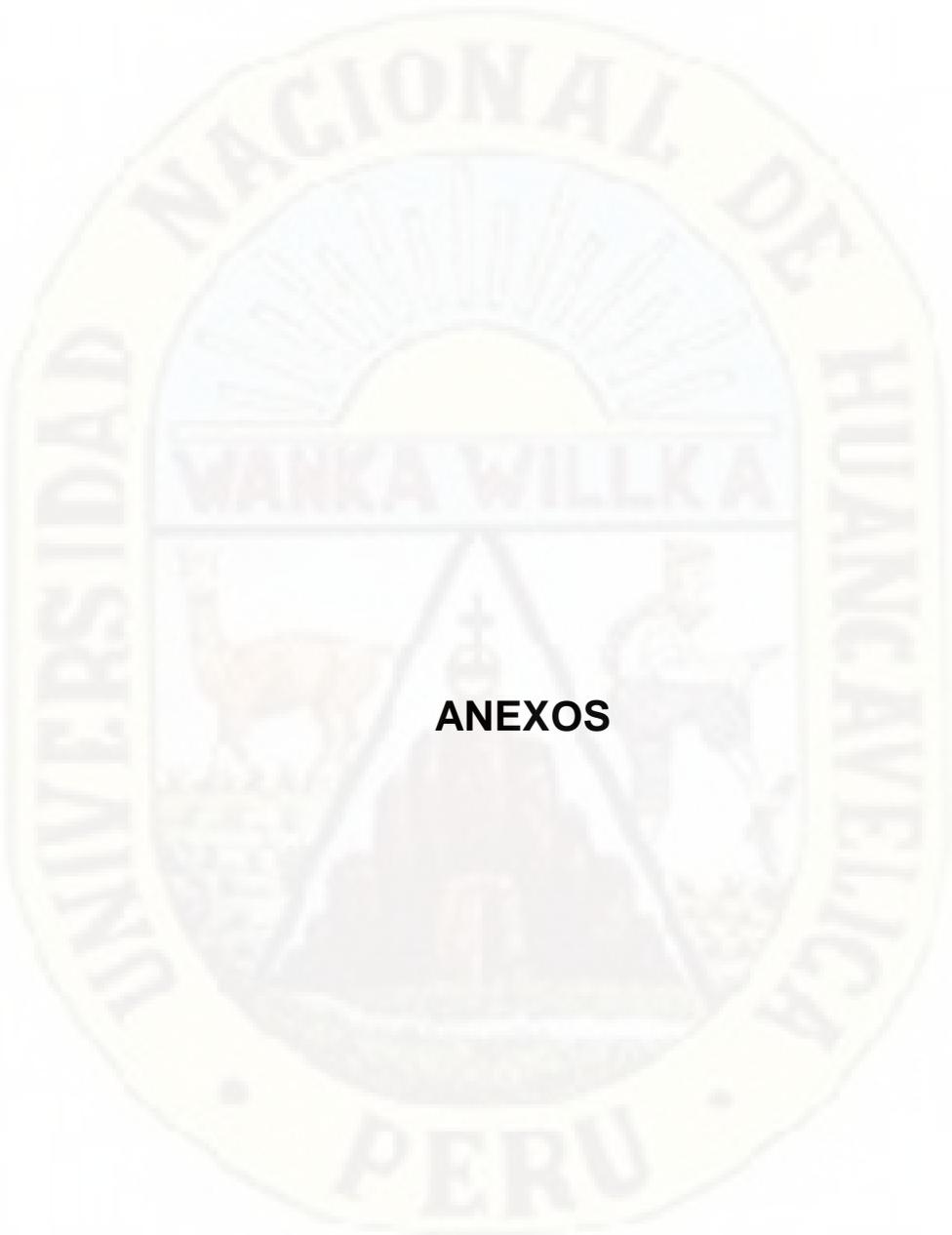
- Lussier, R. (2002). *Liderazgo*. Ciudad de México D.F., México : Thomson.
- Maureira, O. (2004). *El liderazgo factor de eficacia escolar, hacia un modelo causal*. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 2(1).
- Méndez, R. (2009). *Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y Burns*. Obtenido de <http://rogermendezbenavides.blogspot.com/2009/10/teoria-del-liderazgo-transformacional.html>.
- Meza, M. (2014). *El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, un estudio de caso*. (Tesis de maestría). Universidad Panamericana, México D.F., México.
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú: Ministerio de Educación.
- Ortíz, J. (2005). *Liderazgo del siglo XXI*. México D.F., México : Mc Graw Hill.
- Ramírez, P. (2016). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú- Lima*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Y Valle, Lima, Perú.
- Rizo, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias*. Lima, Perú : PRELAC.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*. México D.F., México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- UNESCO. (2010). *Compendio mundial de la educación*. Paris, Francia : UNESCO.
- Uribe, M. (2005). *El Liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad: un desafío de orden superior*. Revista PREALC-UNESCO.
- Vergara, N y Lazo, H. (2011). *Relación entre liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo laissez faire con la satisfacción, efectividad y esfuerzo extra de los docentes de la Unión Peruana*.

(Tesis de doctorado). Unión Peruana del Norte, Lima, Perú.

Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia*.

(Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

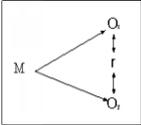




ANEXOS

ANEXO Nº 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

El liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en la I.E.E. Santa Ana, Chincha Alta – Ica

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta- Ica?</p> <p>Problemas Específicos P.E.1 ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y el dominio técnico pedagógico del docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica? P.E.2 ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y el dominio científico del docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica? P.E.3 ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y la responsabilidad funcional del docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica? P.E.4 ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y las relaciones interpersonales del docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.</p> <p>Objetivos Específicos O.E.1 Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y el dominio técnico pedagógico del docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica. O.E.2 Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y el dominio científico del docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica. O.E.3 Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y la responsabilidad funcional del docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica. O.E.4 Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y las relaciones interpersonales del docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.</p>	<p>Hipótesis General El liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.</p> <p>Hipótesis Específicas H.E.1 El liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente con el dominio técnico pedagógico del docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica. H.E.2 El liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente con el dominio científico del docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica. H.E.3 El liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente con la responsabilidad funcional del docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica. H.E.4 El liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta - Ica.</p>	<p>Variable X: Liderazgo transformacional del director</p> <p>Dimensiones: D1: Estimulación intelectual. D2: Motivación inspiracional. D3: Crecimiento individual. D4: Influencia idealizada.</p> <p>Variable Y: Desempeño docente</p> <p>Dimensiones: D1: Dominio técnico pedagógico. D2: Dominio científico. D3: Responsabilidad funcional. D4: Relaciones interpersonales.</p>	<p>Tipo: Fue una investigación básica. Nivel: Fue una investigación correlacional. Método: Cuantitativo. Diseño: No experimental de naturaleza correlacional.</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Población: Quedó conformada por todos los docentes que laboran en la I.E.E. Santa Ana de Chincha Alta, que hacen un total de 99. Muestra: Quedó conformada por el mismo número de docentes de la población, por lo que se trabajó con una muestra poblacional. Técnica: La encuesta y la observación. Instrumentos: El cuestionario y la ficha de observación. Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Se empleó la clasificación, codificación, calificación, tabulación estadística e interpretación de los datos. Prueba de hipótesis: Se empleó la r de Pearson y la prueba t de correlación.</p>

ANEXO Nº 02: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR

Objetivo: Conocer el nivel de liderazgo transformacional que presenta el director de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta en el año 2018.

Indicaciones: A continuación se le presentan una serie de ítems, lea cuidadosamente cada una de ellos, y marque con un aspa (X) la alternativa que considere la más adecuada.

Nunca (0) A veces (1) Siempre (2)

ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
	N	AV	S
DIMENSIÓN 1: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL			
1. El director presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas.			
2. El director contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en el centro.			
3. El director se anima a desarrollar sus labores, asumiendo sus responsabilidades.			
4. El director te alienta a reflexionar cómo puede mejorar su trabajo en la institución.			
5. El director proporciona nuevos enfoques académicos ante situaciones que son muy problemáticas.			
6. El director articula con claridad aquellos objetivos o criterios que debe conseguir.			
7. El director te estimula a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.			
8. El director facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas.			
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL			
9. El director es coherente de lo que dice con lo que hace.			
10. El director suele ser optimista.			
11. El director tiene un avance de autoridad por los logros institucionales.			

12. El director siente orgullo de trabajar en el cargo.			
13. El director puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato.			
14. El director muestra habilidad para encajar y recuperarse rápidamente de los contratiempos o reveses.			
15. El director ha demostrado competencia en su trabajo como docente.			
16. El director tiene un comportamiento que lo hace sentir más satisfecho con su labor.			
DIMENSIÓN 3: CRECIMIENTO INDIVIDUAL			
17. El director sustenta sus propuestas con claridad ante los demás.			
18. El director demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás.			
19. El director fomenta con los colegas a desarrollar al máximo sus capacidades y destrezas.			
20. El director conoce los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores del centro.			
21. El director promueve la comunicación ante de tomar decisiones sobre aquellos temas que afectan a la institución.			
22. El director es accesible a los diferentes miembros de la comunidad escolar.			
23. El director tiene un crecimiento individual en aspectos académicos.			
24. El director trata a los diferentes colegas del mismo modo, sin distinciones por motivos personales o profesionales.			
DIMENSIÓN 4: INFLUENCIA IDEALIZADA			
25. El director trata adecuadamente los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad en el centro.			
26. El director respeta los puntos de vista de los alumnos.			
27. El director tiene buen sentido del humor.			
28. El director plantea varias alternativas coherentes y válidas de solución a los problemas del centro.			
29. El director es capaz de organizar y dominar su tiempo de forma eficaz.			
30. El director es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo aconsejan, evitando ser inflexible en su comportamiento.			
31. El director proyecta efectos de logro en aspectos académicos.			
32. El director afronta los conflictos de forma profesional.			

FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Observador:..... **Fecha:**...../...../.....

Circunstancias en que se realizó la observación:.....

Objetivo: Conocer el nivel de desempeño del docente que labora en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta en el año 2018.

Nunca (0) A veces (1) Siempre (2)

ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
	N	AV	S
DIMENSIÓN 1: DOMINIO TÉCNICO-PEDAGÓGICO			
1. Presenta y expone con claridad sus programaciones curriculares y sus unidades didácticas de su área académica al inicio del año escolar.			
2. Desarrolla contenidos curriculares de sus áreas curriculares de acuerdo a lo organizado en sus programaciones curriculares.			
3. Prepara sus clases y materiales didácticos con anticipación.			
4. Emplea una metodología activa para promover el aprendizaje.			
5. Logra incorporar contenidos transversales y otros temas contextualizados en su propuesta curricular.			
6. Promueve el desarrollo de habilidades del pensamiento: análisis, creatividad, valoración crítica y solución de problemas.			
7. Desarrolla sus clases teniendo en cuenta lo señalado en las rutas del aprendizaje de su respectiva área curricular.			
DIMENSIÓN 2: DOMINIO CIENTÍFICO			
8. Se capacita continuamente con el fin de fortalecer sus competencias pedagógicas y tener capacidad de autorreflexión sobre su práctica docente y autonomía profesional.			
9. Demuestra tener conocimiento sobre la especialidad en su formación profesional.			
10. Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes.			

11. Refuerza los aprendizajes adecuadamente de los estudiantes sobre aciertos y errores de la evaluación.			
12. Elabora instrumentos de evaluación que brinde una diversidad de informaciones sobre el aprendizaje de los alumnos.			
13. Propicia diferentes formas de aprender entre sus estudiantes (auto aprendizaje, aprendizaje cooperativo e interaprendizaje).			
14. Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.			
DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES			
15. Autoevalúa sus prácticas pedagógicas teniendo como referencia el Marco de Buen Desempeño Docente.			
16. Concibe que el monitoreo realizado por el director de la Institución Educativa ha contribuido a mejorar su desempeño laboral y su responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.			
17. Demuestra responsabilidad social en el cumplimiento de sus deberes.			
18. Considera que la responsabilidad frente a los aprendizajes de los estudiantes ha influido para innovar su tarea pedagógica.			
19. Promueve proyectos de investigación e innovación educativa dentro de la Institución.			
20. Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la IE.			
21. Asiste puntualmente a la escuela y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.			
DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES			
22. Motiva a los estudiantes para que se interesen por su área curricular.			
23. Es respetuoso en el trato con los estudiantes, inculcándoles buenos valores y actitudes.			
24. Considera que la orientación académica, socio-afectiva contribuye en el desarrollo personal de los alumnos.			
25. Cumple adecuadamente las labores de tutoría.			
26. Promueve la diversidad de opinión y el consenso entre los estudiantes.			
27. Respeta las opiniones de sus colegas y promueve el acuerdo mesurado en las reuniones.			
28. Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes de su comunidad educativa			

ANEXO Nº 03: FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



ANEXO Nº 02



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(CREADO POR LA LEY Nº 25265)

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : Dra. Godoy Pereyra, Yrma Rosa
 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente - I.E.E "Santa Ana"
 1.3 Nombre del instrumento evaluado: Encuesta
 1.4 Autor del instrumento : Ortega Avris, Angela Soledad

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.					
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los items					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					
		↓	↓	↓	↓	↓
CONTEO TOTAL DE MARCAS <small>(Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)</small>		A	B	C	D	E

Coefficiente de validez = 1 x A + 2 x B + 3 x C + 4 x D + 5 x E = _____

50

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA		INTERVALO
Desaprobado	○	[0,00-0,60]
Observado	○	<0,60-0,70]
Aprobado	○	<0,70-1.00]

IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

LUGAR: Huancavelica... de... ..del 20....

Dra. Yirma Rosa Godoy Pereyra
DOCTORA EN EDUCACIÓN
FIRMA DEL JUEZ



ANEXO N° 02



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(CREADO POR LA LEY N°25265)

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

POR CRITERIO DE JUECES

I.DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : Dr. Quispe Calderón, Julio César
1.2 Cargo e institución donde labora : Docente - F.E.E. "Santa Ana"
1.3 Nombre del instrumento evaluado: Encuesta
1.4 Autor del instrumento : Ortega Avris, Angela Soledad

II.ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

Table with 7 columns: INDICADORES, CRITERIOS, DEFICIENTE 1, BAJA 2, REGULAR 3, BUENA 4, MUY BUENA 5. Rows include CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, PERTINENCIA, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, APLICACIÓN. Includes a 'CONTEO TOTAL DE MARCAS' row at the bottom with categories A, B, C, D, E.

Coefficiente de validez = 1 x A + 2 x B + 3 x C + 4 x D + 5 x E = 50

III.CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

Table with 2 columns: CATEGORÍA, INTERVALO. Rows: Desaprobado [0,00-0,60], Observado <0,60-0,70], Aprobado <0,70-1.00]

IV.CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

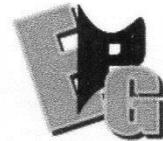
Aplicable

LUGAR: Huancavelica... de... ..del 20....

Dr. Julio César Quispe Calderón
ESP. FILOSOFÍA PSICOLOGÍA CC. SS.
C.P.Pe. 1321525996
FIRMA DEL JUEZ



ANEXO N° 02



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(CREADO POR LA LEY N°25265)

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

POR CRITERIO DE JUECES

I.DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : Mg. Ramos Cruz, Jesús Miguel
1.2 Cargo e institución donde labora : Docente - I. E. E. "Santa Ana"
1.3 Nombre del instrumento evaluado: Encuesta
1.4 Autor del instrumento : Ortega Avris, Angela Soledad

II.ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

Table with 6 columns: INDICADORES, CRITERIOS, DEFICIENTE (1), BAJA (2), REGULAR (3), BUENA (4), MUY BUENA (5). Rows include CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, PERTINENCIA, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, and APLICACIÓN. Includes a 'CONTEO TOTAL DE MARCAS' row at the bottom.

Coeficiente de validez = 1 x A + 2 x B + 3 x C + 4 x D + 5 x E =

50

III.CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

Table with 2 columns: CATEGORÍA and INTERVALO. Rows: Desaprobado [0,00-0,60], Observado <0,60-0,70], Aprobado <0,70-1,00]

IV.CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

LUGAR: Huancavelica... de... del 20...

Jesús Miguel Ramos Cruz
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
LICENCIADO EN MATEMÁTICA

FIRMA DEL JUEZ

ANEXO Nº 04: CONSTANCIA DE APLICACIÓN



ANEXO Nº 05: EVIDENCIA FOTOGRÁFICA



Momento en que los docentes de la de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana del distrito de Chincha Alta se les aplica los instrumentos de recolección de datos.



Momento en que se dan las instrucciones de como los docentes deben de llenar los instrumentos de recolección de datos.



Momento en que se dan las instrucciones de como los docentes deben de llenar los instrumentos de recolección de datos.



Momento en que se dan las instrucciones de como los docentes deben de llenar los instrumentos de recolección de datos.



Momento de culminación de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos



Momento de culminación de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos

ANEXO N° 05: BASE DE DATOS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR																																																
D1: ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL								D2: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL								D3: CRECIMIENTO INDIVIDUAL								D4: INFLUENCIA IDEALIZADA																								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	D1	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	D2	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	D3	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	D4	Total												
1	2	2	1	2	2	2	2	1	14	2	2	2	2	2	1	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	1	2	2	15	60											
2	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	0	2	0	0	1	1	2	6	2	1	1	2	1	1	0	0	8	0	0	2	0	0	1	2	1	6	22											
3	1	0	0	1	2	1	0	0	5	0	2	1	2	2	1	2	2	12	2	2	2	1	2	2	1	2	14	0	2	1	2	2	1	1	2	11	42											
4	1	0	1	1	2	1	0	1	7	0	0	1	2	1	0	1	2	7	2	1	1	1	2	1	1	2	11	0	0	1	2	1	0	1	2	7	32											
5	0	1	1	1	0	0	1	1	5	0	1	0	0	1	1	2	0	5	0	1	1	1	0	1	1	1	6	0	1	0	0	1	1	1	0	4	20											
6	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0	0	0	1	1	0	1	1	4	1	1	1	0	1	1	1	1	7	0	0	0	1	1	0	0	1	3	22											
7	1	1	2	1	1	1	1	2	10	1	1	2	1	2	1	2	1	11	1	2	1	1	1	2	1	1	10	1	1	2	1	2	1	1	1	10	41											
8	1	1	0	1	1	1	1	0	6	1	1	2	1	2	1	2	1	11	1	2	1	2	1	2	1	1	11	1	1	2	1	2	1	2	1	11	39											
9	0	1	1	0	0	0	1	1	4	1	2	2	0	1	1	2	0	9	0	1	1	2	1	1	0	0	6	1	2	2	0	1	1	2	1	10	29											
10	0	1	1	1	0	0	1	1	5	0	1	0	0	0	1	1	0	3	0	0	1	0	1	0	1	0	3	0	1	0	0	0	1	0	1	3	14											
11	0	1	1	2	2	0	1	1	8	1	1	1	2	1	2	2	2	12	2	1	1	1	2	1	2	2	12	1	1	1	2	1	2	1	2	11	43											
12	1	2	1	2	1	1	2	1	11	1	1	1	1	2	2	2	1	11	1	2	1	2	1	2	2	1	12	1	1	1	1	2	2	2	1	11	45											
13	1	2	0	2	1	1	2	0	9	2	1	1	1	2	0	1	1	9	1	2	1	1	1	2	2	1	11	2	1	1	1	2	0	1	1	9	38											
14	1	2	1	2	2	1	2	1	12	1	1	2	2	2	2	1	2	13	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	1	2	2	2	2	2	2	14	55											
15	1	2	0	2	1	1	2	0	9	1	1	1	1	1	1	2	1	9	1	1	2	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	8	35											
16	1	2	0	0	0	1	2	0	6	1	1	1	0	0	1	1	0	5	0	1	2	1	1	1	0	1	7	1	1	1	0	0	1	1	1	6	24											
17	1	0	0	2	1	1	0	0	5	1	1	1	1	2	1	1	1	9	1	2	1	1	1	2	2	1	11	1	1	1	1	2	1	1	1	9	34											
18	2	1	2	1	1	2	1	2	12	0	0	1	1	1	0	1	1	5	1	1	2	1	1	1	1	1	9	0	0	1	1	1	0	1	1	5	31											
19	1	2	2	1	2	1	2	2	13	1	2	2	2	2	2	2	2	15	2	1	2	2	2	2	1	2	14	1	2	2	2	2	2	2	2	15	57											
20	1	2	1	2	1	1	2	1	11	1	1	1	1	2	2	1	1	10	1	2	1	1	1	2	2	1	11	1	1	1	1	2	2	1	1	10	42											
21	2	1	2	2	1	2	1	2	13	2	2	2	1	2	2	2	1	14	1	1	1	2	1	2	1	1	10	2	2	2	1	2	2	2	1	14	51											
22	1	2	1	2	2	1	2	1	12	2	2	2	2	2	1	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	1	2	2	15	58											
23	1	0	2	1	2	1	0	2	9	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	1	2	2	1	2	13	2	2	2	2	2	2	1	2	15	53											
24	1	2	2	2	1	1	2	2	13	1	2	1	1	1	2	2	1	11	1	1	2	1	1	1	2	1	10	1	2	1	1	1	2	1	1	10	44											
25	1	2	2	1	2	1	2	2	13	2	1	2	2	2	2	2	2	15	2	1	2	1	2	2	1	2	13	2	1	2	2	2	2	1	2	14	55											
26	2	2	1	1	1	2	2	1	12	2	2	2	1	2	2	2	1	14	1	2	2	2	1	2	1	1	12	2	2	2	1	2	2	2	1	14	52											
27	1	2	2	1	2	1	2	2	13	2	1	2	2	1	2	2	2	14	2	2	1	2	2	1	1	2	13	2	1	2	2	1	2	2	2	14	54											
28	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	2	2	1	2	2	1	1	13	1	2	2	2	1	2	2	1	13	2	2	2	1	2	2	2	1	14	55											
29	2	2	1	0	2	2	2	1	12	1	2	2	2	2	2	2	2	15	2	2	0	2	2	2	1	2	13	1	2	2	2	2	2	2	2	15	55											
30	1	2	2	2	2	1	2	2	14	1	2	2	2	2	2	1	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	2	2	2	2	2	2	2	15	59											
31	1	2	2	2	1	1	2	2	13	2	1	2	1	2	2	2	1	13	1	2	2	2	1	2	2	1	13	2	1	2	1	2	2	2	1	13	52											
32	1	2	2	1	1	1	2	2	12	1	2	1	1	2	2	1	1	11	1	2	2	1	1	2	1	1	11	1	2	1	1	2	2	1	1	11	45											

68	1	2	1	1	2	1	2	1	11	1	0	1	2	2	2	2	2	12	2	2	1	1	2	2	1	2	13	1	0	1	2	2	2	1	2	11	47
69	1	1	2	2	1	1	1	2	11	1	0	0	1	2	2	1	1	8	1	2	2	0	1	2	2	1	11	1	0	0	1	2	2	0	1	7	37
70	2	2	2	1	1	2	2	2	14	1	0	1	1	2	2	2	1	10	1	2	2	1	1	2	1	1	11	1	0	1	1	2	2	1	1	9	44
71	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	1	2	1	2	2	1	1	12	1	2	2	2	1	2	2	1	13	2	1	2	1	2	2	2	1	13	53
72	2	1	2	1	2	2	1	2	13	0	0	0	2	1	2	1	2	8	2	1	1	0	2	1	1	2	10	0	0	0	2	1	2	0	2	7	38
73	1	1	1	2	1	1	1	1	9	2	1	1	1	2	0	2	1	10	1	2	2	1	1	2	1	1	11	2	1	1	1	2	0	1	1	9	39
74	2	1	2	2	2	2	1	2	14	0	0	1	2	1	2	2	2	10	2	1	2	1	2	1	2	2	13	0	0	1	2	1	2	1	2	9	46
75	2	0	2	1	1	2	0	2	10	1	1	1	1	2	1	1	1	9	1	2	2	1	1	2	1	1	11	1	1	1	1	2	1	1	1	9	39
76	2	1	2	1	1	2	1	2	12	1	0	1	1	2	1	1	1	8	1	2	2	1	1	2	1	1	11	1	0	1	1	2	1	1	1	8	39
77	2	1	1	1	1	2	1	1	10	1	0	0	1	1	1	1	1	6	1	1	2	2	1	1	1	1	10	1	0	0	1	1	1	2	1	7	33
78	1	2	2	2	1	1	2	2	13	0	1	1	1	2	1	2	1	9	1	2	1	1	1	2	2	1	11	0	1	1	1	2	1	1	1	8	41
79	2	1	1	2	1	2	1	1	11	1	0	0	1	2	0	1	1	6	1	2	2	0	1	2	2	1	11	1	0	0	1	2	0	0	1	5	33
80	2	1	1	1	1	2	1	1	10	0	1	0	1	2	0	2	1	7	1	2	1	0	1	2	1	1	9	0	1	0	1	2	0	0	1	5	31
81	2	2	1	2	1	2	2	1	13	1	0	2	1	1	0	1	1	7	1	1	2	2	1	1	2	1	11	1	0	2	1	1	0	2	1	8	39
82	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	0	1	1	2	1	2	1	9	1	2	2	1	1	2	1	1	11	1	0	1	1	2	1	1	1	8	36
83	1	1	1	2	1	1	1	1	9	0	0	0	1	0	1	1	1	4	1	0	1	0	1	0	2	1	6	0	0	0	1	0	1	0	1	3	22
84	0	2	2	0	1	0	2	2	9	1	1	0	1	1	1	1	1	7	1	1	0	1	1	1	0	1	6	1	1	0	1	1	1	1	1	7	29
85	1	2	0	0	1	1	2	0	7	1	1	2	1	2	1	2	1	11	1	2	1	2	1	2	0	1	10	1	1	2	1	2	1	2	1	11	39
86	0	0	2	1	1	0	0	2	6	1	2	1	1	1	1	2	1	10	1	1	2	1	1	1	1	1	9	1	2	1	1	1	1	1	1	9	34
87	1	0	2	2	0	1	0	2	8	1	1	2	0	1	2	1	0	8	0	1	0	2	0	1	2	0	6	1	1	2	0	1	2	2	0	9	31
88	0	2	0	2	1	0	2	0	7	0	0	2	1	2	2	2	1	10	1	2	1	2	1	2	2	1	12	0	0	2	1	2	2	2	1	10	39
89	0	2	1	1	0	0	2	1	7	1	1	1	0	1	1	1	0	6	0	1	1	1	0	1	1	0	5	1	1	1	0	1	1	1	0	6	24
90	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	2	1	1	1	2	1	10	1	1	0	2	1	1	1	1	8	1	1	2	1	1	1	2	1	10	36
91	1	1	0	1	1	1	1	0	6	1	1	0	1	2	0	1	1	7	1	2	1	0	1	2	1	1	9	1	1	0	1	2	0	0	1	6	28
92	1	1	1	1	0	1	1	1	7	0	0	1	0	1	2	2	0	6	0	1	1	1	0	1	1	0	5	0	0	1	0	1	2	1	0	5	23
93	0	1	0	0	1	0	1	0	3	0	1	1	1	1	0	1	1	6	1	1	0	1	1	1	0	1	6	0	1	1	1	1	0	1	1	6	21
94	0	0	1	0	1	0	0	1	3	1	1	1	1	0	0	1	1	6	1	0	1	1	1	0	0	1	5	1	1	1	1	0	0	1	1	6	20
95	1	1	1	1	0	1	1	1	7	1	0	1	0	1	0	1	0	4	0	1	0	1	0	1	1	0	4	1	0	1	0	1	0	1	0	4	19
96	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	1	0	0	1	0	1	1	4	1	1	1	1	2	1	0	0	7	0	1	0	0	1	0	1	2	5	18
97	1	1	1	1	2	1	1	1	9	2	1	2	2	2	1	1	2	13	2	2	1	2	2	2	1	2	14	2	1	2	2	2	1	2	2	14	50
98	0	1	0	0	1	0	1	0	3	0	0	0	1	1	0	2	1	5	1	1	0	1	1	1	1	1	7	0	0	0	1	1	0	1	1	4	19
99	1	0	1	1	1	1	0	1	6	0	0	1	1	0	0	1	1	4	1	0	1	0	1	0	1	1	5	0	0	1	1	0	0	0	1	3	18

DESEMPEÑO DOCENTE

	DOMINIO TÉCNICO-PEDAGÓGICO							D2: DOMINIO CIENTÍFICO							HABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE RELACIONES INTERPERSONALES														Total				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	D1	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	D2	p15	p16	p17	p18	P19	P20	P21	P22	D3	p22	p23	p24		p25	P26	P27	P28
1	1	2	2	1	2	2	1	11	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	1	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	14	52
2	1	0	1	1	0	0	1	4	0	0	0	0	2	0	1	3	0	0	1	1	1	0	0	3	1	2	2	0	0	0	2	7	17
3	2	1	1	1	1	2	0	8	1	1	1	2	1	2	0	8	0	1	1	1	1	1	2	7	1	2	2	1	1	2	1	10	33
4	0	0	0	0	1	2	1	4	0	1	1	0	1	2	0	5	0	0	1	0	0	1	2	4	0	2	2	1	1	0	1	7	20
5	0	1	0	1	1	0	1	4	1	2	1	1	0	0	1	6	0	1	1	0	1	1	0	4	0	2	2	2	1	1	0	8	22
6	1	1	1	1	1	1	0	6	2	0	1	0	0	1	2	6	0	1	0	1	1	1	1	5	0	1	0	0	1	0	0	2	19
7	0	1	1	1	1	1	1	6	2	1	2	1	2	1	2	11	0	1	2	1	1	1	1	7	1	0	0	1	2	1	2	7	31
8	0	1	1	1	1	1	0	5	2	1	1	1	2	1	2	10	0	1	1	1	1	1	1	6	2	0	2	1	1	1	2	9	30
9	1	1	1	1	0	0	1	5	2	1	1	2	2	0	2	10	0	1	1	1	1	0	0	4	2	0	1	1	1	2	2	9	28
10	0	1	1	1	1	0	1	5	2	1	1	1	1	1	2	9	0	0	1	1	1	1	0	4	0	0	0	1	1	1	1	4	22
11	0	2	0	2	2	2	1	9	0	2	2	1	1	2	0	8	0	2	2	0	2	2	2	10	2	2	1	2	2	1	1	11	38
12	0	2	0	2	2	1	1	8	2	2	0	1	1	1	2	9	0	2	2	0	2	2	1	9	0	2	1	2	0	1	1	7	33
13	0	1	2	0	2	1	2	8	2	0	1	1	1	1	2	8	2	1	2	2	0	2	1	10	2	2	2	0	1	1	1	9	35
14	0	1	2	2	2	2	2	11	0	1	1	1	2	2	1	8	2	1	2	2	2	2	13	2	2	2	1	1	1	2	11	43	
15	1	2	2	1	2	1	1	10	2	1	1	1	1	1	2	9	2	0	1	2	1	2	1	9	1	2	2	1	1	1	1	9	37
16	0	1	1	1	0	0	2	5	0	1	1	1	1	0	0	4	0	0	1	1	1	0	0	3	0	2	2	1	1	1	1	8	20
17	0	1	0	1	2	1	1	6	2	1	1	1	1	1	2	9	0	1	1	0	1	2	1	6	0	1	1	1	1	1	1	6	27
18	0	0	0	0	1	1	0	2	0	0	0	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	1	1	2	2	1	2	0	0	0	1	6	12
19	0	2	2	2	1	2	1	10	2	2	2	2	2	2	2	14	0	2	2	2	2	1	2	11	2	1	2	2	2	2	2	13	48
20	0	1	0	2	2	1	2	8	0	1	2	1	1	1	0	6	2	2	2	0	2	2	1	11	1	2	2	1	2	1	1	10	35
21	0	2	2	2	2	1	2	11	0	0	0	2	2	1	0	5	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	2	0	0	2	2	10	39
22	0	2	2	1	2	2	1	10	0	0	2	2	2	2	0	8	2	2	2	2	1	2	2	13	1	2	2	0	2	2	2	11	42
23	2	2	2	2	1	2	1	12	2	2	2	2	2	2	2	14	1	2	2	2	2	1	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	52
24	0	1	2	2	2	1	1	9	0	2	0	2	1	1	0	6	1	2	1	2	2	2	1	11	2	2	1	2	0	2	1	10	36
25	1	2	2	2	1	2	2	12	0	1	2	1	2	2	0	8	2	2	2	2	2	1	2	13	0	2	2	1	2	1	2	10	43
26	2	2	2	2	1	1	2	12	0	2	2	2	2	1	0	9	2	2	2	2	2	1	1	12	2	2	2	2	2	2	2	14	47
27	2	2	2	2	1	2	2	13	0	2	2	1	2	2	0	9	2	1	2	2	2	1	2	12	2	2	1	2	2	1	2	12	46
28	2	2	2	2	2	1	2	13	0	2	1	2	2	1	0	8	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	1	2	1	2	2	12	46
29	2	2	2	2	1	2	2	13	1	1	2	2	2	2	1	11	2	1	1	2	2	1	2	11	2	2	2	1	2	2	2	13	48
30	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	14	55
31	2	2	1	2	2	1	1	11	2	2	2	1	2	1	2	12	2	2	2	1	2	2	1	12	2	1	1	2	2	1	2	11	46
32	0	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	2	1	1	1	10	2	1	1	2	2	1	1	10	2	1	1	2	2	2	1	11	41

33	1	2	2	2	2	1	1	11	2	2	2	1	1	1	2	11	2	2	2	2	2	1	13	2	2	2	2	2	1	1	12	47	
34	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	14	2	2	0	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	54	
35	2	2	2	2	1	1	1	11	0	1	2	2	1	1	0	7	1	1	2	2	2	1	1	10	2	2	2	1	2	2	1	12	40
36	2	2	1	2	1	2	2	12	0	1	2	2	2	2	0	9	1	1	2	1	2	1	2	10	0	2	1	1	2	2	2	10	41
37	2	2	2	2	1	1	1	11	0	2	2	2	1	1	0	8	1	0	0	2	2	1	1	7	2	1	1	2	2	2	1	11	37
38	2	2	2	0	1	1	2	10	2	0	2	2	1	1	2	10	1	1	1	2	0	1	1	7	2	2	2	0	2	2	1	11	38
39	2	1	1	1	2	1	1	9	0	1	1	2	1	1	0	6	0	1	0	1	1	2	1	6	2	2	2	1	1	2	1	11	32
40	1	2	2	1	1	1	0	8	0	0	1	1	1	1	0	4	1	1	1	2	1	1	1	8	2	2	1	0	1	1	1	8	28
41	2	2	2	2	2	1	1	12	0	2	2	2	2	1	0	9	1	1	1	2	2	2	1	10	2	2	2	2	2	2	2	14	45
42	2	1	2	2	2	1	2	12	0	1	2	2	2	1	0	8	1	1	0	2	2	2	1	9	2	2	2	1	2	2	2	13	42
43	1	2	2	2	1	1	1	10	0	2	2	1	2	1	0	8	1	0	2	2	2	1	1	9	2	2	2	2	2	1	2	13	40
44	1	1	2	2	1	0	0	7	1	2	2	2	0	0	1	8	0	2	2	2	2	1	0	9	0	1	1	2	2	2	0	8	32
45	1	2	2	1	1	2	1	10	0	0	1	1	2	2	0	6	0	2	2	2	1	1	2	10	0	2	2	0	1	1	2	8	34
46	1	0	1	1	1	1	2	7	0	1	0	1	1	1	0	4	0	1	0	1	1	1	1	5	2	1	2	1	0	1	1	8	24
47	0	1	1	1	1	1	1	6	0	1	1	2	1	1	0	6	1	0	0	1	1	1	1	5	2	1	0	1	1	2	1	8	25
48	0	1	1	1	1	1	2	7	0	1	1	1	1	1	0	5	1	0	1	1	1	1	1	6	2	1	0	1	1	1	1	7	25
49	0	1	0	1	1	0	1	4	0	0	1	1	2	0	0	4	0	1	1	0	1	1	0	4	2	1	1	0	1	1	2	8	20
50	0	1	1	0	0	1	0	3	0	0	1	1	1	1	0	4	0	1	1	1	0	0	1	4	2	1	1	0	1	1	1	7	18
51	2	1	1	1	1	1	1	8	0	1	0	0	1	1	0	3	0	1	0	1	1	1	1	5	2	1	1	1	0	0	1	6	22
52	0	1	1	1	1	0	0	4	0	1	1	1	1	0	0	4	0	1	1	1	1	1	0	5	0	1	0	1	1	1	1	5	18
53	0	1	1	1	0	0	0	3	0	1	1	0	1	0	0	3	0	1	1	1	1	0	0	4	0	1	1	1	1	0	1	5	15
54	0	1	1	1	0	0	1	4	0	1	1	1	0	0	0	3	0	1	1	1	1	0	0	4	0	1	1	1	1	1	0	5	16
55	1	2	1	2	0	0	1	7	1	2	0	1	0	0	0	4	0	1	1	1	2	0	0	5	0	1	1	2	0	1	0	5	21
56	1	2	0	2	1	1	0	7	0	2	0	0	0	1	0	3	0	1	1	0	2	1	1	6	0	0	1	2	0	0	0	3	19
57	0	1	2	0	1	1	1	6	0	0	1	1	0	1	0	3	0	2	0	2	0	1	1	6	0	2	2	0	1	1	0	6	21
58	0	1	2	2	1	0	1	7	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	2	2	1	0	7	0	2	2	0	1	0	0	5	20
59	1	0	0	1	0	1	2	5	0	1	1	0	1	1	0	4	0	1	2	0	1	0	1	5	0	1	0	1	1	0	1	4	18
60	0	1	1	1	0	0	1	4	0	1	1	0	0	0	0	2	0	1	2	1	1	0	0	5	0	1	2	1	1	0	0	5	16
61	0	1	0	1	0	1	0	3	0	1	1	1	0	1	0	4	1	0	0	0	1	0	1	3	0	0	1	1	1	1	0	4	14
62	1	2	2	2	2	1	1	11	0	2	2	1	2	1	0	8	0	1	1	2	2	2	1	9	0	0	1	2	2	1	2	8	36
63	1	2	2	2	0	0	2	9	0	2	2	2	1	0	0	7	0	1	0	2	2	0	0	5	0	1	1	2	2	2	1	9	30
64	1	1	0	2	2	1	1	8	0	1	2	1	0	1	0	5	0	2	2	0	2	2	1	9	0	0	2	1	2	1	0	6	28
65	1	1	2	2	1	2	2	11	0	0	2	0	1	2	0	5	0	2	2	2	2	1	2	11	0	2	2	0	2	0	1	7	34
66	1	2	2	1	1	1	1	9	0	0	2	0	1	1	0	4	0	1	0	2	1	1	1	6	0	1	2	0	2	0	1	6	25
67	2	2	2	2	2	2	0	12	0	2	2	1	2	2	0	9	0	0	2	2	2	2	2	10	0	2	0	2	2	1	2	9	40
68	1	1	2	2	1	2	1	10	0	2	2	0	1	2	0	7	0	2	2	2	2	1	2	11	0	0	1	2	2	0	1	6	34

69	1	2	2	2	2	1	0	10	0	1	2	0	0	1	0	4	2	2	2	2	2	2	1	13	1	0	0	1	2	0	0	4	31
70	1	2	2	2	1	1	1	10	0	2	2	0	1	1	0	6	0	1	2	2	2	1	1	9	1	0	1	2	2	0	1	7	32
71	0	0	2	2	2	1	2	9	1	2	2	1	2	1	0	9	0	2	2	2	2	2	1	11	0	1	1	2	2	1	2	9	38
72	1	2	2	2	1	2	2	12	0	2	2	0	0	2	0	6	0	2	2	2	2	1	2	11	0	1	1	2	2	0	0	6	35
73	0	0	0	0	2	1	1	4	1	1	0	1	1	1	0	5	0	0	2	0	0	2	1	5	0	1	0	1	0	1	1	4	18
74	1	2	2	2	2	2	1	12	0	2	2	0	1	2	0	7	0	2	2	2	2	2	2	12	1	0	0	2	2	0	1	6	37
75	0	1	0	1	1	1	0	4	0	2	2	1	1	1	0	7	0	0	0	0	1	1	1	3	1	0	1	2	2	1	1	8	22
76	0	1	0	1	1	1	1	5	0	2	2	0	1	1	0	6	0	2	2	0	1	1	1	7	2	1	1	2	2	0	1	9	27
77	0	1	1	1	1	1	0	5	2	2	2	0	0	1	2	9	1	2	2	1	1	1	1	9	2	1	1	2	2	0	0	8	31
78	0	1	1	1	2	1	0	6	2	2	2	1	1	1	2	11	1	2	2	1	1	2	1	10	0	1	0	2	2	1	1	7	34
79	0	1	1	0	2	1	1	6	0	1	2	0	0	1	0	4	0	2	2	1	0	2	1	8	2	1	1	1	2	0	0	7	25
80	0	1	0	0	1	1	2	5	0	1	2	1	0	1	0	5	0	2	2	0	0	1	1	6	0	1	1	1	2	1	0	6	22
81	2	1	1	0	2	1	1	8	0	2	2	0	2	1	0	7	0	2	2	1	0	2	1	8	0	1	1	2	2	0	2	8	31
82	2	1	1	1	1	1	2	9	2	0	2	0	1	1	2	8	0	1	2	1	1	1	1	7	0	1	1	0	2	0	1	5	29
83	2	1	1	1	2	1	1	9	0	1	1	0	0	1	0	3	0	0	0	1	1	2	1	5	0	1	1	1	1	0	0	4	21
84	1	1	1	1	0	1	2	7	0	0	1	1	0	1	0	3	0	2	2	1	1	0	1	7	0	2	0	0	1	1	0	4	21
85	0	2	2	1	0	1	1	7	0	0	2	1	2	1	0	6	2	2	2	2	1	0	1	10	0	2	0	0	2	1	2	7	30
86	1	2	2	1	1	1	2	10	0	1	2	2	1	1	1	8	2	2	2	2	1	1	1	11	0	1	2	1	2	2	1	9	38
87	1	1	1	2	2	0	1	8	0	2	2	1	2	0	0	7	2	2	2	1	2	2	0	11	0	1	2	2	2	1	2	10	36
88	2	1	2	2	2	1	2	12	1	2	0	0	2	1	1	7	0	2	2	2	2	2	1	11	1	0	0	2	0	0	2	5	35
89	2	1	1	1	1	0	1	7	0	1	0	1	1	0	0	3	0	2	2	1	1	1	0	7	0	1	1	1	0	1	1	5	22
90	0	2	1	1	1	1	2	8	1	0	0	1	2	1	1	6	0	1	2	1	1	1	1	7	0	1	0	0	0	1	2	4	25
91	0	0	1	0	1	1	1	4	1	0	0	1	0	1	1	4	0	0	0	1	0	1	1	3	2	2	2	0	0	1	0	7	18
92	1	1	2	2	1	0	1	8	1	2	2	1	1	0	1	8	1	0	0	2	2	1	0	6	2	2	2	2	2	1	1	12	34
93	1	0	0	0	0	1	1	3	1	0	1	1	1	1	1	6	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	2	0	1	1	1	9	19
94	1	0	0	0	0	1	0	2	1	1	1	1	1	1	1	7	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	2	1	1	1	1	10	20
95	1	1	1	0	1	0	1	5	1	2	1	0	1	0	1	6	0	0	0	1	0	1	0	2	2	2	2	2	1	0	1	10	23
96	0	0	1	0	0	0	2	3	1	1	0	1	0	0	1	4	1	0	0	1	0	0	0	2	1	2	2	1	0	1	0	7	16
97	0	0	1	1	1	2	1	6	1	0	1	1	2	2	1	8	1	0	0	1	1	1	2	6	0	0	1	0	1	1	2	5	25
98	1	0	0	0	0	1	1	3	1	2	1	0	0	1	1	6	1	0	0	0	0	0	1	2	2	2	2	2	1	0	0	9	20
99	1	0	0	0	1	1	2	5	1	2	1	0	1	1	1	7	1	0	0	0	0	1	1	3	2	2	2	2	1	0	1	10	25

PERU