

Liderazgo transformacional del tutor y logro de competencias de estudiantes segundo grado secundaria de I.E. 0094, Banda De Shilcayo

por M. V. Alvarado - Sinti

Fecha de entrega: 28-jul-2023 09:28a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2138061391

Nombre del archivo: O_N_VOCACIONAL_-_Mari_a_Violeta_Alvarado_Sinti-parafraseo_2.docx (1.82M)

Total de palabras: 11804

Total de caracteres: 66212



Esta obra está bajo una [Licencia
Creative Commons Atribución -
4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>



Obra publicada con autorización del autor



7

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN TUTORÍA Y ORIENTACIÓN VOCACIONAL

Tesis

Liderazgo transformacional del tutor y logro de competencias de estudiantes segundo grado secundaria de I.E. 0094, Banda De Shilcayo

Para optar el grado académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Tutoría y Orientación Vocacional

Autora:

María Violeta Alvarado Sinti
<https://orcid.org/0000-0002-8081-8229>

Asesor:

Dr. Fernando Ruiz Saavedra
<https://orcid.org/0000-0003-4664-4867>

**Tarapoto – Perú
2023**



ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON
MENCION EN TUTORÍA Y ORIENTACIÓN VOCACIONAL

Tesis

**Liderazgo transformacional del tutor y logro de
competencias de estudiantes segundo grado
secundaria de I.E. 0094, Banda De Shilcayo**

Para optar el grado académico de Maestra en Ciencias de la Educación
con mención en Tutoría y Orientación Vocacional

Autora:

María Violeta Alvarado Sinti

Sustentado y aprobado el 20 de abril de 2023, ante el honorable jurado:

5 **Presidente de Jurado**
Dr. Efraín De La Cruz Bardales Zapata

Secretario de Jurado
Dra. Yolanda Castañeda Almerí

Vocal de Jurado
Mg. Mónica Evelyn Juárez De La
Cruz

Asesor:
Dr. Fernando Ruiz Saavedra

© María Violeta Alvarado Sinti– 2023
Todos los derechos reservados



7

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN TUTORÍA Y ORIENTACIÓN VOCACIONAL

Tesis

Liderazgo transformacional del tutor y logro de competencias de estudiantes segundo grado secundaria de I.E. 0094, Banda De Shilcayo

Para optar el grado académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Tutoría y Orientación Vocacional

7

Los suscritos declaran que el presente trabajo de tesis, es original en su contenido y forma.

Ejecutor

María Violeta Alvarado Sinti

Asesor:

Dr. Fernando Ruiz Saavedra

Declaratoria de autenticidad

María Violeta Alvarado Sinti, identificado con DNI N° 01128414, egresada de la Escuela de Posgrado, Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Tutoría y Orientación Vocacional, de la Universidad Nacional de San Martín, con la tesis titulada: **"Liderazgo transformacional del tutor y logro de competencias de estudiantes segundo grado secundaria de I.E. 0094, Banda De Shilcayo"**.

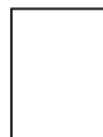
Declaro bajo juramento que:

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

De considerar que el trabajo cuenta con una falta grave, como el hecho de contar con datos fraudulentos, demostrar indicios de plagio (al no citar la información con sus autores), plagio (al presentar información de otros trabajos como propios), falsificación (al presentar la información e ideas de otras personas de forma falsa), entre otros, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 20 de abril de 2023.

.....
María Violeta Alvarado Sinti
DNI N° 01128414



Ficha de identificación

<p>Título del proyecto “Liderazgo Transformacional del Tutor y Logro de Competencias de Estudiantes segundo grado secundaria de I.E. 0094, Banda de Shilcayo”.</p>	<p>Área de investigación: “Ciencias de la Educación” Línea de investigación: “Socio Diversidad” Sublínea de investigación: “Modelo de gestión pedagógica y metodología de aprendizaje”. Grupo de investigación: No aplica Tipo de investigación: Básica <input checked="" type="checkbox"/>, Aplicada <input type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p>Autor: María Violeta Alvarado Sinti</p>	<p>5 Facultad de Educación y Humanidades Escuela Profesional de Idiomas https://orcid.org/0000-0002-8081-8229</p>
<p>Asesor: Dr. Fernando Ruiz Saavedra</p>	<p>7 Dependencia local de soporte: Facultad de Educación y Humanidades Escuela Profesional de Educación Inicial, Primaria y Secundaria https://orcid.org/0000-0003-4664-4867</p>

Dedicatoria

Esta investigación dedico a mis padres, Francisco Alvarado Reina e Idalia Sinti Pinchi, pero especialmente a mi inolvidable madrecita, que aunque ya no esté físicamente, estoy segura que su acompañamiento espiritual siempre estuvo presente para iniciar y culminar este sueño; asimismo, dedico este logro a mi esposo Silverio Quinteros Armas y mis adorados hijos María Mercedes y Vicente Martín, por su paciencia y comprensión de mi ausencia física en momentos relevantes de la familia; su acompañamiento emocional y ánimo fueron lo más fortalecedor para llegar a culminar esta meta.

Agradecimiento

Quiero agradecer de manera especial a Dios, por darme la vida y así cumplir con los sueños de mi familia. Del mismo modo, agradezco a los docentes de posgrado de la UNSM por sus instrucciones y orientaciones para fortalecer mi profesión. Finalmente, mi consideración a los estudiantes de la I.E. 0094-Shilcayo, quienes demostraron su apoyo de modo proactivo y así pueda realizar la investigación en bien de la mejora de la calidad educativa.

5 Índice general

Ficha de identificación	7
Dedicatoria.....	8
Agradecimiento.....	9
Índice general	10
Índice tablas.....	11
Índice figuras	12
RESUMEN.....	13
ABSTRACT.....	14
CAPÍTULO I.....	15
INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN.....	15
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes de la investigación.....	20
2.2. Bases teóricas.....	23
2.1.1. Liderazgo transformacional	23
2.1.2. Logro de competencias de los estudiantes.....	28
2.3. Definición de términos básicos.....	30
CAPÍTULO III.....	32
MATERIALES Y MÉTODO.....	32
3.1. Tipo y nivel de investigación	32
3.2. Diseño de investigación	33
3.3. Población y muestra.....	33
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	35
CAPÍTULO IV.....	36
RESULTADOS Y DISCUSIONES	36
4.1. Resultados descriptivos.....	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
ANEXOS.....	46

Índice ⁴¹tablas

Tabla 1 <i>Liderazgo transformacional</i>	36
Tabla 2 <i>Logro de competencias</i>	37
Tabla 3 <i>Chi cuadrado de Pearson (liderazgo transformacional y logro de competencias)</i> ³²	38
Tabla 4 <i>Chi cuadrado de Pearson (liderazgo transformacional y la dimensión SABER)</i> .	38
Tabla 5 <i>Chi cuadrado de Pearson (liderazgo transformacional y la dimensión SER)</i>	39
Tabla 6 <i>Chi cuadrado de Pearson (liderazgo transformacional y la dimensión HACER)</i> .	40

Índice figuras

Figura 1. Reporte porcentual del ⁶ liderazgo transformacional	36
Figura 2. Reporte porcentual del logro de competencias	37

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, establecer la relación entre el liderazgo transformacional del tutor y el logro de competencias de los estudiantes del segundo grado de secundaria de la Institución Educativa 0094, Banda de Shilcayo, el cual utilizó una metodología de tipo descriptivo – correlacional, de diseño no experimental, con una población de 146 estudiantes del segundo grado de secundaria, obteniendo como resultado, un valor de chi cuadro de 209,604 y una significancia asintótica (bilateral) de 0,436 el cual es mayor a 0,05 por lo tanto aceptamos la hipótesis nula: la variable liderazgo transformacional y el logro de competencias son variables independientes, al finalizar la investigación se concluyó que, 67% del personal docente muestra un nivel alto de liderazgo transformacional, esto quiere decir que la gran mayoría de personal docente de la institución educativa presenta un buen liderazgo transformacional que de una u otra manera ayuda al estudiante durante su proceso de aprendizaje, en tanto, 78.3% del plantel estudiantil muestra un nivel alto respecto al logro de competencias, esto quiere decir que la gran mayoría de los estudiantes de la institución educativa presenta buen nivel de logro de competencias, en donde intervienen factores como el saber, ser y hacer.

Palabras clave: Liderazgo, liderazgo transformacional, logro de competencias, conocimiento y actitud.

27 ABSTRACT

The general objective of this research was to establish the relationship between the transformational leadership of the tutor and the achievement of competencies among students of the second grade of secondary school at the Educational Institution 0094, Banda de Shilcayo. For this purpose, a descriptive-correlational methodology of non-experimental design was applied with a population of 146 students of the second grade of secondary school. The result showed a chi square value of 209.604 and an asymptotic significance (bilateral) of 0.436, which is greater than 0.05; therefore, the null hypothesis was accepted: the transformational leadership variable and the achievement of competencies are independent variables. At the end of the research it was concluded that 67% of the teaching staff shows a high level of transformational leadership, which means that the great majority of the teaching staff of the educational institution presents a good transformational leadership that in one way or another helps students during their learning process. Meanwhile, 78.3% of the student population shows a high level of achievement of competencies, which means that the vast majority of the students of the educational institution present a good level of achievement of competencies, where factors such as knowing, being and doing are involved.

Keywords: Leadership, transformational leadership, competency achievement, knowledge and at

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

Descripción de la problemática

En el escenario internacional, en 2020 el mundo se enfrentó a una de las fases más difíciles de su historia; la pandemia generada por la enfermedad del coronavirus (COVID-19) ha traído una crisis sin precedentes a todas las industrias, y la educación no es una excepción, ya que este acontecimiento ha generado que los eventos presenciales se cierren en más de 190 países con el fin de prevenir la expansión del virus y reducir sus daños (CEPAL, 2020). Según la “Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura” [UNESCO], menciona que en el 2020 fueron ⁴⁰ más de 1.200 millones de estudiantes en todo el mundo en todos los niveles que han suspendido la instrucción presencial en las escuelas, interrumpiendo su aprendizaje, siendo los estudiantes de América y el Caribe más de 160 millones.

Las medidas ³⁰ optadas en el contexto educativo, por muchos países durante la crisis de la pandemia han implicado la suspensión de las clases presenciales en diferentes niveles, lo que ha derivado en tres tendencias principales: “Diversos modelos de aprendizaje”, “modelos de apoyo y movilización para el personal y de la comunidad educativa”, y “atención a la salud y bienestar general de los estudiantes”. Para estas acciones, se necesitan habilidades de liderazgo y resolución de problemas del maestro para ayudar a resolver el problema.

Según estudios realizados en 14 países de América Latina en el año 2016, el acceso al internet en casa es muy limitada, siendo en las zonas urbanas el 42% cuenta con línea de internet a diferencia de las zonas rurales el 14% (CEPAL, 2019). Esta cifra aumenta considerablemente cuando se tiene en cuenta en acceso del internet por medio de un móvil, pero son pocos los países que cuentan con la información, es así que en el año 2018 el 80% de los alumnos que rindieron el examen del “Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes” (PISA), tuvieron internet en casa, en cambio un 61% solo tuvo acceso a una computadora.

Se estima que un tercio de estudiantes tiene en casa ⁴⁷ un software educativo, en comparación con un promedio de más de la mitad de los alumnos en los países de la “Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos” (OCDE).

En contexto general, los estudiantes de la región tienen menos dispositivos que los estudiantes de los países de la OCDE y, si bien la mayoría de los alumnos tienen acceso a Internet, una cantidad significativa de estudiantes que están completamente excluidos,

especialmente en países con menos recursos y acceso desigual. Las oportunidades educativas que se brindan a través de canales digitales amplían las brechas existentes en el acceso a la información y el conocimiento. Es allí donde cobra mayor importancia el rol de liderazgo de los docentes, no solo para facilitar y ejecutar el proceso de aprendizaje a través de la educación a distancia, sino también como facilitadores de la socialización e inclusión de los estudiantes.

En Perú, a pesar de los problemas, los docentes continuaron trabajando en educación en medio de la emergencia sanitaria, adaptando nuevas propuestas a nuevas solicitudes de estudiantes y docentes. Por primera vez en el país, las clases se impartían por medio televisivo, radial y por medio del internet el programa "Aprendo en Casa". Este paradigma trae consigo nuevas oportunidades, como también problemas y desafíos, que afectan especialmente a niños (as) y adolescentes de las zonas rurales que sufren las consecuencias de las disparidades educativas, económicas y de género. Esta situación expone todas las fallas del sistema educativo peruano. Por lo tanto, es importante tener en cuenta las necesidades específicas de cada región: el año escolar en las escuelas amazónicas es diferente al de las escuelas de la costa o de la montaña. "Necesitamos diseñar una estrategia equilibrada que combine la enseñanza presencial y a distancia, según corresponda a cada situación" (MARTENS, 2020). Ante esta necesidad, los docentes, y en especial los docentes tutores, tienen una importante responsabilidad en el diseño e implementación de estas estrategias cognitivo-emocionales. En cuanto a la educación a distancia y la conectividad y acceso a internet en el país, Martens cree que otra lección es que "si bien la educación digital puede ayudarnos a cerrar la brecha en los viajes a los lugares más remotos del país, hoy es una fuente de desigualdad porque por razones geográficas y factores económicos, el acceso a esta importante herramienta no es igual en el Perú". De hecho, los datos del INEI para el primer trimestre del año pasado mostraron que solo el 5,9 por ciento de los hogares rurales tenía acceso a Internet y solo el 7,5 por ciento tenía computadoras. Esta realidad nos lleva a inferir que más del 50% de los estudiantes peruanos no logran el desarrollo de las competencias estipuladas en el currículo nacional. La inteligencia emocional en el campo de la educación juega un rol de suma importante en el desarrollo y mejoramiento de las instituciones educativas, especialmente en el logro de competencias basadas en la relación docente-alumno. Siendo que el aprendizaje mutuo se ve comprometida por la poca capacidad de estudiantes y pedagogos para expresar sus emociones, creencias e ideas.

En este contexto, el liderazgo docente es un ejemplo práctico de inteligencia emocional, ya que surge como una alternativa al desarrollar de habilidades para que consigan interactuar de forma segura con los estudiantes y lograr el aprendizaje de calidad

requerido. Para ello, el educador que es líder, realiza un gran esfuerzo para demostrar su capacidad de iniciativa, desde agenciarse de sus propias herramientas tecnológicas necesarias para organizar y ejecutar sesiones de aprendizaje innovadoras, hasta brindar una atención individualizada para apoyar emocionalmente a sus alumnos. Estas acciones marcan hitos importantes en la práctica docente y la gestión del aprendizaje dentro de las instituciones educativas, particularmente para lograr esas competencias planteadas en tiempos de pandemia.

En el ámbito regional, la educación a distancia con los problemas de falta de herramientas tecnológicas, conectividad y acceso a Internet son factores que contribuyen a la desigualdad para una buena educación; pues no todas las instituciones educativas urbanas, peor las rurales, tienen las mismas posibilidades de obtener un aparato tecnológico que le ayude a llevar las clases virtuales. Según reporte de datos del INEI del primer trimestre del año pasado, muestra que solo el 3,7% de los hogares de las zonas rurales tiene acceso a Internet, y solo el 5,5% de los hogares tiene computadora. Sin embargo, el desarrollo del año escolar durante la pandemia de Covid-19, ha puesto a prueba el gran papel de liderazgo que pueden desempeñar un porcentaje significativo de docentes tutores al brindar a sus estudiantes el acompañamiento académico, emocional y moral frente a la frustración de no contar con lo básico para la educación remota. Aun cuando los docentes tutores afrontaban sus propios problemas internos y externos producto del aislamiento por la Covid-19, salieron al frente de la educación convirtiéndose así en fortaleza para fomentar actitudes resilientes en sus estudiantes y así puedan manejar mejor sus emociones y enfrentar situaciones angustiosas y retadoras a lo largo de sus estudios. No cabe duda de que tanto alumnos como profesores se ven afectados por estas situaciones. Por lo tanto, es importante priorizar acciones de recuperación y fortalecimiento de las habilidades socioemocionales.

La Institución Educativa N° 0094 "Shilcayo" no es ajena a la realidad detallada, ya que además de lo mencionado en el ámbito regional, el 50% de docentes rechazan llevar el servicio de tutoría; así pues, el otro porcentaje de docentes tendrán que asumir acciones más allá de sus funciones como son el de acompañamiento socio emocional individual al estudiante y a su familia, promover y desarrollar estrategias de mejora de aprendizaje y acciones de ayuda social (ante la falta de medicinas y alimentos). Del 50% de docentes tutores, cerca de un 36% demuestran poca actitud de escucha y tolerancia ante los problemas de los estudiantes; estos datos nos hacen inferir que los docentes no se predisponen a manejar adecuadamente su inteligencia intrapersonal ni interpersonal; es decir, no comprenden ni controlan su estado de ánimo, manejo de problemas, tampoco la empatía. Así también, está el nivel de estrés que los docentes asimilan, probablemente,

debido al trabajo bajo presión por los constantes cambios curriculares que el Ministerio de Educación realizaba y aún más, el problema de salud física y emocional producto de la pandemia. Frente a ello, la presente investigación tiene como objetivo fundamental establecer la relación entre el liderazgo transformacional del docente tutor y el logro de competencias de los estudiantes del segundo grado de secundaria de la Institución Educativa N° 0094, Banda de Shilcayo. Permitiendo posteriormente tomar acciones correctivas para mejorar el servicio educativo a través de la tutoría.

Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional del tutor y el logro de competencias de los estudiantes del segundo grado de secundaria de la Institución Educativa 0094, Banda de Shilcayo?

Objetivos

Objetivo general

Establecer la relación entre el liderazgo transformacional del tutor y el logro de competencias de los estudiantes del segundo grado de secundaria de la Institución Educativa 0094, Banda de Shilcayo.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional del tutor y la dimensión saber de la variable logro de competencias de los estudiantes.

Conocer la relación entre el liderazgo transformacional del tutor y la dimensión ser de la variable logro de competencias de los estudiantes.

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional del tutor y la dimensión hacer de la variable logro de competencias de los estudiantes.

Justificación de la investigación

Conveniencia.

Debido a que el "liderazgo transformacional" que ejerce el docente tutor en los estudiantes, influirá significativamente en el logro de competencias.

Relevancia social.

Radica en que los docentes tutores mejoren su práctica pedagógica, manifestando un auténtico liderazgo transformacional en el proceso de acompañamiento académico y emocional, de este modo los estudiantes lograrán aprendizajes significativos.

Implicaciones prácticas.

Se cimienta en la propuesta de implementar un liderazgo tutorial en la institución, que apoye a los estudiantes a fomentar y fortalecer la experiencia de la inteligencia emocional para generar excelentes resultados en el desarrollo de sus competencias.

Aporte teórico.

Presenta factores relevantes en forma minuciosa y sistematizada; información que se considerará como antecedentes o teorías valideras que coadyuvarán como referentes para otros trabajos investigativos, llenando un vacío en el científico. La variable de liderazgo transformacional, está respaldada por la teoría del autor (Yarleque, 2018), y la variable de logro de competencias estará respaldada por la teoría de los autores (Luna & Ramos, 2018).

Utilidad metodológica.

Su utilidad metodológica reside en su aporte con instrumentos de recolección de datos validados mediante la técnica de juicio de expertos, dotando de validez científica en el campo educativo. Sumado a ello, la investigación se adecuará a la guía de investigación de la Universidad Nacional de San Martín.

12 CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

Monzó (2018), en su tesis “*Formación basada en competencias, el caso de los estudiantes de la Escuela de Administración de Instituciones de la Universidad de Panamericana*”, su investigación fue de tipo descriptiva – proposicional, de diseño experimental, con una población de 650 personas, asimismo, en la que el objetivo fue “analizar las competencias desarrolladas en el plan de estudios desarrolladas actualmente en la escuela”, concluyendo que el perfil ideal de egreso de un estudiante se basa en 35 competencias derivadas del análisis de la visión, misión y metas de la institución, potenciando fortalezas, visualizando oportunidades y enfrentando debilidades. El perfil toma en cuenta principales áreas y habilidades de dirección y administración de hospitalidad y de desempeño ético, así mismo podemos decir que el equipo de la ESDAI actuó por adquirir estas 35 competencias, así mismo, estadística corroboran que las competencias directivas y administrativas son los factores más importantes en la construcción de un perfil de egresado; sin embargo, la investigación muestra que el grupo empleador pone mucho énfasis en las competencias del sector de hospitalidad y desempeño.

Assia, Garrido & Sierra (2017), en su investigación “*Fortalecimiento de estrategias didácticas que promuevan las competencias ciudadanas en los estudiantes de la institución educativa San José C.I.P. del Municipio de Sincelejo*”, la población del estudio fue de 850 personas; su objetivo general fue “fortalecer las estrategias didácticas que promuevan las competencias ciudadanas en los estudiantes de la I.E. San José”, concluyendo que la identificación de estrategias pedagógicas para promover competencias ciudadanas admitió a los docentes reflexionar sobre su práctica en el aula y reconocer la importancia de promover estas estrategias en sus espacios académicos. De igual manera, el desarrollo de una serie de conferencias en la formación docente sobre civismo proporcionó la base para una estructura teórica práctica para el diseño de estrategias pedagógicas para promover el civismo en la Institución. Asimismo, el desarrollo de proyectos permitió a los docentes desarrollar estrategias que tengan en cuenta la promoción del civismo, estimulando el sentido de cooperación y los valores morales y sociales entre los estudiantes; finalmente, herramientas como el dialogo, la concertación, los valores y la participación activa son fundamentales para la formación de competencias ciudadanas; deben ser una prioridad al desarrollar estrategias de aprendizaje.

Goena (2016), en su tesis *“La inteligencia emocional y su impacto en el liderazgo”*, la población del estudio fue de 120 personas, asimismo, su objetivo general fue “definir las competencias de liderazgo e inteligencia emocional, profundizando en su significado e identificar el impactopotencial que puede tener la inteligencia emocional”, concluyendo que la parte teórica del trabajo se explican en detalle estos dos conceptos y se analizan los diferentes aspectos y elementos en un intento de encontrar el vínculo entre los dos términos, es decir, entender qué puntos y de qué manera se combinan. Para ello, es necesario recurrir a investigaciones realizadas por reconocidos investigadores que llevan decenios buscando los factores que explican por qué ciertos líderes son diferentes a otros y son considerados especiales y ostentosos. Toda la investigación mencionada en la tesis ayuda a solidificar el gran rompecabezas que aún se está construyendo en el campo de la inteligencia emocional, por otro lado, un análisis realizado sobre el comportamiento de una líder mundialmente reconocida y respetada: Indra Nooyi. Su caso arroja luz sobre cómo utiliza la inteligencia emocional en su rutina, cómo eso impacta en su empresa y en su equipo, y cómo convirtió a PepsiCo en una empresa rentable.

1.1.1. A nivel nacional

Tomas (2018), en su investigación *“Estrategias de enseñanza para el logro de competencias en la institución educativa pública Almirante Grau – Chupuro”*, la población del estudio fue de 180 personas, asimismo, su objetivo general fue “mejorar el manejo de estrategias de enseñanza aprendizaje para el logro de competencias”, concluyendo que el diagnóstico reveló varios problemas, de los cuales se priorizaron tres, primero: “los docentes tenían un conocimiento limitado de estrategias en aprendizaje basado en problemas, pensamiento crítico, razonamiento y creatividad”, segundo: “los docentes se actualizan pero no aplican el proceso en sus sesiones de aprendizaje por falta de compromiso profesional, para ello se requería de una adecuada supervisión y acompañamiento docente”, por último: “un apropiado monitoreo y acompañamiento sobre los enfoques crítico reflexivo permitieron al docente identificar sus propias fortalezas y debilidades y plantearse acciones de cambio, motivándole a capacitarse y así mejorar su desempeño”.

Ramos (2018), en su tesis *“Relación entre desempeño docente y logro de competencias de los estudiantes de la Institución Educativa N° 82019 La Florida – Cajamarca”*, la población empleada fue de 370 personas; el propósito principal fue “establecer la relación entre el desempeño docente y el logro de competencias de los estudiantes de secundaria”, concluyendo que en el año 2016 logró determinar un valor negativo bajo de -0,2. De manera similar, el nivel de desempeño de los maestros de 1^{er} grado de secundaria muestra

el 50% de estudiantes están en el nivel medio y el 31% están en el nivel alto, esto indica que, los estudiantes conocen mejor a sus maestros y los reconocen así; solo el 6% de estudiantes creen que los maestros tienen un gran desempeño, lo que significa que conocen el potencial de sus docentes. De la misma manera, el 13% de los alumnos creen que los maestros no están cumpliendo bien su rol.

Luna & Ramos (2018), en su tesis “*Investigación formativa y logro de competencias investigativas en estudiantes de la carrera de Telecomunicaciones e informática*”, la población empleada en el estudio fue de 150 personas; el propósito principal fue “establecer la relación que existe entre la investigación formativa y logro de competencias investigativas de los estudiantes”; concluyendo que hay una relación significativa en la investigación formativa y el desarrollo de habilidades, con un valor de Pearson directo y positivo ($r = 0,813^*$; 95 % de confianza), en tanto el desarrollo de la investigación con el logro de competencias muestra valor de Pearson directo y positivo ($r = 0,792^*$; 95 % de confianza).

Gutiérrez (2017), en su investigación “*Inteligencia emocional en el liderazgo del equipo directivo en las instituciones educativas de la zona de Canto Grande, UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho*”, la población del estudio fue de 76 personas, asimismo su propósito fue “determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la capacidad de liderazgo de directores”, concluyendo que existe una correlación positiva ($r = 0,434^*$; 95 % de confianza), con un nivel de inteligencia emocional medio de 103,91, de rango 93 a 105.

1.1.2. A nivel local

Calle & Huamán (2020), en su tesis “*Liderazgo transformacional y su relación con el trabajo en equipo en los colaboradores de la red educativa Adventista AEAMOP – Pucallpa*”, la población empleada en el estudio fue de 123 docentes; el propósito principal fue “determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los directivos y el trabajo en equipo, en los colaboradores de la red educativa adventista”; concluyendo con coeficiente de adaptación positiva y moderada ($Rho = 0,641^{**}$; $p = 0,000$), interpretado que existe responsabilidad y compromiso por parte de los directivos hacia sus trabajadores, mostrando el trabajo en equipo. Además, existe una relación directa entre los liderazgos de los directivos y liderazgo de los empleados ($Rho = 0,618^{**}$; $p = 0,020$).

Arévalo (2019), en su tesis “*Relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de*

la Región San Martín”, la población empleada en el estudio fue de 50 trabajadores; su propósito principal fue “conocer la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional”; concluyendo una relación directa y positiva ($Rho = 0,336^*$; $p = 0,017$; 95 % de confianza), igualmente, para estilo de liderazgo más sobresaliente fue el transformacional, esto según el 76%, de los entrevistados; le sigue el tipo transaccional con un 20% y el tipo de *Laissez faire* con un 4%. Se puede observar que el estilo transformacional tiene la mayor proporción, así mismo el tipo de compromiso organizacional dominante es el normativo, donde el 48% de las personas cree en él, seguido del 46% lleno de responsabilidad y el 6% sin parar responsabilidad. Puede verse que la responsabilidad de estandarización es una de las áreas más importantes.

Mijahuanga (2018), en su tesis “*Estilo de liderazgo transformacional en los docentes para mejorar la gestión escolar en la Institución Educativa N° 00321 de Nueva Lima de la ciudad de Bellavista*”, la población empleada en el estudio fue de 28 docentes, siendo su propósito principal “aplicar talleres respecto al estilo de liderazgo transformacional en los docentes”, concluyendo que el Taller “Tipo de liderazgo transformacional” para docentes, se basó en la Teoría del liderazgo: “Rasgos de personalidad”, “estilos de liderazgo” y “liderazgo situacional”, por otra parte, podemos mencionar que se divide en cuatro fases: “Establecimiento de propósitos”, “desarrollo personal”, “manejo de la estructura organizacional” y “fortalecimiento de la cultura organizacional”. Del mismo modo podemos decir que los seminarios de inducción para docentes contribuyeron a la mejora significativa de la gestión escolar, finalmente se puede decir que mejoró significativamente la gestión escolar en la dimensión pedagógico-curricular y la dimensión organizacional, así como también la gestión escolar mejoró en términos de administración y participación social.

2. Bases teóricas

2.1.1. Liderazgo transformacional

2.1.1.1. Definiciones

“Conjunto de habilidades, destrezas de manejo, que un individuo tiene para influir en la forma de actuar de las personas o un grupo, ocasionando que estos se desempeñen con entusiasmo, alrededor del cumplimiento efectivo de los objetivos y metas propuestas” (Yarleque, 2018).

“Surge y se ofrece como un intercambio entre un líder y sus seguidores para trabajar y obtener algo a cambio” (Nader & Castro, 2017). “Los líderes transformacionales pueden ejercer influencia en los miembros de su grupo, y así se convierten en modelos a seguir para sus seguidores, y también atienden a sus seguidores de una manera que promueva su desarrollo y crecimiento” (Nader & Castro, 2017).

“Capacidad de una o más personas para influir positivamente en el progreso y desarrollo de aquellos con los que trabajan” (Bracho & García, 2016).

“Método diseñado para promover el cambio y la creatividad, tiene como objetivo influir, orientar y encaminar a los miembros de una empresa para que sigan voluntariamente a su líder, la clave es el compromiso para alcanzar las metas” (García, 2017). Alienta a “las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y, como resultado, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad, que a su vez benefician a la comunidad” (Yarleque, 2018).

2.1.1.2. Concepciones teóricas del liderazgo transformacional

Pirela, Camacho & Sánchez (2004), en su revisión bibliográfica acerca de la orientación epistemológica del liderazgo transformacional, muestran que los investigadores concuerdan en la definición de liderazgo indicando que es uno de los asuntos más estudiados y menos comprendidos de los que se pueden derivar las dificultades existentes y desarrollar líderes. Hay muchas definiciones y teorías de liderazgo, y cada una se enfoca en elementos del fenómeno, como el líder, los seguidores, el contexto, el proceso, el fin y la causa o el propósito.

Para comprender la teoría del liderazgo transformacional es necesario observar las diferentes formas en que se ha estudiado y explicado el liderazgo; Yulk (1989), sugiere lo siguiente:

1. El enfoque poder-influencia considera en la base de poder como una medida de la eficacia de un líder. En este contexto, la pregunta es si el líder es poderoso o influyente. La esencia del liderazgo es influir en sus seguidores, y el poder de una persona depende en gran medida de cómo lo perciben los demás. Así, la eficacia de los líderes depende del poder que tengan, del tipo de poder que tengan y de cómo lo utilicen.

2. El enfoque de rasgos Considera las cualidades y habilidades del líder como criterio de efectividad, es decir, ¿qué tipo de líder es? Este contexto incluye teorías que buscan características de personalidad, sociales, físicas o intelectuales que distingan a los líderes de los no líderes. En este contexto, la eficacia del liderazgo depende de la ambición, la energía, el deseo de liderar, la honestidad, la integridad, la autoconciencia, la sabiduría, el conocimiento adecuado y el autocontrol. Los resultados acumulados de más de medio siglo de investigación sugieren que ciertas características aumentan las posibilidades de éxito de un líder, pero ninguna de ellas garantiza el éxito.

3. El enfoque del comportamiento Se centra en lo que hacen los líderes. Estas

teorías sugieren que ciertos comportamientos pueden diferenciar a los líderes de los no líderes. Para quienes se convierten en líderes, la clave es encontrar los elementos que definen el liderazgo y capacitarlos. Por lo que la efectividad del líder depende de la naturaleza de su trabajo, reconociendo las diferencias en el comportamiento de los líderes efectivos e ineficaces. En este contexto, el comportamiento orientado a la tarea se define como una estructura básica en la que un líder define el papel de sí mismo y de sus seguidores en el logro de metas. Y el comportamiento centrado en las personas o considerado, la relación entre líderes y partidarios se caracteriza por la confianza mutua y respeta los pensamientos y sentimientos de los demás.

4. El enfoque situacional Destaca la importancia de los factores situacionales que determinan la actitud de un líder, es así que, la situación en la que se encuentran su autoridad y juicio, la naturaleza y las circunstancias del trabajo a realizar, las habilidades y motivaciones de los seguidores, dentro del grupo y fuera de la organización, lo que la gente exige de los líderes

5. El modelo de congruencia es un enfoque integrador que toma en cuenta: características de liderazgo, habilidades y comportamientos y variables situacionales al momento de definir un estilo de liderazgo. Intenta identificar aspectos de la situación que median entre las características personales o el comportamiento de un líder y la eficacia del liderazgo. Para este propósito, se supone que diferentes patrones de comportamiento serán efectivos en diferentes situaciones y que el mismo patrón de comportamiento no será óptimo en todas las situaciones, por lo que el efecto del desempeño del líder depende de la situación.

El liderazgo transformacional, los líderes que utilizan este enfoque reconocen y mejoran los deseos o necesidades personales existentes de los seguidores potenciales. Pero más allá de eso, profundiza en las motivaciones de los seguidores y trata de satisfacer la alta demanda. El producto del liderazgo es una relación de motivación y elevación mutua que transforma a los seguidores en líderes y a los líderes en agentes morales. Líderes y seguidores no solo tienen relaciones de poder, sino también necesidades, deseos y valores mutuos. Para responder al líder, el seguidor tiene suficiente conocimiento de las alternativas que ofrece el líder y la capacidad de elegir entre ellas. Los líderes son responsables de sus compromisos, es indica que, cumplen sus promesas (Burns, 1979).

En ese contexto, el liderazgo transformacional se describe como el proceso de mantener el más alto nivel de moral y motivación entre líderes y seguidores. Los líderes transformacionales buscan elevar la conciencia de los seguidores basándose en valores

aspiracionales más altos como la libertad, la justicia, la igualdad, la paz y el humanismo en lugar de emociones más bajas como la ambición, el miedo, la envidia y el odio. Por lo tanto, esta forma de liderazgo puede verse como un proceso de influir en los individuos a nivel micro, así como un proceso de movilización de poder para cambiar los sistemas sociales e implementar reformas institucionales a nivel macro.

2.1.1.3. El fenómeno del liderazgo: principales desarrollos teóricos y descubrimientos.

Kroeck, Lowe & Brown (2004), indican que los campos que componen la gestión son muy diversos e incluyen una amplia gama de teorías, definiciones, valoraciones, descripciones, preceptos y filosofías. “Se estudia desde varias disciplinas y perspectivas como la historia, la teoría psicodinámica, la teoría del desarrollo organizacional y la sociología” (Kroeck, Lowe & Brown, 2004).

Actualmente, uno de los modelos más estudiados es de liderazgo transformacional; su principal predecesor fue Bass (1985), quien estableció en las ideas originales de House (1971) y Burns (1978) sobre el liderazgo carismático y transformacional, respectivamente. Muchas teorías tienen en cuenta las características de liderazgo y las variables de comportamiento y situación, que son más anchas que otras direcciones descritas (Yukl & Van Fleet, 1992).

Bass (1985) detalla este El estilo de liderazgo se describe a la influencia que tiene un líder sobre sus seguidores. Los líderes con cualidades transformadoras inducen el cambio en los seguidores en función de su percepción de la importancia y el valor de los resultados obtenidos después de completar las tareas asignadas. Además, los líderes alientan a los seguidores a superar el interés propio con fines organizacionales. Esto crea confianza y respeto entre los seguidores que están motivados para lograr más de lo esperado inicialmente. Por estas características, generalmente se considera más completo y eficiente que el tipo de transacción (Lupano Perugini & Castro Solano, 2005). En tanto a las características que exhiben los líderes transformacionales, Bass y Riggio (2006) señalaron que “pueden exhibir una variedad de comportamientos”.

A nivel conceptual, los autores identifican líderes transformacionales que se utilizan a sí mismos como modelos a seguir “carisma”, dan sentido a las acciones de los subordinados “inspiración”, fomentan la indagación de soluciones alternativas a los problemas cotidianos “estimulación intelectual” y tienden a preocuparse por las necesidades propias de sus adeptos “consideración individual” (Nader & Castro, 2007)

2.1.1.4. Dimensiones del liderazgo transformacional

Se puede decir que cuando hablamos de liderazgo transformacional, nos referimos a tres puntos básicos, tales como la “consideración individualizada”, “la motivación e inspiración”, y por último

“la influencia idealizada o carisma”, tal como se detalla:

2.2.1.4.1. Consideración individualizada

La consideración individualizada, apoya las formas de comunicación con los estudiantes de manera individual o colectiva, igualmente, el líder es un oyente activo y buen comunicador, tiende a ayudar, empatiza y brinda desafíos y oportunidades, se preocupa que sus seguidores se desarrollen profesionalmente y eleven de nivel su papel en la organización (Rojas, 2017).

En esta magnitud, teniendo en cuenta las necesidades de la persona, para direccionar a cada quien, de acuerdo con su capacidad, el líder actúa como entrenador, brinda oportunidades de aprendizaje y crea un espacio de apoyo; es un líder dispuesto a escuchar y dar responsabilidades, hace una retroalimentación de manera constructiva.

De otra manera, se puede decir que la consideración individualizada agrupa siete aspectos relevantes a considerar, estos son: entrenamiento, la empatía, la estimación única, la evaluación de necesidades, la evaluación de capacidades, el desarrollo personal y la responsabilidad.

2.2.1.4.2. Motivación e inspiración

Los líderes motivan, recompensan y felicitan a los miembros de la organización para lograr un alto rendimiento, hacer un esfuerzo adicional y demostrar sus habilidades a los seguidores, creando interés en el cambio y generando un interés generalizado; espera siempre el mejor esfuerzo posible (Rojas, 2017).

Un líder con estas habilidades puede inspirar a las personas y crear una visión emocionante y convincente para sus seguidores. Asimismo, sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras y ejemplos. Para hacer esto, primero debe demostrar su compromiso personal y entusiasmo para que la visión pueda inspirar y unir a otros.

Cuando hablamos de motivación e inspiración solemos hablar de cuatro aspectos importantes que hay que tener en cuenta, a saber, el optimismo, el trabajo en equipo, la comunicación fluida y el compromiso.

2.2.1.4.3. Influencia idealizada o carisma

Esta dimensión destaca un sentido de propósito en el que un líder se comporta de tal manera que sus seguidores lo admiran y quieren emularlo; el líder carismático se convierte en un modelo idealizado con alto poder simbólico y alto. Al mismo tiempo,

los líderes carismáticos se distinguen claramente de los demás por su personalidad inusual y su capacidad única para generar entusiasmo y transmitir confianza y respeto (Rojas, 2017).

Esto es muy importante porque tiene un sentido de intención, y los seguidores ven a los líderes atractivos como personas de alta grado de moralidad, convicción y honestidad porque están totalmente comprometidos con la organización y siempre salen victoriosos durante los eventos, poniéndose de pie en tiempos de crisis o celebrando el triunfo con sus empleados.

Cuando hablamos de influencia idealizada conocida, conocido también como carisma, nos referimos a las cuatro dimensiones que componen la influencia, como son el respeto, la confianza, la seguridad y el comportamiento ético.

2.1.2. Logro de competencias de los estudiantes

2.1.2.1. Definiciones

En este contexto, el logro de competencias no se mide, sino que se confirma a través de los sistemas de evaluación, agrega, es difícil entender ²⁰ que la tarea principal de la enseñanza es el desarrollo de competencias, mientras que el concepto de evaluación se asocia muchas veces a la medición (Luna & Ramos, 2018).

La competencia está diseñada para que los estudiantes comprendan el conocimiento científico, no solo para comprenderlo, sino también para poder explicarlo y luego resolver situaciones complejas relacionadas con este conocimiento. También pretende mostrar a los alumnos cómo formular ideas después de haber comprendido un proceso o portento y cómo definir conceptos, clasificaciones, ejemplos, representaciones gráficas, etc. (Hernández, 2018).

La competencia se realiza en el proceso de aprendizaje. Este dominio de conocimiento sintetiza ⁶ tres tipos de conocimiento: "conceptual" (saber saber), "procedimental" (saber actuar) y "actitudinal" (saber ser). Por tanto, puede decirse que facultad es saber obrar según la conciencia; saber actuar; sabiendo que su significado directo no es describir la realidad, sino transformar la realidad y saber actuar (Vidal, 2018).

Para la realización de las competencias demanda es necesario el uso ¹⁹ de herramientas complejas y articuladas con precisión dirigidas a la actuación eficaz de los sujetos en la resolución de sus problemas, teniendo en cuenta la complejidad de la acción actual y al mismo tiempo anticipando las valoraciones de su actuación futura (Ramos, 2017).

2.1.2.2. Concepción teórica de las competencias en educación

En la actualidad, la conocida formación por competencias ya no se discute en cuanto a su aplicabilidad en el nivel educativo que ofrecen las instituciones educativas estatales, pero el gobierno decide sobre su aplicabilidad y las escuelas funcionan de acuerdo con esta recomendación. Por supuesto, existe una diferencia entre la educación basada en competencias y el aprendizaje basado en competencias o basado en competencias. Por lo tanto, debe entender su propósito.

Covarrubias (1995) afirma que la teoría se desarrolla con ojos que ven la realidad (p. 27), por lo que los fundamentos teóricos son los que arrojan luz sobre el rumbo de la práctica académica en todos los niveles educativos.

García-Sáiz (2011) argumenta que gran parte de los significados asociados a las competencias suelen referirse al último "hacer", es decir, acciones observables y evaluables (hechas mejor o peor). Por las razones anteriores, las definiciones de competencias pueden tener la intención de ser vistas como comportamientos observables que distinguen entre un desempeño excelente y promedio en un trabajo o situación determinada, pero a pesar de todas sus deficiencias, parecen bien conocidas e integradas en la gestión de recursos humanos y la educación universitaria (pp. 495, 487).

Es necesario explicar que la competencia se ha considerado como un camino o propuesta, pero no precisamente como una teoría. En primera instancia, cuando la competencia se considera un método, significa otra forma de evaluar o considerar algo importante y digno de consideración (SEP, p. 2.) Cuando la competencia se considera como un método, significa una forma de abordar el comportamiento humano desde otras perspectivas (Incháustegui, 2019).

El concepto de competencias como un enfoque parte de la idea de que es muy práctica, y la teoría generalmente se considera aislada de sus antecedentes, o no tiene nada en común con la capacidad de usar en la vida cotidiana. No obstante, al tratar de clasificar las habilidades en el método, una de las dos cosas puede suceder: otras variables personales citan habilidades científicas, o hay varios tipos de fragmentos de teoría psicológica, pero aún es todo lo que está tratando de dar la base teórica, quién los apoya (García-Sáiz, 2011).

También se considera a las competencias como una sugerencia (Morín, 1999), es decir, como una actividad que promueve la aplicación de la pedagogía para desarrollar determinados conocimientos. Según Tobón (2005), las competencias, como ~~propuesta~~ basada en el aprendizaje significativo y orientada a la formación integral del ser humano, es una

condición esencial para cualquier proceso educativo en el que se combine la teoría con la práctica en diferentes actividades (p. 12)

Si se asume que las aportaciones de los psicólogos cognitivos son donde se origina la competencia (Tobón 2005:32), entonces el conductismo, que lógicamente incluye al constructivismo, sirve una vez más de fundamento teórico (Incháustegui, 2019).

2.1.2.3. Dimensiones de las competencias

Una habilidad humana conocida como competencia educativa es el logro de diversos conocimientos, incluyendo habilidades, ideas, carácter y valores, de manera integral en diversas interacciones interpersonales en los dominios personal, social y profesional (Chú, 2017).

2.2.2.3.1. Saber (conocimiento)

Cuando usamos la palabra "saber", nos referimos a la información que se puede encontrar sobre un tema en particular. Esta información se puede dividir en cuatro categorías principales: "técnicas de aprendizaje", "software estadístico", "organización de conceptos de investigación" y "tipos de investigación" (Luna & Ramos, 2018).

2.2.2.3.2. Ser (Actitudes)

Cuando hablamos del ser, nos referimos principalmente a la actitud que puede tener una persona, la cual conlleva cuatro elementos, entre ellos el compromiso de buscar información, mostrar puntualidad y compromiso, mostrar habilidades y, por último, mostrar responsabilidad (Luna & Ramos, 2018).

2.2.2.3.3. Hacer (capacidades)

Cuando hablamos de hacer, con frecuencia evaluamos nuestras habilidades en tres áreas, que incluyen la gestión y planificación del tiempo, la aplicación de las técnicas de estudio y el uso de la biblioteca.

2.3. Definición de términos básicos

Actitud: Es una acción frecuente que tiene lugar en diversas circunstancias, la vida espiritual de cada persona está determinada por su actitud, las actitudes son el sello distintivo de las respuestas humanas frecuentes. este término se utiliza específicamente en el estudio de la personalidad como una indicación innata o aprendida, generalmente estable, para pensar y comportarse de determinada manera (Significados.com, 2019).

Carisma: El carisma de una persona es un talento inherente a su personalidad que le permite sobresalir entre la multitud y dejar una primera impresión positiva. El carisma debe verse como una cualidad humana natural que atrae a los demás solo a través de su presencia, acciones o palabras (Significados.com, 2015).

Consideración individualizada: Se mantiene en contacto con sus discípulos ya sea individualmente o en grupo, es un buen mediador que se preocupa por ayudar, empatizar y presenta desafíos y oportunidades, además es un oyente activo (Yarleque, 2018).

Influencia Idealizada: Es muy relevante, debido a su sentido de propósito. Los líderes convincentes son vistos por los seguidores como individuos con alta moral, confianza e integridad (Yarleque, 2018).

Líder: Un líder proporciona resonancia, un clima emocional positivo que es esencial para sacar lo mejor de las personas. El líder expresa auténticamente sus valores y movilizan las emociones de quienes lo rodean (McKee, 2000).

Liderazgo: Es el proceso de influir en el comportamiento de los demás para lograr objetivos particulares. En este contexto, el liderazgo es la capacidad de influir en otros para que se comporten de cierta manera o tomen un curso de acción particular. El objetivo principal del liderazgo es lograr que se llegue a una meta a través de los demás (Marco Teórico.com, 2018).

Liderazgo transformacional: “Motiva a las personas a hacer más de lo que esperan y eso conlleva a generar cambios en los grupos, organizaciones y la sociedad que a su vez benefician a la comunidad” (Nader & Castro, 2017).

Logro de competencias: Este es un asunto personal, pero las medidas de desempeño son muestras de lo que hizo el estudiante durante el curso y permiten a las escuelas o maestros evaluar el grado de competencia que se ha alcanzado (Learn.net, 2020).

Motivación: De acuerdo con Woolfolk (2006), la motivación es un estímulo que impulsa a una persona a realizar ciertas acciones y las mantiene en buen estado. Es un estado interno que activa, dirige y sostiene el comportamiento de una persona para lograr una meta u objetivo específico.

Motivación inspiracional: Un líder alienta a los miembros del equipo a desempeñarse bien, ir más allá y creer en sus propias habilidades al recompensarlos, felicitarlos y alentarlos. Esto fomenta un amplio interés y aptitud de cambio (Rojas, 2017).

28 CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODO

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Descriptivo – correlacional, ya que trata de determinar la relación ¹⁴ entre las variables objeto de estudio, es decir, la relación entre el liderazgo transformacional y el logro de competencias (Hernández, Fernández & Baptista, 2018).

Dependiendo del propósito, también realizamos otros tipos de investigación, como se describe a continuación:

Investigación básica. – Esta investigación, también denominada investigación dinámica o puramente teórica, se distingue por el hecho de que parte y se mantiene en un marco teórico con el objetivo de avanzar en el conocimiento científico, sin contrastar ningún aspecto práctico (Muntané, 2018).

Según el alcance del conocimiento tenemos a los siguientes:

Investigación descriptiva. - El objetivo de este estudio es caracterizar estudios particulares que puedan servir de base para la exigencia de realizar estudios en profundidad, basados en el análisis descriptivo de los fenómenos estudiados.

Investigación correlacional. – Este estudio intenta establecer una correlación ⁴³ significativa entre las variables de estudio, y requiere de sustento teórico, incluyendo la correlación de Pearson y la correlación de Spearman (Muntané, 2018).

Según el tiempo de medición tenemos a los siguientes:

Investigación sincrónica. – A través de esta investigación, es posible examinar un tema o problema de una época histórica desde una variedad de ángulos, incluidos los ²⁰ relacionados con la ciencia, la tecnología, la sociología, la economía y la ética (Muntané, 2018).

Según el número de ocasiones de la medición tenemos a los siguientes:

Investigación transversal. – Este estudio, que también se denomina investigación observacional y que examina datos de variables recopiladas sobre una población o muestra a lo largo del tiempo, también se denomina estudio transversal o estudio de perspectiva (Muntané, 2018).

Según la naturaleza de la información tenemos:

Investigación cuantitativa. - Según Mutané (2018), dicha investigación es un enfoque típico para la recopilación de datos en un entorno de investigación, principalmente científico, y permite probar hipótesis predeterminadas a partir de los datos recopilados.

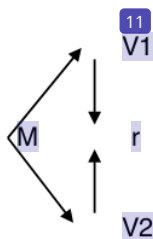
3.1.2. Nivel de investigación

Correlacional ya que intenta describir cada variable en la investigación además del contexto. Los niveles de correlación son un método de investigación que no requiere de un experimento, sólo se miden dos variables para estimar la relación entre las mismas, sin haber sido inducidas (Hernández, Fernández y Baptista, 2018).

3.2. Diseño de investigación

Las variables de estudio son observadas en su estado natural, no siendo inducidas estas para su análisis (Hernández, Fernández y Baptista, 2018).

El diseño es descriptivo correlacional, de tipo no experimental.



Donde:

M = Muestra: 106 estudiantes

V1 = Variable independiente: Liderazgo transformacional

V2 = Variable dependiente: Logro de competencias

r = relación

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Grupo escogido que generalmente se considera que utiliza un instrumento específico, teniendo en cuenta aquellos que están obligados a participar en el estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2018).

Se empleo 146 estudiantes

**POBLACIÓN DE ESTUDIANTES DEL SEGUNDO GRADO DE SECUNDARIA DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA 0094**

2° A	2° B	2° C	2° D	2° E	TOTAL
30	28	29	31	28	146

Fuente: Data de Asistencia actualizada a abril de la I.E. N° 0094, 2021.

3.3.2. Muestra

Pérez & Merino (2009), argumentaron que una muestra es una parte o parte de un producto por la cual se puede conocer su calidad. Asimismo, afirman que una muestra es una parte tomada de un conjunto que se considera una parte representativa del mismo.

Una muestra es una parte que se toma de una población, es quiere decir que, si la población es mayor a 100, se debe utilizar una fórmula para determinar la muestra para obtener el número exacto de personas, pero si la población es menor o igual a 100, entonces se considera que la muestra es el 100% de la población, es decir, no se utiliza la fórmula (Morphol, 2017).

$$\text{Fórmula: } n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2 \times (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

a: Grado de confianza

z: Nivel de confianza

p: Proporción de la población

E: Es el error máximo de la población

N: Tamaño de la población

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.50 \times 146}{0.05^2 \times (146 - 1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = 105.9931 = 106 \text{ Estudiantes}$$

1

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica de recolección de datos

Abril (2008), menciona que "las técnicas: constituyen un conjunto de estrategias, medios o recursos destinados a recolectar, almacenar, analizar y transmitir datos sobre los fenómenos en estudio". Consecuentemente, estos métodos son medios o recursos básicos para seleccionar información que los investigadores manipulan para aproximar hechos y

obtener conocimiento.

La técnica utilizada en esta investigación son la encuesta y la observación, teniendo como instrumento al cuestionario de preguntas y la ficha de observación.

Encuesta

Técnica que se emplea en un conjunto de procesos de investigación estandarizados, utilizando estos procedimientos de investigación, este instrumento recopila y analiza varios datos que representan una población o universo más amplio, del que se pretende indagar (Hernández, Fernández y Baptista, 2018).

Observación

Esta técnica de investigación incluye la observación de fenómenos, personas, casos, hechos, objetos, etc., con el propósito de conseguir cierta información necesaria para la investigación, y suele ser utilizada principalmente para observar el comportamiento del consumidor, por lo general, al utilizar esta técnica, los observadores quedan ocultos, es decir, los sujetos de la investigación desconocen su existencia (Hernández, Fernández y Baptista, 2018).

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Variables	Técnica	Instrumento	Fuente o informante
Liderazgo transformacional	Encuesta	Cuestionario de preguntas	Estudiantes del segundo grado de secundaria
Logro de competencias	Observación	Ficha de observación	Data de los registros de evaluación de los estudiantes

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se realizó mediante SPSS v. 22 programa estadístico, en el cual se generó las tablas de correlación y la estadística de fiabilidad a través de Alpha de Crhombach para verificar el nivel de confiabilidad de los instrumentos, posteriormente serán analizados y así expresar conclusiones relevantes y recomendaciones necesarias para la investigación.

CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo transformacional	BAJO	11	10,4
	MEDIO	24	22,6
	ALTO	71	67,0
	Total	106	100,0

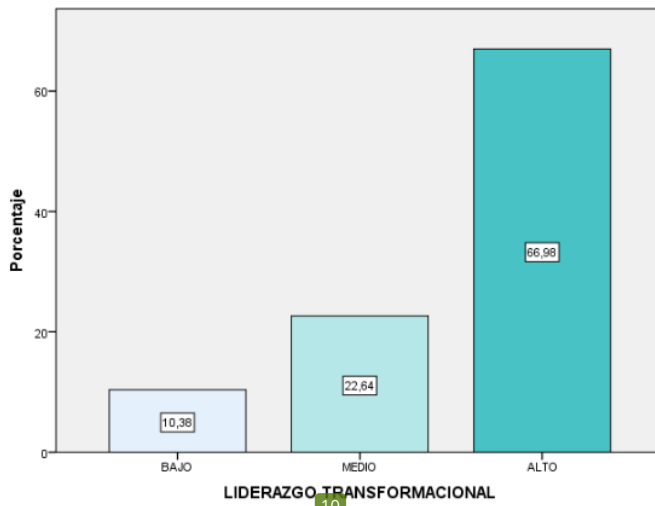


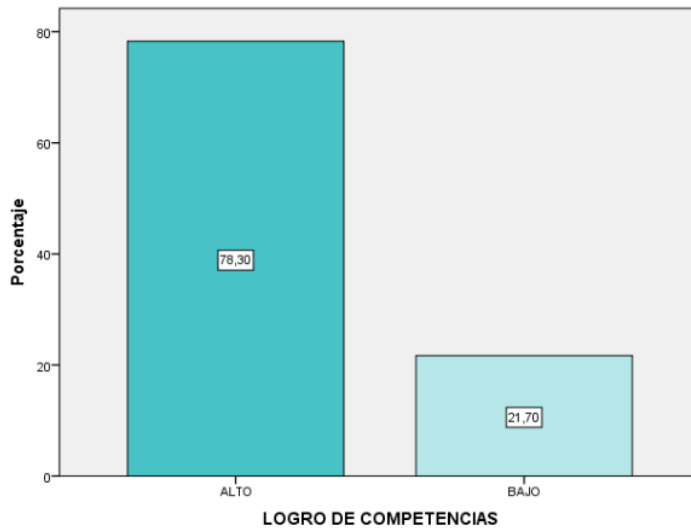
Figura 1. Reporte porcentual del liderazgo transformacional

Interpretación:

La tabla 1 y figura 1 podemos apreciar los resultados respecto al liderazgo transformacional, en donde podemos decir que un 67% del personal docente muestra un nivel alto, en tanto un 22.6% muestra un nivel medio y solo un 10.4% un nivel bajo, esto quiere decir que la gran mayoría de personal docente presenta un buen liderazgo transformacional que de una u otra manera ayuda al estudiante durante su proceso de aprendizaje.

Tabla 2*Logro de competencias*

		Frecuencia	Porcentaje
Logro de competencias	ALTO	83	78,3
	BAJO	23	21,7
	Total	106	100,0

**Figura 2.** Reporte porcentual del logro de competencias**Interpretación:**

La tabla 2 y figura 2 podemos apreciar respecto al logro de competencias de los estudiantes, en donde podemos decir que un 78.3% del plantel estudiantil muestra un nivel alto respecto al logro de competencias, en tanto un 21.7% muestra un nivel bajo, esto quiere decir ⁴⁵ que la gran mayoría de los estudiantes presenta buen nivel de logro de competencias, en donde intervienen factores como el saber, ser y hacer.

RESULTADOS DE CORRELACIÓN

Establecer la relación entre el liderazgo transformacional del tutor y el logro de competencias de los estudiantes.

32

Tabla 3

Chi cuadrado de Pearson (liderazgo transformacional y logro de competencias)

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	209,604 ^a	207	,436
Razón de verosimilitudes	143,684	207	1,000
Asociación lineal por lineal	4,330	1	,037
N de casos válidos	106		

a. 240 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,01.

Fuente: SPSS versión 22

Interpretación:

En la tabla 3 podemos apreciar la relación entre el liderazgo transformacional y el logro de competencias, en donde podemos ver un valor de chi cuadrado de 209,604 y una significancia asintótica (bilateral) de 0,436 el cual es mayor a 0,05 consiguientemente se acepta la hipótesis nula: la variable liderazgo transformacional y el logro de competencias son variables independientes.

9

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional del tutor y la dimensión saber de la variable logro de competencias de los estudiantes.

Tabla 4

Chi cuadrado de Pearson (liderazgo transformacional y la dimensión SABER)

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	91,677 ^a	92	,490
Razón de verosimilitudes	90,393	92	,528
Asociación lineal por lineal	1,963	1	,161
N de casos válidos	106		

a. 119 casillas (99,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,03.

Fuente: SPSS versión 22

Interpretación:

La tabla 4 muestra la relación entre la variable de liderazgo transformacional y la dimensión

saber, en donde podemos ver un valor de chi cuadro de 91,677 y una significancia asintótica (bilateral) de 0,490 el cual es mayor a 0,05 consiguientemente se acepta la hipótesis nula: la variable liderazgo transformacional y la dimensión saber son variables independientes.

Conocer la relación entre el liderazgo transformacional del tutor y la dimensión ser de la variable logro de competencias de los estudiantes.

Tabla 5

Chi cuadrado de Pearson (liderazgo transformacional y la dimensión SER)

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	96,326 ^a	92	,358
Razón de verosimilitudes	76,667	92	,875
Asociación lineal por lineal	2,686	1	,101
N de casos válidos	106		

a. 116 casillas (96,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,02.

Fuente: SPSS versión 22

Interpretación:

La tabla 5 muestra la relación entre la variable de liderazgo transformacional y la dimensión ser, en donde podemos ver un valor de chi cuadro de 96,326 y una significancia asintótica (bilateral) de 0,358 el cual es mayor a 0,05 consiguientemente se acepta la hipótesis nula: la variable liderazgo transformacional y la dimensión ser son variables independientes.

9 Determinar la relación entre el liderazgo transformacional del tutor y la dimensión hacer de la variable logro de competencias de los estudiantes.

3 **Tabla 6**

Chi cuadrado de Pearson (liderazgo transformacional y la dimensión HACER)

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	95,695 ^a	92	,375
Razón de verosimilitudes	76,191	92	,883
Asociación lineal por lineal	1,317	1	,251
N de casos válidos	106		

a. 116 casillas (96,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,01.

Fuente: SPSS versión 22

Interpretación:

La tabla 6 muestra la relación entre la variable de liderazgo transformacional y la dimensión hacer, en donde podemos ver un valor de chi cuadro de 95,695 y una significancia asintótica (bilateral) de 0,375 el cual es mayor a 0,05 consiguientemente se acepta la hipótesis nula: la variable liderazgo transformacional y la dimensión hacer son variables independientes.

CONCLUSIONES

1. Se logró establecer la relación entre el liderazgo transformacional del tutor y el logro de competencias de los estudiantes, en donde se concluyó que, la variable liderazgo transformacional y el logro de competencias son variables independientes, con un valor de chi cuadro de 209,604 y una significancia asintótica (bilateral) de 0,436 > 0,05 consiguientemente se acepta la hipótesis nula.
2. Se logró determinar la relación entre el liderazgo transformacional del tutor y la dimensión saber de la variable logro de competencias de los estudiantes, en donde se concluyó que, la variable liderazgo transformacional y la dimensión saber son variables independientes, con un valor de chi cuadro de 91,677 y una significancia asintótica (bilateral) de 0,490 > 0,05 consiguientemente se acepta la hipótesis nula.
3. Se logró conocer la relación entre el liderazgo transformacional del tutor y la dimensión ser de la variable logro de competencias de los estudiantes, en donde se concluyó que, la variable liderazgo transformacional y la dimensión ser son variables independientes, con un valor de chi cuadro de 96,326 y una significancia asintótica (bilateral) de 0,358 > 0,05 consiguientemente se acepta la hipótesis nula.
4. Se logró determinar la relación entre el liderazgo transformacional del tutor y la dimensión hacer de la variable logro de competencias de los estudiantes, en donde se concluyó que, la variable liderazgo transformacional y la dimensión hacer son variables independientes, con un valor de chi cuadro de 95,695 y una significancia asintótica (bilateral) de 0,375 > 0,05 consiguientemente se acepta la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

1. Es importante que la institución pueda seguir innovando en la metodología de enseñanza con la finalidad de que los docentes puedan de una u otra manera alcanzar niveles de liderazgo transformacional mucho más elevados, con la finalidad de poder incentivar a los alumnos y acompañar en su desarrollo estudiantil de una manera más acertada.
2. De igual manera la institución debe buscar nuevas ²⁹ estrategias de enseñanza que permitan mejorar el aprendizaje de los estudiantes y que a través de ello puedan destacar en distintas materias, buscando siempre el bienestar de la población estudiantil.
3. Asimismo, es trascendental que los docentes puedan incentivar a los estudiantes a la práctica de valores, sobre todo a cumplir sus obligaciones como estudiantes, enseñándoles la puntualidad, compromiso y responsabilidad.
4. Finalmente, que incentiven a los estudiantes que puedan hacer uso de los recursos disponibles dentro de la institución tales como el uso de la biblioteca, aula de cómputo y otros que sean importantes e indispensable para su desarrollo estudiantil.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abril, Ph. D (2008), *"Trabajo expositivo sobre Técnicas e instrumentos de la investigación"*. Academia Edu.
- Arévalo, T. (2019). *"Relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la Región San Martín"*. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Assia, J.; Garrido, M. & Sierra, S. (2017). *"Fortalecimiento de estrategias didácticas que promuevan las competencias ciudadanas en los estudiantes de la institución educativa San José C.I.P. del Municipio de Sincelejo"*. Universidad de Santo Tomás. Colombia.
- Bracho, O. & García, J. (2016). *"Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional"*. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales de la Universidad Rafael Beloso Chacín. España.
- Calle, M. & Huamán, D. (2020). *"Liderazgo transformacional y su relación con el trabajo en equipo en los colaboradores de la red educativa Adventista AEAMOP – Pucallpa"*. Universidad Peruana Unión. Perú.
- Covarrubias, F. (1995). *Las herramientas de la razón*, México: UPN.
- Chú, M. (2017). *"La metodología constructiva y el logro de competencias investigativas en estudiantes del USAT – Chiclayo"*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Perú.
- García, M. (2017). *"Liderazgo transformacional y la facilidad de la aceptación al cambio organizacional"*. Universidad Católica de Colombia. Colombia.
- García-Sáiz (2011). Una revisión constructiva de la gestión por competencias. *Revista Anales de Psicología*, 27(2) consultado el 8 de febrero de 2018 en <http://www.redalyc.org/pdf/167/16720051024.pdf>
- Goena, A. (2016). *"La inteligencia emocional y su impacto en el liderazgo"*. Universidad Pontificia Comillas. España.
- Gutiérrez, A. (2017). *"Inteligencia emocional en el liderazgo del equipo directivo en las instituciones educativas de la zona de Canto Grande, UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho"*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Hernández, C. (2018). *"Estrategias de aprendizaje y logro de competencias en el área de"*

Ciencia, Tecnología y Ambiente, en los estudiantes de cuarto de secundaria de la

I.E. Comercio N° 62 Almirante Miguel Grau de comas". Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú.

Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2018). *"Metodología de la investigación científica"*. (6ta. Ed.). Editorial Mc Graw Hill. México.

Incháustegui, 2019. La base teórica de las competencias en educación. Educere, vol. 23, núm. 74. Universidad de los Andes.

Learn.net (2020). *"¿Cuál es el papel que juegan los indicadores de logro en la evaluación por competencias?"*. Página virtual para directores. Perú.

Luna, J. & Ramos, Y. (2018). *"Investigación formativa y logro de competencias investigativas en estudiantes de la carrera de Telecomunicaciones e informática"*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú.

Marco Teórico.com (2018). "Papel del líder y formación para líderes". Taller de liderazgo. Universidad de Lima. Perú.

McKee (2000). *"Características del líder"*. Asturias. Corporación Universitaria.

Mijahuanga, Z. (2018). *"Estilo de liderazgo transformacional en los docentes para mejorarla gestión escolar en la Institución Educativa N° 00321 de Nueva Lima de la ciudadde Bellavista"*. Universidad Nacional de San Martín. Perú.

Monzó, R. (2018). *"Formación basada en competencias, el caso de los estudiantes de la Escuela de Administración de Instituciones de la Universidad de Panamericana"*. Universidad Internacional de Catalunya. España.

Morphol (2017). *"Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio"*. Universidad de Tarapacá, Arica, Chile.

Morín, E. (1999). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. México: Santillana.

Muntané, J. (2018). *"Revisiones temáticas: Introducción a la investigación básica"*. Universidad Reina Sofía. España.

Nader, M. & Castro, A. (2017). *"Influencia de los valores sobre os estilos de liderazgo: Un análisis según el modelo de liderazgo transformacional – transaccional de Bass"*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Argentina.

- Pérez, J. & Merino, M. (2009). "Definición.de muestra". Boletín Informativo.
- Ramos, A. (2018). "*Relación entre desempeño docente y logro de competencias de los estudiantes de la Institución Educativa N° 82019 La Florida – Cajamarca*". Universidad de San Pedro. Perú.
- Ramos, P. (2017). "*Nivel de logro de competencias en los estudiantes de las instituciones educativas de Lima*". Universidad San Pedro. Perú.
- Rojas, E. (2017). "*Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima, 2016*". Universidad César Vallejo, Escuela de Postgrado. Perú.
- Tomas, M. (2018). "*Estrategias de enseñanza para el logro de competencias en la institución educativa pública Almirante Grau – Chupuro*". Universidad San Ignaciode Loyola. Perú.
- Vidal, A. (2018). "*Desempeño docente y el logro de competencias en los estudiantes del primer ciclo de la carrera de arte y diseño empresarial*". Universidad San Ignacio de Loyola. Perú.
- Villoro, L. (2013). "*El conocimiento*". Enciclopedia Iberoamericana de Filosofía, vol. 20, Ed. Trotta, CSIC, ISBN 978-84-87699-48-1 (obra completa). ISBN 978-84-9879-402-1 (edición digital).
- Woolfolk, A. (2006). "*La motivación*". Psicología Educativa (Novena edición). Pearson Educación. p. 669.
- Yarleque, W. (2018). "*El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente*". Tesis para optar el grado magister en gestión educativa. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA														
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional del tutor y el logro de competencias de los estudiantes del segundo grado de secundaria de la institución educativa N° 0094, Banda de Shilcayo?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo transformacional del tutor y el logro de competencias de los estudiantes del segundo grado de secundaria de la institución educativa N° 0094, Banda de Shilcayo.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La relación entre el liderazgo transformacional del tutor y el logro de competencias de los estudiantes del segundo grado de secundaria de la institución educativa N° 0094, Banda de Shilcayo, es significativa.</p>	<p>El tipo de investigación será descriptivo correlacional, ya que se busca establecer relación alguna en variables que son objeto de estudio y a su vez describirlas. Además de ello tenemos otros tipos de investigación como las cualitativas y cuantitativas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2018)</p>	<p>El diseño de la presente investigación será no experimental, ya que no se realizará manipulación alguna en las variables y será de corte transversal, será evaluado por única vez.</p>	<p>La población está conformada por 146 estudiantes del nivel secundario. La muestra está conformada por los 106 estudiantes del segundo grado de secundaria.</p>														
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional del tutor y la dimensión saber de la variable logro de competencias de los estudiantes del segundo grado de secundaria de la institución educativa N° 0094, Banda de Shilcayo?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional del tutor y la dimensión ser de la variable logro de competencias de los estudiantes del segundo grado de secundaria de la institución educativa N° 0094, Banda de Shilcayo?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional del tutor y la dimensión saber de la variable logro de competencias de los estudiantes del segundo grado de secundaria de la institución educativa N° 0094, Banda de Shilcayo.</p> <p>Conocer la relación entre el liderazgo transformacional del tutor y la dimensión ser de la variable logro de competencias de los estudiantes del segundo grado de secundaria de la institución educativa N° 0094, Banda de Shilcayo.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>La relación entre el liderazgo transformacional del tutor y la dimensión saber de la variable logro de competencias de los estudiantes del segundo grado de secundaria de la institución educativa N° 0094, Banda de Shilcayo, es significativa.</p> <p>La relación entre el liderazgo transformacional del tutor y la dimensión ser de la variable logro de competencias de los estudiantes del segundo grado de secundaria de la institución educativa N° 0094, Banda de Shilcayo, es significativa.</p>	Operacionalización de variable	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Escala de medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Liderazgo transformacional</td> <td>Consideración individualizada</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Entrenamiento y Empatía Valoración única Diagnóstico de necesidades y de capacidades Desarrollo personal y Responsabilidad </td> <td>Nominal</td> </tr> <tr> <td>Motivación e inspiración</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Optimismo Espíritu de equipo Comunicación fluida Compromiso </td> <td>1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Influencia idealizada o carisma</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Respe Confianza Seguridad Conducta ética y moral </td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Liderazgo transformacional	Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> Entrenamiento y Empatía Valoración única Diagnóstico de necesidades y de capacidades Desarrollo personal y Responsabilidad 	Nominal	Motivación e inspiración	<ul style="list-style-type: none"> Optimismo Espíritu de equipo Comunicación fluida Compromiso 	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre		Influencia idealizada o carisma	<ul style="list-style-type: none"> Respe Confianza Seguridad Conducta ética y moral 	
Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición																
Liderazgo transformacional	Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> Entrenamiento y Empatía Valoración única Diagnóstico de necesidades y de capacidades Desarrollo personal y Responsabilidad 	Nominal																
	Motivación e inspiración	<ul style="list-style-type: none"> Optimismo Espíritu de equipo Comunicación fluida Compromiso 	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre																
	Influencia idealizada o carisma	<ul style="list-style-type: none"> Respe Confianza Seguridad Conducta ética y moral 																	

<p>institución educativa N° 0094, Banda de Shilcayo?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional del tutor y la dimensión hacer de la variable logro de competencias de los estudiantes del segundo grado de secundaria de la institución educativa N° 0094, Banda de Shilcayo?</p>	<p>institución educativa N° 0094, Banda de Shilcayo.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional del tutor y la dimensión hacer de la variable logro de competencias de los estudiantes del segundo grado de secundaria de la institución educativa N° 0094, Banda de Shilcayo.</p>	<p>educativa N° 0094, Banda de Shilcayo, es significativa.</p> <p>La relación entre el liderazgo transformacional del tutor y la dimensión hacer de la variable logro de competencias de los estudiantes del segundo grado de secundaria de la institución educativa N° 0094, Banda de Shilcayo, es significativa.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="430 661 495 787">Variables</th> <th data-bbox="430 514 495 661"></th> <th data-bbox="430 378 495 514">Dimensiones</th> <th data-bbox="430 210 495 378">Indicador</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="511 661 714 787" rowspan="3">Logro de competencias</td> <td data-bbox="511 514 714 661"></td> <td data-bbox="511 378 714 514">Saber (conocimiento)</td> <td data-bbox="511 210 714 378"> <ul style="list-style-type: none"> • Conoce las técnicas de aprendizaje • Conoce el software • Organiza concepto investigación • Conoce y comprende de investigación </td> </tr> <tr> <td data-bbox="714 514 917 661"></td> <td data-bbox="714 378 917 514">Ser (Actitudes)</td> <td data-bbox="714 210 917 378"> <ul style="list-style-type: none"> • Demuestra empeño información • Demuestra puntual compromiso • Demuestra habilidad: • Demuestra responsos </td> </tr> <tr> <td data-bbox="917 514 1071 661"></td> <td data-bbox="917 378 1071 514">Hacer (Capacidades)</td> <td data-bbox="917 210 1071 378"> <ul style="list-style-type: none"> • Organiza su tiempo • Planifica su tiempo • Aplica técnicas de • Hace uso de biblio </td> </tr> </tbody> </table>	Variables		Dimensiones	Indicador	Logro de competencias		Saber (conocimiento)	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce las técnicas de aprendizaje • Conoce el software • Organiza concepto investigación • Conoce y comprende de investigación 		Ser (Actitudes)	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra empeño información • Demuestra puntual compromiso • Demuestra habilidad: • Demuestra responsos 		Hacer (Capacidades)	<ul style="list-style-type: none"> • Organiza su tiempo • Planifica su tiempo • Aplica técnicas de • Hace uso de biblio
Variables		Dimensiones	Indicador														
Logro de competencias		Saber (conocimiento)	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce las técnicas de aprendizaje • Conoce el software • Organiza concepto investigación • Conoce y comprende de investigación 														
		Ser (Actitudes)	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra empeño información • Demuestra puntual compromiso • Demuestra habilidad: • Demuestra responsos 														
		Hacer (Capacidades)	<ul style="list-style-type: none"> • Organiza su tiempo • Planifica su tiempo • Aplica técnicas de • Hace uso de biblio 														

Instrumento de la variable Logro de competencias (Ficha de observación)

Para la ficha de observación se verificará los registros de evaluación de los estudiantes de acuerdo a la muestra seleccionada que corresponde a los estudiantes del segundo grado de secundaria. Es una prueba dicotómica.

SABER (CONOCIMIENTO)		
a.- SI	Conoce las técnicas de estudio de aprendizaje	Conoce el software estadístico
b.- NO		
a.- SI	Organiza conceptos de investigación	Conoce y comprende los tipos de investigación
b.- NO		
SER (ACTITUDES)		
a.- SI	Demuestra empeño para buscar información	Demuestra puntualidad y compromiso
b.- NO		
a.- SI	Demuestra habilidades	Demuestra responsabilidad
b.- NO		
HACER (CAPACIDADES)		
a.- SI	Organiza y planifica su tiempo	Aplica técnicas de estudio
b.- NO		
a.- SI	Hace uso de biblioteca	Demuestra creatividad e investigación
b.- NO		

Instrumento de la variable Liderazgo transformacional

El presente instrumento tiene como finalidad recolectar información relevante respecto a la variable Liderazgo transformacional, como parte de un trabajo de investigación el cual se lleva a cabo para optar el grado de magister, por tal motivo le pido responda con sinceridad a las siguientes preguntas, asimismo, informarle que no existe respuesta buena ni mala.

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

Ítems						
Dimensión: Consideración individualizada						
1	¿El docente dedica tiempo en enseñar y orientar a sus estudiantes?					
2	¿El docente le trata con amabilidad y paciencia cuando LE HACE una pregunta?					
3	¿El docente considera que SUS aspiraciones, necesidades y habilidades son importantes para el desarrollo del equipo?					
4	¿El docente se preocupa por conocer las necesidades de cada uno de los estudiantes?					
Dimensión: Motivación e inspiración						
5	¿El docente ve y juzga las cosas de forma optimista?					
6	¿El docente dirige a sus estudiantes al logro de los objetivos y metas trazadas?					
7	¿El docente aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del equipo de trabajo?					
8	¿El docente da todo para que el estudiante comprenda la clase?					
Dimensión: Influencia idealizada o carisma						
9	¿El docente respeta SU opinión, aunque no esté de acuerdo con ella?					
10	¿El docente LE inspira confianza?					
11	¿El docente cumple con lo acordado en clases?					
12	¿El docente es respetuoso con todos los estudiantes?					

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
Logro de competencias	Son aquellas que se desarrollan a través de experiencias de aprendizaje en cuyo campo de conocimiento se integran la parte conceptual, procedimental y la actitudinal, por ende, es un cúmulo de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas y actitudes que permiten desempeñarte en el ámbito personal, social y laboral (Luna & Ramos, 2018).	El logro de competencias se basa en tres aspectos fundamentales que hace que desarrollen destrezas, conocimientos, habilidades, entre otros factores que permitan su desempeño personal y social.	Saber (conocimiento)	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce las técnicas de estudio de aprendizaje • Conoce el software estadístico • Organiza conceptos de investigación • Conoce y comprende los tipos de investigación 	Nominal	
			Ser (Actitudes)	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra empeño para buscar información • Demuestra puntualidad y compromiso • Demuestra habilidades • Demuestra responsabilidad 		1. Si 2. No
			Hacer (Capacidades)	<ul style="list-style-type: none"> • Organiza y planifica su tiempo • Aplica técnicas de estudio • Hace uso de biblioteca 		

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto	Arce Saavedra, Boris Jesús
Institución donde labora	UNSM-T
Especialidad	Educación-Inglés/Alemán
Instrumento de evaluación	Ficha de observación
Autor (s) del instrumento (s)	María Violeta Alvarado Sinti

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE	1	DEFICIENTE	2	ACEPTABLE	3	BUENA	4	EXCELENTE	5
----------------	---	------------	---	-----------	---	-------	---	-----------	---

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:			X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:.....					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.			X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						42

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

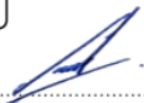
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento listo a ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42

Tarapoto, 15 de mayo de 2021

.....


I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto	Arce Saavedra, Boris Jesús
Institución donde labora	UNSM-T
Especialidad	Educación-Inglés/Alemán
Instrumento de evaluación	Cuestionario
Autor (s) del instrumento (s)	María Violeta Alvarado Sinti

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE	1	DEFICIENTE	2	ACEPTABLE	3	BUENA	4	EXCELENTE	5
-----------------------	----------	-------------------	----------	------------------	----------	--------------	----------	------------------	----------

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:.....			X			
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.			X			
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:				X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X		
PUNTAJE TOTAL							41

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

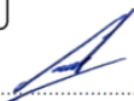
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento listo a ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

41

Tarapoto, 15 de mayo de 2021

.....


INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto	Gastelo Bardales, Julio César
Institución donde labora	UNSM
Especialidad	Idiomas Extranjeros: Inglés-Alemán
Instrumento de evaluación	Ficha de Observación
Autor (s) del instrumento (s)	María Violeta Alvarado Sinti

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE	1	DEFICIENTE	2	ACEPTABLE	3	BUENA	4	EXCELENTE	5
----------------	---	------------	---	-----------	---	-------	---	-----------	---

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento listo a ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Tarapoto, 14 de mayo de 2021



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto	Gastelo Bardales, Julio César
Institución donde labora	UNSM
Especialidad	Idiomas Extranjeros: Inglés-Alemán
Instrumento de evaluación	Cuestionario
Autor (s) del instrumento (s)	María Violeta Alvarado Sinti

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE	1	DEFICIENTE	2	ACEPTABLE	3	BUENA	4	EXCELENTE	5
----------------	---	------------	---	-----------	---	-------	---	-----------	---

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.			X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:.....				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

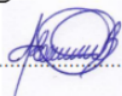
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento listo a ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 14 de mayo de 2021



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto	Zavaleta Escobedo, Magaly
Institución donde labora	I.E. N° 0094 "SHILCAYO"
Especialidad	Matemáticas
Instrumento de evaluación	Ficha de Observación
Autor (s) del instrumento (s)	María Violeta Alvarado Sinti

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE	1	DEFICIENTE	2	ACEPTABLE	3	BUENA	4	EXCELENTE	5
----------------	---	------------	---	-----------	---	-------	---	-----------	---

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento listo a ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 09 de junio de 2023



Mg. Magaly Zavaleta Escobedo
Reg. N° 0348580

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto	Zavaleta Escobedo, Magaly
Institución donde labora	I.E. N° 0094 "SHILCAYO"
Especialidad	Matemáticas
Instrumento de evaluación	Cuestionario
Autor (s) del instrumento (s)	María Violeta Alvarado Sinti

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE	1	DEFICIENTE	2	ACEPTABLE	3	BUENA	4	EXCELENTE	5
----------------	---	------------	---	-----------	---	-------	---	-----------	---

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento listo a ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 09 de junio de 2023


 Mg. Magaly Zavaleta Escobedo
 Reg. N° 0348580

Liderazgo transformacional del tutor y logro de competencias de estudiantes segundo grado secundaria de I.E. 0094, Banda De Shilcayo

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	docplayer.es Fuente de Internet	1%
5	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	es.scribd.com Fuente de Internet	1%

9	es.slideshare.net Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1 %
12	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
16	www.redalyc.org Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.espe.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	www.slideshare.net	

Fuente de Internet

<1 %

21

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

22

core.ac.uk

Fuente de Internet

<1 %

23

repositorio.unfv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

24

Submitted to Universidad Tecnologica de Honduras

Trabajo del estudiante

<1 %

25

bibliotecadigital.iue.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

26

repositorio.esge.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

27

repositorio.upagu.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

28

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

29

www.cacic2016.unsl.edu.ar

Fuente de Internet

<1 %

30

Submitted to Universidad Técnica de Machala

Trabajo del estudiante

<1 %

31

repositorio.unapiquitos.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

32

Diego Armando Quizhpi-Castillo, Cristián Andrés Erazo-Álvarez. "Estrategia metodológica para la aplicación de plataformas educativas en Educación General Básica", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2021

Publicación

<1 %

33

dspace.espoch.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

34

mopvc.edu.in

Fuente de Internet

<1 %

35

repositorio.ufsm.br

Fuente de Internet

<1 %

36

repositorio.unp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

37

Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados

Trabajo del estudiante

<1 %

38

www.psinet.com.ar

Fuente de Internet

<1 %

39

ddd.uab.cat

Fuente de Internet

<1 %

40

helvia.uco.es

Fuente de Internet

<1 %

41

repositorio.untumbes.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

42

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

43

www.coursehero.com

Fuente de Internet

<1 %

44

www.webscolar.com

Fuente de Internet

<1 %

45

Submitted to Universidad Abierta para
Adultos

Trabajo del estudiante

<1 %

46

catalonica.bnc.cat

Fuente de Internet

<1 %

47

legacy.wral.com

Fuente de Internet

<1 %

48

repositorio.uap.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

49

repositorio.unu.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

50

repositorio.utea.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

51

www.dii.uchile.cl

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía Activo