



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

**Programa “CAWI” para desarrollar el liderazgo en entornos
virtuales en estudiantes de secundaria del colegio “Carlos
Wiese”, Chao 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Educación**

AUTORA:

Gil Orosco, Susy Margot (ORCID: 0000-0002-2851-5036)

ASESORA:

Dra. Mendoza Alva, Cecilia (ORCID: 0000-0002-3640-2779)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios y a mi amado padre, que desde el cielo me protege, por darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, además de bendecirme de tener a mis hijos, mi madre y hermanas; brindándome su apoyo incondicional en todo momento, razón suficiente para seguir creciendo en la vida personal y profesional. Este trabajo de investigación es para todos mis seres queridos, porque ellos representan mucho sacrificio y perseverancia constante en la presentación del informe doctoral.

Susy.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y en especial a la Escuela de Posgrado: Programa Académico de Doctorado en Educación por su formación de calidad y a todos los docentes que nos brindaron sus conocimientos y experiencias para ser de nosotros mejores profesionales.

A la asesora Dra. Cecilia Mendoza Alva por su apoyo constante y muestra de profesionalismo en la culminación de la tesis.

Al Director Juan Javier Calle Diaz de la Institución Educativa N° 80092 Carlos Wiese –Chao, por su apoyo brindado en todo momento para aplicar el Programa CAWI.

A las docentes mentores, aliados estratégicos, padres de familia y estudiantes que participaron del Programa de forma activa y responsable.

Susy

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.2. Variables y operacionalización	25
3.3. Población, muestra y muestreo	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	57
VI. CONCLUSIONES	65
VII. RECOMENDACIONES	70
VIII. PROPUESTA	71
REFERENCIAS	85
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de la población	28
Tabla 2	Distribución de la muestra	28
Tabla 3	Nivel de la variable liderazgo en entornos virtuales en el pre test y post- test de los grupos investigados.	31
Tabla 4	Comparativo entre las sub-variables de liderazgo en entornos virtuales en el pre test y post- test de los grupos investigados.	33
Tabla 5	Nivel de la sub variable 1: Influencia idealizada en el pre test y pos test de los grupos de estudio.	35
Tabla 6	Nivel de la sub variable 2: Motivación inspiracional en el pre test y pos test de los grupos de estudio.	36
Tabla 7	Nivel de la sub variable 3: Estimulación intelectual en el pre test y pos test de los grupos de estudio.	38
Tabla 8	Nivel de la sub variable 4: Consideración Individual en el pre test y pos test de los grupos de estudio.	40
Tabla 9	Nivel de la sub variable 5: Participación en el pre test y pos test de los grupos de estudio.	42
Tabla 10	Nivel de la sub variable 6: Comunicación en el pre test y pos test de los grupos de estudio.	44
Tabla 11	Prueba de normalidad de la variable liderazgo en entornos virtuales con sus respectivas dimensiones.	46
Tabla 12	Rangos de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test liderazgo en entornos virtuales.	47
Tabla 13	Estadísticos de prueba de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test liderazgo en entornos virtuales.	47
Tabla 14	Rangos de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test de la dimensión influencia idealizada.	48

Tabla 15	Estadísticos de prueba de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test de la dimensión influencia idealizada.	49
Tabla 16	Rangos de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test de la dimensión consideración individual.	50
Tabla 17	Estadísticos de prueba de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test de la dimensión consideración individual.	50
Tabla 18	Rangos de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test de la dimensión estimulación intelectual.	51
Tabla 19	Estadísticos de prueba de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test de la dimensión estimulación intelectual.	51
Tabla 20	Rangos de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test de la dimensión motivación inspiracional.	52
Tabla 21	Estadísticos de prueba de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test de la dimensión motivación inspiracional.	53
Tabla 22	Rangos de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test de la dimensión participación.	54
Tabla 23	Estadísticos de prueba de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test de la dimensión participación.	54
Tabla 24	Rangos de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test de la dimensión comunicación.	55
Tabla 25	Estadísticos de prueba de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test de la dimensión comunicación.	56

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Nivel de la variable liderazgo en entornos virtuales en el pre test y post- test de los grupos investigados.	31
Figura 2	Nivel de la sub variable 1: Influencia idealizada en el pre test y pos test de los grupos de estudio.	34
Figura 3	Nivel de la sub variable 2: Motivación inspiracional en el pre test y pos test de los grupos de estudio.	36
Figura 4	Nivel de la sub variable 3: Estimulación intelectual en el pre test y pos test de los grupos de estudio.	38
Figura 5	Nivel de la sub variable 4: Consideración Individual en el pre test y pos test de los grupos de estudio.	40
Figura 6	Nivel de la sub variable 5: Participación en el pre test y pos test de los grupos de estudio.	42
Figura 7	Nivel de la sub variable 6: Comunicación en el pre test y pos test de los grupos de estudio.	44

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como propósito contribuir con el desarrollo del liderazgo en entornos virtuales de los estudiantes de secundaria en la I.E. "Carlos Wiesse" del distrito de Chao, provincia de Virú a través del programa denominado CAWI. El estudio se realizó mediante una investigación aplicada, de tipo cuasi experimental con grupo de control y grupo experimental en una muestra de estudio conformada por 54 estudiantes a quienes se les aplicó la escala valorativa del nivel de liderazgo en entornos virtuales para determinar el nivel de la aplicación de la variable dependiente antes y después de la aplicación de la estrategia empleada con el grupo experimental.

Se puede concluir que la aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de liderazgo de los estudiantes de secundaria de la I.E. "Carlos Wiesse" Chao 2020; donde en la evaluación pre-test el grupo experimental obtuvo un 98% en el nivel bajo, mientras que el grupo de control un 89% en el mismo nivel. Mientras que, luego de la aplicación del programa "CAWI" con el grupo experimental se tiene como resultado que 78% se ubica en el nivel medio observándose una considerable mejora; mientras que el grupo de control obtuvo un 70% en el nivel bajo debido a que no participaron de la estrategia.

Además, se confirma con la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, siendo Sig. asintótica= 0,069 mayor que el nivel de significancia 0,05 y $Z = -1,819$ mayor que $-1,96$ se considera que los grupos experimental y de control se encuentran en iguales condiciones en la evaluación pre test; luego de la aplicación del programa "CAWI" con los integrantes del grupo experimental y en la evaluación post test se obtuvo un Sig. asintótica= 0.000 es menor a 0.05 y $Z = -8,964$ menor que -1.96 , lo que permite determinar que el grupo experimental mejoró significativamente su nivel de liderazgo en entornos virtuales luego de la aplicación del programa "CAWI"

Palabras clave: Programa, Liderazgo, Liderazgo en entornos virtuales, participación, comunicación.

Abstract

The purpose of this research work is to contribute to the development of leadership in virtual environments of high school students in the I.E. " Carlos Wiese "from the Chao district, Virú province through the CAWI program. The study was carried out by means of an applied research, of a quasi-experimental type with a control group and an experimental group in a study sample made up of 54 students to whom the assessment scale of the level of leadership in virtual environments was applied to determine the level of application of the dependent variable before and after the application of the strategy used with the experimental group. It can be concluded that the application of the "CAWI" leadership program in virtual environments significantly influences the leadership level of high school students of the I.E. "Carlos Wiese" Chao 2020; where in the pre-test evaluation the experimental group obtained 98% in the low level, while the control group 89% in the same level. Whereas, after the application of the "CAWI" program with the experimental group, the result is that 78% is at the medium level, observing a considerable improvement; while the control group obtained 70% in the low level because they did not participate in the strategy. In addition, it is confirmed with the non-parametric Mann Whitney U test, with asymptotic Sig. = 0.069 greater than the significance level 0.05 and $Z = -1.819$ greater than -1.96 . It is considered that the experimental and control groups are they find themselves in the same conditions in the pre-test evaluation; After the application of the "CAWI" program with the members of the experimental group and in the post-test evaluation, an asymptotic Sig. = 0.000 is less than 0.05 and $Z = -8.964$ is less than -1.96 , which allows determining that the group experimental significantly improved his leadership level in virtual environments after the application of the "CAWI" Program.

Keywords: Program, leadership, leadership in virtual environments, participation, communication.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el avance de la tecnología y de las ciencias de la comunicación, así como la globalización y la sociedad del conocimiento, definen nuevos escenarios en los cuales se hace imprescindible saber actuar de manera competente; en el campo educativo, también se producen ciertos cambios que deben estar a la vanguardia, cuyas características es la de ser dinámico y cíclico, tiene que adecuarse a las innovaciones y cambios sociales, económicos y culturales que demanda la sociedad; del mismo modo, adelantarse ante los nuevos desafíos y retos con el objetivo de desarrollar competencias, capacidades y habilidades permitiendo lograr el perfil deseado que necesitamos de la generación actual, donde les permitan dar solución y tomar decisiones ante cualquier adversidad.

En nuestro país, tenemos la meta de mejorar la educación, dejando de lado la típica enseñanza, empleada por todos, y enfocarnos en desarrollar competencias, que refuercen la correcta educación de los jóvenes. El banco mundial manifiesta que, en 4 o 5 años, el 65% de los jóvenes desarrollarán nuevas estrategias de trabajo, que en la actualidad no existen como consecuencia del desarrollo de la tecnología. Por lo tanto, es imprescindible que desde ahora se les prepare a los estudiantes para que puedan enfrentar esta situación y logren solucionar a los problemas que aún no existen.

Así, Maureira (2018) nos dice que se han realizado diversos y múltiples estudios en esta década, destacando considerablemente, en independencia de la realidad sociocultural y formas de organización escolar, la importancia que tiene el liderazgo en sus diferentes aspectos como factor primordial para el progreso de los centros educativos y sus resultados. En las últimas tres décadas el término "liderazgo" se ha extendido considerablemente por sus resultados que se evidencia en las organizaciones y principalmente dentro del entorno educativo. Además, Fullan (2015) afirma que hoy en día el sistema escolar necesita desarrollar estudiantes competentes con habilidades de liderazgo, es muy importante ya que permitirá que se desenvuelvan e interactúen con su entorno de una manera segura, con sentido crítico, generando ciertos cambios en su contexto.

El Estado Peruano, por medio del Ministerio de Educación (2017), con el propósito de mejorar la calidad de la educación, considera como un factor importante el

liderazgo que se debe ejercer; sobre todo, el pedagógico, para el desarrollo integral del estudiante, el término “liderazgo” se empezó a utilizar a nivel del campo empresarial, pero poco a poco se fue expandiendo al campo educativo dando grandes resultados, ya que a través de sus diversas modalidades o tipos de liderazgo permite influir sobre los demás, utilizando como medio la Comunicación. En el Proyecto Educativo Nacional al 2021, nos hace referencia que si el estado peruano sigue realizando una escasa inversión en el sector educativo y en la innovación e investigación científica poco lograremos tener éxitos en este mundo competitivo. Asimismo, cabe destacar que necesitamos desarrollar dentro del espacio educativo habilidades interpersonales que promuevan la manera de pensar crítica, creativa y reflexiva por medio del trabajo en equipo, la disciplina positiva, actitud proactiva y el emprendimiento para contar con ciudadanos autónomos que se valgan por sí mismos. De acuerdo a Canseco (2020), se señala además que se debe desarrollar las competencias digitales para fortalecer el mercado laboral y la solución a los problemas que aqueja la sociedad, pero por medio de un liderazgo creativo y fortalecido por una buena inteligencia emocional. Razón por la cual, se debe preparar al estudiante en nuevos retos y desarrollar con mayor profundidad, eso permite que se desenvuelva de forma eficiente en su proceso de aprendizaje. Al iniciarse el año escolar, bajo una nueva modalidad como es la educación a distancia, nuestros estudiantes estaban con cierta inestabilidad y temor ante un cambio fortuito que les tocaba enfrentar, como es el de recibir sus clases e interactuar con sus maestros a través de los grupos de WhatsApp y el uso del celular, con otras aplicaciones. Se pudo evidenciar actitudes de inseguridad, baja autoestima y constantes actos de agresión verbal por algunos de los estudiantes, para lo cual la Institución tuvo que tomar medidas correctivas como es la de establecer normas de convivencia virtual, lo cual se logró controlar y regular; pero el problema seguía latente, ya que nuestros estudiantes de grados superiores, raíz de esta pandemia, se vieron obligados a trabajar por problemas socioeconómicos. Asimismo, se dan casos de violencia familiar, abandono del hogar, delincuencia, drogadicción etc.; que trajo consigo poco interés por el aprendizaje y la conectividad en sus aulas virtuales.

Observamos también, que un gran grupo de las familias están interesadas y comprometidas por el aprendizaje de sus hijos e hijas, así como la comunidad educativa, esto nos impulsó en sumar esfuerzos para que nuestros estudiantes no dejen de estudiar y puedan salir victoriosos de este año escolar atípico.

A partir de la problemática planteada sobre el aumento de conflictos en los estudiantes y la incapacidad para resolverlos, es por eso que implementamos el programa “CAWI” que les permita movilizar una serie de capacidades y habilidades de liderazgo por medio de espacios virtuales con los estudiantes de secundaria, que busca responder desde escenarios con conectividad, a través del uso de herramientas digitales y poder autorregular su aprendizaje y contribuir a la construcción de su autonomía, que les permita tomar decisiones, que sean personas con espíritu optimista, proactivos, con pensamiento crítico y creativo, con el objetivo de buscar una convivencia armoniosa y democrática que mejore su accionar dentro de la sociedad.

En este contexto, la Institución Educativa 80092 “Carlos Wiesse”, ubicada en el distrito de Chao, provincia de Virú se pretende realizar este trabajo de Investigación, por lo que observamos que nuestros estudiantes tienen ciertas deficiencias para desenvolverse adecuadamente y de forma elocuente, presentan cierta timidez para enfrentarse e interactuar con los demás; asimismo, poca motivación inspiracional, poco compromiso grupal, carencia de sentido de pertenencia y comunicación. A raíz de lo mencionado, el programa “CAWI”, cuya sigla tiene un doble significado como es; comunicación asertiva por wifi o Carlos Wiesse, tiene un objetivo como es de crear en los estudiantes un espíritu de liderazgo y participación, así como el de reforzar los valores y la construcción de su identidad, que estén en la capacidad de establecer cambios en su contexto y comprometerse a trabajar en equipo para beneficio de todos. Nuestros estudiantes necesitan lograr y desarrollar sus competencias ciudadanas que busquen y comiencen a defender de forma asertiva lo que crean que es justo sin temor alguno, lograr una comunicación donde se desenvuelva e interactúe con su entorno familiar y con los que conforman su comunidad educativa, solo así lograremos mejorar el aprendizaje de nuestros estudiantes y mejorar la convivencia en la escuela.

En tal sentido, surge la siguiente interrogante: ¿En qué medida el programa “CAWI” permite desarrollar el liderazgo en entornos virtuales en estudiantes de secundaria del colegio “Carlos Wiesse”?

El estudio planteado se justifica por los siguientes motivos como es por conveniencia en la medida que permite desarrollar en los estudiantes su autonomía, es por eso que los programas de liderazgo en los centros escolares han hecho que sea relevante la función que cumplen los líderes escolares; de igual forma, resulta un reto, ya que el programa CAWI se realizó a través de entornos virtuales lo que permitió formar líderes competentes con habilidades diferenciadas como son el de la comunicación, sentido crítico, resolución de problemas, toma de decisiones, creatividad y otras lo que conllevó a formar un líder proactivo y más aún frente a este contexto que nos ha tocado enfrentar como lo es de la pandemia COVID-19, asimismo, es de relevancia social por el impacto que significa lograr una educación de calidad y por ende de excelencia, ya que permite suscitar un clima de aprendizaje favorable con un liderazgo que tienda a construir y sostener una cultura educativa que reafirme a la formación de reglas, actitudes y valores que nos permita llegar a metas previamente establecidas. En este caso, los beneficiados son los estudiantes del nivel secundaria, adolescentes que están en una etapa de formación en la que se puede ejercer influencia que les ayuden a convertirse en personas con capacidad de tomar decisiones acerca de sus proyectos y desarrollo personal, su formación será óptima al quedar convertidos en personas cabales y responsables. Su valor teórico reside en el sentido que el liderazgo al haber dejado de ser considerado un rasgo y, como consecuencia de ello, puede ser aprendido y practicado mediante técnicas y métodos hacen que este trabajo de investigación, tenga una relevancia que radica en presentar un modelo de programa denominado "CAWI" que pretende desarrollar el liderazgo a través de entornos virtuales, el mismo que sentará las bases para revisiones y contribuciones de mejora de liderazgo de forma más efectiva e íntegra ya que la teoría se valida en la medida que sus planteamientos se someta conjuntamente a la crítica o examen sobre todo cuando cambia el contexto cultural sobre el cual se aplica, teniendo su propia unidad metodológica cuyo aprendizaje y desarrollo debe producirse a través de un programa en liderazgo activo, empleando diferentes métodos y técnicas para adecuarse a cada situación y poder proporcionar a los participantes una serie de actividades de aprendizaje significativas que les permitirá potenciar un conjunto de habilidades y competencias personales aplicando las herramientas adecuadas para liderar eficientemente personas y equipos de trabajo

en su entorno personal y de su comunidad lo cual trae consigo implicancias prácticas debido a que el programa “CAWI” está basado en el Liderazgo, su aprendizaje permite no solo formar buenos líderes, sino también mejorar la disciplina y responsabilidad de los estudiantes por el fuerte énfasis que pone en las necesidades, valores y moral de los seguidores, Influir en la cultura de la organización educativa ayudando a mejorar su clima organizacional, favorecer el trabajo en equipo debido a la interacción frecuente durante su aprendizaje y crear la necesidad en los docentes de aprenderlo y practicarlo.

Luego de haber justificado el estudio de investigación, nos planteamos el siguiente objetivo general: demostrar en qué medida la aplicación del programa “CAWI” desarrolla el liderazgo en entornos virtuales de los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiese” Chao 2020; así mismo objetivos específicos: OE1. Identificar el nivel de liderazgo en entornos virtuales de estudiantes de secundaria de la I.E. Carlos Wiese, antes y después de la aplicación del programa “CAWI”; OE2. Determinar en qué medida la aplicación del programa “CAWI” influye en la mejora de la dimensión influencia idealizada de los estudiantes del colegio “ Carlos Wiese”; OE3. Determinar en qué medida la aplicación del programa “CAWI” influye en la mejora significativa de la dimensión consideración individual de los estudiantes del colegio “Carlos Wiese”; OE4. Determinar en qué medida la aplicación del programa “CAWI” influye en la mejora significativa en la dimensión estimulación intelectual de los estudiantes del colegio” Carlos Wiese”; OE5. Determinar en qué medida la aplicación del programa “CAWI” influye en la mejora significativa de la dimensión motivación inspiracional de los estudiantes del colegio” Carlos Wiese”; OE6. Determinar en qué medida la aplicación del programa “CAWI” influye en la mejora significativa de la dimensión participación de los estudiantes del colegio” Carlos Wiese”; OE7. Determinar en qué medida la aplicación del programa “CAWI” influye en la mejora significativa de la dimensión comunicación de los estudiantes del colegio” Carlos Wiese”.

Finalmente, se busca contrastar si la hipótesis afirmativa (Ha): La aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de liderazgo de los estudiantes de secundaria del colegio “Carlos Wiese”, Chao 2020. A partir de ello, se determina si se acepta o se rechaza proponiendo como hipótesis nula (Ho): La aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, no influye significativamente el nivel de liderazgo de los estudiantes de secundaria del colegio “Carlos Wiese. Es así que, también que

nos planteamos como hipótesis específicas tomando en cuenta las dimensiones de la variable liderazgo en entornos virtuales y son: La aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de influencia idealizada en los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiese”. Chao 2020. La aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de consideración individual en los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiese”. Chao 2020. La aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de estimulación intelectual en los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiese”. Chao 2020. La aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de motivación inspiracional en los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiese”. Chao 2020. La aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de participación en los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiese”. Chao 2020. La aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de comunicación en los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiese”. Chao 2020.

II. MARCO TEORICO

Existe una gran variedad de investigaciones que se han interesado por estudiar, sobre el liderazgo, pero se han enfocado mayormente dentro del ámbito empresarial y organizacional, sin tomar en cuenta que el liderazgo se debe generar desde las aulas, en este caso a través de entornos virtuales, existen muy pocos trabajos relacionados específicamente sobre programas para elevar los niveles de liderazgo en los estudiantes, para lo cual se han seleccionado como antecedentes, aquellos que tienen una relación próxima al trabajo de investigación.

Parra Robledo y Ruiz Bueno (2020). Tesis de doctorado titulado: *“Formación para el liderazgo escolar: Impacto del Plan de formación de directores en Chile”*. La investigación es no experimental, ex post facto, con un muestreo no probabilístico por conveniencia de 290 participantes de las acciones formativas realizadas a nivel de país, se aplicó un cuestionario, el cual presenta un índice elevado de consistencia interna global ($\alpha=0,980$) entregado por el programa SPSS Statistics 25. Entre los resultados, se identifica un alto impacto de la formación en el ámbito profesional, principalmente en las mujeres, en los niveles de aumento de la seguridad profesional y en la mejora de sus competencias directivas potenciando el impacto de la calidad y rendimiento de su trabajo en la organización escolar. Además, en este grupo, se aprecia un alto impacto en el ámbito organizacional, especialmente, en la promoción de una cultura de trabajo en equipo y en el aumento de las innovaciones educativas. Finalmente, se concluye que el mayor impacto de los programas formativos es en el propio aprendizaje y en el desarrollo profesional de las formadas y los formados.

Bejarano (2017) desarrollo la tesis doctoral titulada *“Fortalecimiento de los procesos de liderazgo estudiantil en el colegio Colsubsidio San Vicente IED a partir de la evaluación del funcionamiento del proyecto pedagógico “Proyecto de Vida”*. Es una investigación realizada en Bogotá, Colombia. Aplica una investigación mixta de enfoque cualitativo y cuantitativo, en una muestra conformada por estudiantes y docentes de grado 11°, asimismo se valió de la muestra documental de la I.E. Se utilizó instrumento cuantitativo el cuestionario y cualitativo la matriz documental. Para el análisis de datos se utilizó el diseño de triangulación con la finalidad de concertar las fortalezas de lo cuantitativo y cualitativo a través del estudio de una etapa con el cual se recoge, procesa y analiza información recopilada. En lo que se refiere a este trabajo de investigación tiene relación con la propuesta en la medida que aplica un programa para desarrollar en estudiantes habilidades de liderazgo en una institución educativa

mediante un tipo de investigación mixto en el caso nuestro se basa en una investigación cuantitativa.

Almonacid, K. (2017) Desarrollo la tesis doctoral titulada: *“Prácticas de mejoramiento educativo de liderazgo escolar de instituciones educativas de nivel alto de la comuna de Puerto Montt”* Madrid, España. La presente tesis plantea un paradigma interpretativo con estudio cualitativo que tiene como objetivo develar las prácticas de liderazgo pedagógico en instituciones educativas de enseñanza básica de Puerto Montt, en base a las practicas institucionales implementadas y percepciones de los actores de los colegios para promover sugerencias de mejoras de liderazgo educativo. Esta investigación nos permitió recoger información de los distintos actores de los establecimientos educativos. La muestra se constituyó de todos los sostenedores, estudiantes, equipos directivos, apoderados y profesores de cada establecimiento educativo. Para obtener la información necesaria se aplicó la técnica de la entrevista utilizando las categorías entregadas por el Ministerio de Educación de acuerdo a los estándares de desempeño de liderazgo educativo. Se eligió por un análisis de codificación abierta, luego se depuro y diferenciaron las categorías por medio de la codificación axial realizadas vía software y por último se abordó el análisis del discurso textual. De esta manera, a partir de los análisis aparecieron subcategorías que correspondieron a prácticas de liderazgo que implementan los establecimientos de nivel alto, lo anterior permitió también interpretar estas prácticas de acuerdo a los lineamientos y normativas ministeriales, entregando también propuestas de mejora que han implementado estos establecimientos educativos y reflexiones en torno a la gestión del Liderazgo Educativo que se está implementando.

Saavedra, Osorio, y Calderón, (2017) en su artículo *“Resignificación del liderazgo estudiantil: diseño y aplicación de estrategia pedagógica para fortalecer el liderazgo estudiantil de la institución educativa académico de Guadalajara de Buga .Chile, 2016-2017”*; La formación ciudadana se ha quedado paralizada sin dar protagonismo y representatividad a los estudiantes, por lo cual surge la presente propuesta pedagógica dirigida a darle un verdadero sentido y significación a los procesos de participación estudiantil con el fin de recuperar el papel protagónico del estudiante. Desde una mirada reflexiva apoyada en la Investigación Acción-I.A. Se logra reconocer los factores que limitaban el fortalecimiento de un liderazgo capaz de visibilizar a los educandos como agentes de cambio y a través de la estrategia pedagógica de juego de roles, inspirada en el Modelo de simulación política de las Naciones Unidas, se dio a los estudiantes una ruta de expresión que

estimulo su interés por las problemáticas sociales. En conclusión, la estrategia ha logrado desarrollar habilidades en los estudiantes, necesarias para su futuro como líderes en diferentes campos sociales, fortaleciendo igualmente el pensamiento crítico frente a problemas sociales que involucran al hombre en el contexto mundial, implementando un espacio participativo en el cual pongan a prueba sus habilidades comunicativas para la resolución de problemas y conflictos.

Gómez (2015) Su propuesta doctoral se denomina *“El liderazgo como eje para el desarrollo de proyectos y planes educativos, abiertos a la comunidad de un centro de secundaria”*. La propuesta de la investigación se ha realizado en la Comunidad de Madrid, en una institución de Educación Secundaria, siendo el escenario de desarrollo de Programas innovadores, para lo cual se utiliza la metodología de estudio de casos, a través de grupos de discusión, la reflexión y análisis de la práctica profesional desde la función directiva. La muestra estuvo conformada de 242 encuestas, aplicadas a las personas que reunían la condición de estar en el entorno del liderazgo, ya sea por sus cargos de directivos. El método realizado en este trabajo de investigación es el exploratorio-descriptivo.

Respecto a los antecedentes en el campo nacional citamos a Guerra (2019) con la tesis *“Influencia del diseño de un programa de liderazgo para formación de líderes estudiantiles de 5to grado de secundaria en la Institución Educativa N° 601491 “Madre Teresa de Calcuta” Región Loreto, 2019”* Tesis Doctoral, que utiliza como tipo de investigación el experimental de diseño cuasi experimental con pre test y post test y muestra de 60 estudiantes, distribuida en grupo experimental y control con 30 estudiantes para cada grupo. Aplico como instrumento un cuestionario. Esta investigación guarda cierta relación con el trabajo propuesto, puesto que se propone un programa y va dirigido a estudiantes, pero la diferencia reside en que esta se va a dar bajo escenarios de entornos virtuales de acuerdo al contexto.

Molinari (2019) Con la tesis denominada *“Efecto del programa psicoeducativo “acción con sentido” en el progreso de habilidades de liderazgo en adolescentes de un colegio privado de Lima”* a través de este trabajo de investigación se pretende comprobar el resultado del programa psicoeducativo “acción con sentido” en la obtención de habilidades de liderazgo en estudiantes adolescentes de un colegio privado de Lima. Por su finalidad, el estudio es un trabajo de tipo cuasi experimental; con muestra conformada por 117 adolescentes de 3º de secundaria del Colegio Villa María La Planicie, durante el año 2018. Para conocer el efecto del

programa se aplicaron dos instrumentos que permitieron observar el cambio en la variable dependiente. Se concluye que el programa “acción con sentido” contribuye al desarrollo de las competencias de liderazgo en los adolescentes, principalmente en las que favorecen un adecuado sostenimiento de las relaciones interpersonales mediante una comunicación clara, asertiva, y resolutive ante los conflictos.

Salvador (2018) Propone su tesis doctoral denominado “*Modelo de gestión tutorial para fortalecer el liderazgo en estudiantes de las instituciones educativas emblemáticas de la región Lambayeque*”. La metodología de la investigación es del tipo experimental de enfoque cuantitativo y diseño cuasi experimental. Agrupa a 40 estudiantes como muestra distribuidos en 20 de la IE. San José y 20 de la I.E. Santa Magdalena Sofía, correspondiente al grupo experimental y control respectivamente. Se aplicó como instrumento; la escala de Liderazgo Transformacional LT 1. Concluye en que se hallaron diferencias significativas entre el pre test y post test de grupo experimental y control siendo su $p < 0.05$. Para ambos centros escolares, determinándose la efectividad del modelo de gestión tutorial para fortalecer el liderazgo en estudiantes de las II.EE..

Montalvo (2017) en la tesis titulada “*Estrategias de participación estudiantil para la mejora del liderazgo pedagógico en la institución educativa “San Martín de Porres”, Cayalty, 2017*” Chiclayo, El tipo de investigación es aplicada y su diseño no experimental, el cual emplea el método analítico inducción. Se concluye que el liderazgo del director es fundamental para poder lograr un cambio significativo en la gestión que mejore la concertación, el monitoreo, el acompañamiento, comunicación y el gran cambio educativo. En cuanto a estudios doctorales a nivel local no se encontró trabajo de investigación que guarde relación con las variables.

A continuación, ahondando el conocimiento en cuanto a las dos variables de estudio pasamos a definir que entendemos por Liderazgo: estas tres últimas décadas transformaron sustancialmente la calidad de vida de las poblaciones en el mundo entero. Las exigencias son más fuertes en las organizaciones, es así que los líderes juegan un papel muy importante y prioritario. Kroeck, Lowe y Brown (2004) nos hace referencia que según el estilo de liderazgo va influir y repercutir en el aspecto conductual de los trabajadores de alguna institución y organización (Shamir, House y Arthur, 1993) asimismo trae ciertos cambios en el clima laboral, trabajo en equipo y por ende en sus resultados (Evkall y Ryhammar, 1997; Kahai y Sosik, 1997). Korman, Greenhaus y Badin (1977) nos declaran que

lo destacable del liderazgo es que ejerce influencia social en el grupo de sus seguidores y todos encaminan hacia un objetivo. Buono y Bow-ditch (1989) y Rost (1991) nos definen respecto al liderazgo como el esfuerzo que realiza el líder para influir en los demás y conseguir cambiar comportamientos para lograr las metas. Lussier y Achua (2002) nos manifiesta que el liderazgo produce cambios dentro de las organizaciones, siempre y cuando que los líderes sepan llegar a sus seguidores para sumarse al logro de objetivos. En base a lo anterior, en este trabajo de investigación, se toma el término de influencia como parte clave del liderazgo en la medida que moviliza grupos de organizaciones. El liderazgo es entendido como el “influjo interpersonal que se ejerce en un escenario y encaminado mediante la comunicación interpersonal hacia la conducción de una o diversas metas específicas. Podemos evidenciar el liderazgo dentro de los grupos sociales y su papel importante para producir cambios” (Brown, 2003). En este sentido Páez y Yepes (2004), plantean que el liderazgo exige la vinculación entre los intereses y objetivos propios del líder y demás acompañantes, y el direccionamiento hacia metas comunes que permitan dar respuestas a las necesidades que presenta el contexto, haciendo aportes efectivos al país, con responsabilidad social, valores y principios definidos. Tomando la temática del liderazgo, Pariente (2010) Nos refiere que el liderazgo está conformado por cinco elementos claves como son: el ejercicio interpersonal de influencia, la relación que se establece entre sus seguidores; el contexto o entorno cultural, escenarios particulares; y con objetivos previamente definidos. Entonces podríamos definir al liderazgo como la influencia que se ejerce en un grupo social orientándolos hacia metas comunes, para beneficio de todos asimismo debe poseer habilidades y capacidades determinadas para desarrollar de forma eficiente su función y tener la credibilidad y reconocimiento de todos sus seguidores. (Sánchez y Barraza, 2015). Después de haber definido el liderazgo, pasamos a estudiar los estilos de liderazgo en la cual, Goleman (2015) a través de sus estudios realizados ,considera como relevante seis maneras de liderar: el modelo visionario es el que influye a los demás hacia una meta, una responsabilidad de ellos con los objetivos y las estrategias de la organización; tenemos al entrenador o tutor es quien va a captar a las personas y va a identificar sus fortalezas y debilidades para alinearlos en base a sus metas personales y laborales; el asociativo es el que se concentra en la gente y sus emociones más que en los resultados; el liderazgo democrático permite la participación de los demás dándoles la apertura con la aportación de

sus ideas o sugerencias ofreciéndoles asimismo la confianza y respeto, a la hora de tomar decisiones considera las sugerencias de sus seguidores; el liderazgo ejemplar o el que marca la pauta es el que reta a sus seguidores a alcanzar altos beneficios, además, ofrece su ejemplo para comprometerlos a imitarlo; concluyendo, tenemos el estilo de liderazgo dictatorial es el que busca simplemente resultados y no permite que los demás emitan sus opiniones. Habiendo desarrollado el sustento teórico sobre el liderazgo, pasamos a ver las principales teorías: Palomo (2014) sostiene que existen cuatro teorías clásicas del liderazgo: El primer enfoque de estudio fue el liderazgo como rasgo de personalidad de algunos autores que trataban de identificar las cualidades habituales de los líderes. Uno de estos estudios fue desarrollado por Gibb (1969) quien indica que el liderazgo es una función de la interacción de la situación social y de la personalidad. El liderazgo como conducta define al líder en función de su comportamiento. Los estudios importantes son los siguientes: Determinaron dos dimensiones de liderazgo, los que se enfocan en ejecutar tareas denominado estructura del comportamiento de inicio y el tipo de estilo centrado en el trabajador o comportamiento de respeto (Lussier y Achua, 2010). Como resultado de este estudio, se logró identificar cuatro formas de liderazgo: la de la alta consideración, baja organización y alta consideración, alta estructura y finalmente alta estructura y elevada consideración (Palomo, 2014). Según estudios pretendieron encontrar las características del comportamiento relacionado con la eficacia del desempeño, en este estudio se establecieron dos dimensiones de liderazgo: los que centran en las personas o están orientados a los empleados y los que se centran en los resultados o están orientados a la producción (Robbins y De Cenzo, 2002). Estos estudios también proponen 4 modelos: coercitivo explotador, el benevolente, consejero y participativo (Palomo, 2014). La Malla Gerencial de Blake y Mouton o El Grid de liderazgo desde 1991, fue el siguiente estudio del comportamiento de liderazgo que identificó dos formas de dimensiones: la importancia por las personas e interés por la producción que combinados derivan cuatro modelos de liderazgo: el estilo Laissez Faire, club social, el de tarea, mediocridad y de compromiso en toda regla. La aproximación humanista de McGregor (2006). Esta teoría clasifica los estilos en la Teoría X y la Teoría Y. La Teoría X sostiene que los seguidores realizan solo lo que las organizaciones a través de sus directores exigen que hagan, sin importar las opiniones y objetivos personales, por otro lado, la Teoría Y propone un estilo de liderazgo basado en principios sociales y valores

humanos destacando la iniciativa individual (Chiavenato, 2001). Las teorías de liderazgo por contingencia surgen después de la década de 1960, una vez que no se evidencia la existencia de un mejor estilo de liderazgo que se adapte en cualquier condición, por lo que las teorías de contingencia explican el estilo apropiado de acuerdo a la situación, al líder y a los seguidores (Lussier Y Achua, 2010). Liderazgo por contingencia sostenido por Fred E. Fiedler en 1951 hace una distinción entre el liderazgo y la consideración orientado a la tarea. Las formas que condicionan el estilo de liderazgo son: la interacción entre el líder y los miembros en función del grado de confianza que se tengan; la estructura de la tarea o definición de la misma y el poder del puesto (Palomo, 2014) (b). Modelo de liderazgo trayectoria-meta desarrollado por Robert House y publicado por M. G. Evans en 1971, pretende explicar en qué forma los líderes logran motivar a sus seguidores para lograr los objetivos personales y organizacionales. En base a las situaciones en este modelo propone los siguientes estilos: El directivo, de apoyo, participativo y el que conduce al logro. El estilo participativo de Vroom y Yetton (1973) proponen un modelo de toma de decisiones basado en tres estilos básicos de dirección: autocrático, consultivo y de grupo. Este modelo fue mejorado por Vroom y Jago (1988), centra en diversos grados de liderazgo participativo, y destaca cómo cada nivel de participación influye en la calidad y la responsabilidad de las decisiones (Daft, 2015). Los estilos basados en la de participación en la toma de decisión de Vroom son: resolver, analizar en forma individual, estudiar en grupo, proporcionar y facultar. La teoría del continuo liderazgo estuvo desarrollada por Tannenbaum & Warren (2008) en la década de los cincuenta. El modelo se enfoca en el uso de un liderazgo centrado en el jefe hacia un liderazgo enfocado en los seguidores o subordinados para enfrentar un problema o situación. Son siete estilos que van desde los autocráticos hasta el estilo participativo (Lussier & Achua, 2010). Por su parte Chiavenato (2001) menciona que el tipo de patrón de comportamiento de liderazgo está relacionado con el tipo de autoridad empleado por el líder y el nivel de apertura dado a los subordinados para que puedan tomar decisiones pertinentes. (Jaramillo, 2015).

Según las teorías de liderazgo, los modelos de liderazgo consisten en la mezcla de una serie de rasgos, habilidades y conductas que los líderes hacen suyos para poder influir en el grupo de masas e interactuar en circunstancias precisas. (Jaramillo, 2015). Lewin, Lippit y White (1939) resaltan tres tipos de liderazgo: a) El liderazgo Coercitivo, es un tipo de liderazgo donde se concentra todo el poder

en una sola persona y los demás acatan las ordenes de manera pasiva y no hay derecho a argumentar. b) El liderazgo democrático. Se permite la participación de todos sus miembros llegando a un consenso de forma democrática. c) El liderazgo "laissez faire". El líder no se responsabiliza de las consecuencias y decisiones que tome el grupo u organización. En lo que se refiere a la propuesta se va a tomar en cuenta el liderazgo transformacional teniendo como sus defensores a Bass y Avolio (1994), nos hace referencia que el líder influye en las conciencias de las personas para convertirlos en sus seguidores y los compromete a cumplir con las metas, muy aparte de sus beneficios personales, centrándose en el interés colectivo. El liderazgo transformacional se concentra en estimular e influir en las personas a que se esfuercen y den lo mejor de ellos en razón de cumplir las metas. A su vez, Velásquez (2006), conceptualiza al liderazgo transformacional como un proceso de cambio positivo en los seguidores, tratándose de ayudarse y apoyarse unos a otros, de manera armoniosa, enfocándose de forma integral en los objetivos de la organización; el cual permite la motivación moral y el rendimiento de las personas. El autor también nos dice, que el liderazgo transformacional involucra y se centra hacia una visión que impulsa a los demás a seguir y asumir retos en favor de la cultura organizacional produciendo cambios; asimismo, mediante este tipo de liderazgo se estimula y motiva al personal a esforzarse y comprometerse para la consecución de las metas, por encima de sus exigencias laborales trayendo como consecuencia ciertos cambios favorables en la organización. Por lo cual, este tipo de liderazgo se preocupa por estimular e incentivar a su personal a que se involucren con las metas y objetivos de la organización empoderándose y comprometiéndose con la misión y visión dentro de un clima acogedor y armonioso y sobre todo con responsabilidad. Su máximo representante fue Bernard Bass (1985), Dentro de estos parámetros el líder motiva y crea conexiones con sus seguidores elevando su autoestima y moral respondiendo a las necesidades e intereses y sacando su máximo potencial en bien de la organización. Los líderes transformacionales son los que inspiran y motivan a sus seguidores hacia una visión. Motivan para el establecimiento de una cultura y ambiente propicio y acogedor para el establecimiento del cambio. Estamos haciendo referencia a un tipo de líder que es capaz de inspirar y motivar a sus seguidores que pongan todo su esfuerzo por encima de sus propios intereses, para poder lograr alcanzar la visión compartida en búsqueda de la calidad y la excelencia de la organización. (Cruz, Ortiz Salanova, 2011, pág.16)

Las dimensiones que hemos considerado son las que propone Bass y colaboradores (Bass, 1985; Bass y Avolio, 1990; 1993) las cuales están conformadas por las siguientes dimensiones: Influencia idealizada, capacidad para ganarse el respeto y la confianza; Motivación inspiracional, capacidad del líder para comunicar de manera apasionada una visión atractiva y trascendental o una imagen deseable, fomenta entusiasmo, compromiso, comunicación; es decir, los líderes transformacionales utilizan explicaciones simbólicas y visionarias para mostrar los objetivos que pueden alcanzar como equipo, y los seguidores entusiasmados y motivados se comprometen a lograr. Estimulación intelectual, el líder motiva a sus seguidores para que sean capaces de resolver problemas con otra perspectiva, con creatividad e innovación, en la práctica de estimulación intelectual el líder desafía sus propias creencias y las de sus seguidores e incita la implementación de nuevas ideas. Consideración individualizada, es el interés auténtico del líder por cada uno de sus colaboradores en el aspecto personal, así como de sus integrantes del equipo de trabajo. Otro rasgo de este factor es que hace referencia al liderazgo que incita a asumir y los hace sentir importantes en su aportación en los resultados alcanzados, reconoce sus necesidades e intereses. El estilo de liderazgo transformacional considera muy importante la aportación de los seguidores en el proceso de transformación, es por eso que muchas de las características tienen que ver con la capacidad de conseguir cambios en las personas. Palomo (2014) enumera las características que predomina en el líder transformacional: Creatividad, es la capacidad para crear nuevos arreglos a los problemas, es establecer nuevas prácticas e innovar. Interactividad, los líderes interactivos son capaces de generar la confianza suficiente como para conocer sus necesidades y mantener una postura abierta de comunicación y participación. Esta actitud permite a los líderes transformacionales mejorar los resultados. Visión, comunicar la visión a los colaboradores y hacerles participar de esta, es la característica más importante del líder transformacional. Esta visión debe estar orientada tanto para los individuos como para la organización (Bennis & Nanus, 1985) Empowerment, no hay desarrollo en los colaboradores si no se les otorga la libertad para que sean responsables de sus acciones y de sus ideas. Esta característica es muy necesaria en las organizaciones de hoy en día, ya que como herramienta es la que permite generar plena satisfacción y mejores resultados. Pasión, es el motor del líder transformacional con el que transmite ese ímpetu por la misión y las personas. Ética, es el proceder

apropiado tanto en la gestión, dirección y logro de objetivos. Los líderes transformacionales son éticos en todo momento, así como en la toma de decisiones y la interacción que establece con otras personas. Prestigio, es ser un líder íntegro es el resultado de la confianza ganada y de las acciones alineadas a un comportamiento intachable. Orientación, es la característica que diferencia al líder transformacional con el líder transaccional. La preocupación por las necesidades individuales hace que estos líderes incorporen sus objetivos de los colaboradores a los de la organización. Desarrollo, esta característica es la que hace referencia a la atención y apoyo que hacen los líderes transformacionales a sus seguidores. Formación y asesoramiento de los colaboradores, los controles y supervisión no son rasgos que identifican al líder transformacional ya que se preocupan por ser asesores, formadores y facilitadores de sus colaboradores. Coherencia entre sus actuaciones, esta característica hace referencia a las prácticas y comportamientos de los líderes transformacionales que son alineadas a la misión, visión y valores organizacionales. (Jaramillo 2015) Además de abordar el liderazgo transformacional creemos también conveniente tocar el liderazgo estratégico, se entiende como la enunciación y tiende a una visión que viene a representar la selección previa de los objetivos o metas estratégicas. Se orienta a resultados ya que otros enfoques se centran en las características y formas de organización; este tipo de liderazgo parte de resultados lo que se quiere lograr. Los modelos solo sirven de referencia y no como un fin en sí mismo como suelen adoptarlo otras organizaciones, así como sucede con muchas de las propuestas tradicionales. Entonces podemos decir que el liderazgo estratégico es un conjunto de conocimientos, competencias y atributos que los líderes deben poseer para identificar distintas realidades, desarrollando otra visión e intenciones, se valen de información, priorizan problemas, practican técnicas de liderazgo para alcanzar objetivos comunes, lo cual permite actuar de forma ética basado en competencias. Dicha organización se basa en objetivos estratégicos desarrollando una cultura y competencias en métodos de liderazgo. Con estos tres componentes debidamente llevados podemos alcanzar la eficacia y eficiencia que se pretende. Así mismo el liderazgo estratégico es importante porque permite trazar el rumbo, las orientaciones y objetivos de las organizaciones. Se acoge a una gran variedad de enfoques que van desde el buen trato al usuario y toma en cuenta las consideraciones económicas. Las habilidades que hace uso el liderazgo estratégico son las que permiten un mejor manejo de dichas organizaciones como un proceso

de aprendizaje. Desde los inicios del siglo XXI hasta los actuales momentos, las herramientas de la estrategia se amoldan con las nuevas aproximaciones del pensamiento estratégico, que incluyen la turbulencia, las etapas alejadas del equilibrio, que mediante la ejecución de un acertado liderazgo estratégico se puede perdurar en el tiempo. Cuando los ejecutivos comprendan el quien, qué y como de este tipo de liderazgo, entonces permitirán que sus organizaciones perduren en el tiempo y mantengan su competitividad en alta ventaja. Entre las cualidades que debe poseer un líder estratégico es que debe ser capaz de desaprender los aprendizajes que han permitido su éxito y reaprender otras nuevas, adecuándose a la mención estratégica y realizando una beneficiosa relectura de su propia experiencia. Tener la capacidad de dar órdenes, pero como forma táctica, pero sobre todo, influir a través del ejemplo en las conductas y actuar en el conjunto de la organización para los demás como así mismo. Debe demostrar ser una persona íntegra que sirva de referencia, de igual forma poseer una inteligencia práctica y poder dar solución a las cosas con capacidad de relacionar; asimismo tener el valor de asumir los riesgos propios de las decisiones que debe tomar; inclusive manifestar de manera sutil un poco de agresividad. Además, tiene que tener la capacidad de tomar distancia de ciertos hechos que perjudican a la organización y elaborar una visión integral y un plan estratégico para enrumbar hacia el éxito. Poseer la capacidad de ser resiliente ante las adversidades, poseer una postura de firmeza y resistencia; pero el resiliente tampoco puede salirse del contexto, para lo cual debe buscar un consenso y poseer ciertas características que van en progresión como son: experiencia táctica de la estrategia, capacidad intelectual y analítica a las creativas o abstractas, habilidades sociales como son las interpersonales a las interinstitucionales, predisposición al cambio y apertura a nuevos paradigmas, con tendencia profesional e internalizar en sus seguidores su forma de gestión. (Ojeda, 2018, pag.32). Frente a la coyuntura que estamos viviendo como es la pandemia COVID - 19 y el aislamiento social, se ha creído conveniente desarrollar las habilidades de liderazgo a través de entornos virtuales para lo cual veremos cómo incide en el proceso enseñanza aprendizaje, a través del tiempo las teorías y enfoques educativos han pasado por un proceso de cambio de acuerdo al avance de la sociedad y la forma en que la actividad productiva va tomando nuevas medidas, de tal manera que los objetivos educativos en cuanto a la formación integral de los educandos en sus diferentes

áreas disciplinares han tenido que adecuarse frente a estos innovadores cambios de la sociedad tecnológica y cibernética en la que está inmerso el hombre. Frente a las demandas que exige la sociedad las personas tienen que estar acorde a estos cambios para desarrollarse con destreza frente a los nuevos paradigmas que la tecnología va incorporando, y a partir de ello se tienen que realizar nuevas cosas que la sociedad demanda. Es muy importante realizar un análisis exhaustivo de las circunstancias que se dan, para así desempeñarnos y desenvolvernos de manera competente y buscar soluciones pertinentes y acertadas. Por eso es imprescindible que los miembros de la comunidad educativa se enfoquen en la cimentación de escenarios de enseñanza aprendizaje y puedan acceder a desenvolverse ante tales exigencias, es por eso que, las herramientas digitales facilitan y favorecen el estar al compás del avance del mundo de la cibernética, la desventaja en estas épocas no significa que deja de ser un riesgo latente, y por otro lado, facilitan a la organización. La tecnología digital permite la comunicación con el mundo circundante, excluyendo las adversidades que la modalidad a distancia enfrenta al contacto presencial; en el espacio educativo permite la apertura a una nueva forma de prototipo de hombre en el que permita desarrollar su autonomía y autodirección y sepa autorregular y gestionar su propio aprendizaje, ello permite ver la educación como un medio de formación integral y no de acumulación de conocimientos, en el establecimiento de centros educativos de aprendizaje fundados en la interacción social mediada a través del saber, en lugar de la orientación. La interacción mediada por medios tecnológicos virtuales es una gran ventaja y una oportunidad para escenarios de aprendizaje ya permitirá tener una comunicación de forma virtual y esta puede darse de forma sincrónico o asincrónico. Bello (2005) nos dice referente al aprendizaje a distancia, lo cual lo denomina “aulas sin paredes” que viene a hacer un espacio social virtual, que se da a través del Internet y a distancia. Atendiendo al aprendizaje como proceso psicológico, el entorno virtual tiene algunas ventajas. Ballenato (2009) se refiere a que el estudiante se hace más responsable porque autorregula su propio aprendizaje, y le permite establecer sus propias metas y organizar sus actividades, aprende a dominar la tecnología, realiza un aprendizaje activo y trabaja en equipo. Las principales teorías que dan sustento a los entornos virtuales tenemos la teoría socio-histórica de Vygotsky (1968). - El aprendizaje es producto de la comunicación entre sujetos y su contexto, lo cual está dado por la información. La teoría general de sistemas (Bertalanffy, 1974) propone el

pensamiento holístico y este a su vez plantea pensar en términos de conectividades, relaciones y contextos y se vale de los principios: aprendizaje y conocimiento ubicados en la variedad de diversiones y aprendizaje como proceso de vínculo especializado en fuentes de información. Teoría cibernética (Moreno, 2003). Se entiende como el ámbito interdisciplinario que se encarga de abordar los inconvenientes de la formación y los procesos de retroalimentación, y difusión de comunicados, en herramientas digitales y organismos vivos. Entre los principales principios tenemos: El aprendizaje puede habitar en instrumentos no humanos. Teoría de la información (Moreno, 2002). La comunicación es definida como un proceso social que integra muchas formas de comportamiento, considerada como un todo integrado, dirigido por un conjunto de reglas y códigos establecidos por cada cultura. Con los aportes de la cibernética y la sistémica; entre sus principales principios tenemos: Sustentary conservar las conexiones es vital, identificar conexiones entre áreas, ideas y conceptos. La capacidad de tomar decisiones. El Pensamiento complejo (Morin, 1994) plantea la iniciación hacia el pensamiento complejo en razón de la crisis del pensamiento, de la simplificación y reduccionismo de la ciencia tradicional, por lo cual invita a pensar de forma integral, transversal, tras disciplinar, lo cual sin duda es coherente con las ideas del colectivismo con fines de poner en ejecución este proyecto de investigación a través de un programa de liderazgo creemos imprescindible conocer sobre la denominación de un programa educativo que viene hacer el conjunto de actuaciones y cambios de actitud, a través de un trabajo motivacional, metodológico, pedagógico y de evaluación, que se imparten a través de los líderes integrantes del programa, ya sea a nivel de organización o individuales, para desarrollar este programa anticipadamente analizado y con objetivos concretos su fin es proporcionar e intervenir al grupo o personas para alcanzar las metas propuestas. Si se desea cambiar la realidad educativa en primer lugar debe partir de la reflexión de manera profunda, para poder realizar ciertos cambios en la intervención que se desea actuar, habitualmente se da a nivel comportamental en términos de conocimientos, actitudes o prácticas, que se verifica valorando los datos antes y después, por lo que se hace imprescindible tener en cuenta la metodología a llevar a cabo. Uno de los componentes que nos permite tener éxito en un programa educativo es la programación organizada la participación docente. Pero llevándolo al campo de acción será necesario realizar algunos cambios, en algunos casos improvisar para obtener respuesta a los sucesos que

se den repentinamente, se tiene que tener un plan de acción, organizar y seleccionar las actividades de aprendizaje significativas, que se van a impartir a los estudiantes y contar con los medios y materiales educativos que se van a emplear esto facilitará las cosas en cuanto a la planificación hace referencia al proceso de organización y preparación que posibilitara adoptar decisiones sobre la manera más beneficiosa de lograr una variedad de objetivos propuestos en el programa.

Entre los principios de un programa educativo de carácter general tenemos: El Principio de racionalidad. Tener conocimiento previo de la realidad a intervenir a través de bases científicas, así como también de las personas a atender. El principio de continuidad. Todos los elementos del programa de intervención deben estar interrelacionados de forma sistemática, secuencial y continua. El Principio de univocidad. El programa debe estar redactado de manera que todos los términos sean entendidos y tengan un sentido coherente. El Principio de comprensividad significativa. Los términos que se utilizan en el programa deben ser comprendidos por todos los participantes. El Principio de flexibilidad. La programación debe ser flexible, admitiendo la introducción de cambios necesarios en cualquier momento del proceso. El Principio de variedad. El equipo organizador deberá recurrir a su creatividad para desarrollar actividades originales y sobre todo acertadas. El Principio de realismo. El desarrollo del programa debe partir de un análisis anticipado de la realidad donde se va a desarrollar, basado en las necesidades e intereses de los que participan. El Principio de participación. Los grupos de la organización ha de permitir la apertura y participación de otras personas o entidades. Si se quiere que el programa sea eficaz, ha de tener diferentes niveles y enfoques. En primer lugar, se debe recapacitar sobre la filosofía del programa y organizar los criterios generales de intervención, estrategias de intervención y tipos de proceso. En segundo lugar, se debe planificar para obtener los datos relevantes sobre el contexto a intervenir: estructura demográfica del espacio, realidad socioeconómica y actitudes de las personas involucradas. En tercer lugar, se hace necesario organizar las metas u objetivos que se pretende, ajustándose a la realidad y a las necesidades e intereses de las personas sobre las que se va a realizar la intervención. La precisión adecuada de objetivos es muy importante, ya que son los que permitirán, orientar y dar sentido al programa de intervención. En cuarto lugar, se tiene que planificar los recursos y materiales disponibles. La organización de un programa educativo debe tomar en

cuenta los siguientes elementos: consistencia del programa educativo, lo que se pretende formar; principio y sustento por qué se quiere realizar, se toma en cuenta objetivos a lograr, metas hacia donde queremos llegar, la ubicación física dónde se realizara. Metodología: cómo se quiere realizar, recursos humanos y económicos que está dado por el personal que va a llevar a cabo el programa y la inversión que se necesita y finalmente la evaluación en base a criterios para realizar un análisis si fue efectivo el programa. Habiendo conocido sobre los programas educativos y sus principios vamos a centrarnos en la propuesta del siguiente trabajo de investigación me estoy refiriendo al programa CAWI, cuyas siglas tienen una doble denominación como es comunicación asertiva a través de wifi y Carlos Wiese, está basado en la teoría del liderazgo transformacional y estratégico para proveer a los estudiantes participantes los conocimientos, técnicas y prácticas necesarias para mejorar y desarrollar sus habilidades de liderazgo, está dirigido para estudiantes del nivel secundaria de la I.E.80092 "Carlos Wiese" el programa se justifica en razón de que en los tiempos actuales es incuestionable la importancia que viene adquiriendo el liderazgo en las organizaciones, constituyéndose en un factor clave para hacer que un grupo de personas se organicen e integren sus actividades hacia el logro de objetivos a través de una relación dinámica. En el plano educativo y específicamente en las instituciones educativas, el liderazgo es, además, considerado como un facilitador de cambio y mejora en la escuela, ya que involucra a toda la comunidad educativa, en un compromiso común con una serie de valores, metas y normas que configuran el clima o cultura organizacional del centro educativo; al que, le van a conferir identidad y generar en todos sus miembros, un fuerte sentimiento de pertenencia que va a afectar la motivación y los logros de cada estudiante y por ende el de toda la institución. Creemos que el aprendizaje del liderazgo, exige un aprendizaje activo, que demanda esfuerzo personal y práctico, de allí que el presente Programa este diseñado para un medio donde se den estas condiciones, la I.E., pues nos permite desarrollar las capacidades para el aprendizaje y la interiorización de los contenidos del Programa, además de ser el contexto natural donde se genera la necesidad de comunicación y demás experiencias de aprendizaje de la relación interpersonal que se llevan a cabo. Esta adquisición de aprendizajes se verá también facilitados por el empleo de técnicas, herramientas y materiales de enseñanza apropiados a cada sesión que darán más eficiencia a nuestra metodología. Entre los objetivos que pretende el programa "CAWI" son el

de establecer un modelo de líder que genere admiración, simpatía y convencimiento para seguirlo (Influencia Idealizada), desarrollar el interés y solidaridad de los seguidores para motivarlos, estimularlos y propiciar su desarrollo. (Consideración Individual), estimular a los seguidores para ser creativos innovadores, fomentando nuevos acercamientos a los problemas y desarrollar formas innovadoras de lidiar estos asuntos. (Estimulación Intelectual), establecer un modelo de líder que genere admiración, simpatía y convencimiento para seguirlo. (Influencia Idealizada), promover la propensión del trabajo en equipo. (Participación), desarrollar habilidades para la toma de decisiones y saber comunicar. (Conducción-Comunicación). El liderazgo dentro del marco histórico ha ido trascendiendo y cobrando gran importancia dentro de las organizaciones por lo cual constituye un término que ha tenido gran relevancia a través de la historia, desde muchos años atrás, diferentes filósofos como Aristóteles, Platón y Maquiavelo dejaron forjadas sus opiniones y acercamientos. Los grandes líderes al comando de grandiosas organizaciones asimismo se establecieron actividades económicas muy importantes dentro de las comunidades a través de una buena administración de sus recursos. Los sacerdotes en esos tiempos eran considerados los máximos líderes que guiaban a la muchedumbre hacia metas u objetivos y establecieron ciertas normas y reglas los cuales lo acogían y obedecían de manera pasiva sin realizar ningún reclamo, porque creían encontrar la salvación, gestionaban sus bienes realizando una presentación de estos al sacerdote mayor, quien decidía dónde y cómo debían gastarse estos recursos; así el entusiasmo inspirador hacia figuras proféticas y el surgimiento de corrientes religiosas guiaban y arrastraban a la muchedumbre hacia nuevas metas y nuevos horizontes de salvación, convirtiéndose en un prototipo del liderazgo. Contreras (2008) señala que el liderazgo viene hacer un fenómeno complejo que ha ido variando y cambiando a través del tiempo el cual ha creado un impacto a través de la historia desde el momento en que comenzaron las civilizaciones hasta la actualidad y está dado por la relación y vínculo entre líder y seguidor. En un inicio el estudio del liderazgo se basó en cómo se podría dirigir una sociedad y es así que a lo largo del tiempo han ido surgiendo grandes líderes capaz de dirigir grandes generaciones es a través de ellos que tratamos de identificar sus características que los diferenciaban uno del otro, llegando a la conclusión que los líderes nacían, no se hacían. A raíz de esto es que empiezan a surgir las contradicciones, ya en el siglo 20 d.c. es que esta hipótesis comienza a ser refutada ya que todos los modelos de

liderazgo que tenemos hoy en día pueden ser aprendidos. Como concepción filosófica y principios que encierran el liderazgo en primer lugar. Bass (1985) nos manifiesta de la siguiente manera: Es importante propiciar la práctica de culturas que permitan a los ciudadanos practicar conductas saludables para generar un clima organizacional atractivo donde se realice un ambiente acogedor para desplegar las actividades dentro de la tranquilidad. La filosofía de todo conocimiento comprende la crítica que conlleva a la indagación de soluciones, siendo conscientes que ello permitirá a mejorar el conocimiento, los seres humanos si no valoramos la problemática no la desafiamos, por ello la finalidad intrínseca del proyecto, es optimizar el conocimiento como parte de la solución del problema. Lo que se busca es observar como interactúa el sujeto a través de su conducta, así como sus prácticas cotidianas dentro de un espacio. La filosofía constituye un complemento fundamental en la formación de un buen líder por las siguientes razones: En primer lugar, permite mirar y observar detenidamente la realidad que le rodea y empieza a descubrirse a sí mismo y sacar conclusiones sobre la complejidad del mundo circundante. La cosmovisión en la que estamos inmersos requiere de líderes con visión propia y un sentido holístico. En segundo lugar, la filosofía pide al hombre que se ponga a reflexionar e interactúe con los de su entorno e inclusive con personas sabias que le permitan argumentar e intercambiar ideas y producto de esa conversación sacar sus propias conclusiones y principios. En tercer lugar, se busca un líder responsable con sentido crítico que no acepte fácilmente lo realizado, sino que sea sometido a argumentación para decir finalmente que está bien. El líder tiene que asumir una actitud crítica y constructiva, buscar soluciones que sean innovadoras y al mismo tiempo que se adecuen a las necesidades e intereses de acuerdo a la realidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

La investigación, titulada: “Programa “CAWI” para desarrollar el liderazgo en entornos virtuales de los estudiantes de secundaria del colegio “Carlos Wiese” es de tipo de investigación aplicada porque se trabajó con dos grupos los cuales fueron de control y experimental.

3.1.2. Diseño de Investigación

Su diseño es cuasi experimental, se opera por medio de dos grupos denominados experimental y de control, al primero se aplicó el programa “CAWI” y al segundo solo se midieron los resultados de la primera y segunda medición sin recibir el experimento. Se basa en un pre y post test y el diseño cuasi experimental es el siguiente:

G.E.	O ₁	_____	X	_____	O ₂
G.C.	O ₃		-		O ₄

Dónde:

G.E.: Grupo experimental

G.C.: Grupo control

O₁: Pre test Desarrollar el liderazgo en entornos virtuales al G.E.

O₂: Post test Desarrollar el liderazgo en entornos virtuales al G.E.

X: Programa “CAWI ”

O₃: Pre test Desarrollar el liderazgo en entornos virtuales al G.C.

O₄: Post test Desarrollar el liderazgo en entornos virtuales al G.C.

- : Ausencia del programa “CAWI”

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Variable Independiente: Programa

“CAWI”.

Definición Conceptual. Es un plan o proyecto organizado en un conjunto de actuaciones y actividades de aprendizaje a través de un trabajo motivacional, pedagógico, metodológico y de evaluación que se imparten con el objetivo de desarrollar habilidades de liderazgo (Gil, 2020).

Dimensiones

- Planificación y elaboración del programa
- Implementación del programa
- Aplicación o ejecución del programa
- Evaluación del programa

3.2.2. Variable Dependiente Liderazgo en entornos virtuales.

Definición Conceptual. Es el proceso de influir sobre el grupo a través de entornos virtuales, lo cual lo denomina “aulas sin paredes” que viene hacer un espacio social virtual, que se da a través del Internet y a distancia. Bello (2005).

Dimensiones

- Influencia Idealizada
- Consideración Individual
- Estimulación Intelectual
- Motivación Inspiracional
- Participación
- Comunicación

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Sánchez y Reyes (2015), denomina al conjunto de individuos sobre el que se va estudiar por peculiaridades similares y a quienes se extenderá el efecto del estudio puntualizándose en un tiempo y espacio. La población en el presente estudio estuvo establecida por todos los estudiantes del nivel secundario del primero a quinto grado, siendo la totalidad de 820 que a continuación se detalla.

Tabla 1. *Distribución de la población del primero a quinto grado de secundaria del colegio N° 80092 “Carlos Wiese” – Chao, 2020*

GRADO	SECCIONES	NUMERO DE ESTUDIANTES
1ro	ABCDEFGF	168
2do	ABCDEFGH	279
3ro	ABCDEFGF	188
4to	ABCDE	118
5to	ABCDE	67
TOTAL		820

Nota. Nómina de matrícula de la Institución Educativa N° 80092

3.3.2. Muestra:

La muestra estaba conformada por 54 estudiantes del nivel secundario, del colegio 80092 “Carlos Wiese”.

Tabla 2. *Distribución de la muestra del primero a quinto grado de secundaria del colegio N° 80092 “Carlos Wiese” – Chao, 2020*

GRADO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Grupo Experimental	25	29	54
Grupo de control	27	28	54
TOTAL			108

Nota. Archivo de la Institución Educativa N° 80092

3.3.3. Muestreo

La técnica estadística de muestreo es no probabilística – intencional.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Las técnicas utilizadas fueron las siguiente:

- **Observación:** con una guía de observación aplicada por los docentes encargados de cada aula (tanto para el grupo experimental como para el control), bajo la supervisión constante de la investigadora.
- **Pruebas:** Son un conjunto de interrogantes que tiene por finalidad recoger información de determinado tema.

Para la recolección de datos, se utilizarán como instrumentos:

- **Guía de observación:** Los docentes encargados de cada grupo anotan las actividades, avances y evidencias de sus estudiantes.
- **Test pre y post test:** Son dos evaluaciones aplicadas, una al inicio del experimento, es decir, antes de la aplicación del Programa "CAWI", y la segunda al finalizar con el programa. Se aclara, que el programa "CAWI" solo se aplica al grupo experimental, pero la prueba pre y poste test se aplica a ambos grupos.

3.5. Procedimientos

Para realizar la investigación se procedió a concientizar a la comunidad educativa para que pueda participar, se solicitó el permiso correspondiente al director de la I.E. para trabajar con los estudiantes con apoyo de docentes. Se brindó la información a los participantes en la investigación, se procedió a aplicar la evaluación pre-test, seguido solo se ejecutó el experimento con los estudiantes de grupo de control, para luego aplicar la evaluación de salida con los estudiantes y determinar que significativa es el programa CAWI. Se procedió a procesar la información que permitió llegar a conclusiones y recomendaciones finales.

3.6. Método de Análisis de Datos

La validación y confiabilidad de los instrumentos, se desarrolló teniendo como base los resultados de la muestra piloto, aplicándose el Alpha de Cronbach y el juicio de 5 expertos.

Se utilizaron tablas de distribución y frecuencias (absoluta y porcentual) para la visualización de los datos y además gráficos estadísticos de barra para analizar con mejor óptica los cálculos alcanzados en el marco de la totalidad de la población, y de esta manera, revisar su nivel de significancia frente al total.

Los datos fueron procesados cuantitativamente, mediante estadística descriptiva, haciendo uso de medidas de estadística de tendencia central y de dispersión, como varianza y desviación estándar. Además se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, Además, para la **prueba de hipótesis**, se tomaron en cuenta los resultados del pre y post test, considerando los ponderados de grupo experimental y control. Se tomó la decisión de aceptar o rechazar la hipótesis propuesta, partiendo de la noción que es una hipótesis válida y en caso se rechace será una hipótesis nula:

$$H_0 : \mu_e \leq \mu_c$$

$$H_a : \mu_e > \mu_c$$

3.7. Aspectos Éticos

Según los Principios Éticos y el Código de Conducta de *American Psychological Association* (2003), los participantes en una investigación tienen derechos como conocer los propósitos de la investigación y la utilización de los resultados y consecuencias de las mismas, negarse a participar en el estudio, o abandonarlo en cualquier momento, el anonimato debe estar garantizado. También es bueno resaltar que dicho programa se llevó a cabo cuando se obtuvo la autorización del Sr. Director de la Institución y no antes, asimismo se contó con la autorización de los padres de familia para que sus menores hijos participen del programa. Además, el presente trabajo de investigación no se ha plagiado de otra tesis, porque se ha mantenido el respeto a la propiedad intelectual y derecho de autoría, en otras palabras se ha utilizado párrafos citando al autor o autores teniendo en consideración las normas APA, por consiguiente y cumpliendo con el deber ético el asesor y el investigador han sido meticulosos para considerar todas las citas en las referencias.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados a nivel de variable

Tabla 3

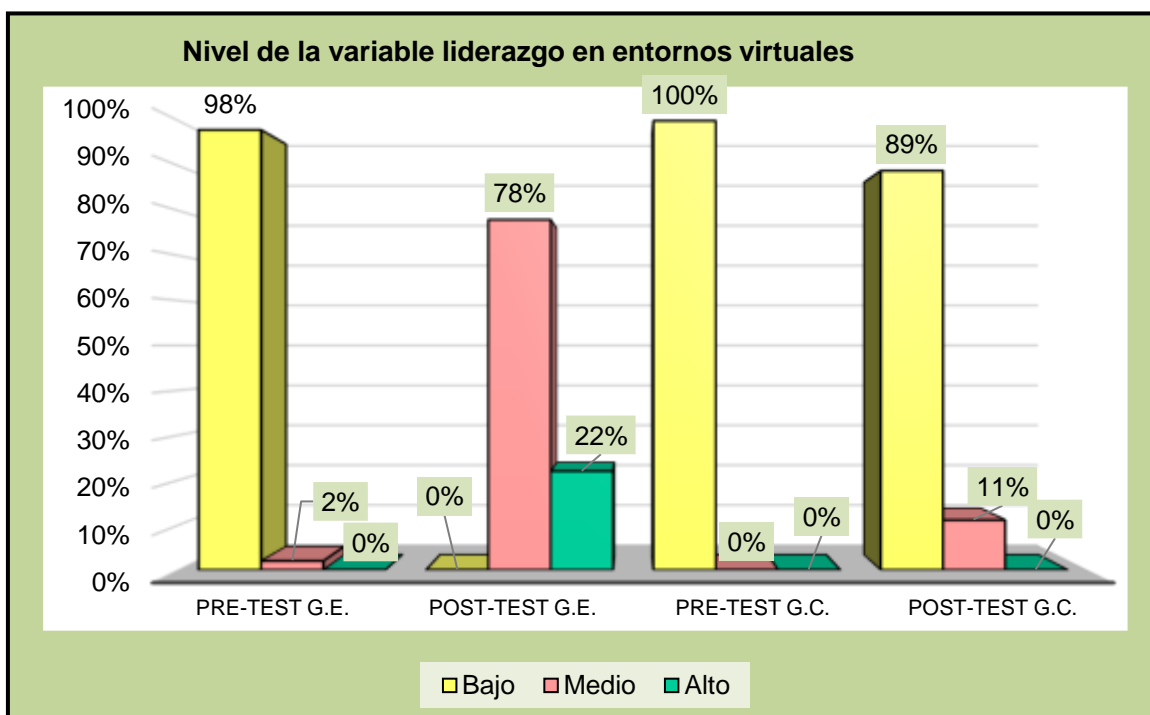
Nivel de la variable liderazgo en entornos virtuales en el pre test y post- test de los grupos investigados.

NIVELES	GRUPO EXPERIMENTAL				GRUPO CONTROL			
	PRE TEST		POST TEST		PRE TEST		POST TEST	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	53	98%	0	0%	54	100%	48	89%
Medio	1	2%	42	78%	0	0%	6	11%
Alto	0	0%	12	22%	0	0%	0	0%
Total	54	100%	54	100%	54	100%	54	100%

Nota. Data de resultados obtenidos.

Figura 1

Nivel de la variable liderazgo en entornos virtuales en el pre test y post- test de los grupos investigados.



Nota. Tabla 3.

Interpretación

En la tabla se presentan los resultados obtenidos de la aplicación escala valorativa del nivel de liderazgo en entornos virtuales en los estudiantes del grupo experimental y grupo de control con la finalidad de determinar el nivel de liderazgo en entornos virtuales en la evaluación pre-test y post-test.

Con respecto a la evaluación pre-test se observa en el grupo experimental el 98% han desarrollado un bajo nivel de liderazgo en entornos virtuales y el 2% presentan un nivel medio de liderazgo en entornos virtuales. Para el grupo de control se observa que el 100% han desarrollado un bajo nivel de liderazgo en entornos virtuales. Se puede concluir señalando que, tanto el grupo experimental como el grupo de control se ubican en el nivel bajo antes de la aplicación del Programa "CAWI"; lo cual permite concluir que no existen diferencias significativas en cuanto al comportamiento de la variable dependiente con sus respectivas sub-variables en los integrantes de la muestra de estudio.

Asimismo, en la evaluación post-test luego de la aplicación del Programa "CAWI" con los estudiantes pertenecientes al grupo experimental se observa que el 78% han desarrollado un nivel medio de liderazgo en entornos virtuales y el 22% presentan un alto nivel de liderazgo en entornos virtuales. Además, en el grupo de control se observa que el 89% han desarrollado un bajo nivel de liderazgo en entornos y el 11% presentan un nivel medio de liderazgo en entornos. Se puede concluir señalando que el grupo experimental mejoró significativamente su nivel de liderazgo en entornos virtuales luego de la aplicación del Programa "CAWI"; mientras que el grupo de control no logro mejoras debido a que no participó de la estrategia. Confirmando que ambos grupos mantienen diferencias significativas.

Tabla 4. Comparativo entre las sub-variables de liderazgo en entornos virtuales en el pre test y post- test de los grupos investigados.

Dimensiones	GRUPO EXPERIMENTAL						GRUPO DE CONTROL									
	Prueba pre test		Prueba post test		Diferencia	Prueba pre test		Prueba post test		Diferencia						
	f (i)	h (i)	Q(i)	f (i)	h (i)	Q(i)	f (i)	h (i)	f (i)	h (i)	Q(i)	f (i)	h (i)	Q(i)	f (i)	h (i)
Influencia Idealizada	9,65	39%	Bajo	18,00	72%	Medio	8,35	33%	10,07	40%	Bajo	10,20	41%	Bajo	0,13	1%
Motivación Inspiracional	9,43	38%	Bajo	17,28	69%	Medio	7,85	31%	9,81	39%	Bajo	10,61	42%	Bajo	0,80	3%
Estimulación Intelectual	10,09	40%	Bajo	17,19	69%	Medio	7,09	28%	10,31	41%	Bajo	11,26	45%	Bajo	0,94	4%
Consideración Individual	10,26	41%	Bajo	16,81	67%	Medio	6,56	26%	10,52	42%	Bajo	11,22	45%	Bajo	0,70	3%
Participación	9,00	36%	Bajo	17,67	71%	Medio	8,67	35%	8,70	35%	Bajo	9,37	37%	Bajo	0,67	3%
Comunicación	9,06	36%	Bajo	17,85	71%	Medio	8,80	35%	9,33	37%	Bajo	9,80	39%	Bajo	0,46	2%
Total	57,48	38%	Bajo	104,80	70%	Medio	47,31	32%	58,76	39%	Bajo	62,46	42%	Bajo	3,70	2%

Nota. Data de resultados obtenidos.

Interpretación

En la tabla se presentan los resultados comparativos de las dimensiones evaluadas en los estudiantes del grupo experimental y grupo de control antes y después de aplicar el programa “CAWI” donde se evidencia el nivel de liderazgo en entornos virtuales, al observar en la tabla en la evaluación del pre test, los estudiantes del grupo experimental se ubican en el nivel de **bajo** y el grupo de control también se ubicó en **Bajo**. Pero, luego de la aplicación del programa “CAWI”, en el pos test los estudiantes del grupo experimental se ubican en el nivel de **medio** con un puntaje promedio de 104,80; mientras que el grupo de control se mantienen en el nivel **bajo**. En ese sentido el grupo experimental, de la etapa pre test pasó un 38% a 70%; en el pos test; mientras que, en el grupo sin intervención, de la etapa pre test pasó de un 39 % a 42 % en el pos test. El estudio prueba que el grupo experimental ha mejorado significativamente a nivel de variable dependiente como las sub variables.

4.2. Descripción de resultados a nivel de dimensiones

Tabla 5

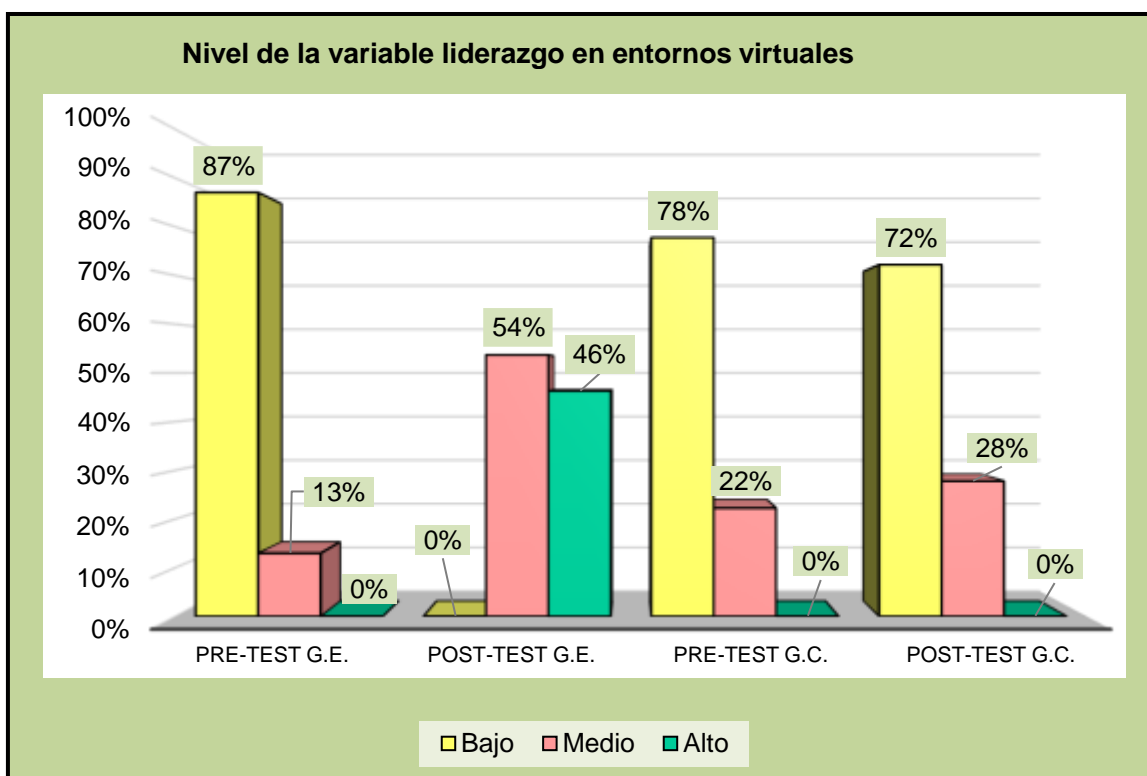
Nivel de la sub variable 1: Influencia idealizada en el pre test y pos test de los grupos de estudio.

NIVELES	GRUPO EXPERIMENTAL				GRUPO CONTROL			
	PRE TEST		POST TEST		PRE TEST		POST TEST	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	47	87%	0	0%	42	78%	39	72%
Medio	7	13%	29	54%	12	22%	15	28%
Alto	0	0%	25	46%	0	0%	0	0%
Total	54	100%	54	100%	54	100%	54	100%

Nota. Data de resultados obtenidos

Figura 2

Nivel de la sub variable 1: Influencia idealizada en el pre test y pos test de los grupos de estudio.



Nota. Tabla 3.

Interpretación

En la tabla se presentan los resultados obtenidos de la aplicación escala valorativa del nivel de liderazgo en entornos virtuales en los estudiantes del grupo experimental y grupo de control con la finalidad de determinar el nivel de influencia idealizada en la evaluación pre-test y post-test.

Con respecto a la evaluación pre-test se observa en el grupo experimental que el 87% han desarrollado un bajo nivel de influencia idealizada y el 13% presentan un nivel medio de influencia idealizada. Para el grupo de control se observa que el 78% han desarrollado un bajo nivel de influencia idealizada y el 22% presentan un nivel medio de influencia idealizada. Se puede concluir señalando que, tanto el grupo experimental como el grupo de control se ubican en el nivel bajo antes de la aplicación del Programa "CAWI"; lo cual permite señalar que no existen diferencias significativas en cuanto al comportamiento de la variable dependiente en la sub-variable 1 en los integrantes de la muestra de estudio.

Así mismo en la evaluación post-test luego de la aplicación del Programa "CAWI" con los estudiantes pertenecientes al grupo experimental se observa que el 54% han desarrollado un nivel medio de influencia idealizada y el 46% presentan un alto nivel de influencia idealizada. Además, en el grupo de control se observa que el 72% han desarrollado un bajo nivel de influencia idealizada y el 28% presentan un nivel medio de influencia idealizada. Se puede concluir señalando que el grupo experimental mejoró significativamente su nivel de influencia idealizada luego de la aplicación del Programa "CAWI"; mientras que el grupo de control no logró mejoras debido a que no participó de la estrategia; confirmando que ambos grupos mantienen diferencias significativas.

Tabla 6

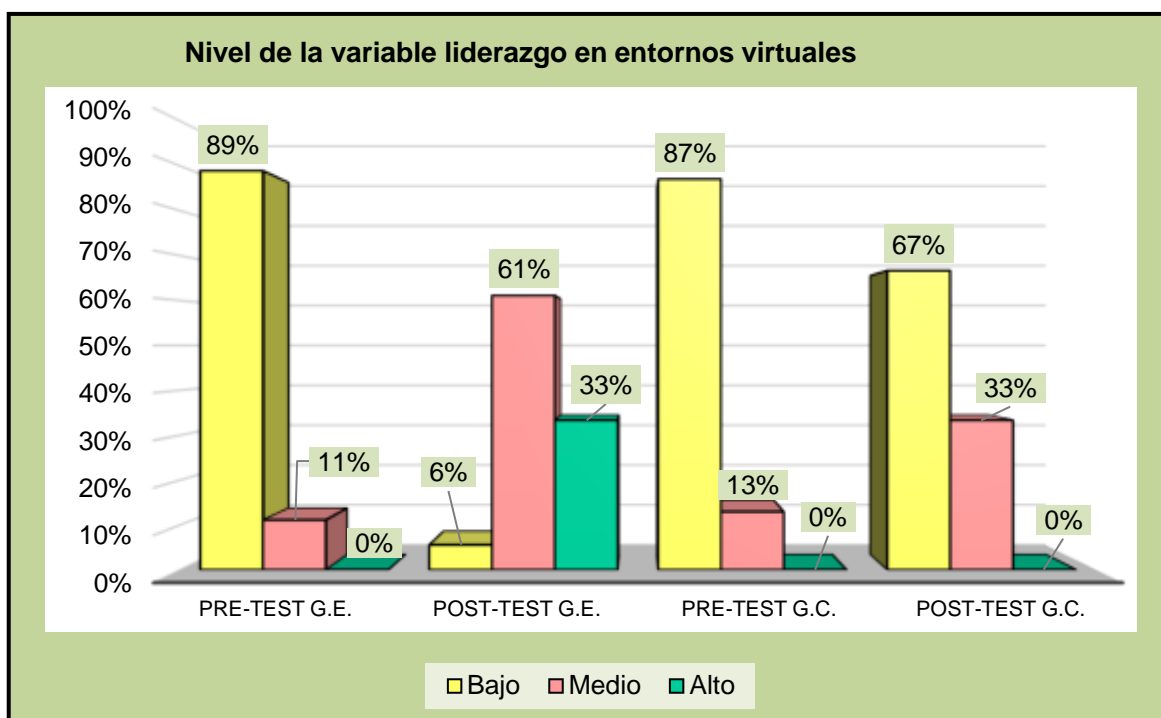
Nivel de la sub variable 2: Motivación inspiracional en el pre test y pos test de los grupos de estudio.

NIVELES	GRUPO EXPERIMENTAL				GRUPO CONTROL			
	PRE TEST		POST TEST		PRE TEST		POST TEST	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	48	89%	3	6%	47	87%	36	67%
Medio	6	11%	33	61%	7	13%	18	33%
Alto	0	0%	18	33%	0	0%	0	0%
Total	54	100%	54	100%	54	100%	54	100%

Nota. Data de resultados obtenidos.

Figura 3

Nivel de la sub variable 2: Motivación inspiracional en el pre test y pos test de los grupos de estudio.



Nota. Tabla 6.

Interpretación

En la tabla se presentan los resultados obtenidos de la aplicación escala valorativa del nivel de liderazgo en entornos virtuales en los estudiantes del grupo experimental y grupo de control con la finalidad de determinar el nivel de motivación inspiracional en la evaluación pre-test y post-test.

Con respecto a la evaluación pre-test se observa en el grupo experimental que el 89% han desarrollado un bajo nivel de motivación inspiracional y el 11% presentan un nivel medio de motivación inspiracional. Para el grupo de control se observa que el 87% han desarrollado un bajo nivel de motivación inspiracional y el 13% presentan un nivel medio de motivación inspiracional. Se puede concluir señalando que, tanto el grupo experimental como el grupo de control se ubican en el nivel bajo antes de la aplicación del Programa "CAWI"; lo cual permite señalar que no existen diferencias significativas en cuanto al comportamiento de la variable dependiente en la sub-variable 2 en los integrantes de la muestra de estudio.

Así mismo en la evaluación post-test luego de la aplicación del Programa "CAWI" con los estudiantes pertenecientes al grupo experimental se observa que el 6% han desarrollado un nivel bajo de motivación inspiracional; el 61% han desarrollado un nivel medio de motivación inspiracional y el 33% presentan un alto nivel de motivación inspiracional. Además, en el grupo de control se observa que el 67% han desarrollado un bajo nivel de motivación inspiracional y el 33% presentan un nivel medio de motivación inspiracional. Se puede concluir señalando que el grupo experimental mejoró significativamente su nivel de motivación inspiracional luego de la aplicación del Programa "CAWI"; mientras que el grupo de control no logró mejoras debido a que no participó de la estrategia; confirmando que ambos grupos mantienen diferencias significativas.

Tabla 7

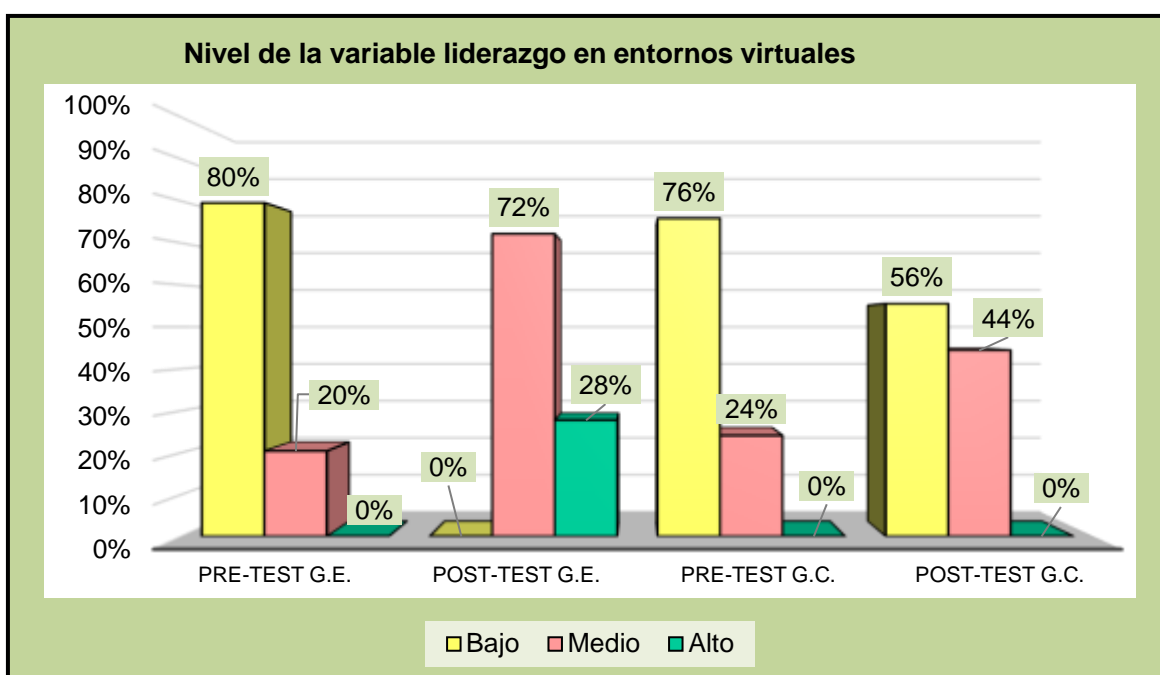
Nivel de la sub variable 3: Estimulación intelectual en el pre test y pos test de los grupos de estudio.

NIVELES	GRUPO EXPERIMENTAL				GRUPO CONTROL			
	PRE TEST		POST TEST		PRE TEST		POST TEST	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	43	80%	0	0%	41	76%	30	56%
Medio	11	20%	39	72%	13	24%	24	44%
Alto	0	0%	15	28%	0	0%	0	0%
Total	54	100%	54	100%	54	100%	54	100%

Nota. Data de resultados obtenidos.

Figura 4

Nivel de la sub variable 3: Estimulación intelectual en el pre test y pos test de los grupos de estudio.



Nota. Tabla 7.

Interpretación

En la tabla se presentan los resultados obtenidos de la aplicación escala valorativa del nivel de liderazgo en entornos virtuales en los estudiantes del grupo experimental y grupo de control con la finalidad de determinar el nivel de estimulación intelectual en la evaluación pre-test y post-test.

Con respecto a la evaluación pre-test se observa en el grupo experimental que el 80% han desarrollado un bajo nivel de estimulación intelectual y el 20% presentan un nivel medio de estimulación intelectual. Para el grupo de control se observa que el 76% han desarrollado un bajo nivel de estimulación intelectual y el 24% presentan un nivel medio de estimulación intelectual. Se puede concluir señalando que, tanto el grupo experimental como el grupo de control se ubican en el nivel bajo antes de la aplicación del Programa “CAWI”; lo cual permite señalar que no existen diferencias significativas en cuanto al comportamiento de la variable dependiente en la sub-variable 3 en los integrantes de la muestra de estudio.

Así mismo en la evaluación post-test luego de la aplicación del Programa “CAWI” con los estudiantes pertenecientes al grupo experimental se observa que el 72% han desarrollado un nivel medio de motivación inspiracional y el 28% presentan un alto nivel de motivación inspiracional. Además, en el grupo de control se observa que el 56% han desarrollado un bajo nivel de motivación inspiracional y el 44% presentan un nivel medio de motivación inspiracional. Se puede concluir señalando que el grupo experimental mejoró significativamente su nivel de motivación inspiracional luego de la aplicación del Programa “CAWI”; mientras que el grupo de control no logró mejoras debido a que no participó de la estrategia; confirmando que ambos grupos mantienen diferencias significativas.

Tabla 8

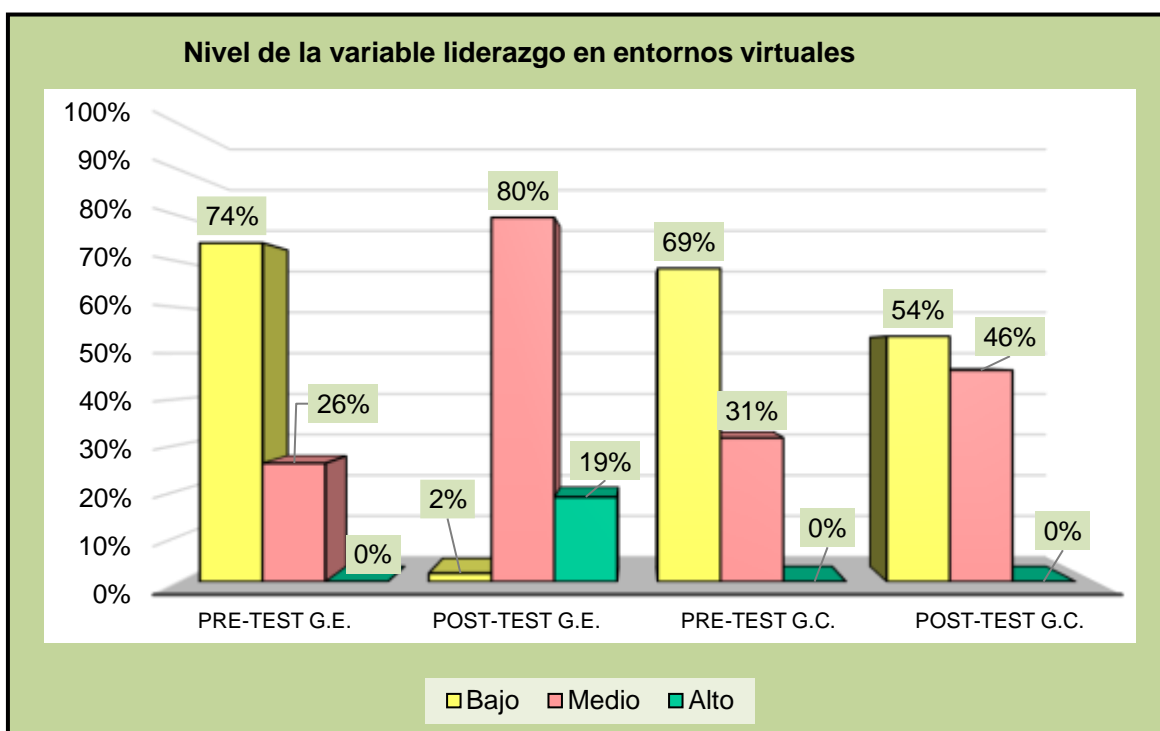
Nivel de la sub variable 4: Consideración Individual en el pre test y pos test de los grupos de estudio.

NIVELES	GRUPO EXPERIMENTAL				GRUPO CONTROL			
	PRE TEST		POST TEST		PRE TEST		POST TEST	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	40	74%	1	2%	37	69%	29	54%
Medio	14	26%	43	80%	17	31%	25	46%
Alto	0	0%	10	19%	0	0%	0	0%
Total	54	100%	54	100%	54	100%	54	100%

Nota. Data de resultados obtenidos.

Figura 5

Nivel de la sub variable 4: Consideración Individual en el pre test y pos test de los grupos de estudio.



Nota. Tabla 8.

Interpretación

En la tabla se presentan los resultados obtenidos de la aplicación escala valorativa del nivel de liderazgo en entornos virtuales en los estudiantes del grupo experimental y grupo de control con la finalidad de determinar el nivel de consideración individual en la evaluación pre-test y post-test.

Con respecto a la evaluación pre-test se observa en el grupo experimental que el 74% han desarrollado un bajo nivel de consideración individual y el 26% presentan un nivel medio de consideración individual. Para el grupo de control se observa que el 69% han desarrollado un bajo nivel de consideración individual y el 31% presentan un nivel medio de consideración individual. Se puede concluir señalando que, tanto el grupo experimental como el grupo de control se ubican en el nivel bajo antes de la aplicación del Programa “CAWI”; lo cual permite señalar que no existen diferencias significativas en cuanto al comportamiento de la variable dependiente en la sub-variable 4 en los integrantes de la muestra de estudio.

Así mismo en la evaluación post-test luego de la aplicación del Programa “CAWI” con los estudiantes pertenecientes al grupo experimental se observa que el 2% han desarrollado un nivel bajo de motivación inspiracional; el 80% han desarrollado un nivel medio de motivación inspiracional y el 19% presentan un alto nivel de motivación inspiracional. Además, en el grupo de control se observa que el 54% han desarrollado un bajo nivel de motivación inspiracional y el 46% presentan un nivel medio de motivación inspiracional. Se puede concluir señalando que el grupo experimental mejoró significativamente su nivel de motivación inspiracional luego de la aplicación del Programa “CAWI”; mientras que el grupo de control no logró mejoras debido a que no participó de la estrategia; confirmando que ambos grupos mantienen diferencias significativas.

Tabla 9

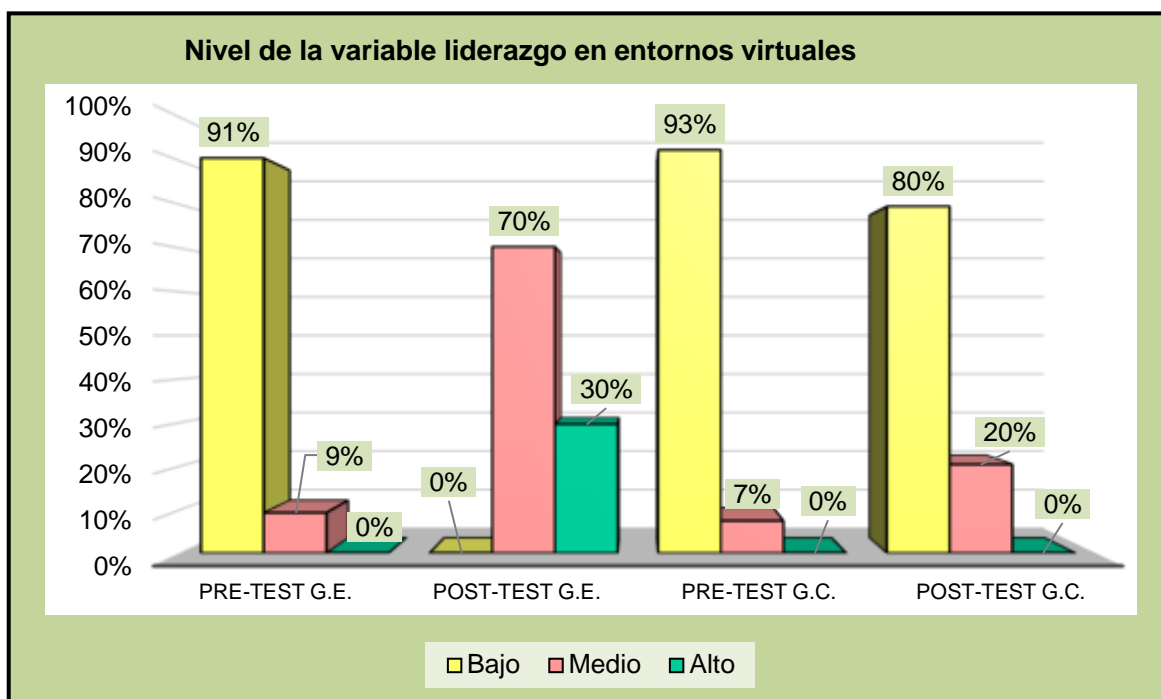
Nivel de la sub variable 5: Participación en el pre test y pos test de los grupos de estudio.

NIVELES	GRUPO EXPERIMENTAL				GRUPO CONTROL			
	PRE TEST		POST TEST		PRE TEST		POST TEST	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	49	91%	0	0%	50	93%	43	80%
Medio	5	9%	38	70%	4	7%	11	20%
Alto	0	0%	16	30%	0	0%	0	0%
Total	54	100%	54	100%	54	100%	54	100%

Nota. Data de resultados obtenidos

Figura 6

Nivel de la sub variable 5: Participación en el pre test y pos test de los grupos de estudio.



Nota. Tabla 9.

Interpretación

En la tabla se presentan los resultados obtenidos de la aplicación escala valorativa del nivel de liderazgo en entornos virtuales en los estudiantes del grupo experimental y grupo de control con la finalidad de determinar el nivel de participación en la evaluación pre-test y post-test.

Con respecto a la evaluación pre-test se observa en el grupo experimental que el 91% han desarrollado un bajo nivel de participación y el 9% presentan un nivel medio de participación. Para el grupo de control se observa que el 93% han desarrollado un bajo nivel de participación y el 7% presentan un nivel medio de participación. Se puede concluir señalando que, tanto el grupo experimental como el grupo de control se ubican en el nivel bajo antes de la aplicación del Programa “CAWI”; lo cual permite señalar que no existen diferencias significativas en cuanto al comportamiento de la variable dependiente en la sub-variable 5 en los integrantes de la muestra de estudio.

Así mismo en la evaluación post-test luego de la aplicación del Programa “CAWI” con los estudiantes pertenecientes al grupo experimental se observa que el 70% han desarrollado un nivel medio de participación y el 30% presentan un alto nivel de participación. Además, en el grupo de control se observa que el 80% han desarrollado un bajo nivel de participación y el 20% presentan un nivel medio de participación. Se puede concluir señalando que el grupo experimental mejoró significativamente su nivel de participación luego de la aplicación del Programa “CAWI”; mientras que el grupo de control no logró mejoras debido a que no participó de la estrategia; confirmando que ambos grupos mantienen diferencias significativas.

Tabla 10

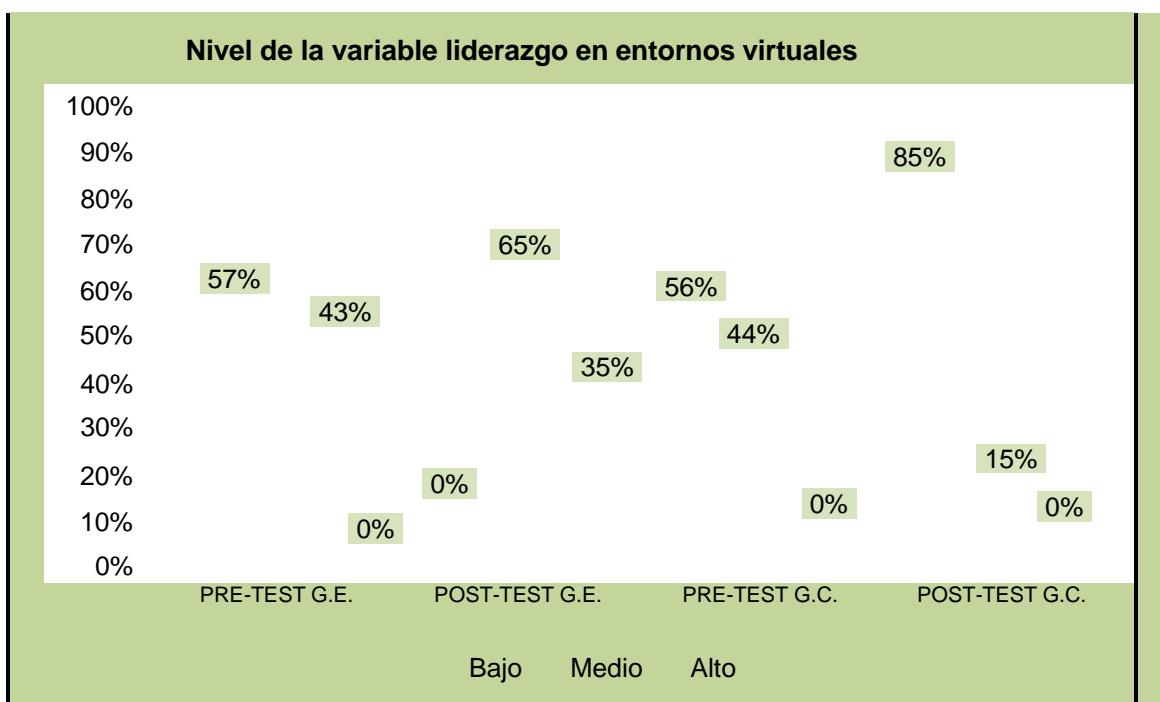
Nivel de la sub variable 6: Comunicación en el pre test y pos test de los grupos de estudio.

NIVELES	GRUPO EXPERIMENTAL				GRUPO CONTROL			
	PRE TEST		POST TEST		PRE TEST		POST TEST	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	31	57%	0	0%	30	56%	46	85%
Medio	23	43%	35	65%	24	44%	8	15%
Alto	0	0%	19	35%	0	0%	0	0%
Total	54	100%	54	100%	54	100%	54	100%

Nota. Data de resultados obtenidos.

Figura 7

Nivel de la sub variable 6: Comunicación en el pre test y pos test de los grupos de estudio.



Nota. Tabla 10.

Interpretación

En la tabla se presentan los resultados obtenidos de la aplicación escala valorativa del nivel de liderazgo en entornos virtuales en los estudiantes del grupo experimental y grupo de control con la finalidad de determinar el nivel de comunicación en la evaluación pre-test y post-test.

Con respecto a la evaluación pre-test se observa en el grupo experimental que el 57% han desarrollado un bajo nivel de comunicación y el 43% presentan un nivel medio de comunicación. Para el grupo de control se observa que el 56% han desarrollado un bajo nivel de comunicación y el 44% presentan un nivel medio de comunicación. Se puede concluir señalando que, tanto el grupo experimental como el grupo de control se ubican en el nivel bajo antes de la aplicación del Programa "CAWI"; lo cual permite señalar que no existen diferencias significativas en cuanto al comportamiento de la variable dependiente en la sub-variable 6 en los integrantes de la muestra de estudio.

Así mismo en la evaluación post-test luego de la aplicación del Programa "CAWI" con los estudiantes pertenecientes al grupo experimental se observa que el 65% han desarrollado un nivel medio de participación y el 35% presentan un alto nivel de participación. Además, en el grupo de control se observa que el 85% han desarrollado un bajo nivel de participación y el 15% presentan un nivel medio de participación. Se puede concluir señalando que el grupo experimental mejoró significativamente su nivel de participación luego de la aplicación del Programa "CAWI"; mientras que el grupo de control no logró mejoras debido a que no participó de la estrategia; confirmando que ambos grupos mantienen diferencias significativas.

4.3. Contrastación de resultados

Tabla 11

Prueba de normalidad de la variable liderazgo en entornos virtuales con sus respectivas dimensiones.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Pre-test Influencia Idealizada	,171	108	,000	,942	108	,000
Post-test Influencia Idealizada	,117	108	,001	,953	108	,001
Pre-test Motivación Inspiracional	,129	108	,000	,966	108	,008
Post-test Motivación Inspiracional	,137	108	,000	,941	108	,000
Pre-test Estimulación Intelectual	,132	108	,000	,969	108	,013
Post-test Estimulación Intelectual	,133	108	,000	,938	108	,000
Pre-test Consideración Individual	,161	108	,000	,953	108	,001
Post-test Consideración Individual	,110	108	,003	,955	108	,001
Pre-test Participación	,153	108	,000	,968	108	,010
Post-test Participación	,142	108	,000	,961	108	,003
Pre-test Comunicación	,131	108	,000	,959	108	,002
Post-test Comunicación	,149	108	,000	,949	108	,000
Pre-test LIDERAZGO EN ENTORNOS VIRTUALES	,084	108	,061	,992	108	,780
Post-test LIDERAZGO EN ENTORNOS VIRTUALES	,192	108	,000	,899	108	,000

Nota. Data de resultados obtenidos.

Interpretación:

En la tabla se aprecia que n muestral es mayor de 50, por lo cual se utiliza el criterio de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en donde se observa que el sig. Es menor de 0,05 lo que orienta a usar U de Mann-Whitney.

4.4. Prueba de Hipótesis general de la investigación.

Ho. La aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, no influye significativamente el nivel de liderazgo de los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiese”Chao 2020.

Hi. La aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de liderazgo de los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiese”Chao 2020.

Tabla 12.

Rangos de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test liderazgo en entornos virtuales.

	Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre-test LIDERAZGO EN ENTORNOS VIRTUALES	Grupo experimental	54	49,03	2647,50
	Grupo de control	54	59,97	3238,50
	Total	108		
Post-test LIDERAZGO EN ENTORNOS VIRTUALES	Grupo experimental	54	81,50	4401,00
	Grupo de control	54	27,50	1485,00
	Total	108		

Nota. Data de resultados.

Tabla 13

Estadísticos de prueba de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test liderazgo en entornos virtuales.

	Pre-test LIDERAZGO EN ENTORNOS VIRTUALES	Post-test LIDERAZGO EN ENTORNOS VIRTUALES
U de Mann-Whitney	1162,500	,000
W de Wilcoxon	2647,500	1485,000
Z	-1,819	-8,964
Sig. asintótica(bilateral)	,069	,000

Nota. Data de resultados.

Interpretación

De los resultados observados en la tabla 12 y 13, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio de acuerdo a la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, siendo Sig. asintótica= 0,069 mayor que el nivel de significancia 0,05 y $Z = -1,819$ mayor que $-1,96$, se evidencia el rango promedio del pre experimental en el grupo experimental igual a 49,03 y en el grupo de control 59,97; se puede concluir señalando que ambos grupos presentan condiciones iguales antes de la aplicación del programa "CAWI". Luego de la aplicación del programa "CAWI" con los integrantes del grupo experimental se observa que la significancia bilateral 0.000 es menor a 0.05 y $Z = -8,964$ menor que -1.96 , por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se aceptándose la hipótesis alterna. Lo cual permite concluir que aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente en el nivel de liderazgo de los estudiantes de secundaria de la I.E. "Carlos Wiese" Chao 2020.

4.5. Prueba de Hipótesis específica 1 de la investigación.

Ho. La aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales, no influye significativamente el nivel de influencia idealizada en los estudiantes de secundaria de la I.E. "Carlos Wiese". Chao 2020

Hi. La aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de influencia idealizada en los estudiantes de secundaria de la I.E. "Carlos Wiese". Chao 2020.

Tabla 14.

Rangos de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test de la dimensión influencia idealizada.

	Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre-test Influencia Idealizada	Grupo experimental	54	51,31	2770,50
	Grupo de control	54	57,69	3115,50
	Total	108		
Post-test Influencia Idealizada	Grupo experimental	54	81,00	4374,00
	Grupo de control	54	28,00	1512,00
	Total	108		

Nota. Data de resultados

Tabla 15.

Estadísticos de prueba de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test de la dimensión influencia idealizada.

	Pre-test Influencia Idealizada	Post-test Influencia Idealizada
U de Mann-Whitney	1285,500	27,000
W de Wilcoxon	2770,500	1512,000
Z	-1,080	-8,817
Sig. asintótica(bilateral)	,280	,000

Nota. Data de resultados.

Interpretación

De los resultados observados en la tabla 14 y 15, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio de acuerdo a la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, siendo Sig. asintótica= 0,280 mayor que el nivel de significancia 0,05 y Z= -1,080 es mayor que - 1,96, se evidencia el rango promedio del pre experimental en el grupo experimental igual a 51,31 y en el grupo de control 57,69; se puede concluir señalando que ambos grupos presentan iguales condiciones antes de la aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales.

Luego de la aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales con los integrantes del grupo experimental se observa que la significancia bilateral 0.000 es menor a 0.05 y Z= -8,817 menor que -1.96, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual permite concluir que la aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de influencia idealizada en los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiese”. Chao 2020.

4.6. Prueba de Hipótesis específica 2 de la investigación.

Ho. La aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de consideración individual en los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiese”. Chao 2020.

Hi. La aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de consideración individual en los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiese”. Chao 2020.

Tabla 16.

Rangos de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test de la dimensión consideración individual.

	Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre-test Consideración Individual	Grupo experimental	54	52,57	2839,00
	Grupo de control	54	56,43	3047,00
	Total	108		
Post-test Consideración Individual	Grupo experimental	54	79,82	4310,50
	Grupo de control	54	29,18	1575,50
	Total	108		

Nota. Data de resultados.

Tabla 17

Estadísticos de prueba de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test de la dimensión consideración individual.

	Pre-test Consideración Individual	Post-test Consideración Individual
U de Mann-Whitney	1354,000	90,500
W de Wilcoxon	2839,000	1575,500
Z	-,649	-8,439
Sig. asintótica(bilateral)	,517	,000

Nota. Data de resultados.

Interpretación

De los resultados observados en la tabla 16 y 17, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio de acuerdo a la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, siendo Sig. asintótica= 0,517 mayor que el nivel de significancia 0,05 y Z= -0,649 es mayor que - 1,96, se evidencia el rango promedio del pre experimental en el grupo experimental igual a 52,57 y en el grupo de control 56,43; se puede concluir señalando que ambos grupos presentan condiciones diferentes antes de la aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales.

Luego de la aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales con los integrantes del grupo experimental se observa que la significancia bilateral 0.000 es menor a 0.05 y Z= -8,341 menor que -1.96, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual permite concluir que la

aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de consideración individual en los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiese”. Chao 2020.

4.7. Prueba de Hipótesis específica 3 de la investigación.

Ho. La aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, no influye significativamente el nivel de estimulación intelectual en los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiese”. Chao 2020.

Hi. La aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de estimulación intelectual en los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiese”. Chao 2020.

Tabla 18.

Rangos de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test de la dimensión estimulación intelectual.

	Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre-test Estimulación Intelectual	Grupo experimental	54	50,26	2714,00
	Grupo de control	54	58,74	3172,00
	Total	108		
Post-test Estimulación Intelectual	Grupo experimental	54	79,66	4301,50
	Grupo de control	54	29,34	1584,50
	Total	108		

Nota. Data de resultados.

Tabla 19.

Estadísticos de prueba de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test de la dimensión estimulación intelectual.

	Pre-test Estimulación Intelectual	Post-test Estimulación Intelectual
U de Mann-Whitney	1229,000	99,500
W de Wilcoxon	2714,000	1584,500
Z	-1,432	-8,385
Sig. asintótica(bilateral)	,152	,000

Nota. Data de resultados.

Interpretación

De los resultados observados en la tabla 18 y 19, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio de acuerdo a la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, siendo Sig. asintótica= 0,152 mayor que el nivel de significancia 0,05 y $Z = -1,432$ es mayor que $-1,96$, se evidencia el rango promedio del pre experimental en el grupo experimental igual a 50,26 y en el grupo de control 58,74; se puede concluir señalando que ambos grupos presentan similares condiciones antes de la aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales.

Luego de la aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales con los integrantes del grupo experimental se observa que la significancia bilateral 0,000 es menor a 0,05 y $Z = -8,385$ menor que $-1,96$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual permite concluir que la aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de estimulación intelectual en los estudiantes de secundaria de la I.E. "Carlos Wiese". Chao 2020.

4.8. Prueba de Hipótesis específica 4 de la investigación.

Ho. La aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales, no influye significativamente el nivel de motivación inspiracional en los estudiantes de secundaria de la I.E. "Carlos Wiese". Chao 2020.

Hi. La aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de motivación inspiracional en los estudiantes de secundaria de la I.E. "Carlos Wiese". Chao 2020.

Tabla 20.

Rangos de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test de la dimensión motivación inspiracional.

	Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre-test Motivación Inspiracional	Grupo experimental	54	50,40	2721,50
	Grupo de control	54	58,60	3164,50
	Total	108		
Post-test Motivación Inspiracional	Grupo experimental	54	79,04	4268,00
	Grupo de control	54	29,96	1618,00
	Total	108		

Nota. Data de resultados

Tabla 21.

Estadísticos de prueba de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test de la dimensión motivación inspiracional.

	Pre-test Motivación Inspiracional	Post-test Motivación Inspiracional
U de Mann-Whitney	1236,500	133,000
W de Wilcoxon	2721,500	1618,000
Z	-1,386	-8,170
Sig. asintótica(bilateral)	,166	,000

Nota. Data de resultados.

Interpretación

De los resultados observados en la tabla 20 y 21, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio de acuerdo a la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, siendo Sig. asintótica= 0,166 mayor que el nivel de significancia 0,05 y Z= -1,386 es mayor que - 1,96, se evidencia el rango promedio del pre experimental en el grupo experimental igual a 50,40 y en el grupo de control 58,60; se puede concluir señalando que ambos grupos presentan condiciones diferentes antes de la aplicación del programa "CAWI".

Luego de la aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales con los integrantes del grupo experimental se observa que la significancia bilateral 0.000 es menor a 0,05 y $Z = -8,170$ menor que -1.96 , por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual permite concluir que la aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de motivación inspiracional en los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiese”. Chao 2020.

4.9. Prueba de Hipótesis específica 5 de la investigación.

Ho. La aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de participación en los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiese”. Chao 2020.

Hi. La aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de participación en los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiese”. Chao 2020.

Tabla 22.

Rangos de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test de la dimensión participación.

	Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre-test Participación	Grupo experimental	54	57,49	3104,50
	Grupo de control	54	51,51	2781,50
	Total	108		
Post-test Participación	Grupo experimental	54	81,35	4393,00
	Grupo de control	54	27,65	1493,00
	Total	108		

Nota. Data de resultados.

Tabla 23.

Estadísticos de prueba de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test de la dimensión participación.

	Pre-test Participación	Post-test Participación
U de Mann-Whitney	1296,500	8,000
W de Wilcoxon	2781,500	1493,000
Z	-1,008	-8,942
Sig. asintótica(bilateral)	,313	,000

Nota. Data de resultados.

Interpretación

De los resultados observados en la tabla 22 y 23, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio de acuerdo a la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, siendo Sig. asintótica= 0,313 mayor que el nivel de significancia 0,05 y Z= -1,008 es mayor que - 1,96, se evidencia el rango promedio del pre experimental en el grupo experimental igual a 57,49 y en el grupo de control 51,51; se puede concluir señalando que ambos grupos presentan condiciones diferentes antes de la aplicación del programa “CAWI”.

Luego de la aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales con los integrantes del grupo experimental se observa que la significancia bilateral 0.000 es menor a 0,05 y Z= -8,942 menor que -1.96, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual permite concluir que la aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de participación en los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiese”. Chao 2020.

4.10. Prueba de Hipótesis específica 6 de la investigación.

Ho. La aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de comunicación en los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiese”. Chao 2020.

Hi. La aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de comunicación en los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiesse”. Chao 2020.

Tabla 24.

Rangos de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test de la dimensión comunicación.

	Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre-test Comunicación	Grupo experimental	54	52,34	2826,50
	Grupo de control	54	56,66	3059,50
	Total	108		
Post-test Comunicación	Grupo experimental	54	81,27	4388,50
	Grupo de control	54	27,73	1497,50
	Total	108		

Nota. Data de resultados.

Tabla 25.

Estadísticos de prueba de U de Mann-Whitney en la evaluación pre test y post test de la dimensión comunicación.

	Pre-test Comunicación	Post-test Comunicación
U de Mann-Whitney	1341,500	12,500
W de Wilcoxon	2826,500	1497,500
Z	-,727	-8,909
Sig. asintótica(bilateral)	,467	,000

Nota. Data de resultados.

Interpretación

De los resultados observados en la tabla 24 y 25, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio de acuerdo a la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, siendo Sig. asintótica= 0467 mayor que el nivel de significancia 0,05 y Z= -0,727 es mayor que – 1,96, se evidencia el rango promedio del pre experimental en el grupo experimental igual a 52,34 y en el grupo de control 56,66; se puede concluir

señalando que ambos grupos presentan condiciones diferentes antes de la aplicación del programa "CAWI".

Luego de la aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales con los integrantes del grupo experimental se observa que la significancia bilateral 0.000 es menor a 0,05 y $Z = -8,909$ menor que -1.96 , por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual permite concluir que la aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de comunicación en los estudiantes de secundaria de la I.E. "Carlos Wiese". Chao 2020.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se aplicó el Programa “CAWI” para desarrollar el liderazgo en entornos virtuales en los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiesse” Chao 2020, para lo cual se creó un programa de sesiones que contribuyó con la mejora de la variable dependiente, así mismo se aplicó un instrumento antes y después de la ejecución de la estrategia. En la investigación se plantearon las siguientes hipótesis, las cuales se contrastan con el marco teórico y trabajos previos para el análisis respectivo de los resultados obtenidos con la muestra de estudio: Hipótesis general: La aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de liderazgo de los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiesse” Chao 2020. Lo cual se evidencia en lo observado en la tabla y figura 1; donde en la evaluación pre-test se observa en el grupo experimental el 98% han desarrollado un bajo nivel de liderazgo en entornos virtuales y el 2% presentan un nivel medio de liderazgo en entornos virtuales. Para el grupo de control se observa que el 89% han desarrollado un bajo nivel de liderazgo en entornos virtuales y el 11% presentan un nivel medio de liderazgo en entornos virtuales. Se puede concluir señalando que, tanto el grupo experimental como el grupo de control se ubicaban en el nivel bajo antes de la aplicación del Programa “CAWI”. Así mismo en la evaluación post-test luego de la aplicación del Programa “CAWI” con los estudiantes pertenecientes al grupo experimental se observa que el 78% han desarrollado un nivel medio de liderazgo en entornos virtuales y el 22% presentan un alto nivel de liderazgo en entornos virtuales. Además, en el grupo de control se observa que el 70% han desarrollado un bajo nivel de liderazgo en entornos y el 30% presentan un nivel medio de liderazgo en entornos. Además, se confirma con la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, siendo Sig. asintótica= 0,069 mayor que el nivel de significancia 0,05 y $Z = -1,819$ mayor que $-1,96$ se considera que los grupos experimental y de control se encuentran en iguales condiciones en la evaluación pre test; luego de la aplicación del programa “CAWI” con los integrantes del grupo experimental y en la evaluación post test se obtuvo un Sig. asintótica= 0.000 es menor a 0.05 y $Z = -8,964$ menor que -1.96 , lo que permite determinar que el grupo experimental mejoró significativamente su nivel de liderazgo en entornos virtuales luego de la aplicación del Programa “CAWI”; mientras que el grupo de control no logro mejoras debido a

que no participó de la estrategia. Confirmando que ambos grupos mantienen diferencias significativas. Los resultados obtenidos se contrastan con lo obtenido por Molinari (2019) quien concluye que para conocer el efecto del programa se aplicaron dos instrumentos que permitieron observar el cambio en la variable dependiente. Se concluye que el programa “acción con sentido” contribuye al desarrollo de las habilidades de liderazgo en los adolescentes, principalmente en las que favorecen un adecuado sostenimiento de las relaciones interpersonales mediante una comunicación clara, asertiva, y resolutiva ante los conflictos. Además, se contrasta con lo propuesto por Padrón (2011, pag.541) quien sostiene que el programa CAWI es un instrumento curricular basado en un conjunto de actuaciones y cambios de actitud a través de un trabajo motivacional, pedagógico, metodológico y de evaluación que se imparten con objetivos concretos y Sánchez (2015, pag.163) señalan que el liderazgo en entornos virtuales es el proceso de influir sobre el grupo mediante el empleo de técnicas y habilidades propias del liderazgo.

Hipótesis específica 1: La aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de influencia idealizada en los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiese”. Chao 2020. Lo cual se evidencia en lo observado en la tabla 3 y figura 2 que en la evaluación pre-test se observa en el grupo experimental que el 87% han desarrollado un bajo nivel de influencia idealizada y el 7% presentan un nivel medio de influencia idealizada. Para el grupo de control se observa que el 78% han desarrollado un bajo nivel de influencia idealizada y el 22% presentan un nivel medio de influencia idealizada. Se puede concluir señalando que, tanto el grupo experimental como el grupo de control se ubican en el nivel bajo antes de la aplicación del Programa “CAWI. Así mismo en la evaluación post-test luego de la aplicación del Programa “CAWI” con los estudiantes pertenecientes al grupo experimental se observa que el 54% han desarrollado un nivel medio de influencia idealizada y el 46% presentan un alto nivel de influencia idealizada. Además, en el grupo de control se observa que el 72% han desarrollado un bajo nivel de influencia idealizada y el 28% presentan un nivel medio de influencia idealizada. Además, se confirma con la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, siendo Sig. asintótica= 0,280 mayor que el nivel de significancia 0,05 y $Z = -1,080$ mayor que $-1,96$ se considera que los grupos experimental y de control se encuentran en iguales condiciones en la evaluación

pre test; luego de la aplicación del programa “CAWI” con los integrantes del grupo experimental y en la evaluación post test se obtuvo un Sig. asintótica= 0.000 es menor a 0.05 y $Z = -8,817$ menor que -1.96 , lo que permite determinar que el grupo experimental mejoró significativamente su nivel de influencia idealizada luego de la aplicación del Programa “CAWI”; mientras que el grupo de control no logró mejoras debido a que no participó de la estrategia; confirmando que ambos grupos mantienen diferencias significativas. Los resultados obtenidos se contrastan con el trabajo de investigación de Bejarano (2017) quien tiene como conclusión que, en la medida que aplica un programa para desarrollar en estudiantes habilidades de liderazgo en una institución educativa mediante un tipo de investigación mixto en el caso nuestro se basa en una investigación cuantitativa. Además, se contrasta con lo propuesto por Bass y colaboradores (Bass, 1985; Bass & Avolio, 1990; 1993) quienes señalan que la influencia idealizada. – Capacidad para ganarse el respeto y la confianza.

Hipótesis específica 2: La aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de consideración individual en los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiesse”. Chao 2020. Lo cual se evidencia en lo observado en la tabla 6 y figura 4 donde en la evaluación pre-test se observa en el grupo experimental que el 74% han desarrollado un bajo nivel de consideración individual y el 26% presentan un nivel medio de consideración individual. Para el grupo de control se observa que el 56% han desarrollado un bajo nivel de consideración individual y el 44% presentan un nivel medio de consideración individual. Se puede concluir señalando que, tanto el grupo experimental como el grupo de control se ubican en el nivel bajo antes de la aplicación del Programa “CAWI”. Así mismo en la evaluación post-test luego de la aplicación del Programa “CAWI” con los estudiantes pertenecientes al grupo experimental se observa que el 2% han desarrollado un nivel bajo de motivación inspiracional; el 80% han desarrollado un nivel medio de motivación inspiracional y el 19% presentan un alto nivel de motivación inspiracional. Además, en el grupo de control se observa que el 37% han desarrollado un bajo nivel de motivación inspiracional y el 63% presentan un nivel medio de motivación inspiracional.

Además, se confirma con la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, siendo Sig. asintótica= 0,517 mayor que el nivel de significancia 0,05 y $Z = -0,649$ mayor que $-1,96$ se considera que los grupos experimental y de control se encuentran en iguales condiciones en la evaluación pre test; luego de la aplicación del programa "CAWI" con los integrantes del grupo experimental y en la evaluación post test se obtuvo un Sig. asintótica= 0.000 es menor a 0.05 y $Z = -8,439$ menor que -1.96 , lo que permite determinar que el grupo experimental mejoró significativamente su nivel de motivación inspiracional luego de la aplicación del Programa "CAWI"; mientras que el grupo de control no logró mejoras debido a que no participó de la estrategia; confirmando que ambos grupos mantienen diferencias significativas. Los resultados obtenidos se contrastan con lo logrado por Campos (2017) quien concluye que el empleo de este método se justifica por la naturaleza de la investigación realizada. En cuanto al diseño utilizado se engloba en una investigación no experimental, empleando para ello el método de encuesta y más específicamente, encuesta transversal, ya que se ha recogido la información de la muestra en una única vez, con el fin de detectar los fenómenos en el momento puntual de realización de la encuesta. Además, se contrasta con lo propuesto por Bass y colaboradores (Bass, 1985; Bass & Avolio, 1990; 1993) quienes señalan que la consideración individualizada es el interés auténtico del líder por cada uno de sus colaboradores en el aspecto personal, así como de sus integrantes del equipo de trabajo. Otro rasgo de este factor es que hace referencia al liderazgo que incita a asumir y los hace sentir importantes en su aportación en los resultados alcanzados, reconoce sus necesidades e intereses.

Hipótesis específica 3: La aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de estimulación intelectual en los estudiantes de secundaria de la I.E. "Carlos Wiesse". Chao 2020. Lo cual se evidencia en lo observado en la tabla 5 y figura 4 donde en la evaluación pre-test se observa en el grupo experimental que el 80% han desarrollado un bajo nivel de estimulación intelectual y el 20% presentan un nivel medio de estimulación intelectual. Para el grupo de control se observa que el 72% han desarrollado un bajo nivel de estimulación intelectual y el 28% presentan un nivel medio de estimulación intelectual por tal motivo tanto el grupo experimental como el grupo de control se ubican en el nivel bajo antes de la aplicación del Programa "CAWI". Así

mismo en la evaluación post-test luego de la aplicación del Programa "CAWI" con los estudiantes pertenecientes al grupo experimental se observa que el 72% han desarrollado un nivel medio de motivación inspiracional y el 28% presentan un alto nivel de motivación inspiracional. Además, en el grupo de control se observa que el 54% han desarrollado un bajo nivel de motivación inspiracional y el 46% presentan un nivel medio de motivación inspiracional. Además, se confirma con la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, siendo Sig. asintótica= 0,152 mayor que el nivel de significancia 0,05 y $Z = -1,432$ mayor que $-1,96$ se considera que los grupos experimental y de control se encuentran en iguales condiciones en la evaluación pre test; luego de la aplicación del programa "CAWI" con los integrantes del grupo experimental y en la evaluación post test se obtuvo un Sig. asintótica= 0.000 es menor a 0.05 y $Z = -8,385$ menor que -1.96 , lo que permite determinar que el grupo experimental mejoró significativamente su nivel de motivación inspiracional luego de la aplicación del Programa "CAWI"; mientras que el grupo de control no logró mejoras debido a que no participó de la estrategia; confirmando que ambos grupos mantienen diferencias significativas. Los resultados obtenidos se contrastan con lo logrado por Almonacid (2017) quien concluye que, a partir de los análisis aparecieron subcategorías que correspondieron a prácticas de liderazgo que implementan los establecimientos de nivel alto, lo anterior permitió también interpretar estas prácticas de acuerdo a los lineamientos y normativas ministeriales, entregando también propuestas de mejora que han implementado estos establecimientos educativos y reflexiones en torno a la gestión del Liderazgo Educativo que se está implementando. Además, se contrasta con lo propuesto por Bass y colaboradores (Bass, 1985; Bass & Avolio, 1990; 1993) quienes señalan que el líder motiva a sus seguidores para que sean capaces de resolver problemas con otra perspectiva, con creatividad e innovación, en la práctica de estimulación intelectual el líder desafía sus propias creencias y las de sus seguidores e incita la implementación de nuevas ideas.

Hipotesis específica 4: La aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de motivación inspiracional en los estudiantes de secundaria de la I.E. "Carlos Wiesse". Chao 2020. Lo cual se evidencia en lo observado en la tabla 4 y figura 3 donde en la evaluación pre-test se observa en el grupo experimental que el 89% han desarrollado un bajo nivel de

motivación inspiracional y el 11% presentan un nivel medio de motivación inspiracional. Para el grupo de control se observa que el 78% han desarrollado un bajo nivel de motivación inspiracional y el 22% presentan un nivel medio de motivación inspiracional. Se puede concluir señalando que, tanto el grupo experimental como el grupo de control se ubican en el nivel bajo antes de la aplicación del Programa "CAWI". Así mismo en la evaluación post-test luego de la aplicación del Programa "CAWI" con los estudiantes pertenecientes al grupo experimental se observa que el 6% han desarrollado un nivel bajo de motivación inspiracional; el 61% han desarrollado un nivel medio de motivación inspiracional y el 33% presentan un alto nivel de motivación inspiracional. Además, en el grupo de control se observa que el 59% han desarrollado un bajo nivel de motivación inspiracional y el 41% presentan un nivel medio de motivación inspiracional. Además, se confirma con la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, siendo Sig. asintótica= 0,166 mayor que el nivel de significancia 0,05 y $Z = -1,386$ mayor que $-1,96$ se considera que los grupos experimental y de control se encuentran en iguales condiciones en la evaluación pre test; luego de la aplicación del programa "CAWI" con los integrantes del grupo experimental y en la evaluación post test se obtuvo un Sig. asintótica= 0.000 es menor a 0.05 y $Z = -8,170$ menor que -1.96 , lo que permite determinar que el grupo experimental mejoró significativamente su nivel de motivación inspiracional luego de la aplicación del Programa "CAWI"; mientras que el grupo de control no logró mejoras debido a que no participó de la estrategia; confirmando que ambos grupos mantienen diferencias significativas. Los resultados obtenidos se contrastan con lo logrado por Parra & Ruiz (2020) quienes concluyen que, se aprecia un alto impacto en el ámbito organizacional, especialmente, en la promoción de una cultura de trabajo en equipo y en el aumento de las innovaciones educativas. Finalmente, se concluye que el mayor impacto de los programas formativos es en el propio aprendizaje y en el desarrollo profesional de las formadas y los formados. Además, se contrasta con lo propuesto por Bass y colaboradores (Bass, 1985; Bass & Avolio, 1990; 1993) quienes señalan que la Motivación inspiracional es la capacidad del líder para comunicar de manera apasionada una visión atractiva y trascendental o una imagen deseable.

Hipótesis específica 5: La aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de participación en los estudiantes de

secundaria de la I.E. "Carlos Wiesse". Chao 2020. Lo cual se evidencia en lo observado en la tabla 7 y figura 6 donde en la evaluación pre-test se observa en el grupo experimental que el 91% han desarrollado un bajo nivel de participación y el 9% presentan un nivel medio de participación. Para el grupo de control se observa que el 69% han desarrollado un bajo nivel de participación y el 31% presentan un nivel medio de participación. Se puede concluir señalando que, tanto el grupo experimental como el grupo de control se ubican en el nivel bajo antes de la aplicación del Programa "CAWI". Así mismo en la evaluación post-test luego de la aplicación del Programa "CAWI" con los estudiantes pertenecientes al grupo experimental se observa que el 70% han desarrollado un nivel medio de participación y el 30% presentan un alto nivel de participación. Además, en el grupo de control se observa que el 69% han desarrollado un bajo nivel de participación y el 31% presentan un nivel medio de participación. Además, se confirma con la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, siendo Sig. asintótica= 0,313 mayor que el nivel de significancia 0,05 y $Z = -1,008$ mayor que $-1,96$ se considera que los grupos experimental y de control se encuentran en iguales condiciones en la evaluación pre test; luego de la aplicación del programa "CAWI" con los integrantes del grupo experimental y en la evaluación post test se obtuvo un Sig. asintótica= 0.000 es menor a 0.05 y $Z = -8,942$ menor que -1.96 , lo que permite determinar que el grupo experimental mejoró significativamente su nivel de participación luego de la aplicación del Programa "CAWI"; mientras que el grupo de control no logró mejoras debido a que no participó de la estrategia; confirmando que ambos grupos mantienen diferencias significativas. Los resultados obtenidos se contrastan con lo logrado por Gómez (2015) quien concluye que, reunían la condición de estar en el entorno del liderazgo, ya sea por sus cargos de directivos. El método realizado en este trabajo de investigación es el exploratorio-descriptivo. Además, se contrasta con lo propuesto por Bass y colaboradores (Bass, 1985; Bass & Avolio, 1990; 1993) quienes señalan que es demostrar habilidad para obtener el apoyo de personas clave en el equipo y conseguir fácilmente que la gente trabaje en conjunto.

Hipótesis específica 6: La aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de comunicación en los estudiantes de secundaria de la I.E. "Carlos Wiesse". Chao 2020. Lo cual se evidencia en lo observado en la tabla 8 y figura 7 donde en la evaluación pre-test se observa en el

grupo experimental que el 57% han desarrollado un bajo nivel de comunicación y el 43% presentan un nivel medio de comunicación. Para el grupo de control se observa que el 43% han desarrollado un bajo nivel de comunicación y el 57% presentan un nivel medio de comunicación. Se puede concluir señalando que, tanto el grupo experimental como el grupo de control se ubican en el nivel bajo antes de la aplicación del Programa "CAWI". Así mismo en la evaluación post-test luego de la aplicación del Programa "CAWI" con los estudiantes pertenecientes al grupo experimental se observa que el 65% han desarrollado un nivel medio de participación y el 35% presentan un alto nivel de participación. Además, en el grupo de control se observa que el 70% han desarrollado un bajo nivel de participación y el 30% presentan un nivel medio de participación. Además, se confirma con la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, siendo Sig. asintótica= 0,467 mayor que el nivel de significancia 0,05 y $Z = -0,727$ mayor que $-1,96$ se considera que los grupos experimental y de control se encuentran en iguales condiciones en la evaluación pre test; luego de la aplicación del programa "CAWI" con los integrantes del grupo experimental y en la evaluación post test se obtuvo un Sig. asintótica= 0.000 es menor a 0.05 y $Z = -8,909$ menor que -1.96 , lo que permite determinar el grupo experimental mejoró significativamente su nivel de participación luego de la aplicación del Programa "CAWI"; mientras que el grupo de control no logró mejoras debido a que no participó de la estrategia; confirmando que ambos grupos mantienen diferencias significativas. Los resultados obtenidos se contrastan con lo logrado por Guerra (2019) quien concluye que la investigación guarda cierta relación con el trabajo propuesto, puesto que propone un programa y va dirigido a estudiantes, pero la diferencia reside en que esta se va a dar bajo escenarios de entornos virtuales de acuerdo al contexto. Además, se contrasta con lo propuesto por Bass y colaboradores (Bass, 1985; Bass & Avolio, 1990; 1993) quienes señalan que consiste en calcular los riesgos antes de tomar una decisión, admitir que se ha cometido algunos errores o se ha hecho algo mal y estar preparado para tomar decisiones que implican dificultades.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye señalando que la aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de liderazgo de los estudiantes de secundaria de la I.E. "Carlos Wiesse" Chao 2020; donde en la evaluación pre-test el grupo experimental obtuvo un 98% en el nivel bajo, mientras que el grupo de control un 89% en el mismo nivel. Mientras que, luego de la aplicación del programa "CAWI" con el grupo experimental se tiene como resultado que 78% se ubica el nivel medio observándose una considerable mejora; mientras que el grupo de control obtuvo un 70% en el nivel bajo debido a que no participaron de la estrategia. Además, se confirma con la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, siendo Sig. asintótica= 0,069 mayor que el nivel de significancia 0,05 y $Z = -1,819$ mayor que $-1,96$ se considera que los grupos experimental y de control se encuentran en iguales condiciones en la evaluación pre test; luego de la aplicación del programa "CAWI" con los integrantes del grupo experimental y en la evaluación post test se obtuvo un Sig. asintótica= 0.000 es menor a 0.05 y $Z = -8,964$ menor que -1.96 , lo que permite determinar que el grupo experimental mejoró significativamente su nivel de liderazgo en entornos virtuales luego de la aplicación del Programa "CAWI"; mientras que el grupo de control no logro mejoras debido a que no participó de la estrategia. Confirmando que ambos grupos mantienen diferencias significativas.
2. Se concluye señalando que la aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de influencia idealizada en los estudiantes de secundaria de la I.E. "Carlos Wiesse". Chao 2020; donde en la evaluación pre-test el grupo experimental obtuvo un 87% en el nivel bajo, mientras que el grupo de control un 78% en el mismo nivel. Mientras que, luego de la aplicación del programa "CAWI" con el grupo experimental se tiene como resultado que 54% se ubica el nivel medio observándose una considerable mejora; mientras que el grupo de control obtuvo un 72% en el nivel bajo debido a que no participaron de la estrategia. Además, se confirma con la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, siendo Sig. asintótica= 0,280 mayor que el nivel de significancia 0,05 y $Z = -1,080$ mayor que $-1,96$ se considera que los

grupos experimental y de control se encuentran en iguales condiciones en la evaluación pre test; luego de la aplicación del programa "CAWI" con los integrantes del grupo experimental y en la evaluación post test se obtuvo un Sig. asintótica= 0.000 es menor a 0.05 y $Z = -8,817$ menor que -1.96 , lo que permite determinar que el grupo experimental mejoró significativamente su nivel de influencia idealizada luego de la aplicación del Programa "CAWI"; mientras que el grupo de control no logró mejoras debido a que no participó de la estrategia; confirmando que ambos grupos mantienen diferencias significativas. Además, se confirma con la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, siendo Sig. asintótica= 0,517 mayor que el nivel de significancia 0,05 y $Z = -0,649$ mayor que $-1,96$ se considera que los grupos experimental y de control se encuentran en iguales condiciones en la evaluación pre test; luego de la aplicación del programa "CAWI" con los integrantes del grupo experimental y en la evaluación post test se obtuvo un Sig. asintótica= 0.000 es menor a 0.05 y $Z = -8,439$ menor que -1.96 , lo que permite determinar que el grupo experimental mejoró significativamente su nivel de motivación inspiracional luego de la aplicación del Programa "CAWI"; mientras que el grupo de control no logró mejoras debido a que no participó de la estrategia; confirmando que ambos grupos mantienen diferencias significativas.

3. Se concluye señalando que la aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de consideración individual en los estudiantes de secundaria de la I.E. "Carlos Wiese". Chao 2020; donde en la evaluación pre-test el grupo experimental obtuvo un 74% en el nivel bajo, mientras que el grupo de control un 56% en el mismo nivel. Mientras que, luego de la aplicación del programa "CAWI" con el grupo experimental se tiene como resultado que 80% se ubica el nivel medio observándose una considerable mejora; mientras que el grupo de control obtuvo un 37% en el nivel bajo debido a que no participaron de la estrategia. Además, se confirma con la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, siendo Sig. asintótica= 0,517 mayor que el nivel de significancia 0,05 y $Z = -0,649$ mayor que $-1,96$ se considera que los grupos experimental y de control se encuentran en iguales condiciones en la evaluación pre test; luego de la aplicación del programa "CAWI" con los

integrantes del grupo experimental y en la evaluación post test se obtuvo un Sig. asintótica= 0.000 es menor a 0.05 y $Z = -8,439$ menor que -1.96 , lo que permite determinar que el grupo experimental mejoró significativamente su nivel de motivación inspiracional luego de la aplicación del Programa "CAWI"; mientras que el grupo de control no logró mejoras debido a que no participó de la estrategia; confirmando que ambos grupos mantienen diferencias significativas.

4. Se concluye señalando que la aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de estimulación intelectual en los estudiantes de secundaria de la I.E. "Carlos Wiesse". Chao 2020; donde en la evaluación pre-test el grupo experimental obtuvo un 80% en el nivel bajo, mientras que el grupo de control un 72% en el mismo nivel. Mientras que, luego de la aplicación del programa "CAWI" con el grupo experimental se tiene como resultado que 72% se ubica el nivel medio observándose una considerable mejora; mientras que el grupo de control obtuvo un 54% en el nivel bajo debido a que no participaron de la estrategia. Además, se confirma con la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, siendo Sig. asintótica= 0,152 mayor que el nivel de significancia 0,05 y $Z = -1,432$ mayor que $-1,96$ se considera que los grupos experimental y de control se encuentran en iguales condiciones en la evaluación pre test; luego de la aplicación del programa "CAWI" con los integrantes del grupo experimental y en la evaluación post test se obtuvo un Sig. asintótica= 0.000 es menor a 0.05 y $Z = -8,385$ menor que -1.96 , lo que permite determinar que el grupo experimental mejoró significativamente su nivel de motivación inspiracional luego de la aplicación del Programa "CAWI"; mientras que el grupo de control no logró mejoras debido a que no participó de la estrategia; confirmando que ambos grupos mantienen diferencias significativas.
5. Se concluye señalando que la aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de motivación inspiracional en los estudiantes de secundaria de la I.E. "Carlos Wiesse". Chao 2020; donde en la evaluación pre-test el grupo experimental obtuvo un 89% en el nivel bajo, mientras que el grupo de control un 78% en el mismo nivel. Mientras que, luego

de la aplicación del programa "CAWI" con el grupo experimental se tiene como resultado que 61% se ubica el nivel medio observándose una considerable mejora; mientras que el grupo de control obtuvo un 59% en el nivel bajo debido a que no participaron de la estrategia. Además, se confirma con la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, siendo Sig. asintótica= 0,166 mayor que el nivel de significancia 0,05 y $Z = -1,386$ mayor que $-1,96$ se considera que los grupos experimental y de control se encuentran en iguales condiciones en la evaluación pre test; luego de la aplicación del programa "CAWI" con los integrantes del grupo experimental y en la evaluación post test se obtuvo un Sig. asintótica= 0.000 es menor a 0.05 y $Z = -8,170$ menor que -1.96 , lo que permite determinar que el grupo experimental mejoró significativamente su nivel de motivación inspiracional luego de la aplicación del Programa "CAWI"; mientras que el grupo de control no logró mejoras debido a que no participó de la estrategia; confirmando que ambos grupos mantienen diferencias significativas.

6. Se concluye señalando que la aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de participación en los estudiantes de secundaria de la I.E. "Carlos Wiese". Chao 2020; donde en la evaluación pre-test el grupo experimental obtuvo un 91% en el nivel bajo, mientras que el grupo de control un 81% en el mismo nivel. Mientras que, luego de la aplicación del programa "CAWI" con el grupo experimental se tiene como resultado que 70% se ubica el nivel medio observándose una considerable mejora; mientras que el grupo de control obtuvo un 69% en el nivel bajo debido a que no participaron de la estrategia. Además, se confirma con la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, siendo Sig. asintótica= 0,313 mayor que el nivel de significancia 0,05 y $Z = -1,008$ mayor que $-1,96$ se considera que los grupos experimental y de control se encuentran en iguales condiciones en la evaluación pre test; luego de la aplicación del programa "CAWI" con los integrantes del grupo experimental y en la evaluación post test se obtuvo un Sig. asintótica= 0.000 es menor a 0.05 y $Z = -8,942$ menor que -1.96 , lo que permite determinar que el grupo experimental mejoró significativamente su nivel de participación luego de la aplicación del Programa "CAWI"; mientras que el

grupo de control no logró mejoras debido a que no participó de la estrategia; confirmando que ambos grupos mantienen diferencias significativas.

7. Se concluye señalando que la aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de comunicación en los estudiantes de secundaria de la I.E. "Carlos Wiesse". Chao 2020; donde en la evaluación pre-test el grupo experimental obtuvo un 57% en el nivel bajo, mientras que el grupo de control un 43% en el mismo nivel. Mientras que, luego de la aplicación del programa "CAWI" con el grupo experimental se tiene como resultado que 65% se ubica el nivel medio observándose una considerable mejora; mientras que el grupo de control obtuvo un 70% en el nivel bajo debido a que no participaron de la estrategia. Además, se confirma con la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, siendo Sig. asintótica= 0,467 mayor que el nivel de significancia 0,05 y $Z = -0,727$ mayor que $-1,96$ se considera que los grupos experimental y de control se encuentran en iguales condiciones en la evaluación pre test; luego de la aplicación del programa "CAWI" con los integrantes del grupo experimental y en la evaluación post test se obtuvo un Sig. asintótica= 0.000 es menor a 0.05 y $Z = -8,909$ menor que -1.96 , lo que permite determinar el grupo experimental mejoró significativamente su nivel de participación luego de la aplicación del Programa "CAWI"; mientras que el grupo de control no logró mejoras debido a que no participó de la estrategia; confirmando que ambos grupos mantienen diferencias significativas.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere a los funcionarios de la UGEL Virú, promover en todas las Instituciones Educativas de su ámbito jurisdiccional, programas de liderazgo que promuevan, en los estudiantes, prácticas de habilidades interpersonales, desde los primeros grados de primaria, toda vez que resultan ser beneficiosas para las competencias personales de cada estudiante.

Recomendar a los responsables de la gestión educativa del colegio nacional 80092 “Carlos Wiesse”, establezcan regularmente, un programa de liderazgo de forma sostenible, dirigido a todo el personal directivo, jerárquico y administrativo de la Institución, para crear y mantener un ambiente de liderazgo compartido dentro de la institución y para que actúen como un sistema de apoyo permanente en la actuación de los estudiantes.

Al docente se le sugiere empoderarse de las diversas estrategias de habilidades sociales sobre liderazgo, para poder incluir dentro de la programación anual y sesiones de aprendizaje, actividades variadas que faciliten interactuar entre estudiantes, de tal forma puedan alcanzar mejores niveles de desarrollo de liderazgo; logrando en ellos ser críticos, analíticos y creativos.

VIII. PROPUESTA:

PROGRAMA “CAWI” PARA DESARROLLAR EL LIDERAZGO EN ENTORNOS VIRTUALES



CAWI LÍDERES
ESTUDIANTILES

Carlos Wiese - Comunicación Asertiva Wifi

I. TÍTULO: Programa “CAWI” para desarrollar el liderazgo en entornos virtuales en estudiantes de secundaria del colegio “Carlos Wiese”, Chao 2020.

II. DATOS GENERALES

2.1. Institución Educativa:	N° 80092 “Carlos Wiese”
2.2. Nivel educativo de ejecución:	Secundaria
2.3. Lugar:	Distrito de Chao, provincia de Virú
2.4. Población beneficiada:	820 estudiantes
1.7. Líderes aprendices:	54 estudiantes de 1ero a 5to de Sec.
1.8. Mentores teacher:	9 docentes
1.10. Gestora:	subdirectora de secundaria
1.11. Instituciones aliadas:	Asociación civil ENSEÑAPERU Universidad César Vallejo. Trujillo ONG. Juventudes por acción.
1.12. Duración:	Inicio : 30 de mayo 2020 Término: 19 de diciembre 2020

III. PRESENTACIÓN:

El presente trabajo tuvo como finalidad proveer a los participantes de conocimientos, técnicas y prácticas necesarias para contribuir, mejorar y desarrollar sus habilidades propias del liderazgo a través de entornos virtuales en los estudiantes de secundaria del colegio “Carlos Wiese” del distrito de Chao, provincia de Virú.

Esta propuesta pedagógica, como es el programa “CAWI” cuya sigla tiene un doble significado: el primero que significa Comunicación asertiva por wifi, y el segundo Carlos Wiese nombre de nuestra IE, busca crear en los estudiantes un espíritu de liderazgo, participación y a la vez reforzar los valores como también la construcción de su identidad, que estén en plena capacidad de transformar ellos mismos la realidad y trabajar en conjunto por el bienestar de todos.

Los educandos necesitan desarrollar en el proceso educativo su condición de ciudadanos, busca que los estudiantes comiencen a defender sus derechos sin temor, a evaluar lo aprendido y evaluar a sus docentes, lograr una comunicación

más fluida y participativa entre los miembros de la comunidad educativa, solo así se podrán modificar conductas y mejorar el rendimiento de los estudiantes.

IV. FUNDAMENTACIÓN

En los tiempos actuales es incuestionable la importancia que viene adquiriendo el liderazgo en las organizaciones, constituyéndose en un factor clave para hacer que un grupo de personas se organicen e integren sus actividades hacia el logro de objetivos a través de una relación dinámica.

En el plano educativo y específicamente en las instituciones educativas, el liderazgo es, además, considerado como un facilitador del cambio y mejora en la escuela, ya que involucra, a toda la comunidad educativa, en un compromiso común con una serie de valores, metas y normas que configuran el clima o cultura organizacional del centro educativo; al que, le van a conferir identidad y generar, en todos sus miembros, un fuerte sentimiento de pertenencia que va a afectar la motivación y los logros de cada estudiante y por ende el de toda la institución.

La importancia del Programa de liderazgo, radica en que permite fortalecer su capacidad de liderazgo, para adquirir los conocimientos habilidades y técnicas que van a permitir a los estudiantes mejorar su desempeño, desarrollo y el cumplimiento eficaz de sus roles dentro de los diferentes niveles en los cuales interactúe; así como también, su motivación y valores que faciliten su adaptación al cambio, al trabajo en equipo y al ejercicio del liderazgo.

Creemos que el aprendizaje del liderazgo, exige un aprendizaje activo, que demanda esfuerzo personal y práctico, de allí que el presente Programa este diseñado para un medio donde se den estas condiciones, la I.E., pues nos permite desarrollar las capacidades para el aprendizaje y la interiorización de los contenidos del Programa, además de ser el contexto natural donde se genera la necesidad de comunicación y demás experiencias de aprendizaje de la relación interpersonal que se llevan a cabo. Esta adquisición de aprendizajes se verá también facilitados por el empleo de técnicas, herramientas y materiales de enseñanza apropiados a cada sesión que darán más eficiencia a nuestra metodología.

V.- DIAGNÓSTICO.

Al iniciarse el año escolar bajo una nueva modalidad como es la de educación a distancia nuestros estudiantes estaban con cierta inestabilidad y temor ante un cambio fortuito que les tocaba enfrentar, como lo es el de recibir sus clases e interactuar con sus maestros a través de los grupos de WhatsApp y el uso del celular, se pudo evidenciar actitudes de inseguridad, baja autoestima y constantes actos de agresión verbal, para lo cual la institución tuvo que tomar medidas correctivas como es la de establecer nuestras normas de convivencia virtual, lo cual se logró controlar y regular; pero el problema, seguía latente, ya que nuestros estudiantes de grados superiores a raíz de esta pandemia se vieron obligados a trabajar por problemas socioeconómicos, así como en los hogares de muchos estudiantes se dan casos de violencia familiar, abandono del hogar, delincuencia, drogadicción etc.; que trajo consigo poco interés por el aprendizaje y la conectividad en sus aulas virtuales, esto nos comprometió en sumar esfuerzos para que nuestros estudiantes no dejen de estudiar y puedan salir victoriosos de este año escolar atípico.

A partir de la problemática planteada sobre el aumento de conflictos en los estudiantes y la incapacidad para resolverlos, es por eso que implementamos el programa de liderazgo "CAWI", a través de entornos virtuales, que busca responder desde escenarios con conectividad autorregular su aprendizaje y contribuir a la construcción de su autonomía, que les permita tomar decisiones, que sean personas con espíritu optimista, proactivos, con pensamiento crítico y creativo, con el objetivo de buscar una convivencia armoniosa y democrática con el fin de mejorar su calidad de vida.

En este contexto la Institución Educativa 80092 "Carlos Wiesse" ubicado en el distrito de Chao, provincia de Virú, pretende desarrollar este programa por la necesidad identificada en nuestros estudiantes, ya que se evidencia ausencia de competencias ciudadanas de participación y responsabilidad democrática en la búsqueda del bien común, poca motivación inspiracional, falta de compromiso grupal, irresponsabilidad, sentido de pertenencia y comunicación.

VI.- OBJETIVOS

- General

Estructurar y aplicar el programa "CAWI" a través de conocimientos, habilidades y técnicas para desarrollar el liderazgo en entornos virtuales de los estudiantes de secundaria en el colegio "Carlos Wiesse" del distrito de Chao, provincia de Virú.

- Específicos

- Establecer un modelo de líder que genere admiración, simpatía y convencimiento para seguirlo. **(Influencia Idealizada)**.
- Desarrollar el interés y solidaridad de los seguidores para motivarlos, estimularlos y propiciar su desarrollo. **(Consideración Individual)**
- Estimular a los seguidores para ser creativos innovadores, fomentando nuevos acercamientos a los problemas y desarrollar formas innovadoras de lidiar estos asuntos. **(Estimulación Intelectual)**
- Establecer un modelo de líder que genere admiración, simpatía y convencimiento para seguirlo. **(Influencia Idealizada)**.
- Promover la propensión del trabajo en equipo. **(Participación)**
- Desarrollar habilidades para la toma de decisiones y saber comunicar. **(Conducción-Comunicación)**

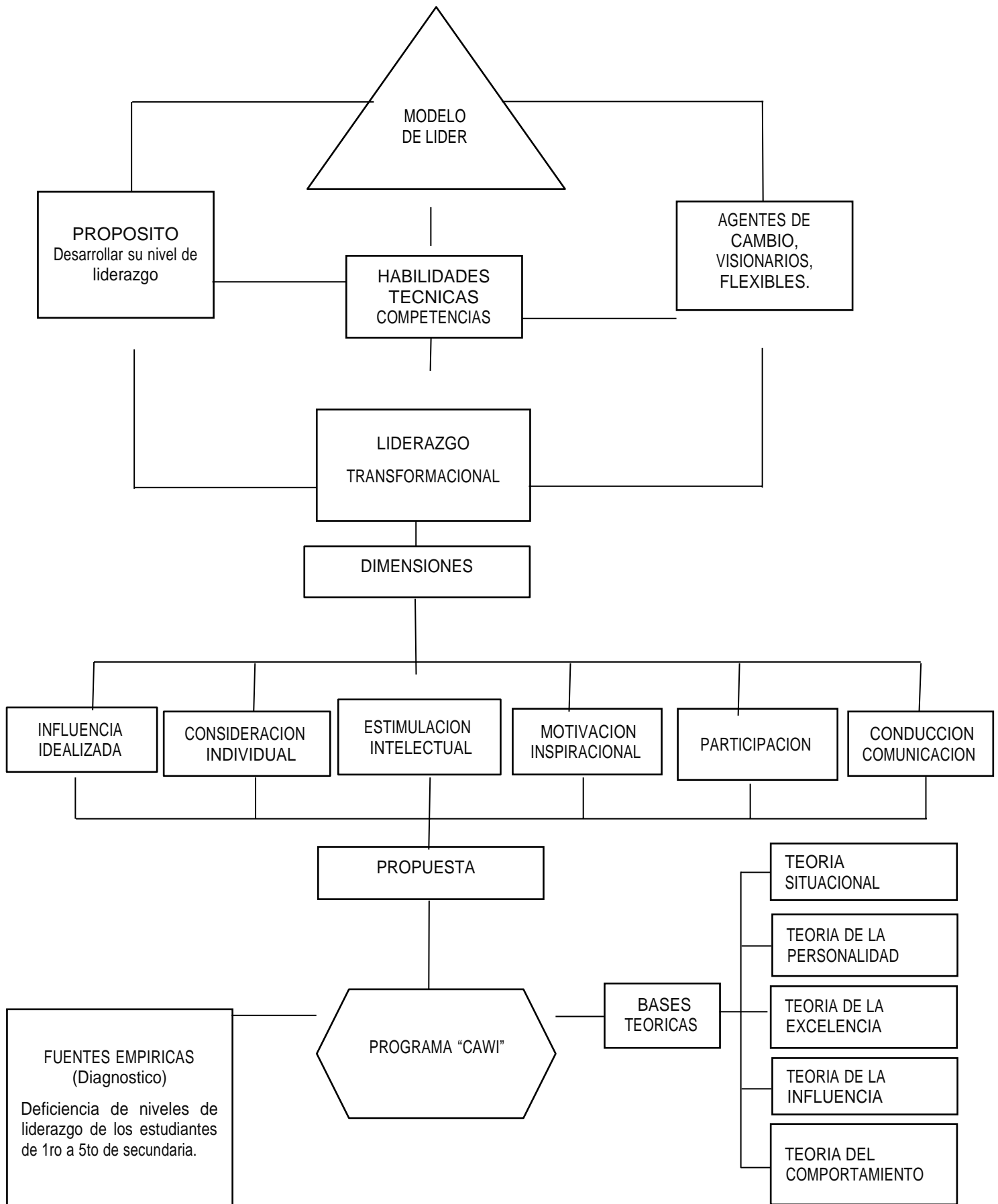
VII. METAS DE ATENCION

54 estudiantes del nivel secundario, del colegio 80092 "Carlos Wiesse".

VIII. DISEÑO Y DESCRIPCION DE LA PROPUESTA

El programa CAWI el modelo teórico de este trabajo de investigación que pretende proponer el diseño de un programa de liderazgo en entornos virtuales permitió desarrollar las habilidades en liderazgo de los estudiantes de secundaria del colegio "Carlos Wiesse" del distrito de Chao en el año lectivo 2020. Se basa en las fuentes empíricas del diagnóstico: Deficiencia en niveles de liderazgo, se refleja el escaso desarrollo de habilidades, técnicas y competencias personales, aplicando las herramientas adecuadas para liderar eficientemente personas y equipos de trabajo en un centro de educación

secundaria, este diagnóstico se obtuvo utilizando instrumentos validados de recolección de datos y su análisis respectivo. La otra fuente en la cual se sustenta el modelo teórico son las bases teóricas como la teoría situacional o también denominada por Contingencia de Rost, Teoría de la personalidad y los rasgos, Teoría de la Excelencia, Teoría de la influencia, Teoría del comportamiento y otros. También se ha tenido en cuenta documentos operativos del ministerio de educación como son el Diseño Curricular Nacional, el Marco curricular, y el marco del buen desempeño docente, de estas fuentes empíricas y teóricas nació la propuesta que consiste en un programa de liderazgo denominado CAWI basado en el liderazgo Transformacional desarrollado por Bernard Bass. Este programa está orientado a elevar el nivel de liderazgo a través de la interrelación de sus diferentes factores o dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individual, participación y conducción-comunicación. La que permito adquirir conocimientos, habilidades y técnicas, asimismo mejorar su desempeño, desarrollo y el cumplimiento eficaz de sus roles dentro de los diferentes contextos donde interactúe, de igual forma sus capacidades, motivación y valores que faciliten su adaptación al cambio, al trabajo en equipo y al ejercicio del liderazgo. Creemos que el aprendizaje de liderazgo, exige un aprendizaje activo, que demanda esfuerzo personal y práctico. Esta adquisición de aprendizajes se verá también facilitados por el empleo de técnicas, herramientas, y materiales de enseñanza apropiados a cada una de las sesiones, que darán más eficiencia a las metodologías empleadas



IX. PROCESO METODOLOGICO

9.1. Generalidades

El aprendizaje se realizó en torno al modelo de liderazgo transformacional, empleando métodos de aprendizaje múltiples para estimular su interés y provocar estados emocionales positivos y un dinamismo que ayude a desarrollar en el estudiante, un estado físico y mental más adecuado para el aprendizaje, estimulando su sociabilización y creatividad. De allí que este aprendizaje activo se conduce a través de diferentes métodos para proporcionar, a los participantes, de una experiencia práctica a través de entornos virtuales a partir del cual puedan potenciar un conjunto de habilidades y competencias personales y aplicar herramientas para poder liderar eficazmente personas y equipos de trabajo.

9.2. El programa se realiza a través de la plataforma zoom y se imparte quince sesiones de liderazgo cada una de dos horas, que puedan realizarse en un día a la semana en este caso se tomó los días sábados en el horario del turno tarde, siendo estas reuniones virtuales: dinámicas y motivantes con métodos y materiales de enseñanza apropiada para cada sesión.

9.3. La metodología empleada, considerando las características del aprendizaje de liderazgo, donde el futuro líder debe aprehender ciertos conocimientos, aptitudes y habilidades, es una adaptación e integración de tres métodos: para estimular los procedimientos de comunicación en un grupo y lograr tareas de participación en sus integrantes empleamos el método socio psicológico; para afirmar el liderazgo y lograr comportamientos eficaces en la relación interpersonal usamos el método de habilidades sociales y finalmente para activar los impulsos y las motivaciones individuales de manera que las fuerzas estén mejor integradas y dirigidas hacia las metas de grupo utilizamos la dinámica de grupos.

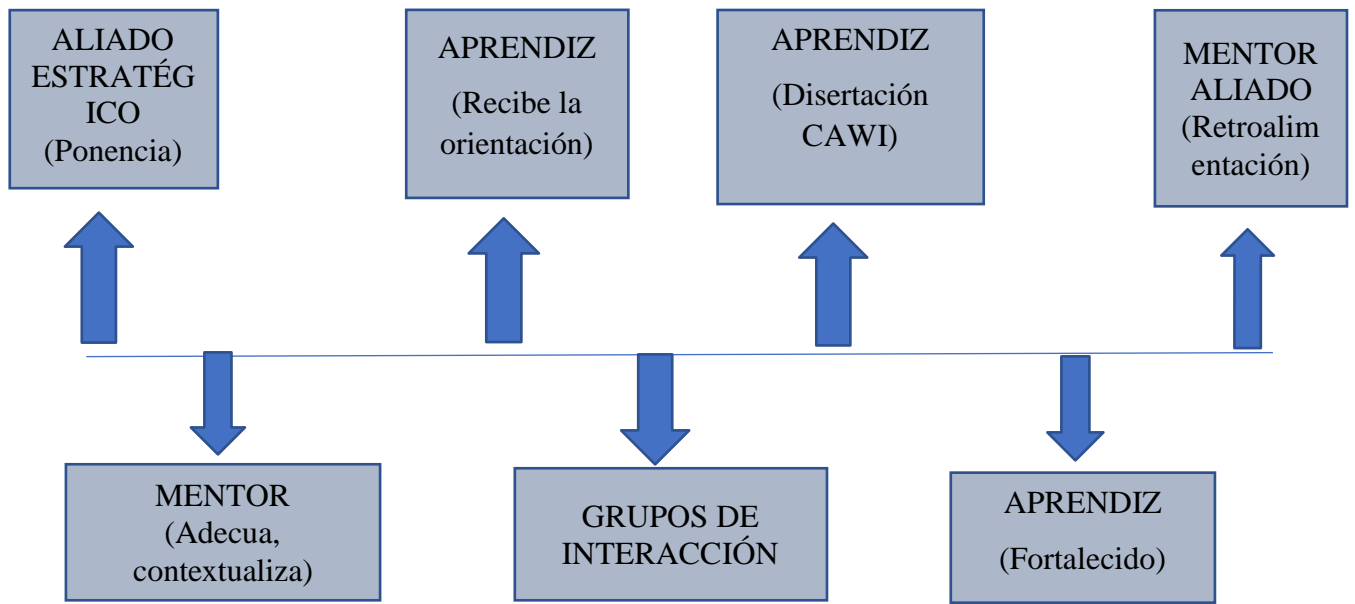
En el programa se han utilizado diversas técnicas y estrategias, en concordancia con los objetivos propuestos y la población a la cual está dirigida.

9.4. Este programa está previsto para trabajar con un grupo de cincuenta y cuatro estudiantes. Se conforman 9 equipos liderado por un mentor teacher en este caso un docente de apoyo que está a cargo de 6 estudiantes aprendices para que puedan participar al inicio de cada sesión previo asesoramiento de su mentor; de tal manera que, se les de apertura y puedan vivenciar y asumir un numero variado

de roles y comportamientos de la misma forma que lo harán en el futuro. Este tipo de estrategia responde a la necesidad de establecer una escala de experimentación que permita aprender de problemas reales.

9.5 El papel del mentor fue fundamental para darle valor al programa y garantizar el aprendizaje y el logro de las metas deseadas; para ello, fue necesario tener el apoyo de expertos como lo son nuestros aliados estratégicos “Que Maestro” ,la ONG Juventud en acción y la UCV , participando en cada uno de los talleres como uno más del grupo, realizando intercambio continuo con los estudiantes, preparando su material para sus disertaciones como lo son sus diapositivas, dentro del cual esta, debía recibir información sobre sus fortalezas y debilidades en contra horario via zoom es decir, obtener retroalimentación en función de una evaluación continua sobre su rendimiento a lo largo del programa tanto de manera individual como grupal. Fue necesario también, que el mentor teacher, aliados conocieran las actividades y contexto de la Institución para estar en condiciones de transferir los ejemplos y experiencias de los ejercicios a situaciones concretas donde se desenvuelven los estudiantes; y además se tenga capacidad de adaptación para adecuar los objetivos de aprendizaje temas, ejercicios y tiempo de trabajo con las necesidades individuales, grupales y de la institución asimismo se contó con el apoyo de una psicóloga quien brindaba charlas y soporte socio emocional a nuestros estudiantes frente a casos de ansiedad ,stress y otros.

DESARROLLO DE LAS JORNADAS SABATINAS E INTERACCIÓN CON MENTORES



INTERACCION SOSTENIDA – PROGRAMA CAWI
GESTORES –ALIADOS ESTRATEGICOS - MENTORES TEACHER – MENTORES
STUDENT – APRENDICES – PADRES DE FAMILIA - PSICOLOGIA

A través de este programa la línea de interacción es sostenida es un proceso que no acaba, no se ha concluido, continúa más bien en ese marco de estrechar los lazos y de vincularse con los estudiantes y centrándose en el aprendizaje y en el desarrollo de sus competencias. Aspiramos a que más adelante podamos tener una plataforma propia para impartir este programa y así poder convocar a estudiantes de otras escuelas a sumarse al proyecto y sea algo interinstitucional

X. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																																						
Nº	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	MAYO				JUNIO			JULIO				AGOSTO					SEPTIEMBRE			OCTUBRE				NOVIEMBRE			DICIEMBRE									
			1	2	3	4	5	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4					
1	Presentación de proyecto	Directivos (Gestores)	5																																			
2	Evaluación del proyecto	Dirección	X																																			
3	Aprobación del proyecto RD	Dirección		15																																		
4	Convocatoria estudiantes	Directivos (Gestores)		X	X	X																																
5	Convocatoria mentores	Directivos (Gestores)		X	X	X																																
6	Inicio del proyecto Presentación a los aprendices	Directivos (Gestores)				2	3																															
7	Acta de respaldo del CONEI	CONEI				26																																
8	Evaluación diagnóstica	Directivos (Gestores)				30																																
9	¿Conociendo a nuestros aprendices?	Dpto. de Psicología					X																															
10	¿Conociendo a nuestros mentores	Directivos (Gestores)						X																														
11	¿Qué es el programa Cawi?	Directivos (Gestores)							X																													
FORMACIÓN DE LÍDERES: DESARROLLO DE TEMÁTICAS																																						
22	Argumentación	Director																																				

XI. EVALUACION

Primero: Con la finalidad de conocer la situación de los estudiantes en cuanto a su posesión de conocimientos previos y practicas relacionadas con el liderazgo transformacional se aplicó un pre test antes de la aplicación del programa y posteriormente, una semana después de su término, se aplicó un post test para evaluar y confrontar los resultados obtenidos y poder determinar la influencia de la aplicación del programa CAWI en los estudiantes en relación con los objetivos.

Segundo: Con el propósito de ayudar a los estudiantes a que evalúen y mejoren su aprendizaje durante el programa, se les aplico auto evaluaciones, ejercicios prácticos, guías de observación, así como reflexiones acerca de su actuación como líderes durante su ejercitación dentro de su actual contexto educativo y puedan orientar mejor su esfuerzo hacia su mejora como líderes, el mentor monitoreara las tareas a través de una observación permanente de la actuación y prácticas para poder dar retroalimentación inmediata en forma personal y puedan preverse posibles frustraciones.

REFERENCIAS

- Almonacid, K. (2017) Desarrollo la tesis doctoral titulada "Prácticas de mejoramiento educativo de liderazgo escolar de instituciones educativas de nivel alto de la comuna de Puerto Montt" en la ciudad de Madrid España.
- Ballenato, G. (2009). Apuntes para el desarrollo persona. <http://www.cop.es/colegiados/m-13106/images/FichaDPUCIIMWeb.pdf>
- Bass, B. (1985), Leadership and Performance Beyond Expectations, New York: The Free Press.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1990), Transformational leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993), "Transformational leadership and organizational culture". En Public administration quarterly, 17, 1: 112-121.
- Bass, B. M., y Avolio, B. J. (1994). Improving Organizational Effectiveness: Through Transformational Leadership. California: SAGE Publications, Inc.
- Bejarano, A. (2017) desarrollo la tesis doctoral titulada "Fortalecimiento de los procesos de liderazgo estudiantil en el colegio colsubsidio San Vicente IED a partir de la evaluación del funcionamiento del proyecto pedagógico "Proyecto de Vida".
- Bello E. (2005), Educación Virtual: Aulas sin Paredes. Recuperado el 1 de Noviembre de 2008, de <http://www.educar.org/articulos/educacionvirtual.asp>
- Bennis, W., & Nanus, E. (2008). Líderes: estrategias para un liderazgo eficaz. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Bertalanffy, I. (1974). Robots, hombres y mentes: La psicología en el mundo moderno Madrid: Guadarrama.
- Brown, O (2003). Estudio semiótico de la relación entre estilo de comunicación y liderazgo: El caso del presidente Alejandro Toledo. En: Cuadernos de

difusión. vol. 8, no 15, p.61-79.

Buono, A.; Bowditch, J. (1989). *The Human Side of Mergers and Acquisitions: managing collisions between people, cultures, and organizations.*

Chiavenato, I. (2001). *Administración: proceso administrativo (Tercera ed.)*. Bogotá: McGraw-Hill-Interamericana, S.A.

Cruz-Ortiz, V. y Salanova, M. (2011), "Percepciones compartidas: cuando 1 y 2 son más que 3". En: *Fòrum de Recerca*, 16: 861-874.

Dafi, R. (2015). *The leadership experience (Sexta ed.)*. Stamford: Cengage Learning.

Evkall, G.; Ryhammar, L. (1997) *Leadership style, social climate and organizational outcomes: A study of a Swedish University College*. In: *Creativity and Innovation Management*, vol. 7, no 3, p. 126-130.

Fullan, M., y Quinn, J. (2015). *Alabanza por la coherencia*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Gil, F. (2020). *Cultura y liderazgo. El proyecto Globe*. En F. Molero y J. F. Morales (Dir.) *El líder y su grupo. Desarrollos actuales en el proceso de liderazgo*. Madrid: Alianza.

Goleman, D. (2015). *Cómo ser un líder: ¿Por qué la inteligencia emocional sí importa?* Barcelona: Ediciones B, S.A.

Gomez, R. (2015) Su propuesta doctoral se denomina "El liderazgo como eje para el desarrollo de proyectos y planes educativos, abiertos a la comunidad de un centro de secundaria".

Guerra, E (2019) con la tesis "Influencia del diseño de un programa de liderazgo para formación de líderes estudiantiles de 5to grado de secundaria en la Institución Educativa N° 601491 "Madre Teresa de Calcuta" Región Loreto, 2019".

Jaramillo, Y. (2015). *Estrategia de Steve Jobs*.

- Kahai, S. y Sosik, J. (1997). Effects of leadership style and follower's cultural orientation on performance in group and individual task conditions. In: *Personnel Psychology*, vol. 50, no 1, p. 121- 147.
- Korman, A.; Greenhaus, J. y Badin, I. (1977). Personnel attitudes and motivation. In: *Annual Review of Psychology*, vol. 28, no 1, p. 175-196.
- Kroeck, K. Galen; Lowe, Kevin B.; Brown, Kevin W. (2004). *The assessment of leadership..* Thousand Oaks: Sage Publications Inc.
- Lewin, K., Lippit, R., y White, R. (1939) Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates- *Journal of Social Psychology*, pp. 271–301.
- Lussier, R. Achua C. (2002). *Liderazgo. Teoría, Aplicación y Desarrollo de habilidades* (2a. Edición). México: Thomson Learning.
- Lussier, R. y Achua, C. (2010). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: Cengage Learning Editores, S.A. de c.v
- Maureira, O. (2018). Prácticas del liderazgo educativo: Una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos; Universidad de Costa Rica. *Revista Educación*, vol. 42, núm. 1, 2018.
- McGregor, D. (2006). *The human side of enterprise*. New York: McGraw Hill Professional.
- Ministerio de Educación (2015) *Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular*. Proceso de Articulación. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/DisenoCurricularNacional.pdf>.
- Molinari, D. (2019) “Efecto del programa psicoeducativo “acción con sentido” en el progreso de habilidades de liderazgo en adolescentes de un colegio privado de Lima”.

- Montalvo, J. (2017) Desarrollo su tesis doctoral denominada "Estrategias de participación estudiantil para la mejora del liderazgo pedagógico en la institución educativa" San Martín de Porres", Cayalty, 2017" Chiclayo.
- Moreno, J. (2002). Tres teorías que dieron origen al pensamiento complejo: Sistémica, cibernética e informática. Bogotá, Unesco.
- Morin, E. (1994). El método IV: Las ideas (Vol. 4) Madrid: Cátedra.
- Paez, G. y Yepes, G. (2004). Investigación en Administración en América Latina: Evolución y resultados: Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Palomo, M. (2014). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo (octava ed.). Madrid: ESTC Editorial.
- Pariente, J. (2008). To lead or not to lead. Algunas reflexiones acerca de la investigación sobre liderazgo. Ponencia presentada en el XIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. FCA - UNAM Ciudad Universitaria.
- Parra, R. y Ruiz, C. (2020). Tesis de doctorado titulado: "Formación para el liderazgo escolar: Impacto del Plan de formación de directores en Chile".
- Robbins, P., y De Cenzo, D. (2002). Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones (Tercera ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Rost, J. (1991). Leadership for the twenty-first century.
- Saavedra, A.; Osorio, F. y Calero, L. (2017) en su artículo "Resignificación del liderazgo estudiantil: diseño y aplicación de estrategia pedagógica para fortalecer el liderazgo estudiantil de la institución educativa académico de Guadalajara de Buga durante el año 2016-2017" En el colegio Académico de Guadalajara de Buga Chile.

Salvador, B. (2018) Propone su tesis doctoral denominado “Modelo de gestión tutorial para fortalecer el liderazgo en estudiantes de las instituciones educativas emblemáticas de la región Lambayeque”.

Sánchez y Barraza (2015). El liderazgo: deseos y realidades. www.cubaeduca.cu/medias/

Shamir, Boas; House, Robert J.; Arthur, Michael B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. In: Organization science, vol. 4, no 4, p. 577-594.

Tannenbaum, R. y Warren, S. (2008). How to choose a leadership pattern. Boston: Harvard Business School Publishing Corporation.

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

Vroom, H. y Jago, A. (1988). The new leadership: managing participation in organizations. New Jersey: Prentice Hall.

Vroom, V. y Yetton, P. (1973). Leadership and Decision-Making. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.

Vygotsky, L. Pensamiento y lenguaje. La Habana, Editora Revolucionaria.

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: Programa “CAWI” para desarrollar el liderazgo en entornos virtuales en los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiese” Chao 2020						
AUTOR: Gil Orosco, Susy Margot						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal: ¿En qué medida el programa “CAWI” permite desarrollar el liderazgo en entornos virtuales de los estudiantes de secundaria de la I.E.” Carlos Wiese” Chao 2020?</p> <p>Problemas secundarios: Pg2: ¿En qué medida la aplicación del programa “CAWI” influye en la mejora significativa de la dimensión influencia idealizada de los estudiantes de secundaria de la I.E.” Carlos Wiese” Chao 2020?</p> <p>Pg3: ¿En qué medida la aplicación del programa “CAWI” influye en la mejora significativa de la dimensión consideración individual de los estudiantes de secundaria de la I.E.” Carlos Wiese” Chao 2020?</p> <p>Pg4: ¿En qué medida la aplicación del programa “CAWI” influye en la mejora significativa de la dimensión estimulación intelectual de los estudiantes de secundaria de la I.E.” Carlos</p>	<p>Objetivo general: Demostrar en qué medida la aplicación del programa “CAWI” “ desarrolla el liderazgo en entornos virtuales de los estudiantes de secundaria de la I.E.” Carlos Wiese” Chao 2020?</p> <p>Objetivos específicos: Oe2: Determinar en qué medida la aplicación del programa “CAWI” influye en la mejora de la dimensión influencia idealizada de los estudiantes de la I.E.” Carlos Wiese” Chao 2020.</p> <p>Oe3: Determinar en qué medida la aplicación del programa “CAWI” influye en la mejora significativa de la dimensión consideración individual de los estudiantes de la I.E.” Carlos Wiese”. Chao 2020.</p> <p>Oe4: Determinar en qué medida la aplicación del programa “CAWI” influye en la mejora significativa en la dimensión estimulación intelectual de los estudiantes</p>	<p>Hipótesis general: La aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de liderazgo de los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiese”Chao 2020</p> <p>Hipótesis específicas: La aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de influencia idealizada en los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiese”. Chao 2020</p> <p>La aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de consideración individual en los estudiantes de secundaria de la I.E. “Carlos Wiese”. Chao 2020.</p> <p>La aplicación del programa “CAWI” de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de estimulación intelectual en los estudiantes de secundaria de</p>	Variable 1: Programa “CAWI”			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Planificación y elaboración del programa	-Fundamentación en base al diagnóstico institucional. -Se toma en cuenta las necesidades demandas e intereses de los estudiantes para proponer las actividades. -Formulación del programa plasmado físicamente en documento.	1. Diagnostico de la realidad institucional 2. Se identifica las necesidades e intereses de los estudiantes.	<p>5= Muy a menudo o Siempre</p> <p>4 = A menudo</p> <p>3 = Algunas veces</p> <p>2=De vez en cuando</p> <p>1=Rara vez o nunca</p>
			Implementación del programa	-Compromiso de las personas que se involucraran en el desarrollo del programa. -Propuesta de las herramientas digitales a utilizar en el programa, el cual debe contar con determinadas características para cumplir con las metas y objetivos propuestos.	3. Participación de los estudiantes, docentes mentores y aliados estratégicos en el proyecto 4. Utilización de la plataforma digital como lo es el zoom.	
Aplicación o ejecución del programa	-Aplicar técnicas y herramientas de liderazgo en los estudiantes. - Comprobar la eficacia de los niveles de liderazgo de los estudiante	5. Aplicación de las actividades de aprendizaje relacionadas a habilidades de liderazgo. 6. Realizar el seguimiento de la eficacia de las actividades para				

<p>Wiesse" Chao 2020?</p> <p>Pg5: ¿En qué medida la aplicación del programa "CAWI" influye en la mejora significativa de la dimensión motivación inspiracional de los estudiantes de secundaria de la I.E." Carlos Wiesse" Chao 2020?</p> <p>Pg6: ¿En qué medida la aplicación del programa "CAWI" influye en la mejora significativa de la dimensión participación de los estudiantes de secundaria de la I.E." Carlos Wiesse" Chao 2020?</p> <p>Pg7: ¿En qué medida la aplicación del programa "CAWI" influye en la mejora significativa de la dimensión comunicación de los estudiantes de secundaria de la I.E." Carlos Wiesse" Chao 2020?</p>	<p>de la I.E." Carlos Wiesse". Chao 2020.</p> <p>Oe5: Determinar en qué medida la aplicación del programa "CAWI" influye en la mejora significativa de la dimensión motivación inspiracional de los estudiantes de la I.E." Carlos Wiesse". Chao 2020</p> <p>Oe6: Determinar en qué medida la aplicación del programa "CAWI" influye en la mejora significativa de la dimensión participación de los estudiantes de la I.E." Carlos Wiesse". Chao 2020</p> <p>Oe7: Determinar en qué medida la aplicación del programa "CAWI" influye en la mejora significativa de la dimensión comunicación de los estudiantes de la I.E." Carlos Wiesse". Chao 2020</p>	<p>la I.E. "Carlos Wiesse". Chao 2020.</p> <p>La aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de motivación inspiracional en los estudiantes de secundaria de la I.E. "Carlos Wiesse". Chao 2020</p> <p>La aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de participación en los estudiantes de secundaria de la I.E. "Carlos Wiesse". Chao 2020.</p> <p>La aplicación del programa "CAWI" de liderazgo en entornos virtuales, influye significativamente el nivel de comunicación en los estudiantes de secundaria de la I.E. "Carlos Wiesse". Chao 2020.</p>	<p>Evaluación del programa</p>	<p>-Considerar el logro de las metas programadas. -Determinar el porcentaje de objetivos propuestos y logrados. -Velar por el empleo de los medios, recursos y estrategias adecuadas en el programa.</p>	<p>desarrollar habilidades de liderazgo.</p> <p>7. Considerar las metas a lograr en el programa CAWI 8. Contar con los medios y recursos y estrategias adecuadas según las actividades propuestas.</p>	
---	---	---	--------------------------------	--	--	--

Variable 2: Liderazgo en entornos virtuales			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Influencia Idealizada	<ul style="list-style-type: none"> -Gustar de ser una persona cercana a la gente. -Tratar de mostrar coherencia entre lo que se dice y lo que se hace -Intenta ser un modelo a seguir por los demás. -Desarrollar un fuerte sentido de lealtad. 	<ul style="list-style-type: none"> -Me gusta ser una persona cercana a la gente. -Trato de mostrar coherencia entre lo que digo y lo que hago. - Intento ser un modelo a seguir por los demás. -Desarrollo un fuerte sentido de lealtad. -Soy optimista. 	<p>Índice:</p> <p>5= Muy a menudo o Siempre</p> <p>4 = A menudo</p> <p>3 = Algunas veces</p> <p>2=De vez en cuando</p> <p>1=Rara vez o nunca</p> <p>Niveles:</p> <p>Excelente = 18-20</p> <p>Bueno = 15-17</p> <p>Regular = 11-14</p> <p>Malo = 0-10</p>
Motivación Inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> -Involucrarse en las cosas importantes de la organización -Tratar de mostrar el futuro de modo optimista. -Expresar confianza para alcanzar las metas -Motivar a los demás para tener confianza en sí mismos 	<ul style="list-style-type: none"> -Me involucro para la realización de cosas Importantes en la organización. -Trato de mostrar el futuro de modo optimista. -Expreso confianza para alcanzar metas. - Motivo a las demás a tener confianza en si mismas. -Miro hacia delante y predigo como espero que Sea nuestro futuro. 	
Estimulación Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> -Facilitar las cosas antes que imponerlas -Motivar a otros para hacer más de lo que puedan dar o hacer. -Conseguir fácilmente que la gente admita sus errores -Gustar de proponer nuevas ideas y ser creativo. 	<ul style="list-style-type: none"> -Facilito las cosas antes que imponerlas - Animo a reflexionar a otros para que mejoren su Trabajo. - Motivo a otros para hacer más de lo que pueden dar o hacer. - Me es fácil conseguir que la gente admita sus Errores. - Gusto de proponer nuevas ideas y ser creativa. 	
Consideración Individual	<ul style="list-style-type: none"> -Apoyar para los cambios importantes -Generar empatía -Apoyar cuando alguien lo necesita -Gustar hacer para que otros también desarrollen 	<ul style="list-style-type: none"> - Doy apoyo para los cambios importantes. - Trato de ponerme en el lugar del otro para Comprender su modo de pensar. - Doy mi apoyo cuando alguien lo necesita. - Doy elogio cuando alguien obra bien. - Me gusta hacer que otros también desarrollen 	
Participación	<ul style="list-style-type: none"> -Demostrar habilidad para obtener el apoyo de personas clave en el equipo. -Conseguir fácilmente que la gente trabaje en conjunto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestro habilidad para obtener el apoyo de Personas claves en el equipo. - Me gusta mantener informado a los demás acerca de lo que sucede - Me gusta establecer relaciones amplias con las Personas. - Consigo fácilmente que la gente trabaje en equipo. - Trabajo bien con otras. 	
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> -Calcular los riesgos antes de tomar una decisión. -Admitir que se ha cometido algunos errores o se ha hecho algo mal. -Estar preparado para tomar decisiones que implican dificultades. 	<ul style="list-style-type: none"> - Suelo calcular los riesgos antes de tomar una Decisión. - Suelo admitir si he cometido algunos errores o He hecho algo malo. - Soy capaz de comunicar en forma efectiva mis Ideas entre mis compañeras. - Estoy preparada para tomar decisiones que conlleven alguna dificultad. - Soy capaz de negociar temas complejos. 	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Aplicada</p> <p>DISEÑO: Cuasi experimental</p> <p>G.E. O1 _____ X _____ O2 G.C. O3 - O4</p> <p>Donde: G.E.: Grupo experimental G.C.: Grupo control</p> <p>O₁: Pre test Desarrollar el liderazgo en entornos virtuales al G.E. O₂: Post test Desarrollar el liderazgo en entornos virtuales al G.E. X: Programa "CAWI" O₃: Pre test Desarrollar el liderazgo en entornos virtuales al G.C. O₄: Post test Desarrollar el liderazgo en entornos virtuales al G.C. - : Ausencia del programa "CAWI"</p> <p>MÉTODO:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Enfoque Cuantitativo ✓ Aplicativo 	<p>POBLACIÓN: La población está conformada por 820 estudiantes del nivel secundaria de la I.E." Carlos Wiese"</p> <p>TIPO DE MUESTRA: El muestreo no probabilístico intencional.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: La muestra ha sido seleccionada de una manera intencional que esta conformada por 54 estudiantes.</p>	<p>Variable 1: PROGRAMA "CAWI"</p> <p>Técnicas: Observación</p> <p>Instrumentos: Guía de observación Autora: Gil Orosco, Susy Margot Año: 2020 Monitoreo: Supervisado Ámbito de Aplicación: I.E. "Carlos Wiese" Chao</p> <hr/> <p>Variable 2: LIDERAZGO EN ENTORNOS VIRTUALES</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autora: Gil Orosco, Susy Margot Año: 2020 Monitoreo: Supervisado Ámbito de Aplicación: I.E. "Carlos Wiese" Chao</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Media: Es la medida de tendencia central más utilizada y puede definirse como el promedio aritmético de na distribución:</p> $x = \frac{X1 + X2 + X3 + X4}{n}$ <p>Mediana: Es aquel valor que divide la distribución por la mitad. Esto es, la mitad de los casos caen por debajo de la mediana y la otra mitad se ubica por encima de la mediana. Primero se ordena los datos, luego la fórmula:</p> $me = \left[\frac{n + 1}{2} \right]$ <p>Moda: es la categoría o puntuación que ocurre con mayor frecuencia</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Varianza: Es la desviación estándar elevada al cuadrado.</p> $S^2 = \frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n - 1}$ <p>Desviación estándar: Es el promedio de desviación de las puntuaciones con respecto a la media.</p> $S = \sqrt{S^2} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n - 1}}$ <p>Rango: También llamado recorrido, es la diferencia entre la puntuación mayor y la menor. Formula: r = Dato mayor – dato menor</p>

Anexo 2. Matriz De Operacionalización de variables

Variable Independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
PROGRAMA CAWI	Padrón (2011, pag.541) Es un instrumento curricular basado en un conjunto de actuaciones y cambios de actitud a través de un trabajo motivacional, pedagógico, metodológico y de evaluación que se imparten con objetivos concretos.	Se ejecuto teniendo en cuenta la planificación y elaboración, la implementación, aplicación o ejecución y la evaluación, llevándose a cabo mediante dieciocho sesiones.	Planificación y elaboración del programa	-Fundamentación en base al diagnóstico institucional. -Se toma en cuenta las necesidades demandas e intereses de los estudiantes para proponer las actividades. -Formulación del programa plasmado físicamente en documento.	5=Muy a menudo o Siempre 4=A menudo 3=Algunas veces 2=De vez en cuando 1=Rara vez o nunca
			Implementación del programa	-Compromiso de las personas que se involucraran en el desarrollo del programa. -Propuesta de las herramientas digitales a utilizar en el programa, el cual debe contar con determinadas características para cumplir con las metas y objetivos propuestos.	
			Aplicación o ejecución del programa	-Aplicar técnicas y herramientas de liderazgo en los estudiantes. - Comprobar la eficacia de los niveles de liderazgo de los estudiantes	
			Evaluación del programa	-Considerar el logro de las metas programadas. -Determinar el porcentaje de objetivos propuestos y logrados. -Velar por el empleo de los medios, recursos y estrategias adecuadas en el programa.	

Variable Dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
LIDERAZGO EN ENTORNOS VIRTUALES	Sánchez (2015, pag.163): Es el proceso de influir sobre el grupo mediante el empleo de técnicas y habilidades propias del liderazgo	Influencia del líder sobre los seguidores.	Influencia Idealizada	-Gustar de ser una persona cercana a la gente. -Tratar de mostrar coherencia entre lo que se dice y lo que se hace -Intenta ser un modelo a seguir por los demás. -Desarrollar un fuerte sentido de lealtad.	5= Muy a menudo o Siempre 4 = A menudo 3 = Algunas veces 2=De vez en cuando 1=Rara vez o nunca
			Motivación Inspiracional	-Involucrarse en las cosas importantes de la organización -Tratar de mostrar el futuro de modo optimista. -Expresar confianza para alcanzar las metas -Motivar a los demás para tener confianza en sí mismos	
			Estimulación Intelectual	-Facilitar las cosas antes que imponerlas -Motivar a otros para hacer más de lo que puedan dar o hacer. -Conseguir fácilmente que la gente admita sus errores -Gustar de proponer nuevas ideas y ser creativo.	
			Consideración Individual	-Apoyar para los cambios importantes -Generar empatía -Apoyar cuando alguien lo necesita -Gustar hacer para que otros también desarrollen	
			Participación	-Demostrar habilidad para obtener el apoyo de personas clave en el equipo. -Conseguir fácilmente que la gente trabaje en conjunto.	
			Comunicación	-Calcular los riesgos antes de tomar una decisión. -Admitir que se ha cometido algunos errores o se ha hecho algo mal. -Estar preparado para tomar decisiones que implican dificultades	

Anexo 3. Instrumentos de Recolección de Datos

TEST DE EVALUACIÓN DE LIDERAZGO

Estimada(o) estudiante:

Agradeceré a usted responder a los enunciados que se presentan en el presente cuestionario acerca de diversas formas de conducta y actividades relacionadas con el liderazgo y poder evaluar sus actuales capacidades personales de liderazgo. Por favor, lea cuidadosamente cada enunciado y encierre en un círculo la letra que considere justa para cada enunciado conforme a la siguiente escala:

A	B	C	D	E
Rara vez o Nunca	De vez en cuando	Algunas veces	A menudo	Muy a menudo O siempre
1	2	3	4	5

PREGUNTAS		OPCIONES DE RESPUESTAS				
01	Me gusta ser una persona cercana a la gente.	A	B	C	D	E
02	Doy apoyo para los cambios importantes.	A	B	C	D	E
03	Facilito las cosas antes que imponerlas	A	B	C	D	E
04	Me involucro para la realización de cosas importantes en la organización.	A	B	C	D	E
05	Demuestro habilidad para obtener el apoyo de personas claves en el equipo.	A	B	C	D	E
06	Suelo calcular los riesgos antes de tomar una decisión.	A	B	C	D	E
07	Trato de mostrar coherencia entre lo que digo y lo que hago.	A	B	C	D	E
08	Trato de ponerme en el lugar del otro para comprender su modo de pensar.	A	B	C	D	E
09	Animo a reflexionar a otros para que mejoren su trabajo.	A	B	C	D	E
10	Trato de mostrar el futuro de modo optimista.	A	B	C	D	E
11	Me gusta mantener informado a los demás acerca de lo que sucede.	A	B	C	D	E
12	Suelo admitir si he cometido algunos errores o he hecho algo malo.	A	B	C	D	E
13	Intento ser un modelo a seguir por los demás.	A	B	C	D	E
14	Doy mi apoyo cuando alguien lo necesita.	A	B	C	D	E

PREGUNTAS		OPCIONES DE RESPUESTAS				
15	Motivo a otros para hacer más de lo que pueden dar o hacer.	A	B	C	D	E
16	Expreso confianza para alcanzar metas.	A	B	C	D	E
17	Me gusta establecer relaciones amplias con las personas	A	B	C	D	E
18	Soy capaz de comunicar en forma efectiva mis ideas entre mis compañeras.	A	B	C	D	E
19	Desarrollo un fuerte sentido de lealtad.	A	B	C	D	E
20	Doy elogio cuando alguien obra bien.	A	B	C	D	E
21	Me es fácil conseguir que la gente admita sus errores	A	B	C	D	E
22	Motivo a las demás a tener confianza en si mismas	A	B	C	D	E
23	Consigo fácilmente que la gente trabaje en equipo	A	B	C	D	E
24	Estoy preparada para tomar decisiones que conlleven alguna dificultad.	A	B	C	D	E
25	Soy optimista.	A	B	C	D	E
26	Me gusta hacer que otros también desarrollen	A	B	C	D	E
27	Gusto de proponer nuevas ideas y ser creativa.	A	B	C	D	E
28	Miro hacia delante y predigo como espero que sea nuestro futuro.	A	B	C	D	E
29	Trabajo bien con otras	A	B	C	D	E
30	Soy capaz de negociar temas complejos.	A	B	C	D	E

Anexo 4. Ficha Técnica

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. **Nombre del instrumento:** PRE TEST Y POST TEST: “ESCALA VALORATIVA DEL NIVEL DE LIDERAZGO EN ENTORNOS VIRTUALES”
2. **Autora:** Gil Orosco, Susy Margot
3. **Objetivo:** “Conocer el nivel de liderazgo en entornos virtuales”
4. **Usuarios:** Estudiantes del nivel secundaria de la Institución Educativa “Carlos Wiese” Chao - 2020.
5. **Tiempo:** 45 minutos
6. **Técnica:** Cuestionario
7. **Organización de ítems:**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
LIDERAZGO EN ENTORNOS VIRTUALES	Influencia Idealizada	1. Gustar de ser una persona cercana a la gente. 2. Tratar de mostrar coherencia entre lo que se dice y lo que se hace 3. Intenta ser un modelo a seguir por los demás. 4. Desarrollar un fuerte sentido de lealtad.	1. Me gusta ser una persona cercana a la gente. 2. Trato de mostrar coherencia entre lo que digo y lo que hago. 3. Intento ser un modelo a seguir por los demás. 4. Desarrollo un fuerte sentido de lealtad. 5. Soy optimista
	Motivación Inspiracional	5. Involucrarse en las cosas importantes de la organización 6. Tratar de mostrar el futuro de modo optimista. 7. Expresar confianza para alcanzar las metas 8. Motivar a los demás para tener confianza en sí mismos	6. Me involucro para la realización de cosas importantes en la organización. 7. Trato de mostrar el futuro de modo optimista. 8. Expreso confianza para alcanzar metas. 9. Motivo a las demás a tener confianza en sí mismas. 10. Miro hacia delante y predigo como espero que sea nuestro futuro.
	Estimulación Intelectual	9. Facilitar las cosas antes que imponerlas 10. Motivar a otros para hacer más de lo que puedan dar o hacer. 11. Conseguir fácilmente que la gente admita sus errores 12. Gustar de proponer	11. Facilito las cosas antes que imponerlas 12. Animo a reflexionar a otros para que mejoren su Trabajo. 13. Motivo a otros para hacer más de lo que pueden dar o hacer. 14. Me es fácil conseguir que la gente admita sus Errores. 15. Gusto de proponer nuevas ideas

		nuevas ideas y ser creativo.	y ser creativa.
	Consideración Individual	<p>13. Apoyar para los cambios importantes</p> <p>14. Generar empatía</p> <p>15. Apoyar cuando alguien lo necesita</p> <p>16. Gustar hacer para que otros también desarrollen.</p>	<p>16. Doy apoyo para los cambios importantes.</p> <p>17. Trato de ponerme en el lugar del otro para Comprender su modo de pensar.</p> <p>18. Doy mi apoyo cuando alguien lo necesita.</p> <p>19. Doy elogio cuando alguien obra bien.</p> <p>20. Me gusta hacer que otros también desarrollen</p>
	Participación	<p>17. Demostrar habilidad para obtener el apoyo de personas clave en el equipo.</p> <p>18. Conseguir fácilmente que la gente trabaje en conjunto.</p>	<p>21. Demuestro habilidad para obtener el apoyo de Personas claves en el equipo.</p> <p>22. Me gusta mantener informado a los demás acerca de lo que sucede</p> <p>23. Me gusta establecer relaciones amplias con las Personas.</p> <p>24. Consigo fácilmente que la gente trabaje en equipo.</p> <p>25. Trabajo bien con otras.</p>
	Comunicación	<p>19. Calcular los riesgos antes de tomar una decisión.</p> <p>20. Admitir que se ha cometido algunos errores o se ha hecho algo mal.</p> <p>21. Estar preparado para tomar decisiones que implican dificultades</p>	<p>26. Suelo calcular los riesgos antes de tomar una Decisión.</p> <p>27. Suelo admitir si he cometido algunos errores o he hecho algo malo.</p> <p>28. Soy capaz de comunicar en forma efectiva mis Ideas entre mis compañeras.</p> <p>29. Estoy preparada para tomar decisiones que conlleven alguna dificultad.</p> <p>30. Soy capaz de negociar temas complejos.</p>

Anexo 5. Validación de Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “LIDERAZGO EN ENTORNOS VIRTUALES”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Influencia Idealizada		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me gusta ser una persona cercana a la gente	x		x		x		
2	Trato de mostrar coherencia entre lo que digo y lo que hago.	x		x		x		
3	Intento ser un modelo a seguir por los demás.	x		x		x		
4	Desarrollo un fuerte sentido de lealtad.	x		x		x		
5	Soy optimista.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Motivación Inspiracional		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me involucro para la realización de cosas importantes en la organización	x		x		x		
7	Trato de mostrar el futuro de modo optimista.	x		x		x		
8	Expreso confianza para alcanzar metas.	x		x		x		
9	Motivo a las demás a tener confianza en sí mismas.	x		x		x		
10	Miro hacia delante y predigo como espero que sea nuestro futuro.	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 3: Estimulación Intelectual		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Facilito las cosas antes que imponerlas	x		x		x		
12	Animo a reflexionar a otros para que mejoren su Trabajo.	x		x		x		
13	Motivo a otros para hacer más de lo que pueden dar o hacer.	x		x		x		
14	Me es fácil conseguir que la gente admita sus Errores.	x		x		x		
15	Gusto de proponer nuevas ideas y ser creativa.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Consideración Individual		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Doy apoyo para los cambios importantes	x		x		x		
17	Trato de ponerme en el lugar del otro para Comprender su modo de pensar.	x		x		x		
18	Doy mi apoyo cuando alguien lo necesita	x		x		x		
19	Doy elogio cuando alguien obra bien.	x		x		x		
20	Me gusta hacer que otros también desarrollen	x		x		x		

DIMENSIÓN 5: Participación		Si	No	Si	No	Si	No
21	Demuestro habilidad para obtener el apoyo de Personas claves en el equipo.	X		X		X	
22	Me gusta mantener informado a los demás acerca de lo que sucede	X		X		X	
23	Me gusta establecer relaciones amplias con las Personas.	X		X		X	
24	Consigo fácilmente que la gente trabaje en equipo.	X		X		X	
25	Trabajo bien con otras.	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No
26	Suelo calcular los riesgos antes de tomar una Decisión	X		X		X	
27	Suelo admitir si he cometido algunos errores o he hecho algo malo.	X		X		X	
28	Soy capaz de comunicar en forma efectiva mis Ideas entre mis compañeras	X		X		X	
29	Estoy preparada para tomar decisiones que conlleven alguna dificultad.	X		X		X	
30	Soy capaz de negociar temas complejos.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento reúne las condiciones de fondo y forma para ser aplicado.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr (a) Cristian Raymound Gutiérrez Ulloa **DNI:** 41056767

Código orcid:0000-0001-9791-9627

Especialidad del validador: Licenciado en Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales - Contador Público.

10 de agosto del 2020

Firma del Experto Informante.

CPP. 1541056767

CCP. 029358

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Lilette del Carmen Villavicencio Palacios DNI: 18033075

Código orcid:000-0002-2221-7951 Especialidad del validador: Ciencias Naturales, Biología, Física y Química

Grado Académico: Doctora en Educación

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

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

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

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

10 de agosto del 2020



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar

DNI: 17903361

Código orcid: 0000-0001-8700-1441 Especialidad del validador: Docente de Educación Primaria Grado Académico: Doctora en Administración

de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

10 de agosto del 2020



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (a) Gutiérrez Alva Cesar Felipe **DNI:**43849049

Código Orcid: 0000-0003-2757-2896 **Especialidad del validador:** Historia y Geografía
Experiencia Profesional:

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

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

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

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

10 de agosto del 2020



Firma del Experto Informante

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos

ANALISIS DE COFIABILIDAD DEL TEST DE EVALUACIÓN DE LIDERAZGO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		16	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Me gusta ser una persona cercana a la gente	101,2500	229,400	,009	,882
Trato de mostrar coherencia entre lo que digo y lo que hago.	102,0625	221,529	,357	,876
Intento ser un modelo a seguir por los demás.	101,6250	207,983	,551	,871
Desarrollo un fuerte sentido de lealtad.	102,2500	208,867	,711	,868
Soy optimista.	101,8125	218,029	,304	,877
Me involucro para la realización de cosas importantes en la organización	101,7500	208,733	,524	,872
Trato de mostrar el futuro de modo optimista.	101,3125	219,296	,354	,876
Expreso confianza para alcanzar metas.	101,8750	222,917	,178	,880
Motivo a las demás a tener confianza en sí mismas.	101,5625	210,396	,573	,871
Miro hacia delante y predigo como espero que sea nuestro futuro.	101,4375	210,529	,456	,874

Facilito las cosas antes que imponerlas	101,5625	211,729	,530	,872
Animo a reflexionar a otros para que mejoren su Trabajo.	102,1250	210,517	,579	,870
Motivo a otros para hacer más de lo que pueden dar o hacer.	101,9375	208,596	,530	,871
Me es fácil conseguir que la gente admita sus Errores.	101,6875	214,496	,433	,874
Gusto de proponer nuevas ideas y ser creativa.	102,1250	213,317	,488	,873
Doy apoyo para los cambios importantes	101,6875	213,829	,482	,873
Trato de ponerme en el lugar del otro para Comprender su modo de pensar.	101,8750	215,717	,371	,876
Doy mi apoyo cuando alguien lo necesita	101,9375	224,463	,145	,881
Doy elogio cuando alguien obra bien.	101,7500	219,800	,369	,875
Me gusta hacer que otros también desarrollen	102,0000	220,667	,313	,877
Demuestro habilidad para obtener el apoyo de Personas claves en el equipo.	102,0000	210,933	,448	,874
Me gusta mantener informado a los demás acerca de lo que sucede	102,1250	226,383	,180	,878
Me gusta establecer relaciones amplias con las Personas.	101,8750	209,317	,627	,869
Consigo fácilmente que la gente trabaje en equipo.	101,4375	223,329	,195	,879
Trabajo bien con otras.	102,0000	216,400	,514	,873
Suelo calcular los riesgos antes de tomar una Decisión	102,2500	218,067	,383	,875
Suelo admitir si he cometido algunos errores o he hecho algo malo.	101,8750	217,050	,476	,873
Soy capaz de comunicar en forma efectiva mis Ideas entre mis compañeras	101,6250	220,783	,340	,876
Estoy preparada para tomar decisiones que conlleven alguna dificultad.	101,8125	216,296	,399	,875
Soy capaz de negociar temas complejos.	101,4375	215,596	,493	,873

V. VALORACIÓN DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES

CRITERIO	INDICADORES	PESO	PUNTAJE	ÍTEMS	INST.
Identifica y escribe un texto argumentativo	1.Observa y escucha con mucha atención un video	20%	4	1.Puedes explicar lo que observaste en el video.	GUÍA DE OBSERVACION
	2.Identifica las partes de un argumento	20%	4	2. Menciona las partes de un argumento	
	3.Discrimina las partes de un texto argumentativo.	20%	4	3. ¿Qué diferencias encuentras entre cada una de las partes de un argumento?	
	4.Escribe un texto argumentativo respetando las partes.	20%	4	4. En que consiste el proceso de elaboración de un argumento.	
	5.Reflexiona sobre su aprendizaje	20%	4	1. Formula la importancia de reconocer las partes de	
Total	05	100	20	05	01

GUÍA DE OBSERVACIÓN

N°	ESTUDIANTES	INDICADOR 1				INDICADOR 2				INDICADOR 3				INDICADOR 4				INDICADOR 5				PROMEDIO
		Observa y escucha con mucha atención un video				Identifica las partes de un argumento				Discrimina las partes de un texto argumentativo				Escribe un texto argumentativo respetando las partes.				Reflexiona sobre su aprendizaje				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1																						
2																						
3																						
4																						
5																						
6																						
7																						
8																						
9																						

VALORACIÓN:

Destacado	4
Logrado	3
Proceso	2
Inicio	1

V. VALORACIÓN DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES

CRITERIO	INDICADORES	PESO	PUNTAJE	ITEMS	INST.
Identificar las características de la mentalidad de crecimiento	1. Observa y escucha con mucha atención la proyección de las	20%	4	1. realiza comentarios de lo explicado.	GUÍA DE OBSERVACION
	2. Explica sobre la definición	20%	4	2. Emite una definición de mentalidad	
	3. Diferencia los tipos de	20%	4	3. Realiza las diferencias de los tipos de mentalidad	
	4. Identifica las características de la mentalidad de crecimiento	20%	4	4. Enuncia las características de la mentalidad de crecimiento.	
	5. Reflexiona sobre su aprendizaje	20%	4	1. Reflexiona sobre la importancia de la mentalidad de	
Total	05	100	20	05	01

GUÍA DE OBSERVACIÓN

N°	ESTUDIANTES	INDICADOR				INDICADOR				INDICADOR				INDICADOR				INDICADOR				PROMEDIO		
		R				R				R				R				R						
		Observa y escucha con mucha atención la proyección de las diapositivas				Explica sobre la definición de mentalidad				Diferencia los tipos de mentalidad				Identifica las características de la mentalidad de crecimiento				Reflexiona sobre su aprendizaje						
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1																								
2																								
3																								
4																								
5																								
6																								
7																								

VALORACIÓN:

Destacado	4
Logrado	3
Proceso	2
Inicio	1

SESIÓN N° 03

- I. ACTIVIDAD : Contando historias
- II. CAPACIDAD : Expresa oralmente sus ideas en forma coherente.
- III. Fecha : 05 de setiembre de 2020
- IV. Secuencia Didáctica

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD		TIEMPO
PROCEDIMIENTOS PREVIOS	El gestor da la bienvenida a los participantes e invita al representante de cada equipo a presentar su actividad N°02 sobre la mentalidad de crecimiento la cual lo realizan a través de diapositivas finalizando con una reflexión.	10
COMUNICACIÓN Y PARTICIPACION	<p>MOMENTOS:</p> <p>INICIO: Se da comienzo estableciendo las reglas del juego para evitar interferencias en la plataforma zoom. -Luego se les realiza una serie de preguntas a través del aplicativo ¿Hora del Mentimeter! 1. ¿Alguna vez sacaste un mal calificativo, como te sentiste? 2. ¿Qué hiciste para superar lo que te paso? 3. ¿Qué retos tienes para tu vida?</p> <p>Los participantes, emiten sus opiniones en forma individual a través del Mentimeter. -Se les da a conocer el título de la actividad. -Se les comunica el propósito de la actividad: Valorar la importancia de estimularnos reforzando el esfuerzo mas que la inteligencia. -La docente les indica el reto: Identificar y visualizar lo que quiere lograr a través de un dibujo ,collage y ponerle un nombre que le movilice a poder lograrlo.</p> <p>DESARROLLO La docente comparte una experiencia personal en la que nos narra que estaba acostumbrada a las tareas fáciles ,que nunca se iba equivocar ,hasta que le toco el curso de Algebra en la que saco 05,luego 08 ..hasta 02 no sabia que hacer o dejarse jalar o esforzarse mas para superar su nota y analizar sus exámenes jalados. Se suscita un dialogo respecto a lo observado en base a las siguientes preguntas: -¿Te paso algo similar? -¿Cómo reaccionaste?¿Que hiciste? - ¿Lo resolviste?¿Que aprendiste de ello?</p> <p>Se suscita el dialogo,luego se les invita a compartir su historia ¡PARE DE SUFRIR! La docente luego cuenta dos historias la primera en la que narra como una persona pudo superar los retos y desafíos en cambio la otra se dio por vencido y no fue perseverante,realizandose la reflexión a través de sus comentarios</p> <p>SALIDA Se culmina con algunas preguntas de metacognición:¿Qué aprendí? ¿Para qué me sirve lo aprendido?</p> <p>·Se definen el problema artístico musical: naturaleza y características que la diferencia de la investigación científica.</p> <p>SALIDA: Identifican varios posibles problemas artísticos individuales de carácter técnico e interpretativo a partir de la reflexión de su propia praxis personal y lo señala dentro del aula como tarea para el inicio de una investigación artística.</p>	<p>25</p> <p>40</p> <p>5</p>
COMPROBACIÓN	Comparten lo aprendido con el apoyo de sus mentores y lo difunden dentro de sus grupos de WhatsApp a través de la actividad N° 03	10

V. VALORACIÓN DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES

CRITERIO	INDICADORES	PESO	PUNTAJE	ÍTEMS	INST.
Expresa oralmente sus ideas a través de la reflexión.	1.Escucha con mucha atención las experiencias e	20%	4	1.Emite su opinión sobre las experiencias e historias	GUÍA DE OBSERVACION
	2.Identifica las características de los retos y	20%	4	2. Menciona las características de los retos	
	3.Explica la razón de los fracasos.	20%	4	3. Emite un juicio critico sobre la razón de los fracasos.	
	4.Identifica sus fortalezas y debilidades	20%	4	4.Explica sus fortalezas y debilidades	
	5.Reflexiona sobre su	20%	4	1. Valora la importancia de enfrentar los retos.	
Total	05	100	20	05	01

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Nº	ESTUDIANTES	INDICADOR 1				INDICADOR 2				INDICADOR 3				INDICADOR 4				INDICADOR 5				PROMEDIO
		Escucha con mucha atención las experiencias e historias				Identifica las características de los retos y				Explica la razón de los fracasos				Identifica sus fortalezas y debilidades				Reflexiona sobre su aprendizaje				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1																						
2																						
3																						
4																						
5																						
6																						
7																						
8																						
9																						

VALORACIÓN:

Destacado	4
Logrado	3
Proceso	2
Inicio	1

SESIÓN N° 04

- I. ACTIVIDAD : La autoestima
- II. CAPACIDAD : Reconocer la importancia de conocerse, aceptarse y valorarse; para mejorar su personalidad y tener éxito en la vida.
- III. Fecha : 12 de setiembre de 2020
- IV. Secuencia Didáctica

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD		TIEMPO
PROCEDIMIENTOS PREVIOS	El gestor da la bienvenida a los participantes e invita al representante de cada equipo a presentar su actividad N°03 sobre el tema contando historias la cual lo realizan a través de diapositivas finalizando con una reflexión.	10
CONSIDERACION INDIVIDUAL	<p>MOMENTOS:</p> <p>INICIO:</p> <p>Se da comienzo con una dinámica “Algo sobre mí”</p> <p>-Luego se les plantea las siguientes frases:</p> <p>Fíjate en las siguientes expresiones que te ayudaran a conocerte y valorarte más:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Prefiero no intervenir; así, no se burlan de mí” - “Siempre que realizo algo, lo hago mal” - “No soy tan inteligente como los demás” <p>Se plantean las siguientes preguntas de trabajo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué diferencias encuentras entre las frases propuestas? 2. A partir de estas frases ¿consideras que estas personas se valoran? ¿por qué? 3. Según tu opinión ¿Cómo crees que esto afectan sus vidas? <p>Resuelven las preguntas y emiten sus respuestas en forma individual a través del chat o piden la palabra.</p> <p>-Se les da a conocer el título de la actividad.</p> <p>-Se les comunica el propósito de la actividad: Reconocer la importancia de conocerse, aceptarse y valorarse para una mejor personalidad.</p> <p>-Se les indica el reto: Dibuja un árbol y en las raíces escribe tus habilidades y cualidades y en el tronco elogios que hayas recibido y en la copa tus éxitos y triunfos.</p> <p>DESARROLLO:</p> <p>La docente comparte una historia titulada “LUCRECIA CREE QUE TIENE MUCHOS DEFECTOS”, a continuación, se les plantea las siguientes preguntas:</p> <p>¿Qué problema tiene Lucrecia? ¿Es correcto que piense así? ¿Porqué? ¿Qué le dirías a Lucrecia?</p> <p>Se les presenta un PPT sobre el tema a trabajar “LA AUTOESTIMA”</p> <p>Se suscita un dialogo respecto a lo observado en base a las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cómo me siento al reconocer mis cualidades personales? ▪ ¿Qué papel cumplirá mi autoestima en mi vida futura? <p>contrastan sus conclusiones con la información. La docente da las conclusiones del tema.</p> <p>SALIDA</p> <p>Se culmina con algunas preguntas de metacognición: ¿Qué aprendí? ¿Para qué me sirve lo aprendido?</p>	25
COMPROBACIÓN	Comparten lo aprendido con el apoyo de sus mentores y lo difunden dentro de sus grupos de WhatsApp a través de la actividad N° 04	10

V. VALORACIÓN DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES

CRITERIO	INDICADORES	PESO	PUNTAJE	ÍTEMS	INST.
Reconocer la importancia de conocerse, aceptarse y valorarse; para mejorar su personalidad y tener éxito en la vida.	1. Observa y escucha con mucha atención la proyección de las diapositivas	20%	4	1. Puedes explicar lo que observaste en las diapositivas	GUÍA DE OBSERVACION
	2. Explica con sus propias palabras sobre	20%	4	2. Emite una definición de autoestima	
	3. Identifica sus cualidades y defectos	20%	4	3. Menciona sus cualidades y defectos	
	4. Reconoce la importancia de aceptarse como	20%	4	4. Reconoce la importancia como uno es.	
	5. Reflexiona sobre su aprendizaje	20%	4	1. Reconoce la importancia de valorarse como	
Total	05	100	20	05	01

GUÍA DE OBSERVACIÓN

N°	ESTUDIANTES	INDICADOR				INDICADOR				INDICADOR				INDICADOR				INDICADOR				PROMEDIO
		R				R				R				R				R				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1																						
2																						
3																						
4																						
5																						
6																						
7																						
8																						

VALORACIÓN:

Destacado	4
Logrado	3
Proceso	2
Inicio	1

SESIÓN N° 05

- I. ACTIVIDAD : La Resiliencia
- II. CAPACIDAD : Reflexionan sobre la importancia de practicar la resiliencia ya que les ayudará a sobreponerse a situaciones adversas.
- III. Fecha : 12 de setiembre de 2020
- IV. Secuencia Didáctica

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD		TIEMPO
PROCEDIMIENTOS PREVIOS	El gestor da la bienvenida a los participantes e invita al representante de cada equipo a presentar su actividad N°04 sobre la autoestima la cual lo realizan a través de diapositivas finalizando con una reflexión.	10
INFLUENCIA IDEALIZADA	<p>MOMENTOS:</p> <p>INICIO: Se da comienzo con una dinámica de soltura “Movimientos imaginarios” (amasar, llover, pulir etc) -Luego se les plantea una situación problemática. En nuestra familia estamos experimentando momentos muy difíciles, tras el fallecimiento de mi abuelita, me cuesta aceptar que ya no la volveré a ver, mi mamá sigue triste y encima mi papá se ha enfermado y no puede trabajar; al principio nos frustramos y renegamos hasta que mi mamá reaccionó y nos dijo que teníamos que afrontar esto juntos, así que nos pusimos fuertes y nos organizamos para buscar soluciones a nuestros problemas; luego de las palabras de mi mamá, reflexioné y me acorde de la historia de una bailarina a la que una tragedia no la detuvo, ella tuvo una caída fuerte durante una presentación que le causó parálisis en la pierna derecha; después de ello pasó por un proceso de rehabilitación. En su historia ella nos cuenta que la discapacidad fue la oportunidad para resignificar su vida, así que he decidió mirar hacia delante y no dejarme vencer por los problemas.</p> <p>Se plantean las siguientes preguntas de trabajo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿En algún momento de tu vida has vivenciado una situación tan adversa o difícil que te has sentido desanimado? ¿Qué hiciste? 2. En tu opinión ¿Qué significa resiliencia? <p>Se les comunica el propósito de la actividad: Reflexionan sobre la importancia de practicar la resiliencia ya que les ayudará a sobreponerse a situaciones adversas. -La docente les indica el reto: elaboren un dibujo que represente las acciones que les permitirán desarrollar la resiliencia en este tiempo de crisis. Luego conviértanlo en un rompecabezas.</p> <p>DESARROLLO La docente comparte un video llamado “convivo con los demás” Se suscita un diálogo respecto a lo observado en base a las siguientes preguntas: - ¿Qué es la resiliencia? - ¿Qué características tiene la resiliencia?</p> <p>La docente explica el tema y da las conclusiones finales a través de un PPT.</p> <p>SALIDA Se culmina con algunas preguntas de metacognición: ¿Qué aprendí? ¿Para qué me sirve lo aprendido?</p>	<p>25</p> <p>40</p> <p>5</p>
COMPROBACIÓN	Comparten lo aprendido con el apoyo de sus mentores y lo difunden dentro de sus grupos de WhatsApp a través de la actividad N° 05	10

V. VALORACIÓN DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES

CRITERIO	INDICADORES	PESO	PUNTAJE	ÍTEMS	INST.
Reflexionan sobre la importancia de practicar la resiliencia ya que les ayudará a sobreponerse	1. Comentan sobre la historia de resiliencia.	20%	4	1. Comentan sobre la historia.	GUÍA DE OBSERVACION
	2. Explican lo que significa la resiliencia.	20%	4	2. Define lo que es resiliencia.	
	3. Identifica las características de la resiliencia.	20%	4	3. Menciona las características de la resiliencia	
	4. Enuncia ejemplos de resiliencia	20%	4	4. Menciona ejemplos de resiliencia.	
	5. Reflexiona sobre su aprendizaje	20%	4	1. Formula la importancia de reconocer las partes de un argumento	
Total	05	100	20	05	01

GUÍA DE OBSERVACIÓN

N°	ESTUDIANTES	INDICADOR 1				INDICADOR 2				INDICADOR 3				INDICADOR 4				INDICADOR 5				PROMEDIO
		Comentan sobre la historia de resiliencia.				Explican lo que significa la resiliencia				Identifica las características de la resiliencia.				Enuncia ejemplos de resiliencia				Reflexiona sobre su aprendizaje				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1																						
2																						
3																						
4																						
5																						
6																						
7																						
8																						
9																						

VALORACIÓN:

Destacado	4
Logrado	3
Proceso	2
Inicio	1

SESIÓN N° 06

- I. ACTIVIDAD : La Creatividad
- II. CAPACIDAD : Estimular la creatividad y el trabajo en equipo
- III. Fecha : 19 de setiembre de 2020
- IV. Secuencia Didáctica

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD		TIEMPO
PROCEDIMIENTOS PREVIOS	El gestor da la bienvenida a los participantes e invita al representante de cada equipo a presentar su actividad N°05 sobre la resiliencia la cual lo realizan a través de diapositivas finalizando con una reflexión.	10
ESTIMULACION INTELECTUAL	MOMENTOS: INICIO: Se les invita a los participantes a dibujar una casa y se les pide que lo muestren y se les planteo las siguientes preguntas: 1. ¿Qué puedes observar en los dibujos? 2. ¿Qué diferencias existen o son parecidos? 3. ¿Por qué crees que la mayoría de dibujos se parecen? Los participantes emiten sus opiniones en forma individual a través del chat o piden la palabra. -Se les da a conocer el título de la actividad. -Se les comunica el propósito de la actividad: estimular la creatividad, la racionalidad y el potencial para tomar iniciativas y responsabilidad para enfrentar y resolver problemas. -La docente les indica el reto: Realiza un producto donde se evidencie tu creatividad de forma libre(poemas elásticos,un dibujo,un objeto) DESARROLLO La docente proyecta los PPT y explica sobre la definición y estilos de creatividad como son :El clarificador,el ideador,el desarrollador,y el ejecutor.Se suscita un dialogo respecto a lo observado en base a las siguientes preguntas: -¿Qué es para ti la creatividad? -¿Cuándo me siento mas creativo?¿Cuando me he bloqueado? - ¿Con que estilo de creatividad te ubicas y porque? La docente aclara y explica sus respuestas asimismo propone ejercicios de creatividad como son :Preguntas y repreguntas (Clarificador),Bandera circular,un queque de plátano(Ideador),poemas elásticos (Desarrollador),de estar en casa de mis padres a comprar un departamento (Ejecutor) luego se les da un tiempo prudencial para que propongan sus ejercicios de creatividad.	25
	SALIDA Se culmina con algunas preguntas de metacognición:¿Qué aprendí? ¿Para qué me sirve lo aprendido? ¿Qué dificultades tuve?	40
	COMPROBACIÓN	Comparten lo aprendido con el apoyo de sus mentores y lo difunden dentro de sus grupos de WhatsApp a través de la actividad N° 06
		10

V. VALORACIÓN DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES

CRITERIO	INDICADORES	PESO	PUNTAJE	ÍTEMS	INST.
Estimular la creatividad y el trabajo en equipo	1. Realiza un juicio crítico sobre los dibujos de sus	20%	4	1. explica lo que observo en los dibujos	GUÍA DE OBSERVACION
	2. Emite una opinión sobre la creatividad	20%	4	2. Define lo que es la creatividad	
	3. Realiza la diferencia de los estilos de	20%	4	3. Diferencia las diferencias de estilos de creatividad	
	4. Propone ejercicios de creatividad	20%	4	4. Realiza ejercicios de creatividad	
	5. Reflexiona sobre su aprendizaje	20%	4	5. Comprende la importancia de romper esquemas y ser originales a través de la creatividad	
Total	05	100	20	05	01

GUÍA DE OBSERVACIÓN

N°	ESTUDIANTES	INDICADOR				INDICADOR				INDICADOR				INDICADOR				INDICADOR				PROMEDIO
		Realiza un juicio crítico sobre los dibujos de sus				Emite una opinión sobre la creatividad				Realiza la diferencia de los estilos de creatividad				Propone ejercicios de creatividad				Reflexiona sobre su aprendizaje				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1																						
2																						
3																						
4																						
5																						
6																						
7																						
8																						
9																						

VALORACIÓN:

Destacado	4
Logrado	3
Proceso	2
Inicio	1

SESIÓN N° 07

- I. ACTIVIDAD : Habilidad del líder
- II. CAPACIDAD : Contribuir a reforzar las habilidades de un lider.
- III. Fecha : 19 de setiembre de 2020
- IV. Secuencia Didáctica

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD		TIEMPO
PROCEDIMIENTOS PREVIOS	El gestor da la bienvenida a los participantes e invita al representante de cada equipo a presentar su actividad N°06 sobre la creatividad la cual lo realizan a través de diapositivas finalizando con una reflexión	10
IMFLUENCIA IDEALIZADA	<p><u>MOMENTOS:</u></p> <p>INICIO: Se da comienzo con una dinámica: Aviones de papel Pasos a seguir: Dividir al grupo en subgrupos. Cada uno de ellos, debe elegir a un líder. Se les da 5 minutos para que cada grupo diseñe su modelo propio de avión y confeccione varios, en función del número de integrantes. Por grupos, cada integrante tiene una oportunidad de aterrizaje. Gana el equipo que más aviones haya lanzado de manera correcta a la pista de aprendizaje. Discusión: en el momento de reflexión, se preguntará a los líderes qué tareas desempeñaron durante el tiempo de construcción y, también, a los miembros del grupo cómo se sintieron a lo largo de la dinámica, si fueron escuchados, qué tuvieron en cuenta para elegir el líder, etc. -La docente les indica el reto: Desarrollar habilidades para ser un buen líder que te motiven a conseguir objetivos que conlleven al éxito a través de una experiencia emocional.</p>	25
COMUNICACIÓN Y PARTICIPACION	<p>DESARROLLO La docente comparte un video “liderazgo y motivación” Se suscita un dialogo respecto a lo observado en base a las siguientes preguntas: -¿Qué habilidad de liderazgo observas en el video? -Establece un ejemplo de afirmación y razonamiento. - ¿Que entiendes por liderazgo? Con ayuda del docente, contrastan sus conclusiones con la información. La docente explica sobre la definición de Líder asimismo, se les explica sobre las habilidades que hacen a un buen líder y la motivación de logro a través de la competitividad.</p> <p>SALIDA Se culmina con algunas preguntas de metacognición:¿Qué aprendí? ¿Para qué me sirve lo aprendido? ¿Tuve dificultades para aprender?</p>	40
COMPROBACIÓN	Comparten lo aprendido con el apoyo de sus mentores y lo difunden dentro de sus grupos de WhatsApp a través de la actividad N° 07	5
		10

V. VALORACIÓN DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES

CRITERIO	INDICADORES	PESO	PUNTAJE	ÍTEMS	INST.
Contribuir a reforzar las habilidades de un líder	1.Participa de forma activa en la dinámica aviones de papel	20%	4	1.Comenta y reflexiona sobre la dinamica	GUÍA DE OBSERVACION
	2.Emite una definicion de	20%	4	2.Define sobre el liderazgo	
	3.Identifica las principales habilidades de un	20%	4	3.Menciona las principales de un buen lider	
	4. Discrimina la diferencia de la motivación de logro a través de la competitividad	20%	4	4. Explica en que consiste la motivación de logro a través de la competitividad.	
	5.Reflexiona sobre su aprendizaje	20%	4	1.Valora la importancia de ser un buen lider.	
Total	05	100	20	05	01

GUÍA DE OBSERVACIÓN

N°	ESTUDIANTES	INDICADOR				INDICADOR				INDICADOR				INDICADOR				INDICADOR				PROMEDIO
		Participa de forma activa en la dinámica aviones de papel				Emite una definicion de liderazgo				Identifica las principales habilidades de un buen lider				Discrimina la diferencia de la motivación de logro a través de la competitividad				Reflexiona sobre su aprendizaje				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1																						
2																						
3																						
4																						
5																						
6																						
7																						

VALORACIÓN:

Destacado	4
Logrado	3
Proceso	2
Inicio	1

SESIÓN N° 08

- I. ACTIVIDAD : Liderazgo Transformacional
- II. CAPACIDAD : Reconoce e identifica las características de un líder transformacional
- III. Fecha : 26 de setiembre de 2020
- IV. Secuencia Didáctica

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD		TIEMPO
PROCEDIMIENTOS PREVIOS	El gestor da la bienvenida a los participantes e invita al representante de cada equipo a presentar su actividad N°07 sobre la habilidad del líder la cual lo realizan a través de diapositivas finalizando con una reflexión	10
COMUNICACIÓN Y PARTICIPACION	<p>MOMENTOS:</p> <p>INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La docente, invita a observar el siguiente video. https://www.youtube.com/watch?v=nItpjUgRV6I , cuyo contenido será compartido mediante el uso del PPT. ▪ Se plantean las siguientes preguntas de trabajo: <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué es un líder o lidereza? 2. ¿Podemos imaginar un líder sin seguidores? 3. ¿Cómo influye una lidereza o un líder? 4. ¿Podemos pensar que un líder pueda serlo si no es capaz de traducir una visión en los objetivos específicos que permitirán llegar a ella? ▪ Los participantes, resuelven las preguntas y emiten sus respuestas en forma individual a través del chat o piden la palabra. ▪ Se les da a conocer el título de la actividad. ▪ Se les comunica el propósito de la actividad: conocerás e identificaras las características de un líder transformador. ▪ La docente les indica el reto: Elaborar un texto donde expliques las características de un líder transformador en base a una película seleccionada. <p>DESARROLLO</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La docente comparte un PPT , sobre liderazgo transformacional ▪ Se suscita un dialogo respecto a lo observado en base a las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué es liderazgo transformacional? ▪ Los estudiantes participan con apoyo de la docente. <p>Un liderazgo transformacional exige centrar la atención y dedicación en los otros: para servir. Liderar no es producir seguidores. Es más que eso... “es producir nuevos líderes transformadores”</p> <ul style="list-style-type: none"> -Establece un ejemplo de liderazgo transformacional. - ¿Qué entiendes entonces, por liderazgo transformacional? <p>Con ayuda del docente, contrastan sus conclusiones con la información.</p> <p>La docente explica lo referente a liderazgo transformacional.</p> <p>Asimismo se les explica cómo elaborar cuadro de doble entrada donde establezcan las dimensiones de un líder transformacional</p>	25
	<p>SALIDA</p> <p>Se culmina con algunas preguntas de metacognición:¿Qué aprendí? ¿Para qué me sirve lo aprendido?</p>	40
	<p>La docente explica lo referente a liderazgo transformacional.</p> <p>Asimismo se les explica cómo elaborar cuadro de doble entrada donde establezcan las dimensiones de un líder transformacional</p>	5
COMPROBACIÓN	Comparten lo aprendido con el apoyo de sus mentores y lo difunden dentro de sus grupos de WhatsApp a través de la actividad N° 08	10

V. VALORACIÓN DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES

CRITERIO	INDICADORES	PESO	PUNTAJE	ÍTEMS	INST.
Reconoce e identifica las características de un líder transformacional	1. Observa y escucha con mucha	20%	4	1. Puedes explicar lo que observaste en el video.	GUÍA DE OBSERVACION
	2. Identifica las características de un líder transformador	20%	4	2. explica cuáles son las características de un líder transformador	
	3. Reconocen las dimensiones de un líder	20%	4	3. En que consiste las 4 dimensiones de un líder transformacional	
	4. Discrimina la diferencias de las 4 dimensiones del líder	20%	4	4. ¿Qué diferencias las dimensiones del liderazgo transformador?	
	5. Valora el aprendizaje.	20%	4	5. Formula la importancia de reconocer las dimensiones de un líder	
Total	05	100	20	05	01

GUÍA DE OBSERVACIÓN

N.º	ESTUDIANTES	INDICADOR				INDICADOR				INDICADOR				INDICADOR				PROMEDIO				
		R				R				3				R					R			
		Observa y escucha con mucha atención un video				Identifica las características de un líder transformador				Reconocen las dimensiones de un líder transformacional				Discrimina la diferencias de las 4 dimensiones del líder					Valora el aprendizaje.			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1																						
2																						
3																						
4																						
5																						
6																						
7																						

VALORACIÓN:

Destacado	4
Logrado	3
Proceso	2
Inicio	1

V. VALORACIÓN DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES

CRITERIO	INDICADORES	PESO	PUNTAJE	ÍTEMS	INST.
Establece la diferencia entre las habilidades blandas y duras.	1.Observa y escucha con mucha atención un video	20%	4	1.Puedes explicar lo que observaste en el video.	GUÍA DE OBSERVACION
	2.Emite una definición de	20%	4	2. Define lo que es una habilidad	
	3.identifica las principales características de las habilidades blandas y duras	20%	4	3.Reconoce las principales características de habilidades blandas y duras	
	4.Establece la diferencia entre habilidades blandas y	20%	4	4. Realiza las diferencias entre habilidades blandas y duras	
	5.Reflexiona sobre su aprendizaje	20%	4	1. Formula la importancia de practicar las habilidades blandas.	
Total	05	100	20	05	01

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Nº	ESTUDIANTES	INDICADOR 1				INDICADOR 2				INDICADOR 3				INDICADOR 4				INDICADOR 5				PROMEDIO
		Observa y escucha con mucha atención un video				Emite una definición de habilidad				identifica las principales características de las habilidades blandas y				Establece la diferencia entre habilidades blandas y duras				Reflexiona sobre su aprendizaje				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1																						
2																						
3																						
4																						
5																						
6																						
7																						
8																						
9																						

VALORACIÓN:

Destacado	4
Logrado	3
Proceso	2
Inicio	1

SESIÓN N° 10

- I. ACTIVIDAD : Trabajo en equipo
- II. CAPACIDAD : Adquirir los conocimientos y técnicas necesarias del trabajo en equipo para trabajar de manera coordinada y eficaz.
- III. Fecha : 03 de octubre de 2020
- IV. Secuencia Didáctica

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD		TIEMPO	
PROCEDIMIENTOS PREVIOS	El gestor da la bienvenida a los participantes e invita al representante de cada equipo a presentar su actividad N°09 sobre habilidades blandas y duras la cual lo realizan a través de diapositivas finalizando con una reflexión.	10	
COMUNICACIÓN Y PARTICIPACION	MOMENTOS: INICIO: <ul style="list-style-type: none">La docente, invita a observar el video el vuelo de los gansos https://www.youtube.com/watch?v=XO-n4CAJmNQ, cuyo contenido será compartido mediante el uso del PPT.Se plantean las siguientes preguntas de trabajo:<ul style="list-style-type: none">-¿Por qué los gansos van juntos?- ¿A quien lo siguen?- ¿Qué sucede cuando algún ganso se cansa?Los participantes, resuelven las preguntas y emiten sus respuestas en forma individual a través del chat o piden la palabra.Se les da a conocer el título de la actividad.Se les comunica el propósito de la actividad: Reconocer la importancia del trabajo para su eficacia.La docente les indica el reto: Realizar una actividad en casa en la que involucre a la familia. . DESARROLLO <ul style="list-style-type: none">La docente comparte un PPT , sobre el trabajo en equipo.Se suscita un dialogo respecto a lo observado en base a las siguientes preguntas:<ul style="list-style-type: none">¿Qué es un trabajo en equipo? ¿Porque es importante?¿En que consiste? ¿Cuales son las cualidades de un equipo eficaz?Los estudiantes participan con apoyo de la docente. Un TRABAJO EN EQUIPO es trabajar de manera organizada con el fin de alcanzar metas comunes y ES IMPORTANTE porque hay mayor motivación, creatividad, comunicación, mas ideas y mejores resultados. -Establece un ejemplos de trabajo en equipo. - ¿Según tu opinión cuales son las cualidades de un equipo eficaz? Con ayuda del docente, contrastan sus conclusiones con la información. La docente explica lo referente a cualidades de un equipo eficaz. Asimismo se les da las pautas de cómo realizar una actividad en casa en la que involucre a la familia y que función cumplió cada uno de ellos para alcanzar la meta. SALIDA Se culmina con algunas preguntas de metacognición: ¿Qué aprendí? ¿Para qué me sirve lo aprendido?	25	
	COMPROBACIÓN	Comparten lo aprendido con el apoyo de sus mentores y lo difunden dentro de sus grupos de WhatsApp a través de la actividad N° 10	10

V. VALORACIÓN DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES

CRITERIO	INDICADORES	PESO	PUNTAJE	ÍTEMS	INST.
Adquirir los conocimientos y técnicas necesarias del trabajo en equipo para trabajar de manera coordinada y eficaz.	1. Observa y escucha con mucha atención un video	20%	4	1. Puedes explicar lo que observaste en el video.	GUÍA DE OBSERVACION
	2. Emite una definición de trabajo en equipo	20%	4	2. Define el trabajo en equipo	
	3. Explica porque es importante el trabajo en equipo	20%	4	3. Emite un juicio critico porque es importante el trabajo en equipo	
	4. Enuncia las cualidades de un equipo eficaz.	20%	4	4. Menciona las cualidades de un equipo eficaz	
	5. Reflexiona sobre su aprendizaje	20%	4	1. Reconoce la importancia del trabajo en equipo.	
Total	05	100	20	05	01

GUÍA DE OBSERVACIÓN

N°	ESTUDIANTES	INDICADOR				INDICADOR				INDICADOR				INDICADOR				INDICADOR				PROMEDIO
		Observa y escucha con mucha atención un video				Emite una definición de trabajo en equipo				Explica porque es importante el trabajo en equipo				Enuncia las cualidades de un equipo eficaz.				Reflexiona sobre su aprendizaje				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1																						
2																						
3																						
4																						
5																						
6																						
7																						
8																						
9																						

VALORACIÓN:

Destacado	4
Logrado	3
Proceso	2
Inicio	1

SESIÓN N° 11

- I. ACTIVIDAD : Gestion de proyectos
- II. CAPACIDAD : Reconoce la importancia del líder en la gestión de proyectos.
- III. Fecha : 03 de octubre de 2020
- IV. Secuencia Didáctica

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD		TIEMPO
PROCEDIMIENTOS PREVIOS		10
ESTIMULACION INTELLECTUAL	<p>MOMENTOS:</p> <p>INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none">La docente, les cuenta la trayectoria de dos personajes como son:Hitler y la madre Teresa de Calcuta, cuyo contenido será compartido mediante el uso del PPT.Se plantean las siguientes preguntas de trabajo:<ul style="list-style-type: none">-¿A quien de estos dos personajes admiras mas?¿Porque?- ¿Cuál es la diferencia entre estos dos personajes?Los participantes, resuelven las preguntas y emiten sus respuestas en forma individual a través del chat o piden la palabra.Se les da a conocer el título de la actividad.Se les comunica el propósito de la actividad: Reconocer la importancia del líder en la gestión de proyectos.La docente les indica el reto: Elige un personaje que admiras y explica porque lo consideras lider <p>DESARROLLO</p> <ul style="list-style-type: none">La docente comparte un PPT , sobre la importancia del líder en la gestión de proyectos.Se suscita un dialogo respecto a lo observado en base a las siguientes preguntas:<ul style="list-style-type: none">¿Por qué es importante el líder en la gestión de proyecto?¿Como influye un líder en su equipo para lograr el exito?¿Cuál es la diferencia entre un líder y jefe?Los estudiantes participan con apoyo de la docente. Un líder en la gestión de proyectos es importante porque de acuerdo a sus atributos y características guian a un equipo para volverlo eficiente ante el desarrollo de un proyecto e inspirarlo para lograr la autonomía de su equipo. <p>-Establece mediante ejemplos las diferencias entre un líder y jefe. - ¿Según tu opinión como influye un líder en su equipo para lograr el éxito del proyecto?</p> <p>Con ayuda del docente, contrastan sus conclusiones con la información.</p> <p>La docente explica lo referente a como un líder logra el éxito en la gestión de proyectos. Asimismo se les da las orientaciones respecto al personaje que admira según sus cuaidades.</p>	25
	COMPROBACIÓN	Comparten lo aprendido con el apoyo de sus mentores y lo difunden dentro de sus grupos de WhatsApp a través de la actividad N° 01

V. VALORACIÓN DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES

CRITERIO	INDICADORES	PESO	PUNTAJE	ÍTEMS	INST.
Reconoce la importancia del líder en la gestión de proyectos.	1. Escucha con mucha atención la narración.	20%	4	1. Emiten un comentario.	GUÍA DE OBSERVACION
	2. Explica sobre la importancia del líder en la gestión de proyectos	20%	4	2. Emite una opinión sobre la importancia del líder en la gestión de proyectos.	
	3. Reconoce la diferencia de líder y jefe	20%	4	3. Establece las diferencias entre líder y jefe	
	4. Explica como influye un líder en su	20%	4	4. Deterina como influye un líder en su equipo	
	5. Reflexiona sobre su aprendizaje	20%	4	1. Valora la importancia del líder en una gestión de proyectos.	
Total	05	100	20	05	01

GUÍA DE OBSERVACIÓN

N°	ESTUDIANTES	INDICADOR				INDICADOR				INDICADOR				INDICADOR				PROMEDIO					
		R				R				R				R									
		Escucha con mucha atención la narración				Explica sobre la importancia del líder en la gestión de proyectos				Reconoce la diferencia de líder y jefe				Explica como influye un líder en su equipo					Reflexiona sobre su aprendizaje				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1																							
2																							
3																							
4																							
5																							
6																							
7																							
8																							
9																							

VALORACIÓN:

Destacado	4
Logrado	3
Proceso	2
Inicio	1

V. VALORACIÓN DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES

CRITERIO	INDICADORES	PESO	PUNTAJE	ÍTEMS	INST.
Desarrollar habilidades para ejercer una ciudadanía informada	1. Emiten sus opiniones sobre dos noticias.	20%	4	1. Emite una opinión sobre las noticias verdaderas y falsas	GUÍA DE OBSERVACION
	2. Explican lo que significa la alfabetización mediática informada	20%	4	2. Define lo significa AMI	
	3. Reconocen las habilidades de AMI	20%	4	3. Identifica las principales habilidades de AMI	
	4. Identifica los indicadores positivos y negativos de una noticia confiable	20%	4	4. Reconoce los indicadores positivos y negativos de una noticia confiable	
	5. Reflexiona sobre su aprendizaje	20%	4	5. Reflexiona sobre la importancia de las AMI	
Total	05	100	20	05	01

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Nº	ESTUDIANTES	INDICADOR 1				INDICADOR 2				INDICADOR 3				INDICADOR 4				INDICADOR 5				PROMEDIO
		Emiten sus opiniones sobre dos noticias.				Explican lo que significa la alfabetización mediática				Reconocen en las habilidades de AMI				Identifica los indicadores positivos y negativos de una noticia				Reflexiona sobre su aprendizaje				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1																						
2																						
3																						
4																						
5																						
6																						
7																						
8																						
9																						

VALORACIÓN:

Destacado	4
Logrado	3
Proceso	2
Inicio	1

SESIÓN N° 13

- I. ACTIVIDAD : Búsqueda de la excelencia
- II. CAPACIDAD : Comprender sobre la importancia de la búsqueda de la excelencia
- III. Fecha : 10 de octubre de 2020
- IV. Secuencia Didáctica

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD		TIEMPO
PROCEDIMIENTOS PREVIOS	El gestor da la bienvenida a los participantes e invita al representante de cada equipo a presentar su actividad N°12 sobre la alfabetización mediática informacional ,la cual lo realizan a través de diapositivas finalizando con una reflexión.	10
MOTIVACION INSPIRACIONAL	<p><u>MOMENTOS:</u></p> <p>INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La docente les invita a observar un video https://www.youtube.com/watch?v=4iayfvXFuPI ,cuyo contenido será compartido mediante el uso del PPT. ▪ Se plantean las siguientes preguntas de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> -¿Qué es para ti la excelencia? - ¿Cuál es el propósito de tu vida?¿Porque? ▪ Los participantes, resuelven las preguntas y emiten sus respuestas en forma individual a través del chat o piden la palabra. ▪ Se les da a conocer el título de la actividad. ▪ Se les comunica el propósito de la actividad: Comprender sobre la importancia de la búsqueda de la excelencia.. ▪ La docente les indica el reto: Describe y comparte si cumples con el decálogo de la excelencia¿Yque harías para mejorar? <p>DESARROLLO</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La docente comparte un PPT , sobre la búsqueda de la excelencia. ▪ Se suscita un dialogo respecto a lo observado en base a las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué es la búsqueda de la excelencia?¿Porque es importante? ¿Cumples con los requisitos del decálogo de la excelencia? ▪ Los estudiantes participan con apoyo de la docente. <p>La BUSQUEDA DE LA EXCELENCIA es un proceso de mejoramiento continuo y armonico de todas las facetas y dimensiones del ser humano,por ser un proceso no acaba nunca,siempre se puede mejorar.</p> <p>-Cuenta experiencias propias de búsqueda de la excelencia. - ¿Según tu opinión cuales son las cualidades para alcanzar la excelencia?</p> <p>Con ayuda del docente, contrastan sus conclusiones con la información.</p> <p>La docente explica lo referente al decálogo de la excelencia. Asimismo se les da las orientaciones sobre las cualidades que han desarrollado y que les falta respecto al decálogo de la excelencia.</p> <p>SALIDA</p> <p>Se culmina con algunas preguntas de metacognición:¿Qué aprendí? ¿Para qué me sirve lo aprendido?¿Que dificultades tuviste</p>	9
COMPROBACIÓN	Comparten lo aprendido con el apoyo de sus mentores y lo difunden dentro de sus grupos de WhatsApp a través de la actividad N° 01	10

V. VALORACIÓN DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES

CRITERIO	INDICADORES	PESO	PUNTAJE	ÍTEMS	INST.
Comprender sobre la importancia de la búsqueda de la excelencia	1.Observa y escucha con mucha atención un	20%	4	1.Puedes explicar lo que observaste en el video.	GUÍA DE OBSERVACION
	2.Explica sobre la búsqueda	20%	4	2. Emite una definición sobre la búsqueda de la excelencia	
	3.Identifica las principales habilidades del decálogo de la excelencia	20%	4	3. Reconoce las habilidades del decálogo de la excelencia	
	4.Reconoce sus habilidades y que le falta mejorar.	20%	4	4. Identifica sus fortalezas y debilidades respecto al decálogo de la excelencia.	
	5.Reflexiona sobre su aprendizaje	20%	4	1. Reconoce la importancia de la búsqueda de la excelencia.	
Total	05	100	20	05	01

GUÍA DE OBSERVACIÓN

N°	ESTUDIANTES	INDICADOR				INDICADOR				INDICADOR				INDICADOR				INDICADOR				PROMEDIO
		R				R				R				R				R				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1																						
2																						
3																						
4																						
5																						
6																						
7																						

VALORACIÓN:

Destacado	4
Logrado	3
Proceso	2
Inicio	1

SESIÓN N° 14

- I. ACTIVIDAD : Design Thinking
- II. CAPACIDAD : Facilitar de herramientas innovadoras aplicadas al diseño, ejecución y monitoreo de proyectos.
- III. Fecha : 17 de octubre de 2020
- IV. Secuencia Didáctica

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD		TIEMPO
PROCEDIMIENTOS PREVIOS	El gestor da la bienvenida a los participantes e invita al representante de cada equipo a presentar su actividad N°13 sobre la búsqueda de la excelencia ,la cual lo realizan a través de diapositivas finalizando con una reflexión.	10
ESTIMULACION INTELECTUAL	<p>MOMENTOS:</p> <p>INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La docente les invita a observar un video sobre Design Thinking de Telefonica ,cuyo contenido será compartido mediante el uso del PPT. ▪ Se plantean las siguientes preguntas de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> -¿Qué es la innovación continua? - ¿Cuáles son las claves y etapas para pensar en un diseño ? ▪ Los participantes, resuelven las preguntas y emiten sus respuestas en forma individual a través del chat o piden la palabra. ▪ Se les da a conocer el título de la actividad. ▪ Se les comunica el propósito de la actividad: Identificar las etapas del design thinking ▪ La docente les indica el reto: Realizar una propuesta de proyecto siguiendo las etapas del design thinking <p>DESARROLLO</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La docente comparte un PPT , sobre la búsqueda de la excelencia. ▪ Se suscita un dialogo respecto a lo observado en base a las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué es la búsqueda de la excelencia?¿Porque es importante? ¿Cumples con los requisitos del decálogo de la excelencia? ▪ Los estudiantes participan con apoyo de la docente. La BUSQUEDA DE LA EXCELENCIA es un proceso de mejoramiento continuo y armonico de todas las facetas y dimensiones del ser humano,por ser un proceso no acaba nunca,siempre se puede mejorar. -Cuenta experiencias propias de búsqueda de la excelencia. - ¿Según tu opinión cuales son las cualidades para alcanzar la excelencia? Con ayuda del docente, contrastan sus conclusiones con la información. La docente explica lo referente al decálogo de la excelencia. Asimismo se les da las orientaciones sobre las cualidades que han desarrollado y que les falta respecto al decálogo de la excelencia <p>SALIDA</p> <p>Se culmina con algunas preguntas de metacognición:¿Qué aprendí? ¿Para qué me sirve lo aprendido?</p>	<p>25</p> <p>40</p> <p>5</p>
COMPROBACIÓN	Comparten lo aprendido con el apoyo de sus mentores y lo difunden dentro de sus grupos de WhatsApp a través de la actividad N° 14	10

V. VALORACIÓN DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES

CRITERIO	INDICADORES	PESO	PUNTAJE	ÍTEMS	INST.
Facilitar de herramientas innovadoras aplicadas al diseño, ejecución y monitoreo de proyectos.	1. Observa y escucha con mucha atención un video	20%	4	1. Puedes explicar lo que observaste en el video.	GUÍA DE OBSERVACION
	2. Identifica las etapas del design thinking	20%	4	2. Menciona las etapas del design thinking	
	3. Explica cada una de las etapas según sus características	20%	4	3. Explica las características del design thinking	
	4. Bosqueja y propone un mini proyecto en base a sus necesidades	20%	4	4. Respetas las etapas para su propuesta de proyecto.	
	5. Reflexiona sobre su aprendizaje	20%	4	5. Reconoce la importancia del design thinking	
Total	05	100	20	05	01

GUÍA DE OBSERVACIÓN

N°	ESTUDIAN TES	INDICADO R				INDICADO R				INDICADO R				INDICADO R				INDICADO R				PROMED IO
		Observa y escucha con mucha atención un video				Identifica las etapas del design thinking				Explica cada una de las etapas según sus				Bosqueja y propone un mini proyecto en base a sus necesidades				Reflexiona sobre su aprendizaje				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1																						
2																						
3																						
4																						
5																						
6																						
7																						
8																						

VALORACIÓN:

Destacado	4
Logrado	3
Proceso	2
Inicio	1

V. VALORACIÓN DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES

CRITERIO	INDICADORES	PESOPUNTAJE	ÍTEMS	INST.	
Conocer y practicar el proceso para la toma de decisiones en la solución de problemas	1.Observa y escucha con mucha atención un video	20%	4	1.Puedes explicar lo que observaste en el video.	GUÍA DE OBSERVACION
	2.Emite una definición sobre toma de decisiones	20%	4	2. Explica sobre la toma de decisiones	
	3.Reconoce los elementos para la toma de decisiones	20%	4	3. Identifica los elementos de la toma de decisiones	
	4.Plantea situaciones para la toma de decisiones	20%	4	4. Identifica los obstáculos en determinadas situaciones	
	5.Reflexiona sobre su aprendizaje	20%	4	1. Valora la importancia para la toma de decisiones	
Total	05	100	20	05	01

GUÍA DE OBSERVACIÓN

N°	ESTUDIANTES	INDICADOR 1				INDICADOR 2				INDICADOR 3				INDICADOR 4				INDICADOR 5				PROMEDIO
		Observa y escucha con mucha atención un video				Emite una definición sobre toma de decisiones				Reconoce los elementos para la toma de				Plantea situaciones para la toma de decisiones				Reflexiona sobre su aprendizaje				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1																						
2																						
3																						
4																						
5																						
6																						
7																						
8																						
1																						

VALORACIÓN:

Destacado	4
Logrado	3
Proceso	2
Inicio	1

Anexo 8. Evidencias de aplicación del programa “CAWI”

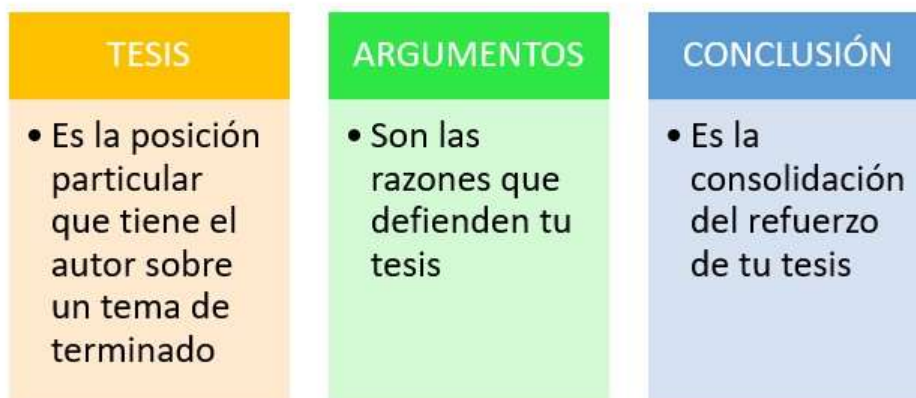
I.-PONENCIAS

1.1. TÍTULO: LA ARGUMENTACIÓN

PONENTE: Director Javier Calle Diaz

DESARROLLO DE LA SESIÓN

LA ARGUMENTACION



<https://www.youtube.com/watch?v=ivYwJnBd5ns>

ACTIVIDAD DE INTERACCIÓN EN LAS AULAS

Lee o escucha las interacciones de tus compañeros en el aula virtual, luego responde:

1. ¿Qué tesis ha emitido alguno de tus compañeros?
2. ¿qué argumentos ha emitido para respaldar su tesis? Si no ha emitido argumentos, ¿cuáles les sugerirías?
3. Elabora una tesis y argumentos para valorar el trabajo de tus maestros en el aula virtual.

1.2.-TITULO: MENTALIDAD DE CRECIMIENTO

PONENTE: Diego Carbajal ,Ysabel Huiza – ENSEÑA PERU



EL CONCEPTO: MENTALIDAD

LAS IMPRESIONES

M. CRECIMIENTO vs **M. FIA**

M. CRECIMIENTO

- ¿Por qué crees que esta persona **NO** pudo superar el reto? ¿Qué crees que la ha mantenido motivada?
- Ganas de querer realizar el reto
- Siendo optimistas.
- Se mantuvo positiva y fue perseverante.
- Ganas de poder ganar su dinero.
- Porque confió más en su capacidad y así asumir el reto.
- Sus ganas de tener un trabajo propio.
- Tenía en claro lo que tenía que hacer.
- Porque se tuvo confianza y tuvo el apoyo de su hermana la cual era un ejemplo para ella.
- Confianza: es nuestra fuerza interior.

M. FIA

- ¿Por qué crees que esta persona **NO** pudo superar el reto? ¿Qué lo paró?
- No pudo superarlo porque le dio por vencido muy rápido.
- No pudo superarlo por su exceso de confianza.
- No fue muy perseverante.
- El nerviosismo es el principal vilano de las personas.
- no lo supero porque tenía miedo de volver a fallar o no volvió a intentarlo.
- Falto perseverancia.
- No tubo en la vida es fácil.
- Le faltó resiliencia. Debía estar fortalecido ante un ego muy grande. Cuando se chocó con la realidad, "dijo ya no puedo más".
- No trató de ver una solución.

¡HORA DE LA ACCIÓN! “Arte y propósito”

- **IDENTIFICA TU DESAFÍO:** encuentra en tu día a día **qué es eso que está representando un desafío** y complica la realización de tus metas.
- **PRODUCTO:** Identifica eso que quieres lograr, imagina, visualízalo y **preséntalo en un producto (una imagen abstracta, un dibujo, un mural, un collage, etc.)**. No olvides ponerle un nombre que te movilice a poder lograrlo.
- **PLANIFICACIÓN:** ¿Qué cosas creo que puedo hacer para lograr ese objetivo? Realiza una lluvia de ideas en una hoja y luego **planifica qué día y a qué hora las realizarás**.

1.3.-**TITULO:** AUTOESTIMA, RESILIENCIA Y PERSEVERANCIA

PONENTE: Sergio Lingán – Juventudes por Acción de Jorge Carrión



Reto de autoestima.

Reciclar un frasco (de preferencia transparente) y convertirlo en su "Batería de autoestima". Decorar de acuerdo a los gustos del estudiante. Para la siguiente sesión, deberán mostrar una foto o en vivo durante la clase su trabajo manual y comentarnos sus aprendizajes y descubrimientos sobre sí mismos.

1.4.-TITULO : LA CREATIVIDAD

PONENTE : Andrea Ospina – ENSEÑA PERU

¿Todos somos creativos?

Estilos de pensamiento creativo

¿Cuándo me siento más creativo o creativa?

¿Cuándo me he bloqueado?



¿Estilos de pensamiento creativo?



Clarificador

"Espera.
Explicame un poco más"

Ideador

"¡Ya sé! Qué tal si... ¡No! Mejor

Ejecutor

¡Perfecto!
¿Quién se encarga de X?
¿Para cuándo Y?
¡Aquí tengo el presupuesto!

Desarrollador

"Me gusta. Entonces...
¿Qué pasa con X?"

Ejercicios de Calentamiento

QUATEI
BY ANDREA C. M.



GIMNASIA CEREBRAL



TRAMPAS A LO



DIETA CREATIVA

II.-ACTIVIDAD DE INTERACCION DE LOS ESTUDIANTES EN SUS GRUPOS DE WHATSAPP

2.1. MENTOR TEACHER : CARLOS REYES COELLO Y SU GRUPO DE APRENDICES



The poster features a header with the logos of 'INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 8009 "CARLOS WESSA" CHAO-VIRU' and 'CAWI LÍDERES ESTUDIANTES'. The main title is 'ACTIVIDAD DE INTERACCION EN LOS GRUPOS DE WHATSAPP' in large, colorful letters, with 'CREATIVIDAD' written below it in red. The central graphic is a dark purple oval containing icons for a lightbulb, a brain, a pencil, a compass, a notebook, and a paper airplane. Below the title is a yellow lightbulb with a pink brain inside. The bottom section contains a numbered instruction: '1.- Identifica en tu grupos de whatsapp a dos de tus compañeros y preguntales: ¿Qué significa ser creativo? ¿ Con cual estilo de pensamiento creativo te ubicas y porque?(Clarificador,Ideador,Desarrollador o Ejecutor)'. To the right of the text is an illustration of four diverse students talking. At the bottom left are icons for Facebook and WhatsApp.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA
Nº 8009 "CARLOS WESSA"
CHAO-VIRU

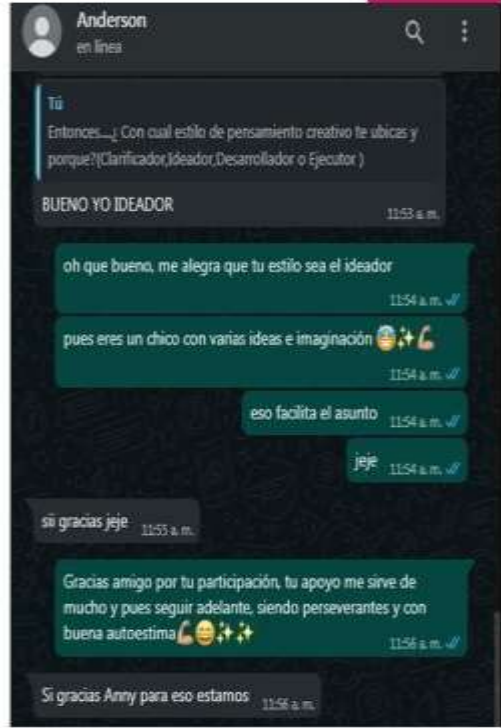
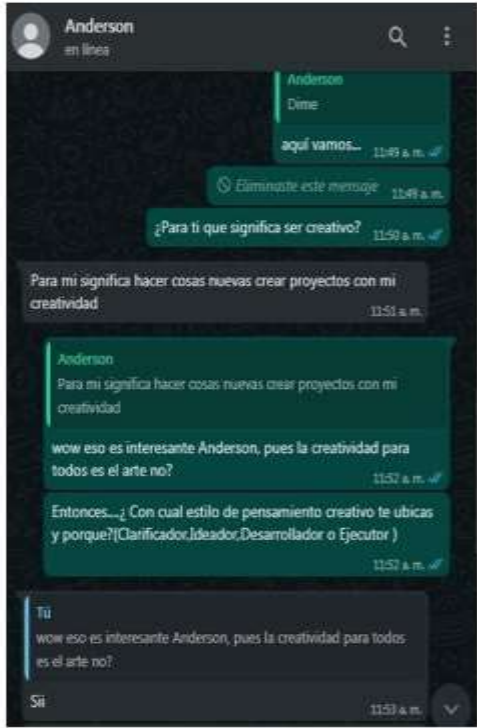
CAWI LÍDERES
ESTUDIANTES

ACTIVIDAD DE INTERACCION EN LOS GRUPOS DE WHATSAAPP

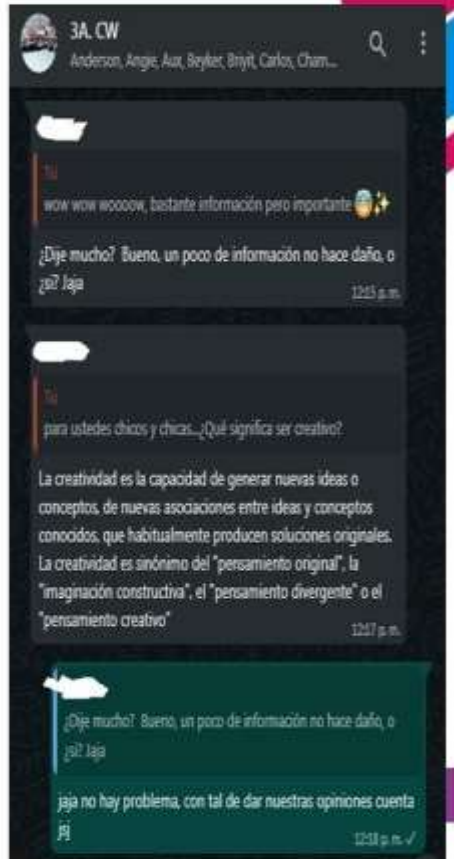
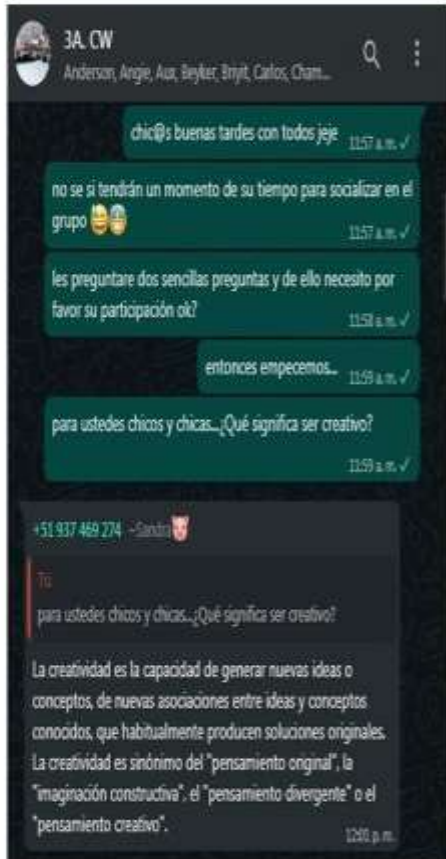
CREATIVIDAD

1.- Identifica en tu grupos de whatsapp a dos de tus compañeros y preguntales: ¿Qué significa ser creativo? ¿ Con cual estilo de pensamiento creativo te ubicas y porque?(Clarificador,Ideador,Desarrollador o Ejecutor)

INDIVIDUAL



GRUPAL



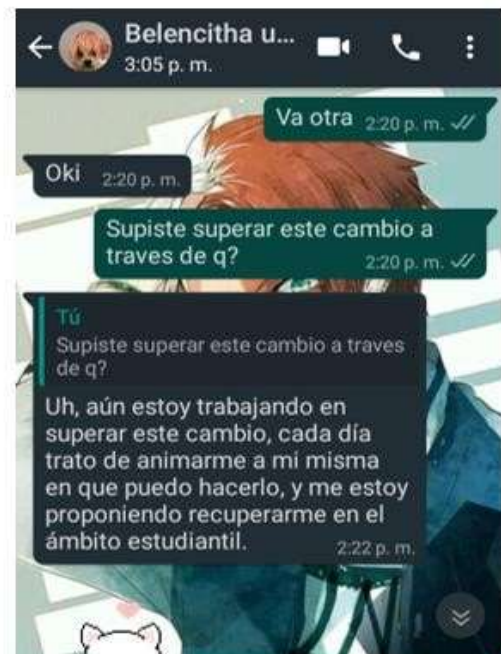
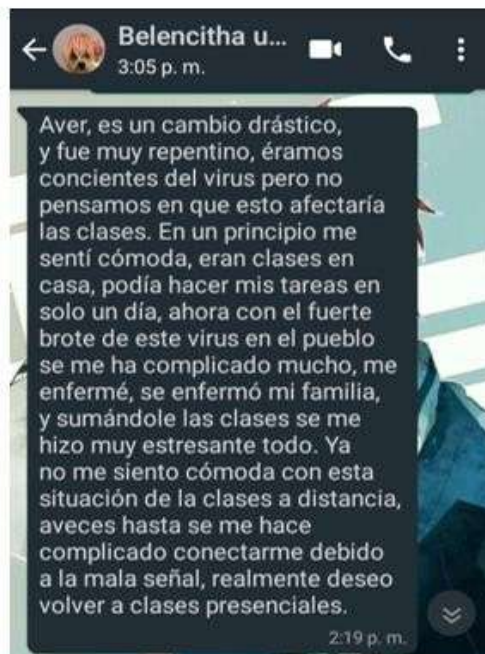
2.2. MENTOR TEACHER : LARRY RODRIGUEZ RODRIGUEZ Y SU GRUPO DE APRENDICES

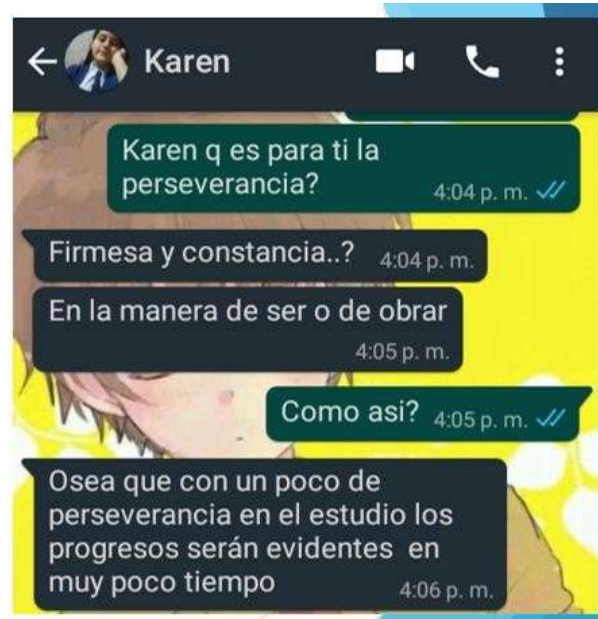
Actividad de interacción en los grupos de whatsapp

AUTOESTIMA, RESILIENCIA Y PERSEVERANCIA



- ❖ **Conversa con tus compañeros de tu grupo de whatsapp y pregúntales. ¿Cómo se sintieron al pasar de una clase presencial a una clase a distancia. ¿supieron superar este cambio a través de que?**





III.- EVIDENCIAS DE INTERACCION DE SUS TRABAJOS :



Ver opciones

Anny 39A Mario Eduar... mirley 3 B Valeria Risco... Jhon Rodrig... Rosangela 1ro "...

Si uno introduce en el buscador de internet el término "Liderazgo", **se encontrará con un número de libros que supera los cien mil resultados.**

Se ha estudiado y hablado mucho sobre esto y lo que haremos aquí será acercarnos un poco a la verdad de lo que significa el **verdadero Liderazgo.**

100

Vista del hablante Salir de pantalla

Sergio Lingán Roxana 2° F Jaydy 3 F

Danna 3B Angelica 3° F JULISSA 3° G ADRIAN 3B

Participantes 23 Chat Compartir pantalla Grabar Reacciones

Vista del hablante Salir de pantalla completa

Kevin Cota Vito Eduardo... Jairo Padilla SUSY G1 Rosalva... Lizbeth 4° C

Susana Laine Lara Evelyn Cruz 3° Jhon Rodriguez... Rosangela 1ro D... Soledad 2° C Anicia...

Control cámara Siempre cámara Chat Compartir pantalla Grabar Reacciones Salir

FICHA DE INSCRIPCIÓN

I. DE LA INSTITUCION EDUCATIVA:

Institución Educativa: 80092 "Carlos Wiese"

Director : Javier Calle Diaz

Provincia : Viru

Distrito : Chao

II. DEL ESTUDIANTE PARTICIPANTE:

DATOS DEL PARTICIPANTE			
NOMBRE Y APELLIDOS			
DNI		DOMICILIO	
GRADO Y SECCIÓN		TELÉFONO	
CORREO ELECTRÓNICO			

II. DEL APODERADO:

DATOS DEL APODERADO(A)			
NOMBRE Y APELLIDOS			
DNI		TELÉFONO	
CORREO ELECTRÓNICO			

II. OTROS DATOS DE INTERES:

¿Como se enteró del Programa de Liderazgo?

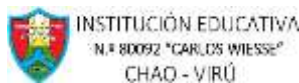
- Por mis amigos Por mis profesores
 Por Facebook Institucional Otros indicar:

¿Por qué estas interesado en participar del programa?
--

- Está relacionado con mis estudios Desarrollar habilidades y técnicas de liderazgo Para poder expresarme en público Indicar otro:.....

FECHA:

FIRMA:



¡Bienvenida! ¡Bienvenido!

Te doy nuestra más cordial bienvenida a este nuevo programa de liderazgo.

En el programa CAWI líderes estudiantiles queremos proporcionarte los medios necesarios para que adquieras los conocimientos, habilidades y competencias y puedas desarrollar tu liderazgo personal. A la vez, confiamos en que tu dedicación y esfuerzo sean provechosos, te permitan alcanzar tus objetivos y te proporcionen la experiencia necesaria para tu transformación en una persona adaptada a los retos del futuro.

Los que formamos parte del programa CAWI, directivos, docentes mentores, aliados estratégicos y Psicología, te apoyaremos en tu empeño.

Aspiramos a que tengas un feliz ingreso en esta nueva etapa de tu vida y te animamos a que participes de cada una de nuestras experiencias de aprendizaje, que adquirirás nuevas técnicas de liderazgo exhortándote a que sea constante, durante la duración del programa.

Te deseamos mucho ánimo para afrontar los especiales retos de este periodo, te agradecemos la confianza que has depositado en nosotros y esperamos volver a contar contigo en un futuro próximo, ya sea para colaborar con nosotros o continuar con tu formación.

Atentamente,

Javier Calle Diaz

Director



APRENDICES



PRESENTACIÓN DEL PROYECTO APRENDICES

PROGRAMA DE LIDERAZGO	LA LIBERTAD	CHAO	VIRÚ
NIVEL: SECUNDARIA	SECUNDARIA	CÓDIGO MODULAR	0366559
INSTITUCIÓN EDUCATIVA	80092 CARLOS WIESE		

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO Y SECCIÓN	CORREO	PADRE O APODERADO	CELULAR	01/08
1	HEIDY GISELL ARROYO SOLSOL	1° "A"			997162791	
2	ANGELY NICOL SANDOVAL REBAZA	1° "B"			900664643	
3	IVAN DAVID LIZARRAGA ANTICONA	1° "C"			941121344	
4	ROSANGELA LUCIANA ZAMORA DURAN	1° "D"			989753862	
5	MIROSLAVY LOREY VALVERDE LÓPEZ	1° "E"			976748075	
6	LUCIANA NICOL PALOMINO HAYAY	1° "F"			915914951	
7	MARICELA LUCERO QUIMPER CORRO	1° "G"			914716354	
8	RODRIGUEZ BOÑON JHON DAVID	2° "A"			973984224	
9	FRANK GAMEZ YUPANQUI	2° "A"			997555649	
10	Velásquez Carbajal Danalú	2° "B"			943773077	

11	Risco Tantajulca Valeria Melissa	2° "D"			924358531	
12	Velasquez Ruiz Fabricio Duvan	2° "E"			929 514 266	
13	Mora Campos Kiara Estefany	2° "F"			902067577	
14	Penas Terrones Roxana Edith	2° "F"			951904117	
15	Cruz Infantes Evelin Maira	2° "F"			961773823	
16	Terrones Medina Leidi Damaris	2° "F"			912319119	
17	María Fernanda Rodríguez Castillo	2° "G"			937 541 542.	
18	Taminchi Siesquen Joemy	2° "H"			988648572	
19	Anny Esmeralda Valverde López	3° "A"			936381485	
20	OLivares Gomez, Mirley Abigail	3° "B"			957197338	
21	Rivera Suarez Esmirian	3° "C"			949477607	
22	BANCES AGUILAR ANDREA	3° "D"			934878932	
23	Valdiviezo Barrios Ronaldo Román	3° "E"			986858176	
24	Sopan Cipra Jaydy Livia	3° "F"			969 926 057	
25	Julissa Huaman Villanueva	3° "G"			947826823	
26	Keyban Rojas Ruiz	4° "A"			948251675	
27	Apolinar Ruiz Eleana Yuleysi	4° "B"			984090048	
28	Rios Ramos Marly Lizbeth	4° "C"			993306487	
29	Condor Paredes Chiari Asmit	4° "D"			940740694	
30	Chumbe Valencia Alisson Brisceida	4° "E"			956528627	
31	Ramos Gavidea María Esther	5° "A"			975105392	
32	Rivera Cuno María Fernanda	5° "B"			922960459	
33	Yamelyn Leslie Rios Tandaypan	5° "D"			942154472	
34	Palacios Yaricahua Luzdelit	5° "E"			991572393	
35	RIOS GARCIA VALERIA	3° "C"			994792346	
36	RIVERA SUAREZ ESMIRIAN	2° "C"			976141601	

37	VALDIVIEZO BARRIOS ROMAN	2° "E"			986858176	
38	ARCE TIBURCIO ROBERT ULISES	2° "C"			943669075	
39	MIRANDA ARROYO ANDRE	1° "D"			973777371	
40	ARRIAGA RODRIGUEZ DANNA	2° "B"			949461742	
41	IZQUIERDO TORRES DORIS	2° "C"				
42	VALVERDE LOPEZ ANNY	2° "A"			936381485	
43	DAYANA CORTEGANA	1° "C"			936499226	
44	ADRIAN PAIVA	3° "B"			902894080	
45	ANGELICA ALTAMIRANO	3° "F"			953133914	
46	CRISTEL RUIZ	3° "E"			944169990	
47	ELISA ARROYO	5° "E"			915043107	
48	FABRICIO VELASQUEZ	2° "D"			929514266	
49	FERNANDO SALIRROSAS	2° "H"			959236902	
50	JUAN DIEGO	1° "E"			979734897	
51	KARLA MENDOZA	5° "E"			985981323	
52	MARIA ROSALES	2° "B"			967889271	
53	MARILIN GONZALES	1° "F"			992610197	
54	SERGIO GOICOCHEA	2° "C"			996493958	



MENTOR TEACHER



PRESENTACIÓN DEL PROYECTO APRENDICES

DRE:	DRE LA LIBERTAD	UGEL:	VIRÚ
NIVEL:	SECUNDARIA	CÓDIGO MODULAR	0366559
INSTITUCIÓN EDUCATIVA	80092 CARLOS WIESSE	ÁREA	

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO Y SECCIÓN	CORREO	CELULAR	01/08
1	BELLIDO ILLACONZA, Mariel	2do E-F-G-H	marielxw@hotmail.com	932219117	.
2	CABALLERO BARDALES, Susana Sofia	1ro A B C D	sscbj14@hotmail.com	966857306	.
3	CRUZ SANTOS, Pamela	2do ABCDEFGH	angeles_09_64@hotmail.com	951899653	.
4	GARCIA SANCHEZ, Juana Copelia	4to-5to	jgs2656@gmail.com	916673529	.
5	LUJAN PEREZ, Ruth Ivonne	1ro-2do-3ro	rutivon75@gmail.com	949771007	.
6	REYES COELLO, Carlos Alberto	3ro-4to-5to	reyescsr@hotmail.com	973747832	.
7	RODRIGUEZ RODRIGUEZ, Larry	3ro ABCDEF	larryroro@hotmail.com	987715293	.
8	VILLAMAR MEJIA, Mario Eduardo	4to ABCD	maitovil@gmail.com	942909096	.
9	GIL OROSCO, Susy Margot		<u>susygil68@gmail.com</u>	957593127	.
10					
11					
12					

Anexo 9. Constancia de aplicación del experimento



“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Chao, 15 de mayo de 2020

RESOLUCIÓN DIRECTORAL INSTITUCIONAL N° 0148-2020-GRELL-UGEL “V”-DIR. IE “CW”

Visto el expediente que contiene información sobre el “PROGRAMA DE LIDERAZGO, CAWI LIDERES ESTUDIANTILES” de la IE N° 80092 “CARLOS WIESE”, que contiene 23 (veintitrés) folios útiles.

Considerando:

Que, la Constitución Política del Perú, artículo 14; Ley General de Educación N° 28044, artículo 13, incisos “f” y “h”, fomentan, propician la interacción institucional para el logro de una mejor calidad educativa

Que, la respectiva Comisión, consciente de la problemática escolar actual y considerando la importancia de la aplicación de programas y proyectos de mejoramiento del proceso enseñanza – aprendizaje en los alumnos del nivel de Educación Secundaria de la Institución Educativa “Carlos Wiese”, del Distrito de Chao, Provincia de Virú, ha presentado el Proyecto denominado: “PROGRAMA DE LIDERAZGO, CAWI- FORMANDO LIDERES ESTUDIANTILES”;

Que, es responsabilidad del Director de la Institución Educativa “Carlos Wiese”, del Distrito de Chao, Provincia de Virú, velar por el desarrollo de una gestión eficiente, ágil y oportuna en el proceso de enseñanza – aprendizaje y aspectos administrativos;

Que, en uso de sus atribuciones, el Director de la Institución Educativa “Carlos Wiese”, del Distrito de Chao, Provincia de Virú, es necesario materializar el presente proyecto, y,

Que, amparado en la Ley N° 28044 - Ley General de Educación, Ley N° 28988, Ley que declara la Educación Básica Regular como servicio público esencial y demás normas vigentes;

Por estos considerandos y estando de acuerdo a Ley todo lo peticionado;

SE RESUELVE:

1°.- **APROBAR**, el “PROGRAMA DE LIDERAZGO, CAWI – FORMANDO LIDERES ESTUDIANTILES” de la IE N° 80092 “CARLOS WIESE”

2°.- **DISPONER** la publicación del presente Programa para conocimiento y cumplimiento del personal Directivo, Jerárquico, Docente y Administrativo de la IE N° 80092 “Carlos Wiese” del Distrito de Chao, Provincia de Virú.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.


DIRECCIÓN
IE N° 80092 "CARLOS WIESE"
UGEL - VIRÚ

Juan Javier Calle Díaz
DIRECTOR IE N° 80092

Anexo 10. Base de datos

Variable Dependiente: ESCALA VALORATIVA DEL NIVEL DE LIDERAZGO EN ENTORNOS VIRTUALES -Pre test - GRUPO DE EXPERIMENTAL																																					
	Influencia Idealizada					Motivación Inspiracional					Estimulación Intelectual					Consideración Individual					Participación					Comunicación					DIMENSIONES						TOTAL
	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10	I-11	I-12	I-13	I-14	I-15	I-16	I-17	I-18	I-19	I-20	I-21	I-22	I-23	I-24	I-25	I-26	I-27	I-28	I-29	I-30	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
1	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2	1	1	3	2	4	2	3	2	2	2	4	2	2	3	3	14	13	11	11	11	14	74
2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	4	1	3	2	1	1	4	2	1	11	10	10	9	11	9	60
3	2	2	2	3	1	3	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	10	10	7	9	12	14	62	
4	2	1	1	3	2	3	1	1	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	1	3	2	9	9	12	12	10	9	61
5	4	3	2	3	2	2	2	3	1	2	3	3	1	3	2	3	3	1	2	3	1	1	2	3	3	2	2	1	2	1	14	10	12	12	10	8	66
6	2	1	3	3	4	2	3	2	1	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	4	1	2	3	2	3	2	2	2	2	13	11	12	15	11	10	72	
7	3	1	2	2	2	3	1	1	2	3	1	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	10	10	12	14	12	9	67
8	3	2	1	2	3	2	2	1	1	3	3	3	2	2	1	3	2	1	3	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	11	9	11	11	9	9	60	
9	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	2	2	3	1	2	1	1	2	11	13	10	11	10	7	62
10	3	1	2	1	2	3	1	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	9	10	13	12	13	10	67
11	1	1	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	2	3	1	2	2	3	1	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	6	11	10	9	10	10	56
12	2	1	1	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	2	3	3	1	3	3	1	10	9	15	13	8	11	66
13	3	2	1	3	2	2	1	1	3	2	2	2	1	3	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	11	9	10	9	7	9	55
14	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	1	2	1	3	1	2	1	2	1	12	9	9	9	8	7	54
15	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	12	10	10	10	9	9	60
16	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	1	3	1	3	3	2	3	1	1	2	1	2	1	2	3	2	2	1	3	1	11	11	11	9	9	9	60
17	3	3	3	2	3	1	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	1	3	2	3	2	14	10	13	14	11	11	73
18	2	1	4	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	2	1	3	3	1	3	4	2	12	10	11	10	8	13	64
19	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	1	1	3	2	1	3	1	12	9	14	12	9	10	66
20	1	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	1	2	2	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	3	2	2	2	10	14	11	10	7	10	62
21	1	2	3	3	1	3	2	3	3	3	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	3	1	10	14	7	10	12	8	61
22	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3	1	1	1	3	2	2	1	2	1	4	2	2	2	3	2	12	9	11	8	10	11	61

23	3	2	3	3	2	1	3	2	3	1	3	2	1	2	2	2	1	2	3	3	1	3	3	2	3	3	1	2	2	2	13	10	10	11	12	10	66
24	2	3	3	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	3	1	3	3	2	2	10	10	11	9	12	11	63
25	1	1	1	2	1	2	1	2	1	4	2	2	1	2	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	3	1	1	3	3	1	6	10	10	12	13	9	60
26	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	9	9	8	11	10	10	57
27	2	2	1	2	2	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1	2	4	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	1	9	12	11	11	7	10	60
28	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	11	11	12	10	11	13	68
29	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	3	1	3	4	1	1	2	2	1	2	1	4	2	2	2	3	2	10	9	9	11	10	11	60
30	1	2	1	3	2	1	1	2	3	1	3	2	1	2	2	2	3	2	4	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	9	8	10	14	12	12	65
31	2	1	3	4	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	11	10	11	13	12	13	70
32	1	4	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	4	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	1	11	13	10	15	12	12	73
33	1	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	11	9	10	13	10	10	63
34	2	2	3	2	2	1	3	3	3	1	3	2	1	3	3	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	2	3	1	11	11	12	8	9	10	61
35	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	1	2	1	3	2	3	9	11	12	10	9	11	62
36	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	1	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	12	11	13	8	12	10	66
37	1	2	3	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	9	8	9	10	9	8	53
38	3	2	2	1	3	1	3	3	1	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	11	11	12	12	12	11	69	
39	3	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	1	4	2	1	3	3	1	2	3	2	12	14	12	14	11	11	74
40	2	1	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	9	11	10	10	11	11	62
41	2	2	3	1	2	4	3	2	3	3	2	1	1	2	3	2	3	1	2	3	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	10	15	9	11	7	9	61
42	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	3	3	3	1	11	12	12	9	9	12	65
43	3	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	11	9	9	13	10	10	62	
44	2	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	1	3	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	8	13	10	11	6	8	56
45	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	1	1	2	1	1	2	2	3	2	1	12	12	13	14	6	10	67
46	3	4	2	1	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2	12	12	12	13	7	8	64
47	2	3	3	2	1	2	2	2	3	4	2	3	1	3	3	3	3	1	3	2	1	2	1	2	3	1	1	2	3	1	11	13	12	12	9	8	65
48	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	1	2	3	2	11	10	10	9	10	11	61
49	4	3	1	3	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3	1	3	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	12	8	8	10	8	8	54
50	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	3	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	3	2	8	9	10	9	10	10	56

51	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	13	14	11	13	11	12	74
52	4	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	3	14	10	13	12	11	13	73
53	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	2	2	1	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	3	1	2	3	3	2	14	11	10	12	11	11	69
54	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	13	13	14	13	13	12	78

Variable Dependiente: ESCALA VALORATIVA DEL NIVEL DE LIDERAZGO EN ENTORNOS VIRTUALES -Pre test - GRUPO DE CONTROL

	Influencia Idealizada					Motivación Inspiracional					Estimulación Intelectual					Consideración Individual					Participación					Comunicación					DIMENSIONES						TOTAL	
	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10	I-11	I-12	I-13	I-14	I-15	I-16	I-17	I-18	I-19	I-20	I-21	I-22	I-23	I-24	I-25	I-26	I-27	I-28	I-29	I-30	D1	D2	D3	D4	D5	D6		
1	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	9	9	11	9	10	7	55	
2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	5	2	2	2	3	2	8	10	10	10	12	11	61
3	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	1	3	1	3	3	2	3	1	3	2	1	2	1	2	3	2	2	1	3	1	9	11	11	11	9	9	60	
4	3	1	3	2	3	3	3	1	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	1	3	2	1	2	12	12	11	12	13	9	69	
5	2	1	1	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	3	1	1	3	1	2	9	10	9	10	10	8	56	
6	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	4	2	2	2	1	3	2	3	2	1	3	1	2	1	1	1	10	9	12	10	11	6	58	
7	3	2	1	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	1	2	3	1	3	2	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	10	14	10	12	17	18	81	
8	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	7	11	8	10	11	11	58	
9	2	2	1	1	2	4	3	2	3	3	2	1	1	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	2	8	15	9	9	6	10	57	
10	2	1	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	3	3	1	1	11	10	12	13	12	10	68	
11	3	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	4	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	9	11	14	11	10	13	68	
12	2	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	1	3	3	2	3	1	1	3	2	2	3	2	2	8	13	13	11	10	11	66	
13	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	1	2	3	2	2	3	1	2	3	3	1	1	2	1	3	2	2	1	2	1	12	10	10	12	8	8	60	
14	3	1	2	1	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	1	3	1	1	3	2	1	2	1	2	9	12	12	13	9	8	63	
15	3	2	1	2	3	2	2	1	3	3	3	1	1	2	1	3	2	1	3	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	11	11	8	11	9	11	61	
16	2	3	1	1	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	9	11	12	13	10	10	65	
17	3	3	2	1	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	11	12	13	10	9	11	66	
18	1	1	1	2	1	3	1	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	6	13	8	13	12	8	60	

19	2	1	1	1	3	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	2	3	3	1	3	3	1	8	9	15	13	8	11	64	
20	3	2	1	1	2	2	1	3	1	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	1	3	1	1	3	1	1	2	3	2	9	9	8	9	9	9	53
21	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	3	3	2	2	1	3	1	1	2	2	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	8	8	11	9	8	7	51
22	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	3	2	8	10	10	10	13	11	62	
23	2	1	1	3	3	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	2	1	3	3	1	3	1	10	8	15	13	6	11	63
24	3	2	1	1	2	2	1	3	1	2	2	2	1	3	2	3	1	1	2	2	1	3	1	1	1	3	2	2	1	2	9	9	10	9	7	10	54
25	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	2	1	1	2	2	1	2	1	10	9	9	9	8	8	53
26	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	3	2	1	2	10	9	10	10	13	10	62	
27	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	1	3	1	3	3	2	1	1	3	2	1	2	1	1	3	2	2	3	1	1	9	9	11	9	8	9	55
28	3	1	3	2	3	3	1	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	1	3	1	3	2	12	10	13	14	11	10	70
29	2	1	4	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	1	3	3	1	3	4	2	12	10	11	12	8	13	66
30	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	1	2	1	3	1	10	9	14	12	11	8	64
31	3	1	3	2	2	1	2	2	3	4	3	3	1	2	2	3	3	1	3	2	1	1	1	1	4	1	1	2	2	2	11	12	11	12	8	8	62
32	4	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	14	12	12	14	10	10	72
33	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	13	13	14	11	12	12	75	
34	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	13	14	11	13	11	12	74
35	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	3	16	10	13	12	11	13	75
36	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	14	13	12	14	13	13	79
37	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	14	14	13	14	13	13	81
38	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	1	3	3	1	3	4	2	14	12	11	12	10	13	72
39	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	1	12	11	14	12	13	10	72	
40	3	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	1	4	2	1	3	3	1	2	3	2	12	14	12	14	11	11	74
41	2	4	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	12	11	10	10	11	11	65	
42	2	2	3	1	2	4	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	3	1	2	1	1	2	3	3	3	2	2	10	15	11	11	7	13	67
43	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	1	13	12	12	13	12	12	74	
44	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	13	13	14	13	10	12	75	
45	2	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	1	3	3	2	3	1	1	3	1	2	2	2	1	8	13	13	11	10	8	63
46	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	1	3	2	2	3	2	1	12	12	13	14	10	10	71

47	2	3	3	4	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	13	12	11	13	12	13	74		
48	3	4	3	2	1	2	3	2	3	4	2	2	1	2	3	3	3	2	4	3	1	3	3	3	3	3	3	1	13	14	10	15	13	13	78		
49	3	3	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	1	13	12	12	13	10	10	70	
50	2	2	4	2	2	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	4	2	1	3	2	1	2	2	2	3	1	12	12	11	13	9	10	67	
51	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	11	11	12	10	11	13	68
52	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	1	3	2	2	3	2	1	4	2	2	2	3	2	12	11	13	13	12	11	72
53	3	2	3	3	2	1	3	2	3	1	3	2	1	2	2	2	3	2	4	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	13	10	10	14	12	12	71	
54	2	3	3	4	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	13	12	11	13	12	13	74

Variable Dependiente: ESCALA VALORATIVA DEL NIVEL DE LIDERAZGO EN ENTORNOS VIRTUALES -Post test - GRUPO DE EXPERIMENTAL

	Influencia Idealizada					Motivación Inspiracional					Estimulación Intelectual					Consideración Individual					Participación					Comunicación					DIMENSIONES						TOTAL
	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10	I-11	I-12	I-13	I-14	I-15	I-16	I-17	I-18	I-19	I-20	I-21	I-22	I-23	I-24	I-25	I-26	I-27	I-28	I-29	I-30	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
1	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	5	3	3	2	3	3	3	2	5	2	4	3	3	3	3	18	17	14	16	15	16	96
2	5	2	3	3	3	5	4	2	4	3	4	5	2	5	2	4	4	5	2	2	5	4	4	3	2	5	4	3	2	1	16	18	18	17	18	15	102
3	4	5	2	3	5	5	3	2	1	1	5	5	4	2	2	2	2	2	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	4	3	19	12	18	14	17	18	98
4	2	3	4	3	2	4	2	4	3	1	3	3	5	2	3	3	2	2	3	4	2	4	5	4	3	4	5	1	3	2	14	14	16	14	18	15	91
5	4	3	2	3	2	5	2	3	4	2	5	4	3	3	2	3	4	5	2	3	5	4	2	4	3	4	2	1	4	1	14	16	17	17	18	12	94
6	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	2	2	4	5	2	2	15	13	16	18	18	15	95
7	3	5	3	2	2	2	2	1	2	3	5	5	4	2	4	3	4	3	5	3	5	2	2	3	3	5	2	3	4	2	15	10	20	18	15	16	94
8	4	2	3	2	3	2	2	2	5	3	4	3	3	2	5	4	5	2	2	2	4	4	5	4	2	5	3	2	2	2	14	14	17	15	19	14	93
9	5	4	3	5	4	3	3	4	2	3	5	4	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	2	21	15	17	17	14	12	96
10	4	5	2	4	4	5	2	2	2	3	5	4	3	2	3	4	3	3	2	2	5	2	3	3	2	4	3	2	2	3	19	14	17	14	15	14	93
11	5	4	5	4	5	5	2	5	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	23	19	24	24	22	25	137
12	4	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	5	3	3	2	3	5	2	1	2	3	3	2	2	3	2	13	10	14	16	13	12	78
13	4	5	5	3	4	5	2	2	3	2	4	5	5	3	2	3	4	5	2	2	5	4	4	4	3	3	2	2	4	2	21	14	19	16	20	13	103

14	5	4	3	5	3	2	5	4	2	2	3	5	4	2	5	3	5	4	2	2	4	5	2	4	3	5	2	4	2	1	20	15	19	16	18	14	102
15	2	3	3	3	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4	5	2	2	2	5	2	2	2	4	2	5	2	1	2	15	13	11	15	15	12	81
16	4	3	2	5	4	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	2	3	5	4	2	4	2	5	2	3	4	2	5	3	1	18	13	16	16	16	15	94
17	3	3	3	2	3	5	3	5	2	3	2	3	3	3	3	4	3	5	3	3	4	5	4	3	3	5	4	2	2	2	14	18	14	18	19	15	98
18	4	5	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	5	4	2	4	4	2	5	2	2	5	4	4	2	18	16	14	16	17	17	98
19	5	3	2	3	2	5	2	4	2	2	2	5	5	4	4	5	4	2	3	3	2	4	5	1	4	4	2	5	3	1	15	15	20	17	16	15	98
20	4	2	3	3	2	3	5	2	3	4	3	3	1	4	2	4	3	5	3	2	5	3	5	4	1	5	3	4	2	4	14	17	13	17	18	18	97
21	1	3	3	3	4	5	3	3	3	3	1	3	5	2	4	5	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	4	14	17	15	15	15	16	92
22	5	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	15	10	12	10	15	12	74
23	3	5	3	3	4	5	3	4	3	1	3	2	5	5	2	4	5	2	2	3	5	4	3	2	3	3	4	5	2	2	18	16	17	16	17	16	100
24	4	3	3	3	1	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	2	14	14	12	12	16	14	82
25	5	4	1	2	1	4	3	2	5	4	2	4	5	2	3	5	3	2	4	3	5	3	4	3	3	4	5	3	3	1	13	18	16	17	18	16	98
26	4	3	2	2	2	2	5	4	2	2	1	2	2	4	1	3	5	2	4	3	4	2	2	2	3	2	2	2	4	1	13	15	10	17	13	11	79
27	5	2	3	2	2	5	3	3	5	3	5	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	14	19	19	17	18	18	105
28	3	3	2	3	2	3	4	3	3	5	3	3	3	3	5	4	5	4	3	5	2	3	4	4	3	3	2	4	4	3	13	18	17	21	16	16	101
29	4	1	2	2	3	2	5	2	5	5	5	2	2	3	4	3	4	4	4	5	2	4	2	5	4	2	4	4	3	5	12	19	16	20	17	18	102
30	4	2	5	2	5	1	4	4	3	1	3	2	4	5	2	5	3	4	4	3	4	3	4	5	3	2	3	4	5	2	18	13	16	19	19	16	101
31	2	4	5	4	5	4	4	2	4	3	4	2	5	3	2	4	2	4	5	3	2	2	4	5	3	4	4	3	5	2	20	17	16	18	16	18	105
32	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	24	25	25	23	23	24	144
33	4	3	5	4	2	4	4	2	4	2	4	5	2	5	3	3	2	5	3	3	1	3	2	3	3	3	3	4	3	5	18	16	19	16	12	18	99
34	5	3	3	2	2	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	5	2	2	4	5	4	5	15	17	17	14	16	20	99
35	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	2	5	3	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	23	22	24	19	23	20	131
36	4	5	3	3	2	4	3	2	3	5	3	3	2	5	3	2	2	4	3	3	2	5	3	3	2	2	3	4	3	5	17	17	16	14	15	17	96
37	4	5	3	5	4	4	5	4	2	2	4	4	5	2	2	4	5	2	3	2	3	4	5	4	4	2	4	4	2	5	21	17	17	16	20	17	108
38	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	5	17	16	14	12	14	17	90
39	3	4	3	3	5	3	4	3	4	5	2	4	3	3	5	3	2	3	5	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	5	18	19	17	16	20	19	109
40	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	5	3	3	5	3	3	3	15	15	15	13	15	17	90
41	4	5	5	4	2	4	3	5	4	3	5	4	4	2	3	2	3	2	5	3	4	2	4	5	2	3	3	3	5	2	20	19	18	15	17	16	105

42	5	2	2	4	3	4	2	3	5	3	3	4	2	4	3	4	2	2	3	5	4	2	2	5	5	2	3	3	3	5	16	17	16	16	18	16	99
43	3	3	4	4	5	3	4	4	2	5	5	4	5	4	3	4	3	2	3	2	2	4	5	2	2	2	3	3	3	5	19	18	21	14	15	16	103
44	4	5	2	5	5	3	3	3	4	3	4	3	4	5	2	4	5	2	3	3	5	4	1	4	5	4	2	4	5	5	21	16	18	17	19	20	111
45	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	9	9	9	9	8	8	52
46	3	4	4	2	5	2	3	3	4	5	3	4	3	5	2	5	2	4	4	3	4	3	4	5	1	4	3	2	5	2	18	17	17	18	17	16	103
47	4	5	3	2	5	2	2	5	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	5	4	2	5	4	3	4	4	2	3	1	19	16	15	18	18	14	100
48	3	5	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	5	2	2	5	2	4	2	2	3	4	2	3	3	5	2	3	3	16	11	13	15	14	16	85
49	4	4	2	3	5	4	2	2	2	2	2	4	4	5	3	5	3	4	3	2	4	2	2	2	5	2	2	2	5	2	18	12	18	17	15	13	93
50	4	5	4	2	2	2	5	4	2	3	2	4	3	1	3	2	2	4	5	2	2	2	4	5	3	4	2	2	3	5	17	16	13	15	16	16	93
51	4	5	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	4	3	5	3	4	2	3	4	3	5	18	13	14	14	19	17	95
52	4	2	5	2	2	2	2	4	5	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	3	2	5	15	15	14	13	15	15	87
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	25	25	25	24	23	25	147
54	3	4	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	3	2	13	15	14	13	16	12	83

Variable Dependiente: ESCALA VALORATIVA DEL NIVEL DE LIDERAZGO EN ENTORNOS VIRTUALES Post - GRUPO DE CONTROL

	Influencia Idealizada					Motivación Inspiracional					Estimulación Intelectual					Consideración Individual					Participación					Comunicación					DIMENSIONES						TOTAL
	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10	I-11	I-12	I-13	I-14	I-15	I-16	I-17	I-18	I-19	I-20	I-21	I-22	I-23	I-24	I-25	I-26	I-27	I-28	I-29	I-30	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	1	1	2	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	9	11	12	9	10	7	58	
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	5	2	2	2	3	2	11	10	10	10	14	11	66
3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2	3	2	1	2	3	2	2	1	3	1	10	10	12	11	11	9	63
4	1	1	1	2	3	2	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	8	7	13	12	13	11	64
5	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	10	10	9	10	14	11	64
6	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	1	3	2	3	2	1	3	2	2	2	1	1	8	9	13	10	11	8	59
7	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	4	2	4	3	3	2	2	2	3	10	8	11	13	17	12	71
8	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	1	8	11	10	10	11	9	59	
9	2	2	1	2	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	9	8	10	9	6	10	52

10	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	1	10	12	11	12	12	10	67
11	1	1	2	1	2	3	2	1	2	3	3	3	2	4	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	7	11	15	10	10	11	64
12	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	1	3	3	2	3	1	1	3	2	2	1	2	1	8	12	13	11	10	8	62
13	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2	1	3	2	2	1	2	1	10	12	10	12	9	8	61
14	2	1	2	1	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	1	1	3	3	1	2	1	2	8	12	12	13	10	9	64
15	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	10	11	10	12	9	9	61
16	1	2	1	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	2	7	12	12	13	10	9	63
17	3	2	2	1	2	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	3	10	11	14	11	9	10	65
18	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	7	14	9	13	12	8	63
19	2	1	1	1	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	1	8	10	15	13	10	11	67
20	2	2	1	1	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	3	2	8	9	10	9	10	10	56
21	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	2	1	8	8	10	9	10	7	52
22	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	3	2	10	10	10	10	13	11	64
23	3	3	1	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	1	1	2	2	3	3	1	3	1	13	11	13	12	8	11	68
24	3	2	1	1	2	2	1	3	1	2	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	2	3	1	1	1	3	1	2	1	2	9	9	10	10	8	9	55
25	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	2	1	1	1	2	1	2	1	10	9	9	9	8	7	52
26	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	1	2	10	9	10	10	13	9	61
27	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	1	3	1	3	3	2	1	1	3	2	1	2	1	1	3	2	2	1	1	1	9	9	11	9	8	7	53
28	3	1	3	2	3	3	1	1	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	1	3	1	3	2	12	10	11	14	11	10	68
29	2	1	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	1	3	3	1	3	4	2	9	10	11	12	8	13	63
30	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	1	2	1	3	1	10	9	14	12	11	8	64
31	2	1	1	2	2	1	2	2	3	4	1	3	1	2	2	3	3	1	3	2	1	1	1	1	4	1	1	2	2	2	8	12	9	12	8	8	57
32	2	1	1	1	3	3	1	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	8	10	12	12	10	10	62
33	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	11	13	13	11	12	12	72
34	3	1	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	11	12	11	13	11	12	70
35	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1	3	1	3	3	2	2	2	3	3	1	3	13	10	12	12	11	12	70
36	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	14	13	11	13	13	13	77
37	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	13	14	12	13	13	13	78

38	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	1	3	3	1	3	4	2	14	12	11	12	10	13	72
39	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	12	11	14	12	13	10	72	
40	3	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	1	4	2	1	3	3	1	2	3	2	12	14	12	14	11	11	74
41	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	10	11	11	10	11	11	64
42	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	1	2	1	1	2	3	3	3	2	2	11	13	11	12	7	13	67
43	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	7	11	12	13	10	12	65
44	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	9	13	14	13	10	12	71
45	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	1	1	3	1	2	2	2	1	10	13	13	12	10	8	66
46	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	1	3	2	2	3	2	1	11	12	13	14	10	10	70
47	2	3	3	4	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	13	12	11	13	12	13	74
48	3	4	3	2	1	2	3	2	3	4	2	2	1	2	3	3	3	2	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	13	14	10	15	13	13	78
49	3	3	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	13	12	12	13	10	10	70
50	2	2	4	2	2	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	4	2	1	3	2	1	2	2	2	2	3	1	12	12	11	13	9	10	67
51	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	11	11	12	10	11	13	68
52	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	1	3	2	2	3	2	1	4	2	2	2	3	2	12	11	13	13	12	11	72
53	3	2	3	3	2	1	3	2	3	1	3	2	1	2	2	2	3	2	4	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	13	10	10	14	12	12	71
54	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	14	12	11	13	12	13	75