

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

ESCUELA DE POSGRADO



**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN DEL  
PERSONAL DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE  
EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE MANANTAY -  
PUCALLPA, 2021**

Tesis para optar el grado académico de  
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN  
EDUCATIVA

LIBIA VELA NUÑEZ

Pucallpa, Perú

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI  
ESCUELA DE POSGRADO



ANEXO N° 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA  
OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 12:00 horas, del día 19 de Agosto, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

- Dra. Jessouia Choy Sanchez Pauduro..... Presidente
- Dr. Jhoan Robert Ruiz de la Cruz..... Secretario
- Dra. Freysi Helena Long. Villacero..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en:  
EDUCACION

Mención: Gestión Educativa.

Don(ña) Libia Vela Nuñez.

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"Liderazgo Transformacional y Gestión del Personal Docente en Instituciones Educativas de Educación Secundaria del Distrito de Huanuco - Pacallpa, 2021"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI ESCUELA DE POSGRADO



- a) Presentación personal
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
- d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

*Ninguna*

Obteniendo en consecuencia el Maestría la **Nota** de *Dieciseis ( 16 )*  
**Equivalente a** *Aprobada*, por lo que se recomienda .....

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las *13:00 pm* horas del *19* de *Agosto* del 20*22*.

*[Signature]*  
-----  
**PRESIDENTE**

*[Signature]*  
-----

**SECRETARIO**

*[Signature]*  
-----  
**VOCAL**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACION**  
**DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL**

# CONSTANCIA

## ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

### SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

**N° V/0154-2022**

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de Tesis, titulado:

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE MANANTAY - PUCALLPA, 2021”.

Cuyo(s) autor (es)	:	VELA NÚÑEZ, LIBIA
Escuela	:	POSGRADO
Maestría	:	EDUCACIÓN
Mención	:	GESTIÓN EDUCATIVA.
Asesor(a)	:	Mg. TAFUR FLORES, GENI LLERMÉ

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y CODIFICA la presente constancia

FECHA 22/03/2022



**Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON**  
 Dirección de Producción Intelectual



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

OEByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Libra Vela Nuñez

Autor(a) de la TESIS de maestría titulada:

"Liderazgo transformacional y gestión del personal docente en Instituciones Educativas de Educación Secundaria del Distrito de Manantay - Pucallpa, 2021"

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: Hg. Geni Llerme Tapur Flores

En la Escuela de Posgrado, Maestría: Educación

Mención: Gestión Educativa

Autorizo la publicación:

**PARCIAL**  Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida **marcar si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

**TOTAL**  Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali ([www.repositorio.unu.edu.pe](http://www.repositorio.unu.edu.pe)), bajo los siguientes términos:

**Primero:** Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo:** Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 19 / 08 / 2022

Email: libyvn35@gmail.com  
Teléfono: 944362940

Firma: [Firma]  
DNI: 40054065

## **DEDICATORIA**

Dedico este estudio a Dios, quien con su protección y bendición se llegaron a consumir con totalidad los procesos establecidos.

A mi familia, siendo los que día a día fueron, son y serán mi principal motor para seguir esforzándome mediante sus principios y seguir por el buen camino.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, por los programas académicos desarrollados desde hace años en la región, su preocupación por la mejoría profesional es vital para crecer y fortalecernos como comunidad.

Agradezco a los docentes con quienes hemos tenido interacción en este proceso investigativo, cada uno de ellos pudo aclarar y dar soluciones inmediatas a poner en práctica para problemáticas muy continuas en nuestro ámbito profesional.

Agradezco a la institución educativa nivel secundario, sede de estudio del distrito de Manantay, gracias a los resultados obtenidos los métodos de manejo y organización pedagógicos se verán mejorados en otras instituciones.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del personal docente en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021, de esta manera los recursos metodológicos fueron de diseño descriptivo, correlacional, transversal no experimental, con métodos inferenciales, analógicos y estadísticos, debido a ello se trabajó en una población de 493 docentes de los que 216 fueron desarrolladores directos, resolviendo encuestas con sus respectivos cuestionarios, pudiendo concluir que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión del personal docente en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021, ya que, el resultado 0.380 indica una correlación positiva baja y el valor Sig.= 0.000 < 0.01 indica que el resultado fue significativo.

**Palabras clave:** liderazgo transformacional, gestión del personal, docentes de secundaria.



## ABSTRACT

The present research work was developed with the objective of determining the relationship between transformational leadership and the management of teaching staff in educational institutions of secondary education in the District of Manantay-Pucallpa, 2021, in this way the methodological resources were of descriptive design, correlational, non-experimental cross-sectional, with inferential, analogical and statistical methods, due to this we worked with a population of 493 teachers, of which 216 were direct developers, solving surveys with their respective questionnaires, being able to conclude that there is a significant relationship between transformational leadership and the management of teaching staff in educational institutions of secondary education in the District of Manantay-Pucallpa, 2021, since the result 0.380 indicates a low positive correlation and the value Sig.= 0.000 <0.01 indicates that the result was significant.

**Keywords:** transformational leadership, personnel management, secondary school teachers.

## INTRODUCCIÓN

El poder ejecutar esta investigación tomando como bases líneas de investigación orientadas al liderazgo y gestión en la pedagogía, responde al problema plasmado ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del personal docente en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay - Pucallpa, 2021?, es de esta manera que la investigación tiene como sustento el liderazgo transformacional se respalda en los aportes de diversas teorías e investigaciones sobre el liderazgo y las organizaciones; así como un aporte fundamental a la posibilidad de variar el alcance de los subsistemas de acuerdo a las necesidades del contexto para la gestión encontrada.

El desarrollo de la investigación se rige bajo las normativas de la Escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, por lo que se ha estructurado en cinco capítulos y dos acápite. El primer capítulo aborda la descripción del problema, objetivos generales y específicos, hipótesis, justificación, viabilidad y limitaciones; el segundo capítulo trata sobre los fundamentos teóricos; el tercero, el marco metodológico y se hace mención al tipo de investigación realizado en base a un referente bibliográfico, la muestra de estudio e instrumentos de recolección de datos, indicando la validación del instrumento; el capítulo cuarto aborda los resultados obtenidos; el quinto capítulo, es la discusión. Luego se desarrollan dos apartados, el primero es el de las conclusiones y el segundo, de las sugerencias.

## ÍNDICE

	<u>Página</u>
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN .....	x
CAPÍTULO I.....	15
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	15
1.1. Descripción del problema .....	15
1.2. Formulación del problema .....	17
1.2.1. Problema general .....	17
1.2.2. Problemas específicos .....	17
1.3. Objetivo general y objetivos específicos .....	18
1.3.1. Objetivo general .....	18
1.3.2. Objetivos específicos.....	18
1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis .....	19
1.4.1. Hipótesis general .....	19
1.4.2. Hipótesis específicas .....	19
1.5. Variables .....	20
1.6. Justificación e importancia.....	23
1.7. Viabilidad .....	23
1.8. Limitaciones.....	24

<b>CAPÍTULO II</b> .....	25
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	25
<b>2.1. Antecedentes</b> .....	25
<b>2.1.1. Internacionales</b> .....	25
<b>2.1.2. Nacionales</b> .....	27
<b>2.2. Bases teóricas</b> .....	29
<b>2.2.1. Liderazgo transformacional</b> .....	29
<b>2.2.2. Gestión del personal docente</b> .....	32
<b>2.3. Definiciones conceptuales</b> .....	35
<b>2.4. Bases epistémicas</b> .....	36
<b>CAPÍTULO III</b> .....	37
<b>METODOLOGÍA</b> .....	37
<b>3.1. Tipo de investigación</b> .....	37
<b>3.2. Diseño y esquema de la investigación</b> .....	37
<b>3.3. Población y muestra</b> .....	38
<b>3.4. Instrumentos de recolección de datos</b> .....	40
<b>3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos</b> .....	40
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	42
<b>RESULTADOS</b> .....	42
<b>CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b> .....	55
<b>CONCLUSIONES</b> .....	59
<b>SUGERENCIAS</b> .....	60
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	61
<b>ANEXOS</b> .....	69

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Resultados de la variable Liderazgo transformacional	<b>38</b>
Tabla 2. Resultados de la variable Gestión del personal docente	<b>39</b>
Tabla 3. Distribución cruzada: Liderazgo transformacional*Gestión del personal docente	<b>40</b>
Tabla 4. Distribución cruzada: Liderazgo transformacional*Inclusión organizacional	<b>41</b>
Tabla 5. Distribución cruzada: Liderazgo transformacional*Vinculación organizacional	<b>42</b>
Tabla 6. Distribución cruzada: Liderazgo transformacional*Desarrollo profesional	<b>43</b>
Tabla 7. Distribución cruzada: Liderazgo transformacional*Evaluación del desempeño	<b>44</b>
Tabla 8. Aplicación de pruebas de normalidad: Kolmogorov-Smirnov	<b>45</b>
Tabla 9. Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman	<b>46</b>
Tabla 10. Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman	<b>47</b>
Tabla 11. Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman	<b>48</b>
Tabla 12. Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman	<b>49</b>
Tabla 13. Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman	<b>50</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Resultados de la variable Liderazgo transformacional	<b>38</b>
Figura 2. Resultados de la variable Gestión del personal docente	<b>39</b>
Figura 3. Distribución cruzada: Liderazgo transformacional*Gestión del personal docente	<b>40</b>
Figura 4. Distribución cruzada: Liderazgo transformacional*Inclusión organizacional	<b>41</b>
Figura 5. Distribución cruzada: Liderazgo transformacional*Vinculación organizacional	<b>42</b>
Figura 6. Distribución cruzada: Liderazgo transformacional*Desarrollo profesional	<b>43</b>
Figura 7. Distribución cruzada: Liderazgo transformacional*Evaluación del desempeño	<b>44</b>

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Descripción del problema

El desarrollar acciones propias de la gestión de las instituciones educativas, más aún en un contexto de confinamiento social y trabajo formativo según el sistema remoto exige de directivos que acompañen de manera liderativa el desempeño de los maestros, pues es necesario gestionar el personal en función de los intereses de los estudiantes.

En esta situación, es decir, la del sistema de trabajo remoto en educación, las limitaciones en el dominio de recursos de avanzada de los maestros, tanto en cuanto al manejo de las tecnologías de la información y las comunicaciones como en la didáctica propiamente dicha, han requerido en diferentes regiones de América de líderes pedagógicos que asuman los cambios como parte normal y esencial de la evolución en educación y, en este sentido, los asesoren, haciendo que los docentes que están en el ámbito de su responsabilidad cambien su acostumbrada concepción de los procesos de enseñanza-aprendizaje; esto puede definirse como un liderazgo transformacional.

En relación a lo descrito, uno de los principales problemas, según Weinstein, Muñoz y Flessa (2019), es el carente equilibrio de los lineamientos de política educativa con relación a las exigencias de liderazgo que una institución educativa necesita para que siga un rumbo que responda a las expectativas que la sociedad ha desarrollado en cuanto a la educación; así, los modelos de gestión o de liderazgo pedagógico que se han tomado de otros sistemas educativos surten un efecto

deficiente en Perú, pues hay una serie de conflictos con respecto de lo que corresponde a la educación peruana.

Un ejemplo claro de perspectivas se da en Ecuador, en donde el liderazgo transformacional en instituciones educativas es “la forma de liderar que nos hace capaces de poder cambiar las situaciones de una organización o institución pudiéndose medir esta por medio de la observación” (Rovira, 2020, p. 5); país en donde va de la mano con la gestión del personal docente, tratando de “considerar algunos aspectos que afectan la función de este, se estima como influencia en el plano de importancia la responsabilidad que este tiene ante la comunidad educativa, su disponibilidad y el desarrollo de sus capacidades y habilidades como profesional educativo” (Rovira, 2020, p. 5)

Por su parte el informe TALIS (Organization for Economic Cooperation and Development, 2019), afirma que un liderazgo que persiga cambios y gestione el personal de la institución educativa de manera correcta y según los estándares que cada Estado consensua y mejora esencialmente las condiciones de trabajo de los maestros, quienes, ante un apropiado desempeño del directivo indica que el liderazgo del directivo, en su correcta aplicación, puede mejorar sustantivamente las condiciones laborales y el aprendizaje de los docentes; en todo caso, el documentar investigaciones sobre el liderazgo transformacional y la gestión del personal docente, según lo refieren Aravena y Hallinger (2018) son escasas, por lo que resulta complicado un modelo de liderazgo ideal y contextualizado.

En Perú hay conflictos que ocurren en las diferentes instituciones educativas, lo que se puede afirmar tiene su razón en las carencias que muchos directivos poseen como líderes, más aún, renuentes a las transformaciones. Esta realidad, de continuar,



puede derivar en desórdenes del clima escolar y la implementación de medias normativas radicales de reingeniería, en vez de medidas motivacionales.

La asunción de un liderazgo transformacional y de una gestión del personal idónea, en específico, en la selva peruana exige replantear la cultura implementada en las instituciones educativas para internalizar la operación de cambios favorables para las instituciones educativas, lo que, en el caso de la sede donde se desarrollará la investigación devendrá en adecuado e importante como un estímulo para que cada maestro reflexiones sobre sus prácticas y contribuya con la implementación de un liderazgo transformacional como cualidad de los directivos, así como una práctica óptima de la gestión del personal docente, en el entendido que una reflexión comprometida en estos aspectos mejorará la calidad de la enseñanza-aprendizaje.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del personal docente en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la inclusión organizacional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021?

- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la vinculación organizacional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la evaluación del desempeño en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021?

### **1.3. Objetivo general y objetivos específicos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del personal docente en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la inclusión organizacional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.
- Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la vinculación organizacional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.

- Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.
- Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la evaluación del desempeño en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.

## **1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis**

### **1.4.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión del personal docente en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.

### **1.4.2. Hipótesis específicas**

- Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la inclusión organizacional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.
- Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la vinculación organizacional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.
- Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.

- Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la evaluación del desempeño en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.

## **1.5. Variables**

### **Variable (x): Liderazgo transformacional**

Rojero (2019) define el liderazgo transformacional como aquel cuya meta principal no es solamente el logro de los objetivos institucionales, por el contrario, recurre al logro de los objetivos organizacionales con el fin de transformar moralmente a los colaboradores y, asimismo, promover conductas positivas que reeditarán en mejores niveles de desempeño laboral para la empresa.

### **Variable (y): Gestión del personal docente**

Montoya, Boyero y Guzmán (2016) definen esta variable como una herramienta estratégica, que consiste en impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas.

## Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Esta variable se operacionaliza a través de la medición de sus dimensiones Influencia idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración individualizada.	Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expresa valores y creencias importantes</li> <li>- Hace que los demás se sientan orgullosos de trabajar con él</li> <li>- Considera importante tener un objetivo</li> <li>- Prioriza el bienestar del grupo antes que los intereses propios</li> <li>- Se gana el respeto de los demás</li> <li>- Comparte los riesgos que implica una determinada decisión en su grupo de trabajo</li> <li>- Se interesa en las necesidades de su grupo de trabajo</li> <li>- Percibe que su grupo de trabajo le escucha con atención</li> </ul>	ORDINAL
		Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es optimista</li> <li>- Habla con entusiasmo sobre las metas</li> <li>- Construye una visión motivante del futuro</li> <li>- Motiva a los demás</li> <li>- Ayuda a que los demás se centren en metas alcanzables</li> <li>- Expresa confianza para el cumplimiento de las metas</li> <li>- Expone los beneficios del cumplimiento de las metas organizacionales en los trabajadores</li> <li>- Puede construir metas que incluyan necesidades de su grupo de trabajo</li> </ul>	
		Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evalúa críticamente creencias y supuestos</li> <li>- Maneja y comparte diferentes perspectivas para evaluar un problema</li> <li>- Evalúa consecuencias de las decisiones</li> <li>- Estimula tolerancia a las opiniones</li> <li>- Expresa interés por los aportes y opiniones de los demás</li> <li>- Sugiere nuevas formas de trabajo a los demás</li> </ul>	
		Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dedicar tiempo a enseñar y orientar</li> <li>- Trata a los demás como individuos</li> </ul>	

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considera las necesidades, habilidades y aspiraciones de los demás</li> <li>- Expresa confianza en el cumplimiento de las metas</li> <li>- Busca la forma de desarrollar las capacidades de los demás</li> <li>- Se relaciona personalmente con sus colaboradores</li> <li>- Sabe lo que necesita cada miembro de su equipo</li> <li>- Informa permanentemente a los demás sobre sus fortalezas.</li> </ul>	
<b>GESTIÓN DEL PERSONAL DOCENTE</b>	Esta variable se operacionaliza a través de la medición de sus dimensiones Inclusión organizacional, Vinculación organizacional, Desarrollo profesional y Evaluación del desempeño.	<b>Inclusión organizacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El perfil del docente responde a las necesidades de la institución.</li> <li>- Se realiza el proceso de convocatoria y selección adecuadamente.</li> </ul>	<b>ORDINAL</b>
		<b>Vinculación organizacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realiza la forma de contrato adecuadamente.</li> <li>- El docente contratado atraviesa en proceso de inducción y adaptación al cargo.</li> <li>- Los docentes contratados trabajan en cargos diseñados de manera funcional y relacionados con la institución.</li> </ul>	
		<b>Desarrollo profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La institución organiza capacitaciones y/o facilita la asistencia a capacitaciones relacionadas al trabajo.</li> <li>- La institución promueve el desarrollo de competencias de trabajo.</li> <li>- El docente recibe recursos e información necesarios para su desempeño adecuado.</li> <li>- Se permite la participación del docente en la toma de decisiones.</li> <li>- La designación de personal es pertinente.</li> </ul>	
		<b>Evaluación del desempeño</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los sistemas de información para la evaluación del personal son adecuados.</li> <li>- El instrumento de evaluación docente es apropiado.</li> <li>- La evaluación docente es integral.</li> <li>- La evaluación docente es formativa y de mejora continua.</li> <li>- Se realiza evaluación docente para el ascenso dentro del plan de carrera.</li> <li>- Se evalúa el desempeño en función de grupos de trabajo asociados a actividades.</li> </ul>	

## **1.6. Justificación e importancia**

La presente investigación se realizó con la finalidad de mejorar mediante el estímulo del liderazgo transformacional, la gestión del personal docente en la sede de estudio, es así que se justifica en:

El aspecto teórico, incrementó el bagaje conceptual y de teorías acerca de las variables de estudio y los enfoques que se abordaron en la investigación, además de actualizar fuentes de investigación con las variables pretendidas.

En cuanto al aspecto metodológico, los procedimientos que se siguieron para realizar esta investigación pueden servir de guía para diversas investigaciones que deseen abordar el modelo del estímulo que se aplicó, así también, se contribuyó con el instrumento ya que se han aplicado en el momento preciso, por lo que pueden ser empleados en otras realidades en las que se estudie los temas que se desarrollan en el presente estudio.

Así también, los principales beneficiarios de esta investigación fueron los directivos y docentes, quienes vieron, en la medida que se difunda esta investigación y se asuman sus resultados como fuente de toma de decisiones, el poder mejorar la situación hallada.

## **1.7. Viabilidad**

El presente trabajo de investigación fue viable ya que se cuenta con el acceso a la bibliografía suficiente para su realización y acceso a la muestra de estudio para la recolección de información y ejecución del experimento.

## **1.8. Limitaciones**

La única posible limitación pudo ser la renuencia de las unidades muestrales en la participación de la investigación, limitación que no se dio, ya que se contó con la participación activa de las unidades muestrales.



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes**

##### **2.1.1. Internacionales**

Enriquez (2017) desarrolló una investigación cuya finalidad fue establecer las diferencias esenciales de liderazgo transformacional, concluyó que el mayor porcentaje de directores, indistintamente del género, proceden de zonas rurales y urbanas, presentan una edad menor a 50 años, son egresados de institutos y laboran en instituciones privadas, así también, presentan un nivel alto de liderazgo transformacional no hallándose diferencias significativas en relación a las variables sociodemográficas consideradas en la investigación.

Gatía (2017), en un diseño de un modelo de gestión de recursos humanos en la empresa Anglo Ecuatoriana de Guayaquil, concluye que el estudio de investigación permite fortalecer la gestión, permite identificar las causas principales de riesgo que afectan los procesos de gestión, con el fin de proponer un plan estratégico de gestión que aporte con objetivos permitiendo obtener resultados positivos en el aumento del rendimiento administrativo de forma eficiente. (p. 102)

González (2017), en *El Liderazgo y el Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón de Ambato, Provincia de Tungurahua*, con el objetivo de presentar la influencia que tiene el liderazgo sobre el clima organizacional, utilizando una metodología cuantitativa y cualitativa, de nivel exploratoria, descriptiva y correlacional, con una muestra de 50 trabajadores, a

quienes se les aplicó la encuesta como técnica de estudio y el cuestionario como instrumento de evaluación, concluyendo que

“dentro de la organización existe un deficiente liderazgo, el mismo que afecta la comunicación interpersonal entre las autoridades y sus subordinados, imposibilitando el cumplimiento de metas y objetivos, generando un clima organizacional defectuoso” (p. 78).

Lema (2017), en *El liderazgo transformacional como variable de influencia en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria: estudio de caso: red de productores agroecológica del Austro - Provincia del Azuay – ecuador, 2015 – 2016*. Estudio que tuvo como objetivo analizar el liderazgo transformacional en el desempeño de organizaciones, con una metodología de carácter cualitativo, con la totalidad de unidades muestrales de la sede de estudio a quienes se les aplicó la entrevista, concluyendo que

“predomina el estilo de liderazgo transformacional, puesto que los líderes motivan a sus socios a realizar cada tarea con entusiasmo y compromiso por la asociación, posee conocimiento y experiencia de hacia dónde va la asociación, resuelven problemas de una forma consensuada y participativa, de forma individual o en asambleas, está presente en situaciones adversas y de bienestar, en algunos de los casos estudiados, pese a no tener un cargo formal o de representación” (p. 107)

Ruiz (2017) tuvo como objetivo diseñar un modelo de gestión basado en el liderazgo transformacional, concluyendo que, tras el análisis de estos resultados y a través del modelo de liderazgo transformacional, se puede afirmar que el modelo

propuesto es factible de aplicarse en otras organizaciones o instituciones ejecutando diferentes talleres de forma pertinente, por ser coherente; mejorar el modelo en cuanto a la fundamentación teórica y epistemológica que guarde coherencia con un enfoque sistemático, originando una nueva idea.

### **2.1.2. Nacionales**

Carranza (2020), en su investigación *Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador, 2016*, con la finalidad de demostrar la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes, con una metodología descriptiva correlacional, en donde se trabajó con una muestra de 212 miembros a quienes se les aplicó la encuesta como técnica de estudio y el cuestionario como instrumento de evaluación, concluyendo que “El liderazgo transformacional de los directivos se relaciona con los compromisos de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador, 2016, encontrándose una correlación significativa” (p. 68)

Crisóstomo (2019), en gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de Farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018, concluye que mientras no se tome en cuenta al trabajador como talento humano fortaleciendo sus conocimientos técnicos y administrativos afectará el desempeño laboral de éstos y repercutirá en el cumplimiento de los objetivos y las metas de la institución. (p. 54)

Pastor (2018), en el clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustible e hidrocarburos, Lima 2017, determina que existe una relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos; además que existe una relación directa entre el desempeño laboral y el clima organización en los trabajadores administrativos. (p. 71)

Rojas y Vilchez (2018), en la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús-Lima, enero 2018, sostienen la existencia de relación estadísticamente significativa entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral, la calidad del trabajo y el trabajo en equipo. (p. 80)

Condori (2018), en la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transporte y comunicaciones Puno-2017, determina que la gestión del talento humano se convierte en una de las mejores herramientas que permite mejorar los diferentes procesos que lleva a cabo una institución contribuyendo en el mejoramiento del desempeño laboral de las personas en sus determinadas funciones y obligaciones que cumplen en su trabajo. (p. 68)

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Liderazgo transformacional**

#### **Definición**

Esta variable se define, según lo propuesto por Bass y Senge, citados por Rojero (2019), como aquel liderazgo que promueve conductas proactivas en sus seguidores, el principal fundamento es modificar los intereses de los individuos y ponerlos al servicio de la organización a través del convencimiento en una visión compartida.

Sumado a ello, podemos identificar el liderazgo transformacional como aquel que busca indicadores potenciales a solicitar y por ende buscar satisfacer las necesidades a través de una relación de estimulación para convertir a sus seguidores en líderes morales tomando responsabilidad de sus compromisos. (Reynaldo, 2018; p. 21)

Además, según Cruz y Rodea (2014), el liderazgo transformacional es el desarrollo de nuevos valores en el grupo y es el estilo de liderazgo eficaz cuando se espera que los seguidores sean innovadores, creativos y arriesgados. (p. 46)

A partir de ello, Rojero (2019) define el liderazgo transformacional como aquel cuya meta principal no es solamente el logro de los objetivos institucionales, por el contrario, recurre al logro de los objetivos organizacionales con el fin de transformar moralmente a los colaboradores y, asimismo, promover conductas positivas que redituarán en mejores niveles de desempeño laboral para la empresa.

## **Importancia del liderazgo transformacional**

El poder ejecutar cualquier planificación a cabalidad y conllevar a las metas o finalidades institucionales radica en la importancia del liderazgo transformacional, al presentarse desde el punto de vista de Monteza (2017), como la percepción del docente para que este participe en la escuela de manera eficaz y comprometida, sintiéndose parte importante de la institución convirtiendo al docente en un colaborador activo. (p.13)

Además, la importancia radica en donde el jefe los encamina hacia ese objetivo, incentivándoles y motivándoles que de forma unida pueden alcanzar dicho objetivo. Los visionarios retan las ideas antiguas y forma de hacer las labores, tienen una firme manera de pensar sobre lo que quiere realizar, cuentan con la capacidad de expresar claramente sus ideas el cual las comparte de forma democrática con sus integrantes. (Campos, 2018; p. 31)

## **Dimensiones del liderazgo transformacional**

Las dimensiones del liderazgo transformacional, según lo propuesto por Bass y Avolio, citados por Castro, Mamani y Schiaffino (2016), son:

- **Influencia idealizada:** Hace referencia al despliegue, por el líder, de comportamientos que resultan ser modelos de rol para sus seguidores, pudiendo demostrar consideración por las necesidades de los otros, incluso sobre sus propias necesidades, compartiendo riesgos con los seguidores, siendo consistente y mostrando altos estándares de conducta ética y moral; esta es atribuida y conductual. Respecto a esta dimensión, Acendo (2017) refiere que en esta dimensión se evalúa cómo los líderes son idealizados por lo colaboradores y los

efectos que esto tiene en el cumplimiento de las metas y objetivos de cada uno de los empleados.

- Motivación inspiracional: Hace referencia a la entrega de significados y desafíos a los seguidores, por el líder transformacional, despertando el espíritu de equipo, entusiasmo y optimismo, creando y comunicando expectativas, lo que motiva e inspira a quienes les rodean, obteniendo seguidores involucrados y comprometidos con una visión compartida. Acsendo (2017) indica que esta dimensión está referida al método que utilizan los líderes para generar ese compromiso organizacional que necesitan sus colaboradores.
- Estimulación intelectual; hace referencia a la acción de los líderes transformacionales de estimular a sus seguidores para ser innovadores y creativos, mediante el cuestionamiento de suposiciones y el reencuadre de problemas, solicitándoles nuevas ideas y soluciones, sin enjuiciar sus aportes por ser distintos a los del líder, ni criticar sus errores en público. En cuanto a esta dimensión, Acsendo (2017) añade que esta dimensión se refiere a que el líder debe motivar a sus colaboradores de modo que puedan incrementar su rendimiento, principalmente a la creación, innovación y desarrollo de nuevos acercamientos para la solución de conflictos.
- Consideración individualizada: Hace referencia a la acción del líder de tratar a cada subordinado diferencialmente, de acuerdo con sus necesidades y capacidades. El líder transformacional individualmente considerado actúa como entrenador o mentor de los seguidores, prestando atención especial a cada una de sus necesidades para su logro y desarrollo. En cuanto a esta dimensión, Acsendo (2017) indica que el líder debe responder a las necesidades de cada uno de los colaboradores.

## **2.2.2. Gestión del personal docente**

### **Definición**

En base a lo referido por García, Sánchez y Zapata, citados por García y Duque (2018), se refiere a la actividad estratégica de apoyo y soporte a la dirección, compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades, con el objetivo de obtener, formar, motivar y retribuir y desarrollar el personal docente requerido para generar y potenciar la gestión, la cultura organizacional y el capital social, donde se equilibran los diferentes intereses que convergen en la organización para lograr los objetivos de manera efectiva.

Montoya, Boyero y Guzmán (2016) definen esta variable como una herramienta estratégica, que consiste en impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas.

Así también, Vallejo (2015), refiere que esta variable se define como un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerencias relacionados con las personas o recursos.

Finalizamos la posición de las percepciones mencionando a Chiavenato (2009), por la influencia en ellas y, específicamente la define como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. (p. 8)



## **Importancia de la gestión del personal**

El mencionar la importancia de la variable gestión escolar se presenta mediante un ente de veracidad, ejecutándola en su habilidad para responder favorablemente y con voluntad a los objetivos del desempeño y las oportunidades, y en estos esfuerzos obtener satisfacción. (Rojas y Vilchez, 2018; p. 29)

Pico (2016) explica que la importancia de la gestión del personal en la empresa reside en la habilidad para seleccionar aquellos con habilidades para responder favorablemente y con voluntad a los objetivos del desempeño, y las oportunidades, y en estos esfuerzos obtener satisfacción, tanto por cumplir con el trabajo como por encontrarse en el ambiente del mismo. Para lograr lo descrito previamente, es necesario contar con el personal adecuado, que posean la combinación correcta de conocimiento y habilidades, se encuentre en el lugar y en el momento adecuado para desempeñar el trabajo necesario. En este punto se hace evidente el factor común de las organizaciones, que todas están conformadas por personas. Estas personas llevan a cabo los avances, los logros y errores de sus organizaciones, por lo que, se puede afirmar que el recurso más importante de una organización es el personal; es decir, aun cuando alguien dispusiera de cuantiosos capitales, equipos modernos e instalaciones impecables, pero careciera de un conjunto de personas, o estas estuvieran mal dirigidas, con escasos aliciente o mínima motivación para desempeñar sus funciones, el éxito sería imposible.

## Dimensiones de gestión del personal

Se consideran las dimensiones propuestas por Caicedo y Acosta (citados por Vallejo y Portalanza, 2017):

- Inclusión organizacional: Esta dimensión describe el proceso mediante el cual se seleccionan las personas más idóneas para laborar en una organización, lo cual se realiza siguiendo los criterios de un perfil desarrollado y por medio de actividades organizadas secuencialmente y ordenadas de manera lógica, según Caicedo y Acosta. A ello se agregan aspectos caracterológicos de personalidad que el proceso de inclusión debe considerar, pues las diferencias individuales pueden constituir en factor que fortalece o debilita el desarrollo organizacional (Sutton, 2019).
- Vinculación organizacional: Describe el proceso a través del cual las personas seleccionadas son sometidas a una serie de actividades que tienen por fin facilitar la inserción al nuevo puesto de trabajo, como refieren Caicedo y Acosta. La inducción a los empleados es el acto de instalar a un nuevo empleado en una posición dentro de una organización; es un procedimiento continuo de ayudar a un nuevo empleado a convertirse en un miembro completamente productivo de la fuerza laboral de la organización (Martínez, Paredes y Peralta, 2018).
- Desarrollo profesional: Con este proceso se busca realizar actividades que fortalezcan capacidades que permitan mejorar el desempeño profesional y que se genere una noción de sistema donde todos aportan al logro de objetivos organizacionales (Caicedo y Acosta (citados por Vallejo y Portalanza, 2017). Asimismo, se debe tener en cuenta que a mayor percepción de valor profesional

habrá mayor expectativa de desarrollo, lo cual requerirá de actividades más complejas para alcanzar satisfacción.

- La dimensión contempla las actividades mediante el cual se realizan evaluaciones periódicas al desempeño del trabajador durante el desarrollo de la función asignada con el propósito de evidenciar oportunidad de mejora. Esto permite generar ventaja competitiva de la organización, sobre todo si esto se basa en principios y valores que fundamentan un adecuado clima laboral, los que se asumen internalizados por los trabajadores de cada entidad, como sostienen Caicedo y Acosta.

### **2.3. Definiciones conceptuales**

- Efectividad: Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.
- Evaluación: Determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas.
- Independencia: Capacidad de actuar, hacer y elegir sin intervención o tutela ajena.
- Interdependencia: Relación de dependencia recíproca entre dos o más personas o cosas.
- Liderazgo: Conjunto de habilidades que debe poseer determinada persona para influir en la manera de pensar o de actuar de los demás individuos, motivándolos para hacer que las tareas que deben llevar a cabo sean realizadas de manera eficiente.
- Subordinado: Persona que está sujeta a otra o dependiente de ella.
- Tarea: Práctica de una obligación o a la realización de una actividad.

- Teoría: Conjunto de reglas, principios y conocimiento acerca de una ciencia, una doctrina o una actividad prescindiendo de sus posibles aplicaciones prácticas.

## **2.4. Bases epistémicas**

### **Liderazgo transformacional**

El liderazgo transformacional se respalda en los aportes de diversas teorías e investigaciones sobre el liderazgo y las organizaciones. Hersey y Blanchard (citados por Del Castillo, 2017) entre sus conceptos fundamentales están: a) Estilo de liderazgo: Comportamiento de Tarea y de Relación, b) Independencia de las dimensiones del comportamiento del líder, c) Concepto de madurez, d) Efectividad como ajuste entre el estilo y la situación, e) Técnicas de modificación del comportamiento, y f) Percepción del poder. Con el desarrollo de estos conceptos fundamentales, se pretende llegar a las bases que sustentan este modelo teórico sobre el liderazgo. Se destaca el mérito de sus autores que integran diferentes disciplinas y teorías.

### **Gestión del personal docente**

Chiavenato (citado por Universidad Continental, 2016) concibe la gestión de recursos humanos como un sistema integrado por cinco subsistemas independientes. Estos subsistemas pueden desarrollarse en diferentes medidas y modificarse en relación con la situación imperante en términos ambientales, organizacionales, humanos y tecnológicos. Los mismos conforman una acción procesual, a través de la cual los recursos humanos son captados, aplicados, mantenidos, desarrollados y controlados por la organización. El aporte fundamental de este modelo es la posibilidad de variar el alcance de los subsistemas de acuerdo a las necesidades del contexto.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de investigación**

Considerando lo sostenido por Navarro, Jiménez, Rappoport y Thoilliez (2017), el método de investigación para el presente estudio fue deductivo.

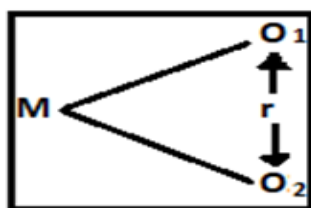
El tipo de investigación no experimental y fue descriptivo de corte transversal correlacional, debido a que la investigación pretende describir y analizar el modo en que las variables se desenvuelven en su ambiente natural, debido que las conclusiones y aportes a los que se arribó en esta investigación se desprenden de las hipótesis que se han formulado, además, también se deducen de los resultados que se obtuvieron; así mismo, coherentemente con el método precisado, el enfoque de investigación es cuantitativo.

El tipo de investigación es no experimental, porque no se efectuó la aplicación de estímulo alguno para modificar las variables en estudio.

#### **3.2. Diseño y esquema de la investigación**

En función de lo afirmado por los mismos Navarro, Jiménez, Rappoport y Thoilliez (2017), el diseño de la investigación fue correlacional y transversal, porque se pretendió explicar el comportamiento de la variable gestión del personal docente en función de la variable liderazgo transformacional, además los datos se recolectaron en solo una aplicación de los instrumentos.

Su esquema es:



M: Muestra

O1: Observación de la variable 1- Liderazgo transformacional

r: Relación entre las variables.

O2: Observación de la variable 2- Gestión del personal docente

### 3.3. Población y muestra

La población estuvo conformada por 493 docentes de instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay, Pucallpa.

Institución educativa	Número de docentes	Porcentaje (%)
San Fernando	60	12.2
Marko Jara Schenone	55	11.2
Encarnación Villacorta	40	8.1
Guido Nitzuma	25	5.1
Ivonis Mazarolo	45	9.1
La Paz Juan Luis Martín Bisson	37	7.5
Los Libertadores de América	48	9.7
Manantay	19	3.9
Nuestra Sra. De Las Mercedes	26	5.3
Oswaldo Lima Ruiz	35	7.1
Villa El Salvador	40	8.1
San Isidro	15	3.0
Ricardo Bentín	48	9.7
<b>TOTAL</b>	<b>493</b>	<b>100.0</b>

La muestra estuvo conformada por 216 docentes de instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Manantay, Pucallpa, obtenidos a partir de la población, considerando como único criterio de exclusión a aquellos docentes que no posean disponibilidad de participar del experimento.

El muestreo fue probabilístico, utilizando como método de cálculo la fórmula del muestreo aleatorio simple para poblaciones finitas a la cantidad de población conocida, cuya aplicación se presenta a continuación:

El muestreo fue probabilístico utilizando la fórmula del muestreo aleatorio simple, cuya aplicación se muestra a continuación:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Donde:

Z= nivel de confianza

p= probabilidad de éxito

q= probabilidad de fracaso

d= precisión (error máximo admisible en términos de proporción)

$$n = \frac{473.4772}{2.1904} = 216.12 \cong 216$$

Por lo tanto, se determinó que el tamaño de la muestra es igual a 216 docentes, lo que se detalla a continuación:

<b>Institución educativa</b>	<b>Número de docentes</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
San Fernando	26	12.2
Marko Jara Schenone	24	11.2
Encarnación Villacorta	18	8.1
Guido Nitzuma	11	5.1
Ivonis Mazarolo	20	9.1
La Paz Juan Luis Martín Bisson	16	7.5
Los Libertadores de América	21	9.7
Manantay	8	3.9
Nuestra Sra. De Las Mercedes	11	5.3
Oswaldo Lima Ruiz	15	7.1
Villa El Salvador	18	8.1
San Isidro	7	3.0
Ricardo Bentín	21	9.7
<b>TOTAL</b>	<b>216</b>	<b>100.0</b>

### **3.4. Instrumentos de recolección de datos**

Los instrumentos fueron dos cuestionarios, previamente aplicados por Díaz, S. (2016) y Bass, B, y Avolio (citados por Vega y Zavala, 2014), respectivamente; que al ser adaptados al contexto educativo del distrito de Manantay pasaron por los procedimientos de validez y confiabilidad.

### **3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos**

Para el recojo de datos, se utilizaron los instrumentos mencionados en el subtítulo anterior, así también, se coordinó con los directivos y participantes de la muestra la fecha y hora de aplicación.

En cuanto al procesamiento de los datos, se realizó la codificación de las respuestas obtenidas en el cuestionario, para luego tabular los datos y procesarlos en los softwares estadísticos Excel 2016 y SPSS V. 25.0, así también, se realizó el



cálculo de los estadísticos inferenciales a partir de los resultados de la prueba estadística Chi cuadrado de Pearson.

Los datos fueron presentados en tablas de distribución de frecuencias unidimensionales y bidimensionales o de contingencia.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

Tabla 1

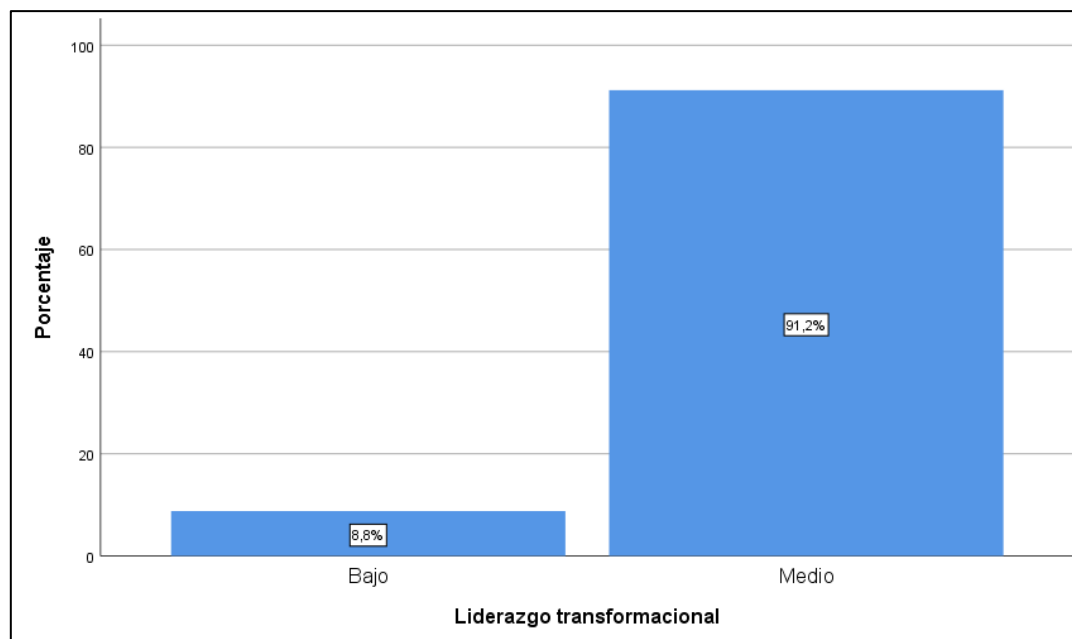
*Resultados de la variable Liderazgo transformacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	8,8	8,8	8,8
	Medio	197	91,2	91,2	100,0
	Total	216	100,0	100,0	

*Nota. Según personal docente de instituciones educativas de secundaria de Manantay.*

Figura 1

*Resultados de la variable Liderazgo transformacional*



*Fuente: Tabla 1.*

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable liderazgo transformacional, 91.2% la percibe en el nivel medio y 8.8% en el nivel bajo, en la sede de estudio.

Tabla 2

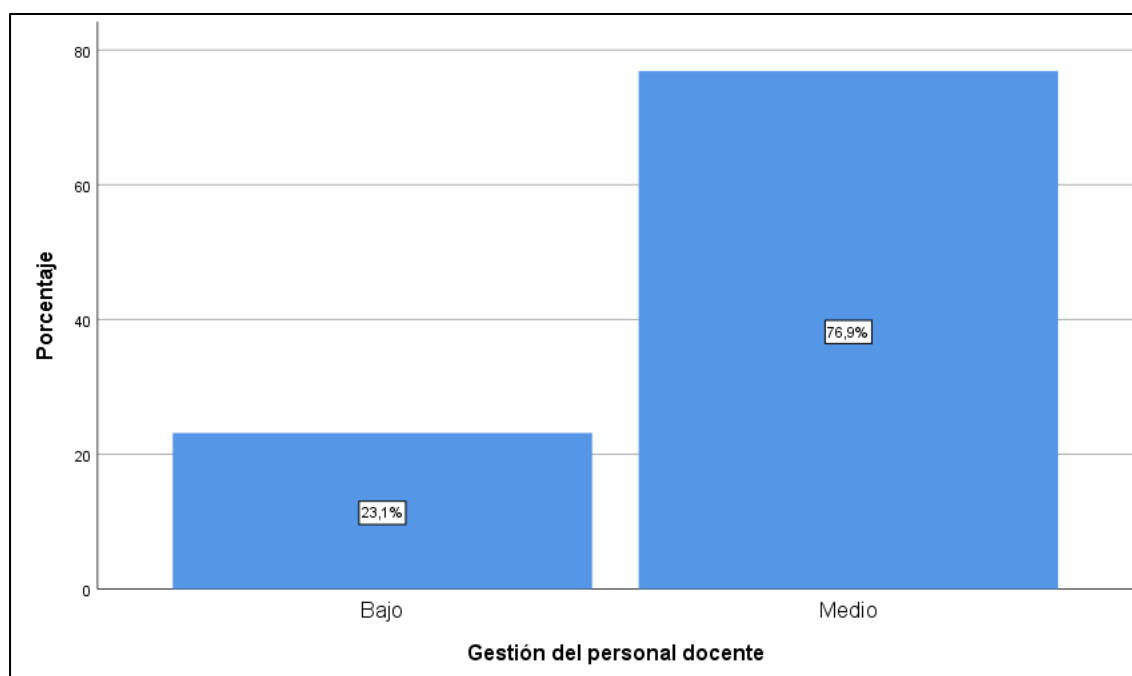
*Resultados de la variable Gestión del personal docente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	50	23,1	23,1	23,1
	Medio	166	76,9	76,9	100,0
	Total	216	100,0	100,0	

*Nota. Según personal docente de instituciones educativas de secundaria de Manantay.*

Figura 2

*Resultados de la variable Gestión del personal docente*



*Fuente: Tabla 2.*

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable gestión del personal docente, 76.9% la percibe en el nivel medio y 23.1% en el nivel bajo, en la sede de estudio.

Tabla 3

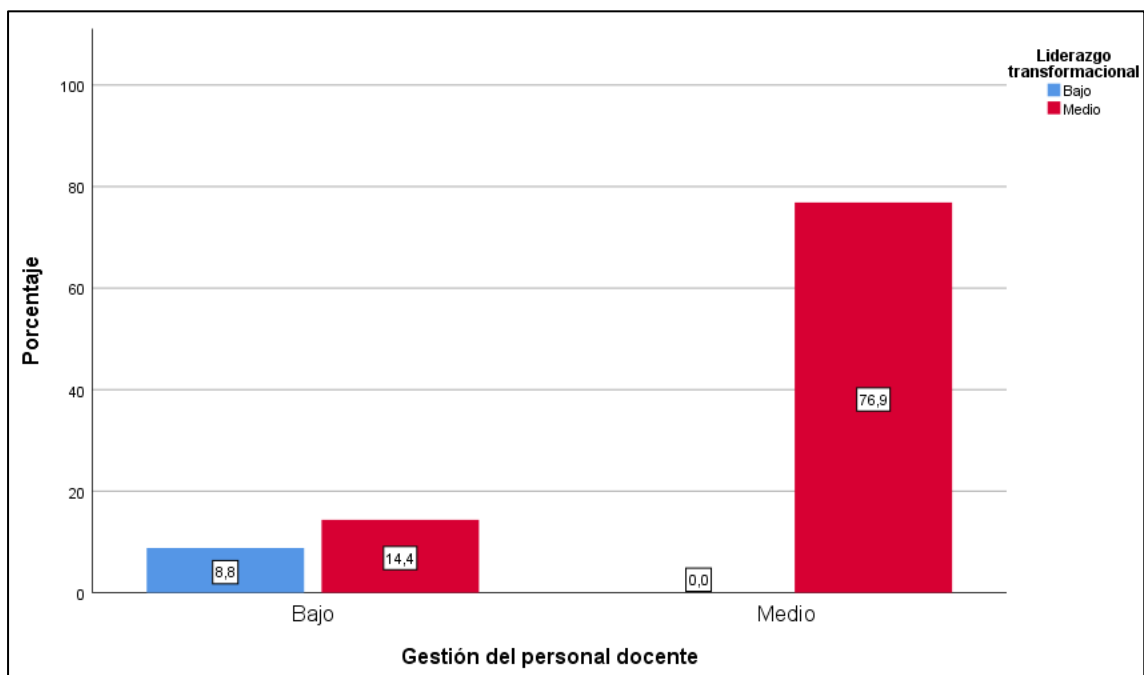
*Distribución cruzada: Liderazgo transformacional\*Gestión del personal docente*

		Gestión del personal docente			
		Bajo	Medio	Total	
Liderazgo transformacional	Bajo	Recuento	19	0	19
		% del total	8,8%	0,0%	8,8%
	Medio	Recuento	31	166	197
		% del total	14,4%	76,9%	91,2%
Total		Recuento	50	166	216
		% del total	23,1%	76,9%	100,0%

*Nota. Según personal docente de instituciones educativas de secundaria de Manantay.*

Figura 3

*Distribución cruzada: Liderazgo transformacional\*Gestión del personal docente*



*Fuente: Tabla 3.*

Descripción: La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 76.9%, percibe la variable liderazgo transformacional en el nivel medio y, a su vez, percibe la variable gestión del personal docente en el nivel medio.

Tabla 4

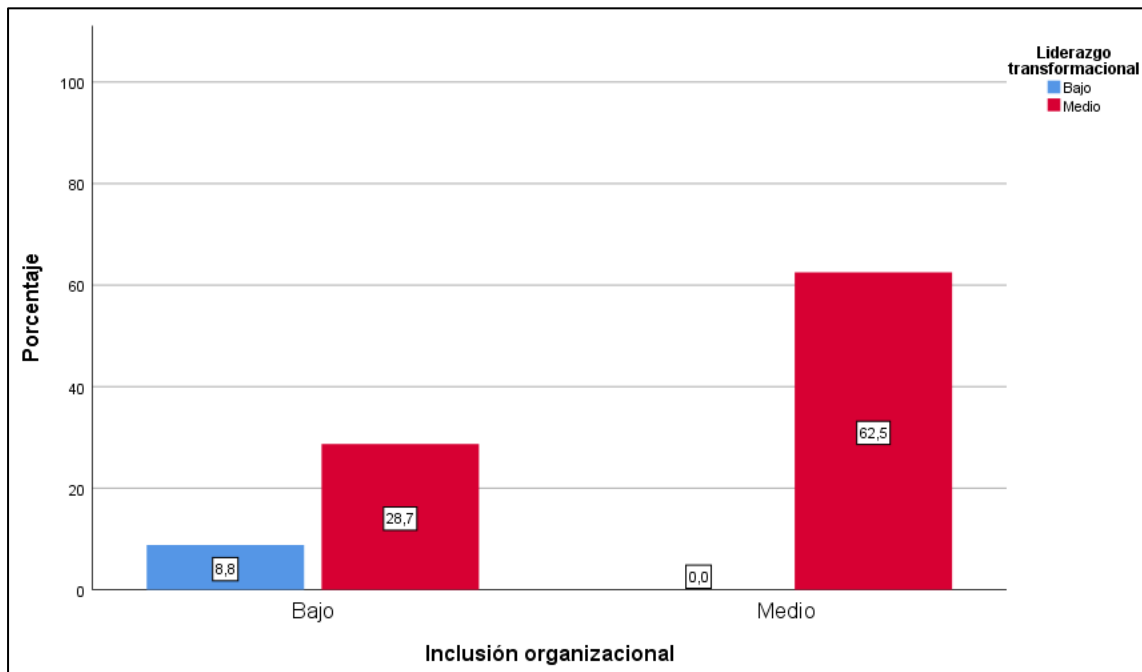
*Distribución cruzada: Liderazgo transformacional\*Inclusión organizacional*

		Inclusión organizacional			
		Bajo	Medio	Total	
Liderazgo transformacional	Bajo	Recuento	19	0	19
		% del total	8,8%	0,0%	8,8%
	Medio	Recuento	62	135	197
		% del total	28,7%	62,5%	91,2%
Total		Recuento	81	135	216
		% del total	37,5%	62,5%	100,0%

*Nota. Según personal docente de instituciones educativas de secundaria de Manantay.*

Figura 4

*Distribución cruzada: Liderazgo transformacional\*Inclusión organizacional*



*Fuente: Tabla 4.*

Descripción: La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 62.5%, percibe la variable liderazgo transformacional en el nivel medio y, a su vez, percibe la dimensión inclusión organizacional en el nivel medio.

Tabla 5

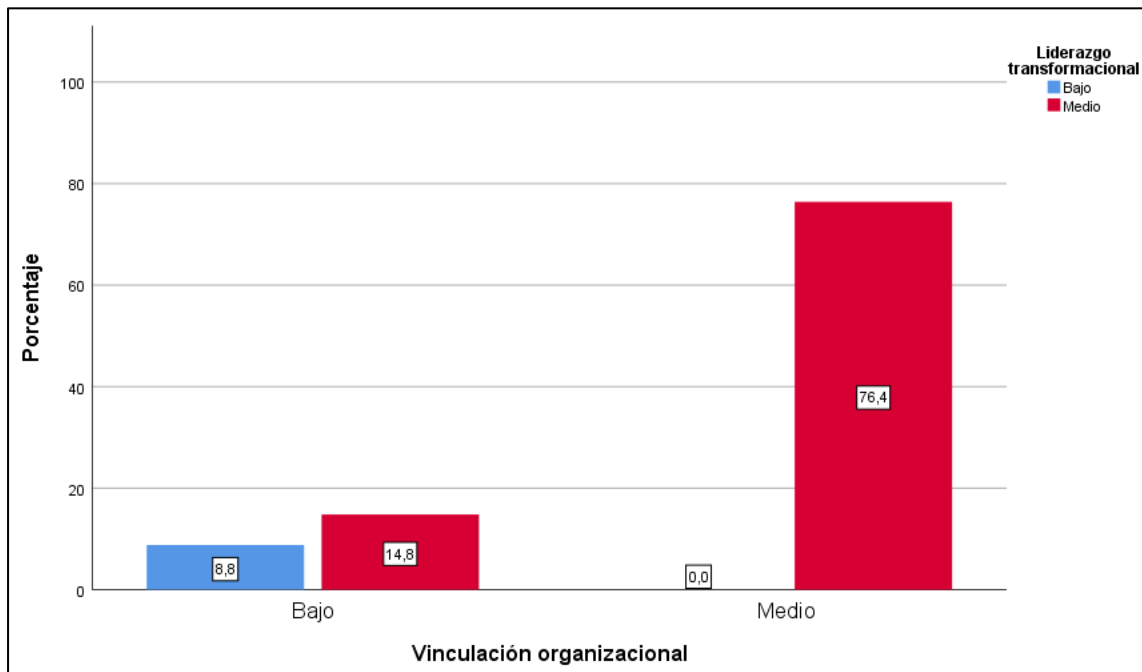
*Distribución cruzada: Liderazgo transformacional\*Vinculación organizacional*

		Vinculación organizacional			
		Bajo	Medio	Total	
Liderazgo transformacional	Bajo	Recuento	19	0	19
		% del total	8,8%	0,0%	8,8%
	Medio	Recuento	32	165	197
		% del total	14,8%	76,4%	91,2%
Total		Recuento	51	165	216
		% del total	23,6%	76,4%	100,0%

*Nota. Según personal docente de instituciones educativas de secundaria de Manantay.*

Figura 5

*Distribución cruzada: Liderazgo transformacional\*Vinculación organizacional*



*Fuente: Tabla 5.*

Descripción: La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 76.4%, percibe la variable liderazgo transformacional en el nivel medio y, a su vez, percibe la dimensión vinculación organizacional en el nivel medio.

Tabla 6

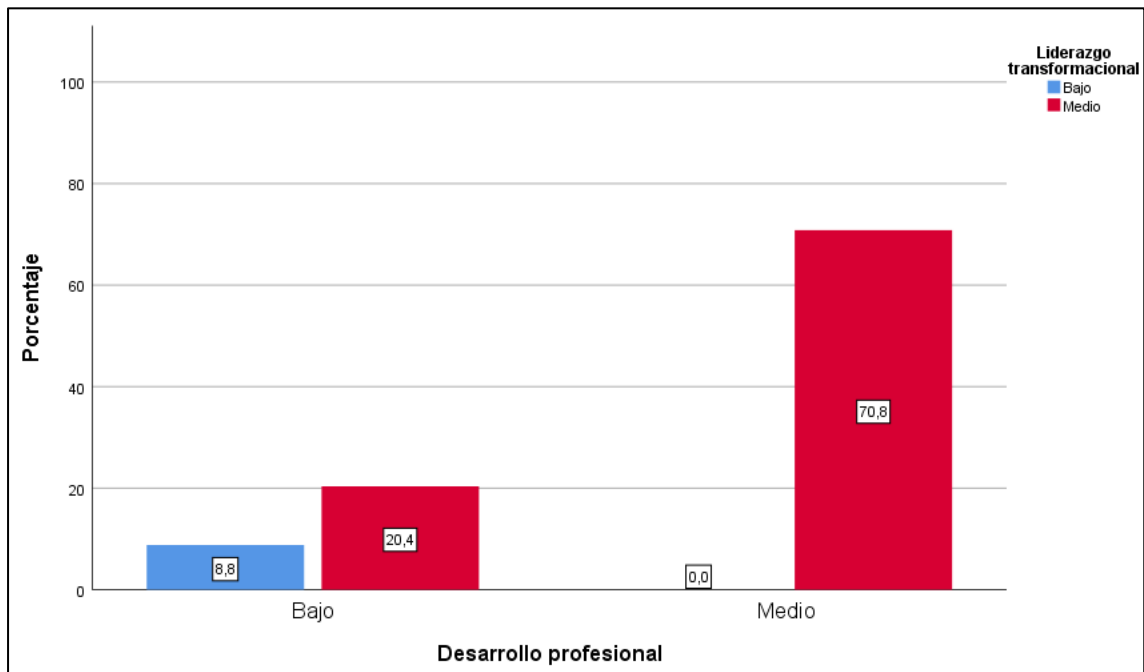
*Distribución cruzada: Liderazgo transformacional\*Desarrollo profesional*

		Desarrollo profesional			
		Bajo	Medio	Total	
Liderazgo transformacional	Bajo	Recuento	19	0	19
		% del total	8,8%	0,0%	8,8%
	Medio	Recuento	44	153	197
		% del total	20,4%	70,8%	91,2%
Total		Recuento	63	153	216
		% del total	29,2%	70,8%	100,0%

*Nota. Según personal docente de instituciones educativas de secundaria de Manantay.*

Figura 6

*Distribución cruzada: Liderazgo transformacional\*Desarrollo profesional*



*Fuente: Tabla 6.*

Descripción: La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 70.8%, percibe la variable liderazgo transformacional en el nivel medio y, a su vez, percibe la dimensión desarrollo profesional en el nivel medio.

Tabla 7

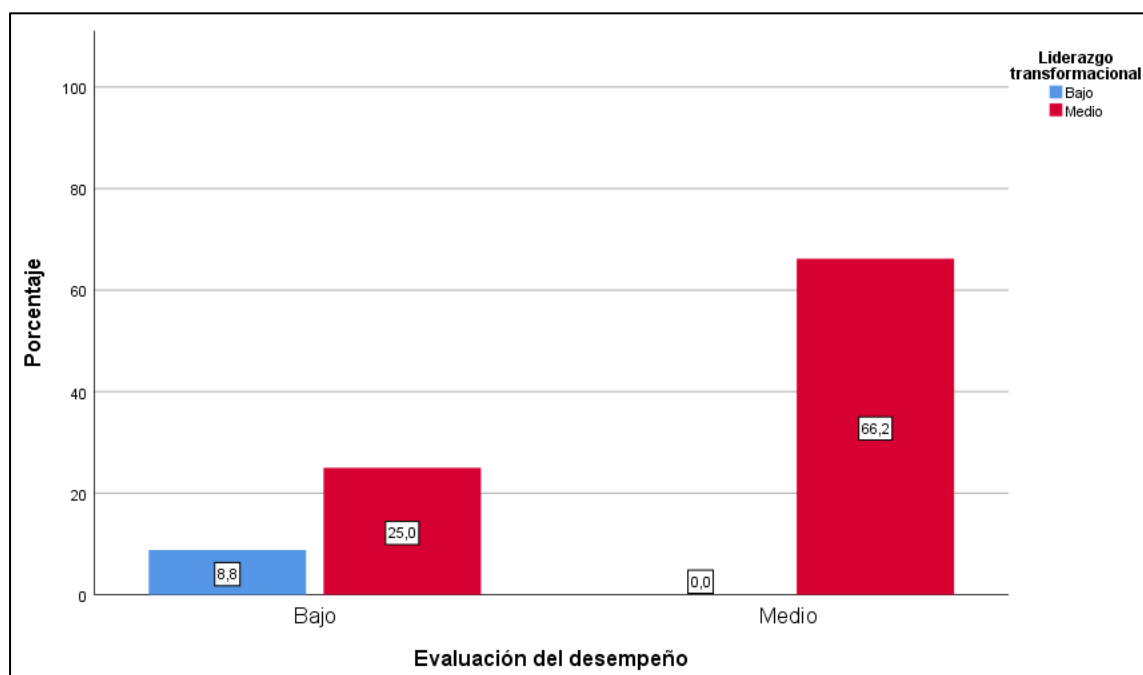
*Distribución cruzada: Liderazgo transformacional\*Evaluación del desempeño*

		Evaluación del desempeño			
		Bajo	Medio	Total	
Liderazgo transformacional	Bajo	Recuento	19	0	19
		% del total	8,8%	0,0%	8,8%
	Medio	Recuento	54	143	197
		% del total	25,0%	66,2%	91,2%
Total		Recuento	73	143	216
		% del total	33,8%	66,2%	100,0%

*Nota. Según personal docente de instituciones educativas de secundaria de Manantay.*

Figura 7

*Distribución cruzada: Liderazgo transformacional\*Evaluación del desempeño*



*Fuente: Tabla 7.*

Descripción: La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 66.2%, percibe la variable liderazgo transformacional en el nivel medio y, a su vez, percibe la dimensión evaluación del desempeño en el nivel medio.



## CONTRASTE DE HIPÓTESIS

A continuación, se realizan los procedimientos estadísticos propios de la estadística inferencial, siendo el primero de ellos la aplicación de pruebas de normalidad que determinen el tipo de distribución de datos que poseen las variables y dimensiones que intervienen en el contraste, en este caso se aplicará la prueba de Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra es mayor a 50 unidades:

Tabla 8

*Aplicación de pruebas de normalidad: Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,218	216	,000
Gestión del personal docente	,196	216	,000
Inclusión organizacional	,217	216	,000
Vinculación organizacional	,255	216	,000
Desarrollo profesional	,281	216	,000
Evaluación del desempeño	,336	216	,000

*Nota. Aplicada utilizando el software estadístico IBM Statistics SPSS 26.*

Los resultados de la aplicación de las pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov, muestran que, los datos, tanto de la variable liderazgo transformacional como de la variable gestión del personal docente y sus dimensiones inclusión organizacional, vinculación organizacional, desarrollo profesional y evaluación del desempeño, no se ajustan a la distribución normal ( $\text{Sig.} \leq 0.05$ ), por lo tanto, ya que en todos los contrastes intervienen datos que no corresponden a una distribución normal, se aplicará el estadístico de correlación Rho de Spearman.

- Contraste de hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión del personal docente en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión del personal docente en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.

Tabla 9

*Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman*

			Liderazgo transformacional	Gestión del personal docente
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Valor	1,000	,380**
		Sig. (bilat.)	.	,000
		N	216	216
	Gestión del personal docente	Valor	,380**	1,000
		Sig. (bilat.)	,000	.
		N	216	216

\*\**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Decisión: El resultado 0.380 indica una correlación positiva baja y el valor Sig.= 0.000 < 0.01 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión del personal docente en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.

- Contraste de hipótesis específica 1

$H_{01}$ : No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la inclusión organizacional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.

$H_{a1}$ : Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la inclusión organizacional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.

Tabla 10

*Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman*

			Liderazgo transformacional	Inclusión organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Valor	1,000	,390**
		Sig. (bilat.)	.	,000
		N	216	216
Inclusión organizacional		Valor	,390**	1,000
		Sig. (bilat.)	,000	.
		N	216	216

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión: El resultado 0.390 indica una correlación positiva baja y el valor Sig.= 0.000 < 0.01 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la inclusión organizacional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.

- Contraste de hipótesis específica 2

H<sub>02</sub>: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la vinculación organizacional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.

H<sub>a2</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la vinculación organizacional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.

Tabla 11

*Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman*

		Liderazgo transformacional	Vinculación organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Valor	1,000
		Sig. (bilat.)	,362**
		N	216
Vinculación organizacional	Vinculación organizacional	Valor	,362**
		Sig. (bilat.)	1,000
		N	216

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión: El resultado 0.362 indica una correlación positiva baja y el valor Sig.= 0.000 < 0.01 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la vinculación organizacional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.

- Contraste de hipótesis específica 3

H<sub>03</sub>: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.

H<sub>a3</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.

Tabla 12

*Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman*

			Liderazgo transformacional	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Valor	1,000	,419**
		Sig. (bilat.)	.	,000
		N	216	216
Desarrollo profesional	Desarrollo profesional	Valor	,419**	1,000
		Sig. (bilat.)	,000	.
		N	216	216

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión: El resultado 0.419 indica una correlación positiva moderada y el valor Sig.= 0.000 < 0.01 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.

- Contraste de hipótesis específica 4

H<sub>04</sub>: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la evaluación del desempeño en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.

H<sub>a4</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la evaluación del desempeño en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.

Tabla 13

*Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman*

			Liderazgo transformacional	Evaluación del desempeño
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Valor	1,000	,349**
		Sig. (bilat.)	.	,000
		N	216	216
	Evaluación del desempeño	Valor	,349**	1,000
		Sig. (bilat.)	,000	.
		N	216	216

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión: El resultado 0.349 indica una correlación positiva baja y el valor Sig.= 0.000 < 0.01 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la evaluación del desempeño en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.

## CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Ya aplicados los procesos de ejecución de la investigación, los resultados tienen que ser aclarados mediante la interacción metodológica, epistémica y teórica de la investigación, es por ello que, en la primera tabla correspondiente a el liderazgo transformacional, se pudo conocer que solo algunos de los docentes tienen las características y cualidades para desarrollarlo, siendo así medianamente desarrollado en la sede de estudio, este resultado está en coherencia con Lema (2017), para quien en las instituciones educativas predomina el estilo de liderazgo transformacional, puesto que los líderes motivan a sus socios a realizar cada tarea con entusiasmo y compromiso por la asociación, posee conocimiento y experiencia de hacia dónde va la asociación, resuelven problemas de una forma consensuada y participativa, de forma individual o en asambleas, está presente en situaciones adversas y de bienestar, en algunos de los casos estudiados, pese a no tener un cargo formal o de representación, además Carranza (2020), encuentra que los directivos lo relacionan con los compromisos de los docentes encontrándose una correlación significativa; esta relación mencionada se fundamenta en Reynaldo (2018), ya que se concretizo la búsqueda de indicadores potenciales a solicitar y por ende buscar satisfacer las necesidades a través de una relación de estimulación para convertir a sus seguidores en líderes morales tomando responsabilidad de sus compromisos, así como las especificaciones presentadas por Acsendo (2017), en la que refiere su evaluación en cómo los líderes son idealizados por los colaboradores y los efectos que esto tiene en el cumplimiento de las metas y objetivos de cada uno de los empleados, en la entrega de significados y desafíos, en la acción de los líderes transformacionales de estimular a sus seguidores para ser innovadores y creativos, y en la acción del líder

de tratar a cada subordinado diferencialmente, de acuerdo con sus necesidades y capacidades.

Mientras que, para la gestión del personal, expresado en la segunda tabla, los docentes se rigen en algunas medidas de organización que tienen como principios las instituciones educativas, es por ello que su desarrollo solo es aceptable; en relación con lo mencionado Crisóstomo (2019), ya que mientras no se tome en cuenta al trabajador como talento humano fortaleciendo sus conocimientos técnicos y administrativos afectará el desempeño laboral de éstos y repercutirá en el cumplimiento de los objetivos y las metas de la institución, Rojas y Vilchez (2018), se suman a ello ya que la interacción es positiva en la gestión del talento humano y el desempeño laboral, la calidad del trabajo y el trabajo en equipo, ello cimentado en Montoya, Boyero y Guzmán (2016) como la herramienta estratégica, que consiste en impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas.

En la tercera tabla, se puede conocer la interacción entre las variables estudio de estudio, es decir entre el liderazgo transformacional y la gestión del personal docente, mostrando repercusión una en otra, ya que ambas aún no han podido concretar sus indicadores en los docentes del nivel secundaria, por lo que solo se desarrolla para cumplir en medida no esperada aquellas finalidades institucionales, es así que por el lado del liderazgo transformacional González (2017), encuentra similitud, ya que dentro de la organización existe un deficiente liderazgo, el mismo que afecta la comunicación interpersonal entre las autoridades y sus subordinados, imposibilitando el cumplimiento de metas y objetivos, generando un clima



organizacional defectuoso, y Cruz y Rodea (2014), lo desarrollan mediante nuevos valores en el grupo y es el estilo de liderazgo eficaz cuando se espera que los seguidores sean innovadores, creativos y arriesgados; en tanto para la gestión del personal Gattia (2017), identifica las causas principales de riesgo que afectan los procesos de gestión, con el fin de proponer un plan estratégico de gestión que aporte con objetivos permitiendo obtener resultados positivos en el aumento del rendimiento administrativo de forma eficiente, así como para Ruiz (2017), es factible de aplicarse en otras organizaciones o instituciones ejecutando diferentes talleres de forma pertinente, por ser coherente; mejorar el modelo en cuanto a la fundamentación teórica y epistemológica que guarde coherencia con un enfoque sistemático, originando una nueva idea, sustentado en Vallejo (2015), quien la entiende como un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos.

Mientras que, en la interacción del liderazgo transformacional como variable, con estos específicos de la gestión del personal en procesos pedagógicos, como la inclusión organizacional, la vinculación de organización, el desarrollo profesional y la evaluación de desempeño, mostradas entre la cuarta y séptima tabla respectivamente, esta relación es resuelta con buenos manejos por parte del docente, con tendencia a mejorar de manera positiva y sumando mejorías en una organización docente; este resultado está en relación con Enriquez (2017), ya que el mayor porcentaje directores, presentan un nivel alto de liderazgo transformacional no hallándose diferencias significativas en relación a las variables sociodemográficas consideradas en la investigación, ello en relación con Condori (2018), por la mejora de los diferentes procesos que lleva a cabo una institución contribuyendo en el mejoramiento del desempeño laboral de las personas en sus determinadas funciones

y obligaciones que cumplen en su trabajo; este resultado se cimienta en Caicedo y Acosta (citados por Vallejo y Portalanza, 2017), ya que describe el proceso mediante el cual se seleccionan las personas más idóneas para laborar en una organización, describe el proceso a través del cual las personas seleccionadas son sometidas a una serie de actividades que tienen por fin facilitar la inserción al nuevo puesto de trabajo, se busca realizar actividades que fortalezcan capacidades que permitan mejorar el desempeño profesional y que se genere una noción de sistema donde todos aportan al logro de objetivos organizacionales, y contempla las actividades mediante el cual se realizan evaluaciones periódicas al desempeño del trabajador durante el desarrollo de la función asignada con el propósito de evidenciar oportunidad de mejora.

## CONCLUSIONES

- Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión del personal docente en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021, ya que, el resultado 0.380 indica una correlación positiva baja y el valor Sig.= 0.000 < 0.01 indica que el resultado fue significativo.
- Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la inclusión organizacional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021, ya que, el resultado 0.390 indica una correlación positiva baja y el valor Sig.= 0.000 < 0.01 indica que el resultado fue significativo.
- Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la vinculación organizacional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021, ya que, el resultado 0.362 indica una correlación positiva baja y el valor Sig.= 0.000 < 0.01 indica que el resultado fue significativo.
- Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021, ya que, el resultado 0.419 indica una correlación positiva moderada y el valor Sig.= 0.000 < 0.01 indica que el resultado fue significativo.
- Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la evaluación del desempeño en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021, ya que, el resultado 0.349 indica una correlación positiva baja y el valor Sig.= 0.000 < 0.01 indica que el resultado fue significativo.

## SUGERENCIAS

Conociendo las conclusiones del presente trabajo de investigación, podemos plantear como sugerencias:

- A las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Manantay-Pucallpa, 2021; reevaluar la ejecución de responsabilidades bajo una nueva organización profesional, en la que cada docente tenga mejor manejo de estrategias en su labor profesional, ya que se pudo conocer que la gestión y liderazgo ejecutada aún no se expresa en su totalidad.
- A los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario, mejorar sus métodos educativos, orientarlos a favor no solo del estudiante, sino de la institución y colegas, ya que de esta manera se pueden concretar todos los principios de la institución, teniendo mejor manejo en todos los aspectos organizativos.
- A los estudiantes y colegas, pertenecientes a cada institución educativa, identificar aquellos factores problemáticos en la ejecución de la gestión y liderazgo en los docentes y directivos, de esta manera el trabajo conjunto permitirán resultados con mejoras de lo encontrado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acsendo (2017). *Las 4 dimensiones del liderazgo transformacional*. Disponible en:  
<https://blog.acsendo.com/las-4-dimensiones-del-liderazgo-transformacional/>
- Aravena F., y Hallinger, P. (2018). Systematic review of research on educational leadership and management in Latin America, 1991-2017. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(2), 207-225.  
<https://doi.org/10.1177/1741143217745882>
- Avala, M. y Gómez, K. (2016). *Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección*. Tesis de maestría. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador.  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5123/1/T-UCSG-POS-MAE-119.pdf>
- Campos, J. (2018). *El liderazgo transformacional y la gestión de calidad de los funcionarios de la Municipalidad provincial de Abancay – 2017*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31381/campos\\_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31381/campos_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carranza, M. (2020). *Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador, 2016*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14645/Carranza\\_vm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14645/Carranza_vm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Castro, M., Mamani, L. y Schiaffino, T. (2016). *Propuesta de un plan de desarrollo de líderes a partir del diagnóstico organizacional de los estilos de liderazgo de la empresa Casaideal S.A.C en el año 2016*. Trabajo de titulación. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú.  
[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621728/castro\\_ml.pdf?sequence=12&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621728/castro_ml.pdf?sequence=12&isAllowed=y)

Condori, P. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transporte y comunicaciones Puno-2017*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional del Altiplano, Perú.  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori\\_Mamani\\_Miriam\\_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Crisóstomo, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de Farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018*. Tesis de maestría. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú.  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR%C3%8DA%20RITA%20CRIS%C3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cruz, A. y Rodea, M. (2014). *Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados*. Tesis de licenciatura. Universidad Autónoma del Estado de México, México.

<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30808/Trabajo%20de%20Tesis.pdf>

Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.

Del Castillo, L. (2017). *Identificación del estilo de liderazgo de los directivos de una trasnacional de seguros*. Tesis de licenciatura. Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2758/1/2017\\_Del\\_Castillo\\_Identificación-del-estilo-de-liderazgo.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2758/1/2017_Del_Castillo_Identificación-del-estilo-de-liderazgo.pdf)

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (s.f.). Lineamientos básicos de una investigación estadística. DANE, Colombia. Disponible en: [https://www.dane.gov.co/files/planificacion/fortalecimiento/cuadernillo/Lineamientos\\_Investigacion\\_estadistica.pdf](https://www.dane.gov.co/files/planificacion/fortalecimiento/cuadernillo/Lineamientos_Investigacion_estadistica.pdf)

Enriquez, L. (2017). *Liderazgo transformacional en directores de primaria de la provincia de Concepción*. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. Disponible en: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4290/Enriquez%20Ore.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García, M. y Duque, J. (2018). Gestión humana y responsabilidad social empresarial: un enfoque estratégico para la vinculación de prácticas responsables a las organizaciones. *Libre Empresa*, vol. 17, no. 1. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4236057.pdf>

- Gatia, R. (2017). *Diseño de un modelo de gestión de recursos humanos en la empresa Anglo Ecuatoriana de Guayaquil*. Tesis de licenciatura. Universidad de Guayaquil, Ecuador.  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20746/1/Tesis%20final%20ROCIO%20GATIA%20CH..pdf>
- González, J. (2017). *El Liderazgo y el Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón de Ambato, Provincia de Tungurahua*. Tesis de licenciatura. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25422/1/Jorge%20Vladimir%20Gonz%C3%A1lez%20Reyes%201803651015.pdf>
- Guaigua, J. (2016). *Modelo de Gestión de talento humano para elevar el desempeño laboral de la empresa INGEMED ubicada en Guajala Quito en el periodo 2015-2016*. Tesis de licenciatura. Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador.  
<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3123/1/T-UTC-3987.pdf>
- Lema, M. (2017). *El liderazgo transformacional como variable de influencia en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria: estudio de caso: red de productores agroecológica del Austro - provincia del Azuay – Ecuador, 2015 – 2016*. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador.  
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14654/Tesis%20MGL%20Liderazgo%20Econom%C3%ADa%20popular%20y%20solidaria.Digital.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Luperdi, R. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica del distrito de Villa El Salvador*. Tesis de maestría. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Perú. [http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3552/Liderazgo\\_LuperdiCastillo\\_Reynaldo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3552/Liderazgo_LuperdiCastillo_Reynaldo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Martínez, L., Paredes, K. y Peralta, M. (2018). *Estrategias de retención de personal para la organización explora Valle Sagrado*. Tesis de maestría. Universidad del Pacífico, Perú. [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2475/Luciana\\_Tesis\\_maestría\\_2019.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2475/Luciana_Tesis_maestría_2019.pdf?sequence=1)
- Monteza, M. (2017). *Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo-2016*. Tesis de maestría. Universidad de Piura, Perú. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3024/MAE\\_EDUC\\_348.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3024/MAE_EDUC_348.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Montoya, C., Boyero, M. y Guzmán, V. (2016). La gestión humana: un socio estratégico organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, vol. 20, núm. 1, pp. 164-188, Universidad Nacional de Misiones-Misiones, Argentina. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357943291005.pdf>
- Navarro, E., Jiménez, E., Rappoport, S. y Thoilliez, B. (2017). Fundamentos de la investigación y la innovación educativa. España: UNIR. [https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion\\_innovacion.pdf](https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf)

Oliva, J. (2004). El pensamiento analógico desde la investigación educativa y desde la perspectiva del profesor de ciencias. *Revista Electrónica de Enseñanza de las Ciencias*, vol. 3, no. 3, pp. 363-384. Disponible en: [http://reec.uvigo.es/volumenes/volumen3/REEC\\_3\\_3\\_7.pdf](http://reec.uvigo.es/volumenes/volumen3/REEC_3_3_7.pdf)

Organization for Economic Cooperation and Development. (2019). *TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. París, Francia: OECD Publishing.

Pico, L. (2016). *La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual*. *Innova Research Journal* Vol 1, No. 11, 97-104. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6183824.pdf>

Ramírez, V. (1996). Tipos de investigación y manejo de hipótesis. *Reflexiones científicas*, vol. 3, no. 1. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5139927.pdf>

Rojas, R. y Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón De Jesús – Lima, enero 2018*. Tesis de maestría. Universidad Norbert Wiener, Perú. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rojas, R. y Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús- Lima, enero 20*. Tesis de maestría. Universidad Norbert Wiener, Perú. Disponible en:

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rojero, R. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, vol. 35, no. 151. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v35n151/0123-5923-eg-35-151-178.pdf>

Rovira, I. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente*. Tesis de maestría. Universidad de Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50586/1/ROVIRA%20JURADO%20IDELIZ.pdf>

Ruiz, R. (2017). *Modelo de gestión basado en el liderazgo transformacional para mejorar el estilo de liderazgo de las instituciones educativas unidocentes nivel inicial UGE-Huarmaca-2015*. Universidad César Vallejo, Chiclayo. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/2505/ruiz\\_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/2505/ruiz_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Universidad Continental (2016). *Teoría general de la Administración*. Perú: Universidad Continental. [http://34.201.234.137/bitstream/continental/2757/1/DO\\_FCE\\_MI\\_SI\\_UC0880\\_20162.pdf](http://34.201.234.137/bitstream/continental/2757/1/DO_FCE_MI_SI_UC0880_20162.pdf)

- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Ecuador: ESPOCH.  
<http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vallejo, V. y Portalanza, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. *PODIUM Edición Especial*, pp. 145-168. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/76/74>
- Vega, C. y Zavala, G. (2014). *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*. Tesis de titulación. Universidad de Chile, Chile.  
[http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2004/vega\\_c/sources/vega\\_c.pdf](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2004/vega_c/sources/vega_c.pdf)
- Weinstein, J., Muñoz, G., y Flessa, J. (2019). Liderazgo directivo para la calidad de la educación: aprendizajes desde un campo de investigación emergente. *Calidad en la educación*, no. 51. Disponible en:  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-45652019000200010&lang=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-45652019000200010&lang=es)
- Zalles, J. (2010). *Liderazgo: Un concepto en evolución*. Universidad San Francisco de Quito, Ecuador. Disponible en:  
[https://www.kas.de/documents/252038/253252/7\\_dokument\\_dok\\_pdf\\_22069\\_4.pdf/43b630d4-0fd7-baa6-190f-a5041455049b?version=1.0&t=1539660053342](https://www.kas.de/documents/252038/253252/7_dokument_dok_pdf_22069_4.pdf/43b630d4-0fd7-baa6-190f-a5041455049b?version=1.0&t=1539660053342)

# **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del personal docente en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay - Pucallpa, 2021?	<b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del personal docente en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.	<b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión del personal docente en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.	<b>VI: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b> <b>Dimensiones</b> – Influencia idealizada – Motivación inspiracional – Estimulación intelectual – Consideración individualizada <b>VD: GESTIÓN DEL PERSONAL DOCENTE</b> <b>Dimensiones</b> – Inclusión organizacional – Vinculación organizacional – Desarrollo profesional – Desempeño	Descriptivo  Correlacional  Transversal  No experimental	<b>MÉTODOS</b> -Inferencial -Analógico -Estadístico  <b>TÉCNICAS</b> <b>1. De muestreo</b> Muestreo probabilístico  <b>2. De recolección de datos</b> - Cuestionarios de satisfacción con la gestión del personal y de liderazgo transformacional  <b>3. De procesamiento</b> -Tabulación -Frecuencias y porcentajes -Estadígrafos -Pruebas de normalidad -Prueba de correlación	<b>Población</b> 493 docentes  <b>Muestra</b> 216 docentes  <b>Tipo de muestra</b> Muestra probabilística Muestreo aleatorio simple
<b>Problemas específicos</b>  1. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la inclusión organizacional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021?  2. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la vinculación organizacional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021?	<b>Objetivos específicos</b>  1. Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la inclusión organizacional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.  2. Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la vinculación organizacional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.	<b>Hipótesis específicas</b>  1. Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la inclusión organizacional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.  2. Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la vinculación organizacional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.				

<p>3. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la evaluación del desempeño en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021?</p>	<p>3. Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.</p> <p>4. Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la evaluación del desempeño en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.</p>	<p>3. Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.</p> <p>4. Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la evaluación del desempeño en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021.</p>				
---	---	---	--	--	--	--

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos



### UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI Cuestionario para conocer su percepción sobre la gestión del personal

**Estimado informante:** El presente es un cuestionario cuyo objetivo es recolectar información acerca de su percepción sobre la gestión del personal en la institución educativa donde labora. Es anónimo; escriba una equis (X) debajo de la opción que considere pertinente. Muchas gracias.

Nº	Reactivos	Sí	En ocasiones	No
<b>Inclusión organizacional</b>				
1	El perfil del docente para desempeñar el cargo responde a las necesidades de la institución educativa.			
2	Se realiza la convocatoria pública docente por parte de UGEL en las plataformas físicas y virtuales posibles.			
3	La selección del docente considera procesos como entrevista y evaluación curricular.			
4	Considera que la verificación dentro del proceso de selección docente es adecuada y transparente.			
5	Los resultados del proceso de selección docente se comunican oportunamente en las plataformas físicas y virtuales posibles.			
<b>Vinculación organizacional</b>				
6	Se realiza la firma de contrato como procedimiento oficial de integración del docente a la institución educativa.			
7	El docente que ingresa a laborar pasa por un proceso de inducción y adaptación al cargo.			
8	Se le comunica la teleología de la institución educativa (fines, objetivos, misión, visión, entre otros).			
9	Los docentes ingresan a trabajar a cargos diseñados de manera funcional y en relación a la institución educativa.			
<b>Desarrollo profesional</b>				
10	La institución educativa organiza capacitaciones relacionadas a su trabajo o permite su asistencia a ellas cuando se dan en otro lugar.			
11	La institución educativa promueve el desarrollo de competencias de trabajo en equipo, comunicación, modernización, mediante estrategias de comunicación asertiva, motivación y coaching.			
12	Recibe los recursos e información necesarios por parte del responsable de la gestión para desarrollar bien su labor docente.			
13	Se permite la participación docente en la toma de decisiones en la institución educativa.			
14	La designación del personal a cargos directivos o de responsabilidad se realiza según la formación y las competencias del designado con la finalidad del logro ideal de los objetivos planificados por parte de la institución educativa.			
<b>Evaluación del desempeño</b>				
15	Considera que los sistemas de información para la evaluación del personal son los adecuados.			
16	El instrumento de evaluación docente es apropiado.			
17	Considera que la evaluación docente que se realiza es integral (perfeccionamiento, desempeño, metas, clima, entre otros).			
18	Siente que la evaluación docente es formativa y de mejora continua.			
19	Considera que la evaluación docente se realiza, en determinadas ocasiones, para el ascenso dentro del plan de carrera.			
20	En su institución educativa, se evalúa el desempeño en función de grupos de trabajo asociados a determinadas actividades.			

Adaptado de: Díaz, N. (2016). *Gestión del personal y clima laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2015*. Ucayali: Universidad César Vallejo.





## UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

### Cuestionario para conocer su percepción sobre el liderazgo transformacional

**Estimado informante:** El presente es un cuestionario cuyo objetivo es recolectar información acerca de su percepción sobre el liderazgo transformacional en la institución educativa donde labora. Es anónimo; escriba una equis (X) debajo de la opción que considere pertinente. Muchas gracias.

Nº	Reactivos	Sí	En ocasiones	No
<b>Influencia idealizada</b>				
1	Expreso mis valores y creencias más importantes.			
2	Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.			
3	Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace.			
4	Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses.			
5	Actúo de modo que me gano el respeto de los demás.			
6	Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.			
7	Me interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.			
8	Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención.			
<b>Motivación inspiracional</b>				
9	Trato de mostrar el futuro de modo optimista.			
10	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.			
11	Construyo una visión motivante del futuro.			
12	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos.			
13	Ayudo a los demás a centrarse en metas que son alcanzables.			
14	Expreso confianza en que se alcancen las metas.			
15	Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales.			
16	Puedo construir metas que incluyan las necesidades de quienes trabajan conmigo.			
<b>Estimulación intelectual</b>				
17	Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados.			
18	Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas.			
19	Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.			
20	Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas.			
21	Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión.			
22	Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.			
23	Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.			
24	Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.			
<b>Consideración individualizada</b>				
25	Le dedico tiempo a enseñar y orientar.			
26	Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo.			
27	Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.			
28	Expreso confianza en que se alcancen las metas.			
29	Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás.			
30	Me relaciono personalmente con cada uno de mis colaboradores.			
31	Sé lo que necesita cada uno de los miembros del grupo.			
32	Informo permanentemente a los demás sobre las fortalezas que poseen.			

Adaptado de: Vega, C. y Zavala, G. (2014). *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*. Tesis de titulación. Universidad de Chile, Chile.



**Universidad Nacional de Ucayali**  
**Escuela de posgrado**  
**Maestría en Educación**

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**  
**JUICIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. **APELLIDOS Y NOMBRES** : Elizabeth Pacheco Dávila  
 1.2. **GRADO ACADÉMICO** : Doctora  
 1.3. **INSTITUCIÓN QUE LABORA** : Universidad Nacional de Ucayali  
 1.4. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN** : **Liderazgo transformacional y gestión del personal docente en Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Manantay- Pucallpa, 2021.**  
 1.5. **AUTOR DEL INSTRUMENTO** : Libia Vela Nuñez  
 1.6. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : **Cuestionario para conocer su percepción sobre el liderazgo transformacional.**  
 1.7. **CRITERIOS DE APLICABILIDAD** :  
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular)      b) De 10 a 12: (No válido, modificar)      c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)  
 d) De 16 a 18: (Válido, precisar)      e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

**I. ASPECTOS A EVALUAR:**

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
<b>Sub total</b>					24	20
<b>Total</b>					48	

VALORACIÓN CUANTITATIVA  
 VALORACIÓN CUALITATIVA  
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....44.....  
 .....VALIDO APLICAR.....  
 .....FAVORABLE.....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 17 de julio de 2021

.....  
 Dra. Educ. Elizabeth Pacheco Dávila  
 Especialidad Educación Secundaria: Idioma Inglés



## Universidad Nacional de Ucayali

### Escuela de Posgrado Maestría en Educación

#### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### JUICIO DE EXPERTOS

##### I. DATOS GENERALES

- 1.1. **APELLIDOS Y NOMBRES** : Elizabeth Pacheco Dávila  
 1.2. **GRADO ACADÉMICO** : Doctora  
 1.3. **INSTITUCIÓN QUE LABORA** : Universidad Nacional de Ucayali  
 1.4. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN** : **Liderazgo transformacional y gestión del personal docente en Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Manantay- Pucallpa, 2021.**  
 1.5. **AUTOR DEL INSTRUMENTO** : Libia Vela Nuñez  
 1.6. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : **Cuestionario para conocer su percepción sobre la gestión del personal docente**  
 1.7. **CRITERIOS DE APLICABILIDAD** :  
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular)      b) De 10 a 12: (No válido, modificar)      c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)  
 d) De 16 a 18: (Válido, precisar)      e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

##### II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
<b>Sub total</b>					20	24
<b>Total</b>					44	

VALORACIÓN CUANTITATIVA

.....44.....

VALORACIÓN CUALITATIVA

.....VALIDO APLICAR.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....FAVORABLE.....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 17 de julio de 2021

.....  
Dra. Educ. Elizabeth Pacheco Dávila



**Universidad Nacional de Ucayali**  
**Escuela de posgrado**  
**Maestría en Educación**



**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**JUICIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. **APELLIDOS Y NOMBRES** : Marco Antonio Díaz Apac  
 1.2. **GRADO ACADÉMICO** : Doctor  
 1.3. **INSTITUCIÓN QUE LABORA** : Universidad Nacional de Ucayali  
 1.4. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN** : **Liderazgo transformacional y gestión del personal docente en Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Manantay- Pucallpa, 2021.**  
 1.5. **AUTOR DEL INSTRUMENTO** : Libia Vela Nuñez  
 1.6. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : **Cuestionario para conocer su percepción sobre el liderazgo transformacional.**  
 1.7. **CRITERIOS DE APLICABILIDAD** :  
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular)      b) De 10 a 12: (No válido, modificar)      c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)  
 d) De 16 a 18: (Válido, precisar)      e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

**III. ASPECTOS A EVALUAR:**

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
12. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				X	
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
14. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				X	
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
17. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
18. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e ítems.					X
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
<b>Sub total</b>					24	20
<b>Total</b>					44	

VALORACIÓN CUANTITATIVA

.....44.....

VALORACIÓN CUALITATIVA

.....VALIDO APLICAR.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....FAVORABLE.....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 17 de julio de 2021

.....  
 Dr. Educ. Marco Antonio Díaz Apac  
 Especialidad Educación Secundaria: Matemática



# Universidad Nacional de Ucayali



## Escuela de Posgrado Maestría en Educación

### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### JUICIO DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. **APELLIDOS Y NOMBRES** : Marco Antonio Díaz Apac  
 1.2. **GRADO ACADÉMICO** : Doctor  
 1.3. **INSTITUCIÓN QUE LABORA** : Universidad Nacional de Ucayali  
 1.4. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN** : Liderazgo transformacional y gestión del personal docente en Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Manantay- Pucallpa, 2021.  
 1.5. **AUTOR DEL INSTRUMENTO** : Libia Vela Nuñez  
 1.6. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario para conocer su percepción sobre la gestión del personal docente  
 1.7. **CRITERIOS DE APLICABILIDAD** :  
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular)      b) De 10 a 12: (No válido, modificar)      c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)  
 d) De 16 a 18: (Válido, precisar)      e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

#### IV. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
12. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				X	
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
14. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				X	
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
17. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
18. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e ítems.					X
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
<b>Sub total</b>					24	20
<b>Total</b>					44	

VALORACIÓN CUANTITATIVA  
 VALORACIÓN CUALITATIVA  
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....44.....  
 .....VALIDO. APLICABLE.....  
 .....FAVORABLE.....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 17 de julio de 2021

.....  
 Dr. Educ. Marco Antonio Díaz Apac

## Especialidad Educación Secundaria: Matemática



**Universidad Nacional de Ucayali**  
**Escuela de posgrado**  
**Maestría en Educación**

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**  
**JUICIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. **APELLIDOS Y NOMBRES** : Hugo Aysanoa Calixto  
 1.2. **GRADO ACADÉMICO** : Doctor  
 1.3. **INSTITUCIÓN QUE LABORA** : Universidad Nacional de Ucayali  
 1.4. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN** : Liderazgo transformacional y gestión del personal docente en Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Manantay- Pucallpa, 2021.  
 1.5. **AUTOR DEL INSTRUMENTO** : Libia Vela Nuñez  
 1.6. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario para conocer su percepción sobre el liderazgo transformacional.  
 1.7. **CRITERIOS DE APLICABILIDAD** :  
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular)      b) De 10 a 12: (No válido, modificar)      c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)  
 d) De 16 a 18: (Válido, precisar)      e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

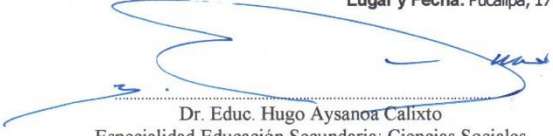
**I. ASPECTOS A EVALUAR:**

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
<b>Sub total</b>						20
<b>Total</b>						20

VALORACIÓN CUANTITATIVA  
 VALORACIÓN CUALITATIVA  
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

20  
 .....  
 VALIDO APLICABLE  
 .....  
 FAVORABLE  
 .....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 17 de julio de 2021

  
 Dr. Educ. Hugo Aysanoa Calixto  
 Especialidad Educación Secundaria: Ciencias Sociales



## Universidad Nacional de Ucayali

Escuela de Posgrado  
Maestría en Educación

### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. **APELLIDOS Y NOMBRES** : Hugo Aysanoa Calixto  
 1.2. **GRADO ACADÉMICO** : Doctor  
 1.3. **INSTITUCIÓN QUE LABORA** : Universidad Nacional de Ucayali  
 1.4. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN** : Liderazgo transformacional y gestión del personal docente en Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Manantay- Pucallpa, 2021.  
 1.5. **AUTOR DEL INSTRUMENTO** : Libia Vela Nuñez  
 1.6. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario para conocer su percepción sobre la gestión del personal docente  
 1.7. **CRITERIOS DE APLICABILIDAD** :
- a) De 01 a 09: (No válido, reformular)      b) De 10 a 12: (No válido, modificar)      c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)  
 d) De 16 a 18: (Válido, precisar)      e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

#### II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy Buena (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
<b>Sub total</b>						20
<b>Total</b>						20

VALORACIÓN CUANTITATIVA  
VALORACIÓN CUALITATIVA  
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

20  
.....  
VALIDO...APLICABLE.....  
.....  
FAVORABLE.....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 17 de julio de 2021

.....  
Dr. Educ. Hugo Aysanoa Calixto  
Especialidad Educación Secundaria: Ciencias Sociales



**INSTITUCION EDUCATIVA N° 64911 OSWALDO LIMA RUIZ**  
**Jr los Tulipanes Mz.14 Lt.1 A.H 7 de Junio - Distrito de Manantay**  
**PUCALLPA - PERU**



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

## CONSTANCIA

La Dirección de la I.E. N° 64911 “Oswaldo Lima Ruiz”, Con Código: 0922849, en coordinación con la UGEL de Coronel Portillo, perteneciente al A.H 7 de junio, de la ciudad de Pucallpa:

### **Hace Constar:**

Que, la docente: **VELA NUÑEZ, LIBIA**, identificada con DNI N° 40054065, estudiante de Maestría en Gestión Educativa, en la Universidad Nacional de Ucayali, ha ejecutado el Proyecto de Tesis denominado **“Liderazgo transformacional y Gestión del Personal docente e Instituciones Educativas de Educación secundaria del Distrito de Manantay 2021”**, cumpliendo eficientemente su proceso aplicación de cuestionarios a los docentes de esta Institución Educativa.

Se expide la presente constancia a petición de la interesada, para los fines que estime pertinente.

Manantay, 31 de agosto del 2021.



*[Handwritten Signature]*  
 Lic. Edwin J. Cicho Flores  
 C.M.N. 3021523833  
 SUPERVISOR (C)





MINISTERIO DE EDUCACION  
 Dirección Regional de Educación de Ucayali  
 Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo  
 Institución Educativa "San Fernando"

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

## CONSTANCIA

La Dirección de la Institución Educativa "San Fernando" con código modular N° **0238683** del Distrito de Manantay; suscribe.

Que, la señora: **LIBIA VELA NÚÑEZ**, identificada con DNI N° 40054065 estudiante de Maestría en Gestión Educativa, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali.

Ha aplicado satisfactoriamente los cuestionarios, para dar viabilidad al trabajo de Investigación de Tesis denominado "**Liderazgo Transformacional y Gestión del Personal Docente, en Instituciones educativas del Nivel secundaria del Distrito de Manantay 2021**"; demostrando responsabilidad, profesionalismo y dedicación de manera coordinada con el personal docente y la parte administrativa de esta Institución Educativa.

Agradeciéndole por la preferencia de considerar al personal de nuestra Institución educativa para tal fin. Asimismo tenemos las puertas abiertas para este tipo de estudio, que no dudamos contribuyan a mejorar los aprendizajes.

Se expide el presente Constancia a solicitud del (la) interesado(a), para los fines conveniente

San Fernando, 08 de setiembre del 2021





INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°64026 "MANANTAY"

Código de Local: 493931 C.M.N° 0271353 - Primaria C.M.N° 0923516 - Secundaria

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"



**Gloria Ruiz Perez, identificada con DNI N°00079391, Directora  
de la Institución Educativa N° 64026 – Manantay**

## C O N S T A N C I A

Que, la señora: **Libia Vela Nuñez**, Identificada con DNI. N° 40054065, estudiante de Maestría en Gestión Educativa, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali.

Ha aplicado satisfactoriamente los cuestionarios, para dar viabilidad al trabajo de investigación de Tesis denominado: "**Liderazgo Transformacional y Gestión del Personal Docente, en instituciones educativas del nivel secundario del Distrito de Manantay 2021**"; demostrando responsabilidad, profesionalismo y dedicación de manera coordinada con el personal docente y la parte administrativa de esta Institución Educativa.

Agradeciéndole por la preferencia de considerar al personal de nuestra institución educativa para tal fin. Indicamos así mismo que tenemos las puertas abiertas para este tipo de estudio, que no dudamos contribuyen a mejorar los aprendizajes.

Esta Dirección, expide el presente documento de acuerdo a Ley, para los fines que la interesada crea conveniente.

Manantay, 31 de agosto del 2021



Gloria Ruiz Pérez  
C.M. N° 1000079391  
DIRECTORA

## Anexo 3. Base de datos

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	S	ESC	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	S	ESC	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	S	ESC	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	S	ESC	TT	ESC	P1	P2	P3	P4	P5	S	ESC	P6	P7	P8	P9	S	ESC	P10	P11	P12	P13	P14	S	ESC	P15	P16	P17	P18	P19	P20	S	ESC	TT	ESC
1	2	1	2	1	1	2	2	2	13	1	2	2	1	2	1	2	2	13	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	1	2	2	2	1	14	2	54	2	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	7	2	1	2	2	2	1	8	1	1	2	2	2	1	1	9	1	32	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	13	1	1	2	2	2	1	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	1	15	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	58	2	2	2	1	7	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	2	11	2	37	2												
3	2	2	2	1	2	1	2	2	14	2	2	1	1	2	2	2	2	14	2	2	2	1	2	1	2	2	14	2	2	2	1	1	1	1	2	11	1	53	1	2	1	1	1	2	7	1	1	1	1	2	5	1	2	1	1	1	2	7	1	2	2	1	2	2	10	1	29	1				
4	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	1	2	1	2	2	1	13	1	2	2	2	1	2	2	2	15	2	1	2	2	1	2	2	2	14	2	58	2	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	2	11	2	38	2							
5	2	1	2	2	1	2	1	2	13	1	2	2	1	2	1	2	2	13	1	1	2	2	1	2	2	2	14	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	55	2	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	1	2	2	2	1	8	1	1	2	2	2	1	10	1	35	2					
6	2	2	1	2	2	2	2	1	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	1	2	2	2	14	2	2	2	2	2	1	2	2	15	2	59	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	8	2	2	1	1	2	2	8	1	2	2	2	1	1	10	1	36	2						
7	1	2	2	2	2	2	2	2	15	2	1	2	2	2	2	1	2	2	14	2	2	1	2	1	2	2	13	1	2	2	1	2	2	2	1	14	2	56	2	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	7	2	2	2	2	1	2	9	2	2	1	2	2	11	2	36	2					
8	2	2	2	1	2	1	2	2	14	2	2	1	2	2	2	2	1	14	2	2	2	2	1	2	2	15	2	1	2	2	2	2	2	1	14	2	57	2	2	2	1	2	2	9	2	2	1	1	2	6	1	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	2	11	2	36	2						
9	2	1	2	2	1	2	2	2	14	2	2	2	1	2	2	2	2	1	14	2	2	2	2	2	1	15	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	8	1	2	2	2	1	7	2	1	2	2	2	2	9	2	2	2	1	2	2	11	2	35	2										
10	2	2	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	1	2	2	1	2	2	13	1	2	1	2	2	2	2	2	15	2	58	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	8	2	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	1	11	2	38	2							
11	1	2	1	2	2	1	2	2	13	1	2	1	2	1	2	2	2	14	2	2	1	2	1	1	1	2	12	1	2	2	1	1	1	1	2	11	1	50	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	2	7	1	2	2	1	1	2	9	1	27	1					
12	2	2	1	2	2	1	2	1	14	2	2	1	2	2	2	2	1	14	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	1	1	2	2	14	2	59	2	2	1	2	2	2	9	2	2	1	1	2	7	2	2	2	1	2	2	9	2	2	2	1	2	2	11	2	36	2					
13	2	2	2	1	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	1	2	1	14	2	58	2	1	2	2	2	2	8	1	2	2	1	1	5	1	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	1	10	1	33	1						
14	2	1	2	2	2	2	2	2	15	2	1	2	1	2	2	1	2	1	12	1	2	2	1	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	1	14	2	57	2	2	1	2	1	1	7	1	2	2	2	1	7	2	1	2	2	2	9	2	2	1	2	2	10	1	33	1							
15	1	2	2	2	1	2	2	2	14	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	2	2	2	1	1	2	14	2	2	1	2	2	2	2	1	15	2	58	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	1	2	11	2	38	2								
16	2	2	2	1	2	2	1	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	1	15	2	1	2	2	2	1	2	1	13	1	58	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	7	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	12	2	38	2								
17	2	2	2	2	2	2	2	2	15	2	2	1	2	1	2	2	1	13	1	1	2	2	2	2	2	15	2	2	1	2	1	1	1	2	12	1	55	2	1	2	1	2	2	8	1	2	2	1	2	7	2	2	2	1	2	2	9	2	1	2	2	11	2	34	2							
18	2	2	1	2	1	2	2	2	14	2	1	2	2	2	1	2	2	14	2	2	2	1	2	2	2	15	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	58	2	2	1	2	2	1	8	1	2	2	2	8	2	2	2	1	2	2	9	2	2	1	2	2	2	10	2	36	2						
19	1	2	2	2	1	2	2	1	14	2	2	1	2	2	2	2	1	14	2	2	1	2	2	2	1	13	1	2	2	2	2	2	2	1	15	2	56	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	2	11	2	38	2							
20	2	2	2	2	2	1	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	1	2	1	2	12	1	1	2	2	2	2	2	14	2	57	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	11	2	38	2										
21	2	1	2	2	1	2	2	2	14	2	2	2	1	2	2	2	1	14	2	2	2	2	2	2	1	16	2	2	1	2	2	2	1	2	14	2	58	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	12	2	40	2									
22	2	2	1	2	2	2	1	14	2	1	2	2	2	1	2	2	1	14	2	1	2	2	2	2	2	15	2	2	1	1	1	1	2	2	11	1	54	2	2	1	1	2	7	1	1	1	1	2	5	1	1	1	2	7	1	2	1	1	2	2	9	1	28	1								
23	2	2	1	2	2	2	2	2	15	2	2	2	1	2	2	2	2	15	2	2	1	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	60	2	1	2	2	1	8	1	2	2	2	2	8	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	1	10	1	35	2							
24	1	2	2	2	2	2	1	2	14	2	2	1	2	2	1	2	2	13	1	2	2	1	2	1	2	13	1	2	2	2	2	2	2	2	16	2	57	2	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	1	2	2	9	2	2	1	2	2	2	10	2	37	2							
25	2	1	2	2	1	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	1	15	2	2	2	2	2	2	1	15	2	2	2	2	2	1	1	2	14	2	58	2	2	2	1	2	2	9	2	2	1	2	2	7	2	2	2	1	1	2	9	2	2	2	1	1	2	11	2	34	2					
26	2	2	1	2	2	2	2	2	15	2	2	2	1	2	2	2	2	15	2	1	2	2	2	2	1	14	2	1	2	2	1	2	2	13	1	57	2	2	2	2	2	9	2	2	2	2	1	7	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	11	2	37	2										
27	2	2	2	2	1	2	1	2	14	2	1	2	2	1	2	1	2	2	13	1	2	2	2	2	2	15	2	2	1	2	2	2	2	2	15	2	58	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	11	2	38	2									
28	2	2	1	2	2	1	2	1	14	2	2	2	2	2	2	2	2	15	2	1	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	1	12	1	59	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	7	2	2	1	2	2	9	2	2	1	2	2	11	2	37	2								
29	2	1	2	2	2	2	2	2	15	2	1	2	2	2	2	2	1	14	2	2	1	2	2	2	2	14	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	58	2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	7	2	2	2	1																			

51	2	2	2	1	2	2	1	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	1	2	15	2	1	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	7	2	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	12	2	38	2								
52	2	2	2	2	2	2	1	15	2	2	2	1	2	1	2	2	1	13	1	1	2	2	2	2	2	2	15	2	2	1	2	1	1	1	2	12	1	55	2	1	2	2	2	8	1	2	2	1	2	7	2	2	2	2	1	2	9	2	1	2	2	2	10	1	34	2
53	2	2	1	2	1	2	2	14	2	1	2	2	2	1	2	2	14	2	2	2	1	2	2	2	2	15	2	2	2	2	1	2	2	15	2	58	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	2	2	9	2	2	1	2	2	2	11	2	36	2							
54	1	2	2	2	2	1	2	14	2	2	1	2	2	2	1	2	14	2	2	1	2	2	2	1	2	13	1	2	2	2	2	2	15	2	56	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	1	2	2	11	2	38	2						
55	2	2	2	2	2	1	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	1	2	1	1	2	1	12	1	1	2	1	2	2	14	2	57	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	1	11	2	38	2				
56	2	1	2	2	1	2	2	14	2	2	1	2	2	2	2	1	14	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	1	2	2	2	14	2	58	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	12	2	40	2							
57	2	2	1	2	2	2	1	14	2	1	2	2	2	1	2	2	14	2	1	2	2	2	2	2	15	2	2	1	1	1	1	2	11	1	54	2	2	1	1	7	1	1	1	1	2	5	1	1	1	2	7	1	2	1	1	2	9	1	28	1						
58	2	2	2	1	2	2	2	15	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	2	1	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	16	2	60	2	1	2	2	1	8	1	2	2	2	8	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	1	2	10	1	35	2					
59	1	2	2	2	2	1	2	14	2	2	1	2	2	1	2	1	13	1	2	2	1	2	2	1	2	14	2	2	2	2	2	16	2	57	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	1	2	2	2	9	2	2	1	2	2	11	2	37	2					
60	2	1	2	2	1	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	1	15	2	2	2	2	2	2	1	15	2	2	2	2	1	15	2	58	2	2	2	1	2	9	2	2	1	2	7	2	2	1	1	2	8	1	2	2	1	1	2	10	1	34	2						
61	2	2	1	2	2	2	2	15	2	2	2	1	2	2	2	2	15	2	1	2	2	2	2	2	14	2	1	2	2	1	2	1	13	1	57	2	2	2	1	9	2	2	2	1	2	7	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	11	2	37	2						
62	2	2	2	2	1	2	1	14	2	1	2	2	1	2	1	2	13	1	2	2	2	2	2	2	16	2	2	1	2	2	2	15	2	58	2	1	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	11	2	38	2								
63	2	2	2	1	2	2	1	14	2	2	2	2	1	2	2	15	2	1	2	2	2	2	2	15	2	2	1	2	2	2	15	2	59	2	2	2	2	10	2	1	2	2	7	2	2	1	2	2	9	2	2	1	2	2	11	2	37	2								
64	2	1	2	2	2	2	2	15	2	1	2	2	2	2	2	1	14	2	2	1	2	2	2	1	14	2	2	2	2	1	2	2	15	2	58	2	2	2	10	2	2	1	2	2	7	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	2	11	2	37	2					
65	2	2	2	1	2	2	2	15	2	2	1	2	2	2	2	2	15	2	2	1	2	2	2	1	14	2	2	2	2	2	1	1	1	14	2	56	2	1	2	2	9	2	2	2	1	6	1	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	11	2	33	1				
66	1	2	1	2	2	1	2	13	1	2	1	2	2	2	2	2	15	2	2	2	1	2	2	1	15	2	1	2	2	1	2	2	13	1	58	2	2	1	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	11	2	38	2							
67	2	2	2	2	1	2	2	15	2	2	2	2	2	1	2	1	15	2	2	2	1	2	1	2	13	1	2	1	2	2	2	15	2	58	2	2	1	2	8	1	2	2	2	8	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	11	2	37	2								
68	2	2	1	2	1	1	1	11	1	2	2	1	2	1	2	1	13	1	2	1	2	1	1	1	12	1	2	1	2	1	2	1	12	1	48	1	2	1	1	7	1	2	1	1	2	6	1	2	1	1	2	7	1	1	2	1	1	2	8	1	28	1				
69	2	2	1	2	2	1	2	14	2	1	2	2	1	2	1	2	13	1	2	2	2	2	2	16	2	1	2	1	2	2	13	1	56	2	2	2	2	10	2	2	2	1	7	2	1	2	2	1	2	8	1	2	2	2	12	2	37	2								
70	2	1	2	2	2	2	2	15	2	2	1	2	2	2	2	1	14	2	1	2	1	2	2	2	14	2	2	2	1	2	1	1	12	1	55	2	2	1	1	8	1	1	2	2	6	1	2	1	2	2	9	2	2	2	2	1	11	2	34	2						
71	2	1	2	1	1	2	2	13	1	2	2	1	2	2	2	1	13	1	1	2	1	2	2	2	14	2	2	2	1	2	2	1	14	2	54	2	1	2	2	1	8	1	2	1	2	7	2	1	2	2	1	8	1	1	2	2	1	9	1	32	1					
72	1	2	1	2	2	2	1	13	1	1	2	2	2	1	2	2	14	2	2	2	2	2	2	1	15	2	2	2	2	2	2	16	2	58	2	2	2	1	9	2	2	2	1	7	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	2	11	2	37	2						
73	2	2	2	1	2	2	2	14	2	2	1	1	2	2	2	2	14	2	2	2	1	2	1	2	14	2	2	1	2	1	1	1	11	1	53	1	2	1	1	7	1	1	1	2	5	1	2	1	1	2	7	1	2	2	1	2	10	1	29	1						
74	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	1	2	1	2	2	1	13	1	2	2	2	1	2	2	15	2	1	2	2	2	14	2	58	2	2	1	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	1	2	2	11	2	38	2						
75	2	1	2	2	1	2	1	13	1	2	2	1	2	1	2	2	13	1	1	2	2	1	2	2	14	2	2	2	1	2	2	15	2	55	2	1	2	9	2	2	2	2	8	2	1	2	2	1	8	1	1	2	2	2	1	10	1	35	2							
76	2	2	1	2	2	2	1	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	1	2	2	1	14	2	2	2	2	1	2	2	15	2	59	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	1	2	2	9	2	1	2	2	1	10	1	36	2						
77	1	2	2	2	2	2	2	15	2	1	2	2	2	1	2	2	14	2	2	1	2	1	2	2	13	1	2	2	1	2	2	1	14	2	56	2	2	1	2	9	2	1	2	2	7	2	2	2	1	2	9	2	2	1	2	2	11	2	36	2						
78	2	2	1	2	1	2	2	14	2	2	1	2	2	2	1	2	14	2	2	2	1	2	2	1	14	2	2	2	2	2	1	2	14	2	57	2	2	1	2	9	2	2	1	1	2	6	1	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	11	2	36	2					
79	2	1	2	2	1	2	2	14	2	2	2	1	2	2	2	1	14	2	2	2	2	2	2	1	15	2	2	2	2	2	2	16	2	59	2	2	2	1	8	1	2	2	1	7	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	1	2	2	11	2	35	2					
80	2	2	2	2	2	2	1	15	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	2	2	1	2	2	1	13	1	2	1	2	2	2	15	2	58	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	1	2	2	11	2	38	2					
81	1	2	1	2	2	1	2	13	1	2	1	2	1	2	2	2	14	2	2	1	2	1	1	1	12	1	2	2	1	1	1	2	11	1	50	1	1	1	2	7	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	2	7	1	2	2	1	1	2	9	1	27	1				
82	2	2	2	1	2	2	1	14	2	2	1	2	2	2	1	2	14	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	1	2	2	14	2	58	2	2	1	2	9	2	2	2	1	7	2	2	2	1	2	9	2	2	1	2	2	1	2	2	11	2	36	2					
83	2	2	2	1	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2																																																

101	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	13	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	1	2	2	1	2	2	2	2	13	1	56	2	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	2	11	2	38	2
102	2	2	2	2	2	1	2	15	2	2	2	2	2	2	2	1	2	15	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	1	2	1	2	13	1	2	1	2	2	2	2	15	2	58	2	2	2	1	2	8	1	2	2	2	2	8	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	37	2				
103	2	1	2	1	2	1	1	11	1	2	2	1	2	1	2	1	2	13	1	2	1	2	1	1	2	12	1	2	2	1	2	1	2	12	1	48	1	2	1	2	1	7	1	2	1	2	6	1	2	1	1	2	7	1	1	2	1	1	2	8	1	28	1											
104	2	2	1	2	2	1	2	14	2	1	2	2	1	2	1	2	13	1	2	2	2	2	2	16	2	1	2	1	2	2	1	2	13	1	56	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	7	2	1	2	2	1	2	8	1	2	2	2	2	12	2	37	2												
105	2	1	2	2	2	2	2	15	2	2	1	2	2	2	2	2	14	2	1	2	1	2	2	2	14	2	2	2	1	2	1	1	12	1	55	2	2	1	1	2	8	1	1	2	2	1	6	1	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	1	11	2	34	2											
106	2	1	2	1	1	2	2	13	1	2	2	1	2	1	2	2	13	1	1	2	1	2	2	2	14	2	2	2	1	2	2	2	14	2	54	2	1	2	2	1	8	1	2	1	2	7	2	1	2	2	1	8	1	1	2	2	1	9	1	32	1													
107	1	2	1	2	2	2	1	13	1	1	2	2	2	1	2	2	14	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	16	2	58	2	2	2	1	2	9	2	2	2	1	7	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	11	2	37	2															
108	2	2	2	1	2	1	2	14	2	2	1	1	2	2	2	2	14	2	2	2	1	2	1	2	14	2	2	2	1	1	1	1	11	1	53	1	2	1	1	2	7	1	1	1	2	5	1	2	1	1	2	7	1	2	2	1	2	10	1	29	1													
109	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	1	2	1	2	2	1	13	1	2	2	2	1	2	2	15	2	1	2	2	1	2	2	14	2	58	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	2	11	2	38	2													
110	2	1	2	1	2	1	2	13	1	2	2	1	2	1	2	2	13	1	1	2	2	1	2	2	14	2	2	2	1	2	2	2	15	2	55	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	1	2	2	1	8	1	1	2	2	2	1	10	1	35	2												
111	2	2	1	2	2	2	1	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	1	2	2	2	14	2	2	2	1	2	2	1	2	15	2	59	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	1	1	2	8	1	2	2	2	1	11	2	36	2														
112	1	2	2	2	2	2	2	15	2	1	2	2	2	1	2	2	14	2	2	1	2	1	2	13	1	2	2	1	2	2	1	2	14	2	56	2	2	1	2	9	2	1	2	2	7	2	2	2	1	9	2	2	1	2	2	2	11	2	36	2														
113	2	2	2	1	2	1	2	14	2	2	1	2	2	2	1	2	14	2	2	2	2	2	2	15	2	1	2	2	2	2	1	2	14	2	57	2	2	2	1	2	9	2	2	1	2	6	1	2	2	2	10	2	2	1	2	2	11	2	36	2														
114	2	1	2	2	1	2	2	14	2	2	2	1	2	2	2	1	14	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	15	2	59	2	2	2	1	1	8	1	2	2	2	1	7	2	1	2	2	2	9	2	2	2	1	2	2	11	2	35	2												
115	2	2	2	2	2	2	1	15	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	1	2	2	1	2	2	13	1	2	2	2	2	2	2	15	2	58	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	9	2	2	2	2	1	11	2	38	2															
116	1	2	1	2	2	1	2	13	1	2	1	2	1	2	2	2	14	2	2	1	1	1	2	12	1	2	2	1	1	1	2	11	1	50	1	1	1	2	7	1	1	1	4	1	2	1	1	2	7	1	2	2	1	1	2	9	1	27	1															
117	2	2	2	1	2	2	1	14	2	2	1	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	1	2	2	2	16	2	58	2	2	2	1	2	9	2	2	2	1	7	2	2	2	1	2	9	2	2	2	1	2	2	11	2	36	2													
118	2	2	2	1	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	1	2	2	2	14	2	2	2	2	1	2	1	2	14	2	59	2	1	2	2	1	8	1	2	1	1	5	1	2	2	2	10	2	1	2	2	2	1	10	1	33	1													
119	2	1	2	2	2	2	2	15	2	1	2	1	2	2	1	2	12	1	2	2	1	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	16	2	57	2	2	1	2	1	7	1	2	2	1	7	2	1	2	2	2	9	2	2	1	2	2	10	1	33	1														
120	1	2	2	2	1	2	2	14	2	2	2	1	2	2	2	2	15	2	2	2	2	1	2	14	2	2	2	1	2	2	2	15	2	58	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	2	11	2	38	2														
121	2	2	1	2	2	1	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	15	2	1	2	2	2	2	2	13	1	58	2	2	2	2	10	2	1	2	2	7	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	12	2	38	2															
122	2	2	2	2	2	2	1	15	2	2	2	1	2	1	2	2	13	1	1	2	2	2	2	15	2	2	2	1	1	2	2	12	1	55	2	1	2	1	2	8	1	2	2	1	2	7	2	2	2	1	2	9	2	1	2	2	10	1	34	2														
123	2	2	1	2	2	2	1	14	2	1	2	2	2	1	2	2	14	2	2	2	1	2	2	15	2	2	2	2	1	2	2	15	2	58	2	2	1	2	8	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	2	9	2	2	1	2	2	11	2	36	2														
124	1	2	2	2	1	2	2	14	2	2	1	2	2	2	2	1	14	2	2	1	2	2	2	13	1	2	2	2	2	2	2	15	2	56	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	2	11	2	38	2															
125	2	2	2	2	2	1	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	1	2	1	2	12	1	1	2	2	2	2	2	14	2	57	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	11	2	38	2																
126	2	1	2	2	1	2	2	14	2	2	2	1	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	16	2	2	1	2	2	2	2	14	2	58	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	12	2	40	2																
127	2	1	2	2	2	1	2	14	2	1	2	2	2	1	2	2	14	2	1	2	2	2	2	15	2	2	1	1	1	2	2	11	1	54	2	2	1	1	2	7	1	1	1	2	5	1	1	1	2	7	1	2	1	1	2	9	1	28	1															
128	2	2	1	2	2	2	2	15	2	2	2	1	2	2	2	2	15	2	2	1	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	16	2	60	2	1	2	2	1	8	1	2	2	2	8	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	10	1	35	2														
129	1	2	2	2	1	2	1	14	2	2	1	2	2	1	2	2	13	1	2	2	1	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	16	2	57	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	1	2	2	9	2	2	1	2	2	11	2	37	2														
130	2	1	2	2	1	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	1	2	2	14	2	58	2	2	2	1	2	9	2	2	1	2	7	2	2	2	1	2	8	1	2	2	2	10	1	34	2															
131	2	2	1	2	2	2	2	15	2	2	2	1	2	2	2	2	15	2	1	2	2	2	2	14	2	1	2	2	1	2	2	13	1	57	2	2	2	2	9	2	2	2	1	7	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	11	2	37	2																
132	2	2	2	2	1	2	1	14	2	1	2	2	1	2	1	2	13	1	2	2	2	2	2	16	2	2	1	2	2	2	2	15	2	58	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	11																		

151	1	2	1	2	2	1	2	2	13	1	2	1	2	2	2	2	14	2	2	1	2	2	2	12	1	2	2	1	1	1	1	2	11	1	50	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	2	7	1	2	2	1	1	1	2	9	1	27	1
152	2	2	2	1	2	2	1	2	14	2	2	1	2	2	2	1	2	14	2	2	2	2	2	16	2	2	2	1	1	2	2	14	2	58	2	2	2	1	2	9	2	2	2	1	2	7	2	2	2	1	2	9	2	2	1	2	2	11	2	36	2			
153	2	2	2	2	1	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	1	2	2	14	2	2	2	2	2	1	14	2	59	2	1	2	2	1	8	1	2	1	1	5	1	2	2	2	10	2	1	2	2	2	10	1	33	1						
154	2	1	2	2	2	2	2	15	2	1	2	1	2	2	1	2	12	1	2	2	1	2	2	14	2	2	2	2	2	2	16	2	57	2	2	1	1	7	1	2	2	1	7	2	1	2	2	2	2	9	2	2	1	2	1	10	1	33	1					
155	1	2	2	2	2	1	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	1	1	2	14	2	2	2	2	15	2	58	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	2	11	2	38	2					
156	2	2	2	1	2	2	1	2	14	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	15	2	1	2	2	1	2	13	1	58	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	7	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	12	2	38	2					
157	2	2	2	2	2	2	1	15	2	2	2	1	2	1	2	2	13	1	1	2	2	2	2	15	2	2	1	2	1	1	1	1	2	12	1	55	2	1	2	1	2	2	8	1	2	2	1	2	7	2	2	2	1	2	9	2	1	2	2	10	1	34	2	
158	2	2	1	2	2	2	2	14	2	1	2	2	2	1	2	2	14	2	2	2	1	2	2	15	2	2	2	2	1	2	2	15	2	58	2	2	1	2	2	1	8	1	2	2	2	8	2	2	1	2	2	9	2	2	1	2	2	11	2	36	2			
159	1	2	2	2	1	2	2	14	2	2	1	2	2	2	1	2	14	2	2	1	2	2	1	13	1	2	2	2	2	1	15	2	56	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	2	11	2	38	2					
160	2	2	2	2	2	1	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	1	2	1	1	2	12	1	1	2	1	2	2	16	2	57	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	1	11	2	38	2			
161	2	1	2	2	1	2	2	14	2	2	2	1	2	2	2	1	14	2	2	2	2	2	2	16	2	2	1	2	2	2	14	2	58	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	12	2	40	2						
162	2	2	1	2	2	2	2	14	2	1	2	2	2	1	2	2	14	2	1	2	2	2	2	15	2	2	1	1	1	1	2	11	1	54	2	2	1	1	1	2	7	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	2	7	1	2	1	1	2	9	1	28	1		
163	2	2	2	1	2	2	2	15	2	2	2	1	2	2	2	2	15	2	2	1	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	16	2	60	2	1	2	2	1	8	1	2	2	2	8	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	1	2	10	1	35	2				
164	1	2	2	2	2	1	2	14	2	2	1	2	2	1	2	1	13	1	2	2	1	2	2	14	2	2	2	2	2	2	16	2	57	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	1	2	2	2	9	2	2	1	2	2	11	2	37	2				
165	2	1	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	1	15	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	1	1	2	14	2	58	2	2	2	1	9	2	2	1	2	2	7	2	2	2	1	1	2	8	1	2	2	1	1	2	10	1	34	2			
166	2	2	1	2	2	2	2	15	2	2	2	1	2	2	2	15	2	1	2	2	2	2	1	14	2	1	2	2	1	2	13	1	57	2	2	2	1	9	2	2	1	2	7	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	11	2	37	2							
167	2	2	2	2	1	2	2	14	2	1	2	2	1	2	2	13	1	2	2	2	2	2	2	16	2	2	1	2	2	2	15	2	59	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	11	2	38	2						
168	2	2	2	1	2	2	1	2	14	2	2	2	1	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	15	2	2	1	2	2	2	15	2	58	2	2	2	2	10	2	1	2	2	7	2	2	1	2	2	2	9	2	2	1	2	2	11	2	37	2					
169	2	1	2	2	2	2	2	15	2	1	2	2	2	2	2	14	2	2	1	2	2	1	2	14	2	2	2	2	1	2	14	2	58	2	2	2	2	10	2	2	1	2	7	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	2	11	2	37	2					
170	2	2	2	2	1	2	2	15	2	2	2	1	2	2	2	15	2	2	2	1	2	2	1	14	2	2	2	2	1	1	2	14	2	58	2	1	2	2	9	2	2	1	6	1	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	11	2	33	1					
171	1	2	1	2	2	1	2	13	1	2	1	2	2	2	2	15	2	2	2	1	2	2	2	15	2	1	2	2	1	2	13	1	58	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	11	2	38	2						
172	2	2	2	2	2	1	2	15	2	2	2	2	2	1	2	15	2	2	2	1	2	1	2	13	1	2	2	2	2	2	15	2	58	2	2	1	2	8	1	2	2	2	8	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	11	2	37	2							
173	2	1	2	1	2	1	1	11	1	2	1	2	1	2	1	12	1	2	2	1	1	1	2	12	1	2	2	1	1	2	12	1	48	1	2	1	1	7	1	2	1	2	6	1	2	1	1	1	2	7	1	1	2	8	1	28	1							
174	2	2	1	2	2	1	2	14	2	1	2	2	1	2	1	13	1	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	1	2	2	13	1	56	2	2	2	2	10	2	2	2	1	7	2	1	2	2	1	2	8	1	2	2	2	12	2	37	2						
175	2	1	2	2	2	2	2	15	2	2	1	2	2	2	2	14	2	1	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	1	1	12	1	55	2	2	1	1	2	8	1	1	2	2	1	6	1	2	1	2	2	9	2	2	2	2	1	11	2	34	2				
176	2	1	2	1	1	2	2	13	1	2	2	1	2	1	2	13	1	1	2	1	2	2	2	14	2	2	2	1	2	2	14	2	54	2	1	2	2	1	8	1	2	1	2	7	2	1	2	2	1	8	1	1	2	2	1	9	1	32	1					
177	1	2	1	2	2	2	1	13	1	1	2	2	2	1	2	14	2	2	2	2	2	1	2	15	2	2	2	2	2	16	2	58	2	2	2	1	9	2	2	2	1	7	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	11	2	37	2								
178	2	2	2	1	2	1	2	14	2	2	1	1	2	2	2	14	2	2	2	1	2	1	2	14	2	2	1	1	1	2	11	1	53	1	2	1	1	7	1	1	1	1	2	5	1	2	1	1	2	7	1	2	2	1	2	10	1	29	1					
179	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	1	2	1	2	2	13	1	2	2	2	1	2	2	15	2	1	2	2	2	14	2	58	2	2	1	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	2	11	2	38	2							
180	2	1	2	2	1	2	1	13	1	2	2	1	2	2	1	13	1	2	2	1	2	2	2	14	2	2	2	1	2	2	15	2	55	2	1	2	2	9	2	2	2	2	8	2	1	2	2	1	8	1	1	2	2	2	10	1	35	2						
181	2	2	1	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	1	2	2	2	2	14	2	2	2	2	1	2	15	2	59	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	1	1	2	8	1	2	2	2	1	10	1	36	2						
182	1	2	2	2	2	2	2	15	2	1	2	2	2	1	2	2	14	2	2	1	2	1	2	13	1	2	2	1	2	2	14	2	56	2	2	1	2	9	2	1	2	2	7	2	2	2	1	2	9	2	2	1	2	2	11	2	36	2						
183	2	2	2	1	2	1	2	14	2	2	1	2	2	2	1	2	14	2	2	2	1	2	2	15	2	1	2	2	2	14	2	57	2	2	1	2	9	2	2	1	1	2	6	1	2	2	2	10	2	2	1	2	2	11										

201	2	2	1	2	2	2	2	15	2	2	2	1	2	2	2	2	2	15	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	14	2	1	2	2	2	2	1	13	1	57	2	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	2	7	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	2	2	11	2	37	2
202	2	2	2	2	2	1	2	14	2	1	2	2	1	2	2	2	2	13	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	1	2	2	2	2	2	15	2	58	2	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	2	11	2	38	2	
203	2	2	2	1	2	2	1	2	14	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	15	2	2	1	2	2	2	2	2	15	2	59	2	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	7	2	2	1	2	2	2	9	2	2	1	2	2	2	11	2	37	2	
204	2	1	2	2	2	2	2	15	2	1	2	2	2	2	2	1	14	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	58	2	2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	7	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	2	11	2	37	2		
205	2	2	2	2	1	2	2	15	2	2	2	1	2	2	2	2	2	15	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	14	2	2	2	2	2	1	1	2	14	2	58	2	1	2	2	2	2	9	2	2	2	1	1	6	1	1	2	1	2	7	1	2	2	2	2	1	11	2	33	1			
206	1	2	1	2	2	1	2	13	1	2	1	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	1	2	2	2	2	15	2	1	2	2	1	2	2	2	13	1	56	2	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	11	2	38	2					
207	2	2	2	2	2	1	2	15	2	2	2	2	2	2	1	2	1	15	2	2	2	1	2	1	2	1	13	1	2	1	2	2	2	2	2	2	15	2	58	2	2	2	1	1	2	8	1	2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	37	2									
208	2	1	2	1	2	1	1	11	1	2	2	1	2	1	2	1	13	1	2	1	2	2	1	1	1	2	12	1	2	2	1	1	2	1	1	2	12	1	48	1	2	1	1	2	1	7	1	2	1	1	2	6	1	2	1	1	2	7	1	1	2	1	1	2	8	1	28	1				
209	2	2	1	2	2	1	2	14	2	1	2	2	1	2	1	2	2	13	1	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	1	2	2	2	2	13	1	56	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	7	2	1	2	2	1	2	8	1	2	2	2	2	12	2	37	2							
210	2	1	2	2	2	2	2	15	2	2	1	2	2	2	2	2	1	14	2	1	2	1	2	2	2	14	2	2	2	2	1	2	1	1	1	12	1	55	2	2	1	1	2	2	8	1	1	2	2	1	6	1	2	1	2	2	9	2	2	2	2	1	11	2	34	2						
211	1	2	1	2	2	1	2	13	1	2	1	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	1	2	2	1	2	2	2	13	1	56	2	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	11	2	38	2							
212	2	2	2	2	2	1	2	15	2	2	2	2	2	2	1	2	15	2	2	2	2	1	2	1	2	13	1	2	1	2	2	2	2	2	15	2	58	2	2	2	1	1	2	8	1	2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	37	2											
213	2	1	2	1	2	1	1	11	1	2	2	1	2	1	2	1	13	1	2	1	2	2	1	1	1	2	12	1	2	2	1	1	2	1	1	2	12	1	48	1	2	1	1	2	1	7	1	2	1	1	2	6	1	2	1	1	2	7	1	1	2	1	1	2	8	1	28	1				
214	2	2	1	2	2	1	2	14	2	1	2	2	1	2	1	2	2	13	1	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	1	2	2	2	1	2	13	1	56	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	7	2	1	2	2	1	2	8	1	2	2	2	2	12	2	37	2							
215	2	1	2	2	2	2	2	15	2	2	1	2	2	2	2	2	1	14	2	1	2	1	2	2	2	14	2	2	2	1	2	1	1	1	12	1	55	2	2	1	1	2	2	8	1	1	2	2	1	6	1	2	1	2	2	9	2	2	2	2	1	11	2	34	2							
216	2	2	2	2	1	2	2	15	2	2	2	1	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	1	1	2	14	2	58	2	1	2	2	2	2	9	2	2	2	1	1	6	1	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	1	11	2	33	1							