



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO**

**EI USO DEL AULA VIRTUAL COMO ESTRATEGIA
DIDÁCTICA PARA DESARROLLAR EL LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL EN LOS OFICIALES DE LOS
PROGRAMAS TÁCTICOS EN LAS ESCUELAS DEL COEDE**

PRESENTADA POR

FREDY ABELARDO GONZALES CALLE

ASESORA

PATRICIA EDITH GUILLEN APARICIO

TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN
CON MENCION EN E LEARNING**

LIMA – PERÚ

2021



CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO**

**EI USO DEL AULA VIRTUAL COMO ESTRATEGIA DIDÁCTICA PARA
DESARROLLAR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LOS OFICIALES DE LOS
PROGRAMAS TÁCTICOS EN LAS ESCUELAS DEL COEDE**

**TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN E LEARNING**

PRESENTADO POR:

FREDY ABELARDO GONZALES CALLE

ASESORA

DRA. PATRICIA EDITH GUILLEN APARICIO

LIMA, PERU

2021

**EL USO DEL AULA VIRTUAL COMO ESTRATEGIA DIDÁCTICA PARA
DESARROLLAR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LOS OFICIALES DE LOS
PROGRAMAS TACTICOS EN LAS ESCUELAS DEL COEDE**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESORA

Dra Patricia Edith Guillen Aparicio

PRESIDENTE DEL JURADO

Dr. Edwin Barrios Valer

MIEMBROS DEL JURADO

Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Dr. Cesar Herminio Capillo Chávez

DEDICATORIA

A Dios, por su infinita bondad y misericordia; a mis padres, que desde el cielo me acompañan; a mi querida esposa por ayudarme a compartir mis ideales y alcanzar mis metas; a mis hijos que son motivos de mi constante superación.

AGRADECIMIENTOS

A mis asesoras; Dra. Patricia Guillen Aparicio y a la Dra. Martha Cecilia Rodríguez Vargas, por los apoyos permanentes en la búsqueda y generación de nuevos conocimientos a través del proceso de investigación.

INDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTOS.....	V
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	8
1.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.2 BASES TEÓRICAS	17
1.2.1 Liderazgo Transformacional	17
1.2.2 Aula Virtual	22
1.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	26
CAPITULO II: HIPOTESIS Y VARIABLES	29
2.1. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	29
2.1.1. Hipótesis General	29
2.1.2. Hipótesis Específicas.....	29
2.2. VARIABLES Y DEFINICIÓN OPERACIONAL.....	30
CAPÍTULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	33
3.1. DISEÑO METODOLÓGICO	33
3.2.DISEÑO MUESTRAL.....	34
3.2.1 Población.....	34
3.2.2. Muestra	34
3.2.3. Consideraciones para la toma de muestra.....	34
3.3. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	35
3.3.1 Descripción del Instrumento	35
3.3.2 Validez y confiabilidad del Instrumento	35
3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.	37
3.5 ASPECTOS ÉTICOS	38

CAPITULO IV: RESULTADOS	39
4.1. DESCRIPCIÓN DEL EXPERIMENTO.....	39
4.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS	40
4.2.1.Resultado del pre test del grupo de control y experimental.....	40
4.2.2 Resultado del pos test del grupo de control y experimental	42
4.2.3 Resultado del pre test y pos test para ambos grupos en la dimensión Influencia Idealizada.....	44
4.2.4 Resultado del pre test y pos test para ambos grupos en la dimensión Motivación Inspiracional	46
4.2.5 Resultado del pre test y pos test para ambos grupos en la dimensión Motivación Emocional.....	47
4.2.6 Resultado del pre test y pos test para ambos grupos en la dimensión Consideraciones Individualizadas.....	49
4.3. PRUEBA DE NORMALIDAD DE LOS VALORES DE LA BASE DE DATOS PRE TEST Y POS TEST DEL GRUPO DE CONTROL Y EXPERIMENTAL	50
4.4. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS.....	51
4.4.1.Prueba de Hipótesis General.....	51
4.4.2 Prueba de la Hipótesis Específica 1	52
4.4.3 Prueba de la Hipótesis Específica 2.....	53
4.4.4. Prueba de la Hipótesis Específica 3	55
4.4.5 Prueba de la Hipótesis Específica 4	56
CAPITULO V: DISCUSIÓN	58
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES	64
FUENTES DE INFORMACIÓN	66
ANEXOS	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variable dependiente	31
Tabla 2 Matriz de operacionalización de variable independiente.....	32
Tabla 3 Estadístico de fiabilidad de la variable aula virtual.....	35
Tabla 4 Fiabilidad de variables independiente y dependiente grupo control.....	36
Tabla 5 Fiabilidad grupo de control	36
Tabla 6 Fiabilidad grupo experimental.....	36
Tabla 7 Fiabilidad variable dependiente y dependiente grupo experimental.....	37
Tabla 8 Resultado pre test	40
Tabla 9 Resultado del pos test.....	42
Tabla 10 Resultados obtenidos en la dimensión influencia idealizada	44
Tabla 11 Resultado obtenido en la dimensión motivación inspiracional	46
Tabla 12 Resultados obtenidos en la dimensión motivación emocional	47
Tabla 13 Resultados obtenidos de la dimensión consideraciones individualizadas.....	49
Tabla 14 La contrastación de hipótesis planteada por shapiro.wilk	50
Tabla 15 Estadísticos de contraste	51
Tabla 16 Estadísticos de contraste de la prueba de u de mann whitney.	52
Tabla 17 Estadísticos de contraste de la prueba de wilcoxonpos test - pre test	53
Tabla 18 Estadísticos de contraste de la prueba de u de mann whitney	54
Tabla 19 Estadísticos de contraste de la prueba de wilcoxon pos test - pre test	54
Tabla 20 Estadísticos de contraste de la prueba de u de mann whitney.	55
Tabla 21 Estadísticos de contraste de la prueba de wilc pos test-pre test.....	55
Tabla 22 Estadísticos de contraste de la prueba de u de mann whitney.	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados de la prueba del pre test a Grupos de Control y Experimental antes del experimento	41
Figura 2 Cajas de asimetria del Grupo de Control y Grupo Experimental	41
Figura 3 Resultado del pos test a grupos de control y experimental despues de aplicada la variable independiente	43
Figura 4 Caja de asimetria de Grupo de Control y Experimental despues de aplicada la variable independiente	43
Figura 5 Resultados del pre test y pos test de ambos grupos de la dimension Influencia Idealizada	45
Figura 6 Resultados del pre test y pos test de ambos grupos de la dimension motivacion inspiracional	46
Figura 7 Resultados del pre test y pos test de ambos grupos de la dimension motivacion emocional.....	48
Figura 8 Resultados del pre test y pos test de ambos grupos de la dimension consideraciones individualizadas.....	49

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito establecer en qué medida el uso del Aula Virtual como estrategia didáctica influye en el desarrollo del liderazgo transformacional en los oficiales de los programas tácticos en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el 2020.

La presente investigación fue de tipo cuasi experimental, la población corresponde a los oficiales alumnos pertenecientes a los diferentes programas tácticos que se dictan en las 08 escuelas pertenecientes al Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE); tomando como muestra por conveniencia al programa táctico de la Escuela de Infantería con 24 oficiales alumnos del grado de capitán para el grupo de control y 27 oficiales alumnos para el grupo experimental.

Las variables analizadas fueron el aula virtual y el liderazgo transformacional: durante el proceso de investigación, se formularon una hipótesis general y cuatro hipótesis específicas.

Se confirmó la hipótesis general que el uso del aula virtual como estrategia didáctica influyó en el desarrollo de la capacidad de liderazgo transformacional de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020;

También se confirmaron todas las hipótesis específicas; estos resultados dejan abiertas las discusiones para posteriores investigaciones científicas.

Se concluyó que el uso del Aula Virtual como estrategia didáctica si influye significativamente en el desarrollo de las capacidades del liderazgo transformacional de los oficiales alumnos de los Programas tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército.

Con las pruebas estadísticas respectivas de U de Mann Whitney y Wilcoxon, se corroboró el nivel de significancia en las dimensiones propuestas.

Palabras claves: Aula Virtual, liderazgo transformacional, estrategia didáctica, dimensiones de liderazgo transformacional.

The Use Of Virtual Classroom As An Educational Strategy To Development Of
Transformational Leadership For Captain In COEDE School

ABSTRACT

This investigation was conducted to establish in what measure the virtual classroom, as an educational strategy, has an impact on the development of transformational leadership of tactical program army officers from Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE) in 2020.

This investigation was quasi-experimental, the population consisted of army officers belonging to different tactical program taught in all 8 schools of the Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE), taking as a convenience sample the Infantry School's tactical program of which 24 students officers that hold the rank Captain as control group, and 27 student officers as the experimental group.

The variables analyzed were the Virtual Classroom and the transformational leadership: during the investigation, a general hypothesis and four specific hypotheses were formulated.

The general hypothesis was confirmed, the Virtual Classroom as an educational strategy had an influence on the development of the transformational leadership capacity of Officers from the Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE).

Additionally, the specific hypotheses were confirmed, these results act as a starting point and show difficulties for futures scientific investigations.

This investigation concludes that the use of Virtual Classrooms as an educational strategy has an influence on the development of transformational leadership capacities in the Officers who are students of the tactical programs for Captains in schools of the Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE) of the Peruvian Army.

The statistics tests of Mann Witney and Wilcoxon were used to verify the level of significance of the proposed dimensions.

Key words: Virtual Classroom, transformational leadership, educational strategy, transformational leadership dimensions.

INTRODUCCIÓN

Entre las misiones que la Constitución Política asigna al Ejército es el de organizar y preparar la fuerza para disuadir amenazas externas, asumir el control del orden interno, participar en la defensa civil y el desarrollo socioeconómico del país, así como participar en operaciones de paz derivadas de acuerdos internacionales.

En las últimas décadas, se ha hecho notoria la participación del Ejército en misiones de defensa civil y en el desarrollo socioeconómico, siendo necesario la urgencia de responder con eficiencia y eficacia al cumplimiento de dichas misiones en los diferentes escenarios, esta realidad, obliga a contar con oficiales que tengan la capacidad de tomar decisiones correctas y de calidad que debe de caracterizar a todo buen líder; por lo que se hace ineludible el planificar, organizar, dirigir y controlar el desarrollo del liderazgo transformacional en los diferentes grados que ostenten los oficiales del Ejército que les permita alcanzar los diferentes objetivos.

Los cambios presentados en el Siglo XXI ocasionados por el fenómeno de la globalización y gracias al avance de las comunicaciones e informática se constituyen en serios desafíos para el Ejército, por la aplicación de las tecnologías a los nuevos escenarios de participación, situación que se agrava al no contar con el nuevo tipo de líder que se requiere, por consiguiente, no se podrá cumplir con eficiencia y eficacia los objetivos que traen estos nuevos teatros de operación.

El Ejército cuenta con una Escuela de Formación, dónde se forman los futuros oficiales egresando con el grado de Subteniente o Alférez, con valores según requerimientos del Ejército para el desarrollo nacional; y donde se imparten 2 cursos para los Cadetes relacionados al Liderazgo; el primero, que lleva como nombre “Liderazgo Militar” con una duración de 48 horas el que se dicta en el primer año de formación ; y el segundo curso llamado “Gerencia y Liderazgo” con una duración de 64 horas, que se conduce en el tercer año.

Además, cuenta con ocho (08) Escuelas de Capacitación y Entrenamiento, donde cada Escuela desarrolla el curso denominado “Programa Táctico para Capitanes” durante el año con un tiempo de duración de seis (06) meses.

En estos Programas Tácticos para capitanes que se dictan en las Escuelas de Capacitación y Entrenamiento que pertenecen al Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE), deben de participar de manera obligatoria los oficiales del grado de capitán que se encuentran en su segundo año en el grado, como requisito indispensable para postular al grado inmediato superior, participando anualmente un promedio de trescientos cuarenta y cuatro (344) oficiales.

Es necesario resaltar que, en las mallas académicas de las Escuelas de Capacitación y Entrenamiento no se han considerado la asignatura del Liderazgo, esta situación no permite atender los requerimientos de oficiales capacitados y entrenados con habilidades y competencias que cumplan a cabalidad las metas y objetivos trazados relacionados a los temas de Defensa Civil y temas relacionados al Desarrollo Socioeconómico del país.

El Ejército, cuenta con el Centro de Liderazgo que depende del Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE), y se encarga de gestionar una serie de conferencias relacionadas al liderazgo, las que se dictan de manera centralizada a los oficiales de los programas Tácticos de las Escuelas de Capacitación.

Las Escuelas mencionadas, cuentan con la plataforma académica MOODLE, que es bastante utilizada dentro del ámbito universitario dentro de los procesos de enseñanza – aprendizaje; y que no es utilizada en toda su capacidad, porque no cuenta con algunos

recursos necesarios como videoconferencia, no dispone del ancho de banda necesario para el acceso concurrente de alumnos, tampoco hacen uso de herramientas colaborativas, entre otros; esta situación obliga a que en la actualidad los oficiales alumnos, sigan formándose con estrategias pedagógicas tradicionales y antiguas.

La aplicación de las actuales estrategias irroga al Ejército un desembolso económico bastante oneroso, porque a los oficiales del grado de capitán designados a los cursos, tienen que viajar desde diferentes provincias ubicadas a lo largo del territorio nacional con la finalidad de seguir la capacitación, debiendo el Instituto tener que pagar los diferentes conceptos como pasajes, viáticos, entre otros.

No se cuenta con personal calificado para la organización de las diferentes áreas y operación del aula virtual, falta de capacitación de los Instructores docentes al poseer escasa experiencia y conocimientos en el empleo del Aula Virtual, lo que no permite la formación y capacitación de los nuevos líderes que exigen estos nuevos escenarios de actuación.

Un aspecto importante es que los oficiales alumnos tienen la accesibilidad a través de diferentes medios de comunicación como, teléfonos del tipo smartphones, tables, laptop, entre otros; factor que sería explotable en el uso del aula virtual.

Es importante el desarrollo de una propuesta que permita incrementar el liderazgo en el oficial a través del empleo del aula virtual, con la finalidad que el oficial pueda actuar con eficiencia y eficacia en las diferentes misiones que tenga que participar, siendo esta situación la que motiva al desarrollo de la presente Tesis, planteando para el efecto el problema general siguiente:

¿En qué medida el uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en el desarrollo del liderazgo transformacional de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el 2020?

Se han considerado los siguientes problemas específicos los mismos que corresponden a las dimensiones de la variable liderazgo transformacional:

¿En qué medida el uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en la influencia idealizada del liderazgo transformacional de los Oficiales de los Programas

Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el 2020?

¿En qué medida el uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en la motivación inspiracional del liderazgo transformacional de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el 2020?

¿En qué medida el uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en la estimulación emocional del liderazgo transformacional de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el 2020?

¿En qué medida el uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en las consideraciones individualizadas del liderazgo transformacional de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el 2020?

En base al problema general, se ha planteado el objetivo general siguiente:

Determinar en qué medida el uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en el desarrollo de la capacidad de liderazgo transformacional de los oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el 2020.

Se definieron los siguientes objetivos específicos:

Determinar en qué medida el uso del aula virtual como estrategia didáctica, influye en la influencia idealizada del liderazgo transformacional de los oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el 2020.

Determinar en qué medida el uso del aula virtual como estrategia didáctica, influye en la motivación inspiracional del liderazgo transformacional de los oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el 2020.

Determinar en qué medida el uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en la estimulación emocional del liderazgo transformacional de los oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el 2020.

Determinar en qué medida el uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en las consideraciones individualizadas del liderazgo transformacional de los oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el 2020.

La importancia del presente trabajo de investigación desde el punto de vista procedimental permitió el uso de la plataforma digital para mejorar la calidad educativa facilitando la capacitación y entrenamiento en habilidades y competencias que requiere todo líder en el grado de capitán.

Permitió evaluar las diferentes dimensiones del liderazgo transformacional que serán aplicadas a los Oficiales del grado de capitán con la finalidad de evaluar su desempeño en los nuevos escenarios que se le asigne.

Permitió desarrollar las competencias del liderazgo transformacional de los Oficiales del grado de capitán para que puedan atender las nuevas exigencias en los diferentes escenarios donde esté participando, reorientando su capacitación y entrenamiento en aquellas habilidades que les permitan ser más eficientes y eficaces en el cumplimiento de la misión.

El Ejército contó con nuevos líderes capacitados y entrenados para afrontar con éxito las nuevas necesidades en nuevos escenarios de participación, siendo importante resaltar que las diferentes Escuelas de Capacitación serían beneficiadas al cambiar las prácticas pedagógicas actuales hacia modernos modelos educativos correspondientes a los modelos constructivistas donde es el oficial quien debe construir sus propios conocimientos.

La propuesta que se plantea en la presente investigación aporta estrategias en el aspecto didáctico que permitió mejorar el proceso de enseñanza - aprendizaje hacia una

manera netamente practico con el uso de las diferentes herramientas que ofrece el aula virtual.

Para el desarrollo del Tema de Investigación, el investigador contó con los diferentes recursos humanos, económicos y de tiempo, así como de las autorizaciones correspondientes para la recopilación de la información necesaria para el desarrollo del presente trabajo.

Dentro de las limitaciones que se presentaron de manera parcial fue el relacionado al Aula Virtual, que se encontraba en una situación de operatividad limitada, al no disponer del ancho de banda ni de algunas herramientas, lo que no afectó el desarrollo del trabajo de investigación.

La investigación es cuasiexperimental la que ha sido aplicada en la Escuela de Infantería que pertenece al Comando de Educación y Doctrina del Ejercito, la misma que cuenta con la infraestructura y recursos tecnológicos necesarios para el proceso de investigación.

La población corresponde a los oficiales alumnos pertenecientes a los diferentes programas tácticos que se dictan en las 08 escuelas pertenecientes al Comando de Educación y Doctrina del Ejercito (COEDE); tomando como muestra por conveniencia al programa táctico de la Escuela de Infantería con 24 oficiales alumnos del grado de capitán para el grupo de control y 27 oficiales alumnos para el grupo experimental.

Para la presente investigación, se ha podido contar con los recursos tecnológicos de la escuela de infantería y de los oficiales que participaron en el proceso de investigación.

En lo relacionado al uso del aula virtual, se apreció las limitaciones y diferencias en las destrezas demostradas en el manejo de las tecnologías por los oficiales alumnos y la falta de conocimientos y habilidades de los señores oficiales docentes en el manejo de la plataforma académica Moodle de la mencionada escuela, lo que se atenuaría con diferentes capacitaciones sobre la planificación, organización y uso del aula virtual.

La organización de la presente tesis es la siguiente:

En el capítulo I, se describieron investigaciones nacionales e internacionales de características similares consideradas en repositorios nacionales e internacionales relacionados con el tema, considerándose además los fundamentos teóricos de la investigación con sus definiciones conceptuales y operacionales

En el capítulo II, se definieron las formulaciones de las hipótesis, además de las variables y el cuadro de operacionalización de estas.

En el capítulo III se definió la metodología, el diseño utilizado en el estudio, la población, la muestra, las técnicas e instrumentos de investigación y el procesamiento de los datos.

El capítulo IV, se refiere a los resultados, contiene el análisis de los hallazgos y contraste de las hipótesis, el nivel de confianza a través de los cálculos estadísticos respectivos, Además, se muestran los resultados de los grupos experimental y de control.

En el capítulo V, están las discusiones, conclusiones y recomendaciones, en esta parte de la tesis se concentran los resultados finales, las conclusiones más significativas de la tesis y a partir de ellas se formularon las recomendaciones para el empleo del aula virtual.

Finalmente, se han considerado las referencias bibliográficas, los anexos y los apéndices utilizados en el desarrollo de la investigación

Capítulo I: Marco Teórico

1.1 Antecedentes De La Investigación

Santander et al. (2018). *Liderazgo transformacional y Gestión del Talento Humano en el personal del Ejército del Perú de los contingentes en misiones de paz de la República de Haití*, [Tesis de Maestría, Escuela Superior de Guerra del Ejercito -Escuela de Postgrado]. Repositorio Institucional - ESGE – Institucional. Establece como objetivo determinar el grado de influencia que existe del liderazgo transformacional en la Gestión del Talento Humano en el personal del Ejército del Perú de los contingentes en misiones de paz de la República de Haití”.

De acuerdo a las características de la investigación y de los objetivos propuestos, el estudio ha sido enmarcado dentro del enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, de naturaleza descriptiva y causal, de una población cuyo universo de muestra de 80 oficiales, al que se aplicó una prueba de 28 preguntas, siendo los resultados en relación con las dimensiones de carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideraciones individualizadas de la variable Liderazgo Transformacional, que una mayoría corrobora y ratifica que sí existe un tipo de liderazgo transformacional.

Los instrumentos de medición utilizados fueron cuestionarios sobre liderazgo y sobre la gestión del talento humano los que utilizaron la escala de Likert para su evaluación.

La confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante el método de consistencia interna de Alpha Cronbach por el software SPSS versión 24.

Quien logra establecer el efecto positivo en la aplicación de las diferentes dimensiones del liderazgo transformacional, a las dimensiones del talento humano, habiendo obtenido los resultados:

La dimensión “carisma” del liderazgo transformacional al ser aplicado sobre la dimensión de “Retener a las personas” del talento humano, ha logrado obtener según los estadísticos un 20.2% y sobre la dimensión de “Supervisar a las personas” un resultado del 13.1%.

La dimensión “inspiración” del liderazgo transformacional al ser aplicado sobre la dimensión de “Retener a las personas” del talento humano, ha alcanzado según los estadísticos un 32.8%.

La dimensión “estimulación intelectual” del liderazgo transformacional al ser aplicado sobre la dimensión de “Recompensar personas” del talento humano, ha alcanzado según los estadísticos un 36.6%

La dimensión “estimulación intelectual” del liderazgo transformacional al ser aplicado sobre la dimensión de “Retener a las personas” del talento humano, obtuvo según los estadísticos un 43.8 %.

La dimensión “estimulación intelectual” del liderazgo transformacional al ser aplicado sobre la dimensión de “Desarrollo de personas” del talento humano, obtuvo según los estadísticos un 32.8 %.

La dimensión “estimulación intelectual” del liderazgo transformacional al ser aplicado sobre la dimensión de “Supervisar personas” del talento humano, obtuvo según los estadísticos un 49.2 %.

La dimensión “consideraciones individualizadas” del liderazgo transformacional al ser aplicado sobre la dimensión de “Retener a las personas” del talento humano, obtuvo según

los estadísticos un 43.8 %.

La dimensión “consideraciones individualizadas” del liderazgo transformacional al ser aplicado sobre la dimensión de “Recompensar personas” del talento humano, alcanzo según los estadísticos un 36.6%

La dimensión “consideraciones individualizadas” del liderazgo transformacional al ser aplicado sobre la dimensión de “Desarrollo de la persona” del talento humano, alcanzo según los estadísticos un 32.0%

Recomendando finalmente que ante los resultados obtenidos es necesario que en los diferentes programas que se dictan en las Escuelas de Armas y Servicios del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, se incluya en la asignatura de Liderazgo, con mayores horas académicas al Liderazgo Transformacional con la finalidad de afianzar en el personal de nuestro Ejército dicho liderazgo; siendo además necesario, se desarrolle la técnica de trabajo en equipo, lo cual permitirá a los oficiales alumnos desarrollar capacidades colaborativas y de liderazgo transformacional.

Castañeda Nassi, J.A. (2015) *Modelo de evaluación del liderazgo de los oficiales de la jefatura del estado mayor en el ejército del Perú* [Tesis de Doctorado, Universidad Peruana Antenor Orrego – UPAO]. Repositorio Institucional - UPAO – Tesis. Señala como objetivo de la investigación realizar una propuesta de modelo de evaluación del liderazgo para los oficiales de la Jefatura del Estado Mayor del Ejército del Perú.

El método de investigación empleado fue mixto, cualitativo y cuantitativo; la parte cualitativa tiene como objetivo entender el fenómeno a estudiar, en este caso, el liderazgo en los oficiales del Ejército del Perú.

El método de investigación fue descriptivo que sirvió para medir, describir, analizar e interpretar de manera sistemática las características del fenómeno estudiado con base en la realidad del escenario planteado.

La población corresponde al personal que labora en la Jefatura de Estado Mayor General del Ejército, los que reúne en su dirección a Oficiales, Técnicos y Suboficiales, en un

total de 1,400 efectivos. Todos ellos realizan sus actividades en las instalaciones del Cuartel General del Ejército.

La muestra está conformada por 137 efectivos militares que laboran en la JEMGE, de los cuales 61 son Oficiales (entre Capitanes, Mayores, Tenientes Coronales, Coronales) y 76 son Técnicos y Suboficiales, seleccionados de la población, que nos permitirá obtener un análisis de la problemática. Se utilizó la técnica Probabilística – Muestreo Aleatorio Correlacional con Población Finita.

Del resultado de la aplicación del instrumento sobre las condiciones que debe tener un líder, se obtuvo las respuestas que han sido agrupadas bajo los siguientes criterios:

Contar con una visión: 31.15 %

Confianza en el líder: 34.43 %

Altos estándares de desarrollo: 24.59 %

Preocupación por el personal: 29.51 %

Generar conciencia, orientar al logro y promover: 27.87 %.

Impulsar el logro, la iniciativa y autocontrol: 21.31%

Colaborar, liderar el equipo y comunicar siempre: 21.31%

Brindar alternativas de solución: 26.23 %

En el diagnóstico realizado, se indica que los Oficiales de la JEMGE se enfocan a ejercer más un liderazgo de tipo autoritario, con influencias notables del señalado –dentro del modelo tomado como base teórica- como Ejemplar y Coercitivo; sin embargo, ejercen en menor grado un liderazgo Democrático y Afiliativo, y soslaya de lejos el Formativo

Por otro lado, se recomienda que según las bases teóricas es necesario que para ejercer un liderazgo que genere resultados en una organización, que los líderes de esta dispongan de esos seis estilos de liderazgo.

En ese sentido, el producto final de la tesis es la incorporación de 7 indicadores que describen el liderazgo organizacional.

Jauregui Paredes, G. (2016) *Aplicación del aula virtual y su influencia en el aprendizaje del curso de informática de los estudiantes del segundo ciclo de la universidad Alas Peruanas* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional - UNE- Institucional. Busca determinar la influencia de la aplicación del aula virtual en el aprendizaje del curso de informática de los estudiantes del segundo ciclo de la Universidad Alas Peruanas.

La metodología empleada es de corte cuantitativo, tipo experimental, el diseño es cuasi experimental.

El tipo de Investigación es Experimental, basada en la utilización del aula virtual como un medio de la educación a distancia, la población estuvo constituida por los estudiantes de ambos géneros del II ciclo de todas las especialidades de la Universidad Alas Peruanas – Chosica, que son un total de 115 estudiantes.

Para la investigación se consideró el muestreo del método no probabilístico, eligiendo este tipo de muestreo puesto que se va a aplicar un nuevo método de enseñanza, necesitando dos grupos de trabajo, sea con dos secciones, cada una con 25 alumnos del curso de Informática.

La muestra estuvo constituida por 50 estudiantes del segundo ciclo (25 grupo experimental y 25 grupo de control), a quienes se les aplicó los instrumentos a través de una prueba de conocimientos sobre informática en dos etapas, un instrumento inicial llamado pretest y otro final, llamada por test, para ver el efecto del aula virtual, en el aprendizaje de informática.

En base a los resultados obtenidos, se concluyó que, a partir de los resultados obtenidos, se puede inferir que la aplicación del aula influye significativamente en el aprendizaje actitudinal de los estudiantes del segundo ciclo de la Universidad Alas Peruanas - Chosica - 2014.

Aguilar Valle, M. (2014) *Influencia de las aulas virtuales en el aprendizaje por competencias de los estudiantes del curso de internado estomatológico*. [Tesis de Doctorado, Universidad San Martín de Porres – USMP]. Repositorio Institucional – USMP-Institucional. Presenta como objetivo evaluar la influencia de las aulas virtuales en el aprendizaje por competencias de los estudiantes del curso de Internado Estomatológico de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2013, lo que permitirá a los alumnos afianzar los conocimientos adquiridos en las aulas presenciales y absolver las dudas que puedan haber quedado sobre los diversos temas aprovechando al máximo las herramientas disponibles en la web. De acuerdo con las características de la investigación y los objetivos propuestos, el estudio ha sido enmarcado dentro del enfoque cuantitativo.

La población objetivo fue la totalidad de los estudiantes de la Facultad de Odontología de la USMP. que asciende a 1756.

La Muestra Total estuvo conformada por el total de los estudiantes del curso de Internado Estomatológico de la Facultad de Odontología de la USMP, del semestre académico 2013-I correspondiente a 260 los cuales se encontraron distribuidos en dos aulas de 130 cada una:

- Aula A: Grupo Experimental
- Aula B: Grupo Control

Dentro de los instrumentos usados en la presente investigación, se contó con el Instrumento de recopilación de datos de la muestra establecida relacionados con las competencias conceptual, actitudinal, procedimental y las técnicas del uso del aula virtual, con el propósito de contrastar las hipótesis de la investigación. Test de Evaluación: Instrumento de recopilación de las notas para medir el nivel académico, con el propósito de contrastar las hipótesis de la investigación.

Dentro de la validez de los instrumentos elaborados como el Test de Evaluación y ficha de evaluación por competencias fueron certificados por criterio de 40 expertos de la asignatura de Internado Estomatológico de la Facultad de Odontología de la Universidad San

Martín de Porres con la finalidad de obtener resultados confiables para la elaboración del presente estudio

Se observó que el uso de las aulas virtuales tiene una influencia significativa en el aprendizaje por competencias, en una evaluación preliminar, tanto en los grupos control y experimental se obtuvo un porcentaje de estudiantes aprobados de 44.4 y 45.4% respectivamente. En el examen final luego de la aplicación de las aulas virtuales se pudo observar que aprobó un 74 % del total de la muestra frente a un 66% de aprobados en el grupo control. En el aprendizaje conceptual, aprobó la evaluación inicial un 40% del total de la muestra y desaprobó un 60% del total de la muestra y luego de la aplicación de las aulas virtuales se pudo observar que aprobó un 85% con un aumento en sus calificaciones de 2.98 y en el grupo control aprobaron el 60% con un incremento en sus evaluaciones de 1.16. En el aprendizaje procedimental, aprobó la evaluación inicial un 44% del total de la muestra y desaprobó un 56% del total de la muestra y luego de la aplicación de las aulas virtuales se pudo observar que aprobó un 73% con un aumento en sus calificaciones de 2.4 y en el grupo control aprobaron el 63% con un incremento en sus evaluaciones de 1.5. En el aprendizaje actitudinal, aprobó la evaluación inicial un 46% del total de la muestra y desaprobó un 64% del total de la muestra y luego de la aplicación de las aulas virtuales se pudo observar que aprobó un 75% con un aumento en sus calificaciones de 1.66 y en el grupo control aprobaron el 67% con un incremento en sus evaluaciones de 1.52.

Como conclusión se obtuvo que los resultados obtenidos al finalizar esta investigación nos prueban que las aulas virtuales influyen significativamente en el aprendizaje por competencias de los estudiantes del curso de Internado Estomatológico de la Facultad de Odontología; recomendando mantener la continuidad de su uso durante todo el proceso de enseñanza - aprendizaje, haciendo un seguimiento al alumno para un mejor resultado.

Que la falta de aprovechamiento de las aulas virtuales se debe en gran medida a la desmotivación tanto por parte del docente como del estudiante, destacándose la falta de respuesta de los docentes en las sesiones de chat y foros, y la desactualización de los contenidos virtuales.

Riquelme Castañeda, J. (2015) *Liderazgo transformacional y eficacia de defensa en situación de crisis decisional* [Tesis de Doctorado no publicada]. Universidad Nacional de Educación a Distancia en España. Plantea como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo y la eficacia de las fuerzas militares que participan de la gestión de desastres apoyando su estudio en la evidencia científica que demuestra que este factor es determinante en una crisis.

El estudio relaciona los estilos de liderazgo transformacional y transaccional con la eficacia, a través de la flexibilidad, congruencia valórica, racionalidad, politización y calidad de diseño.

La tesis observa la realidad en tres casos, como son el terremoto de Chile, la operación Jaque de Colombia y la operación Cougar en Afganistán; a través de una encuesta inicial a participantes y un cuestionario final a expertos. Ambos instrumentos, en el marco de un método Delphi, pretenden alcanzar una observación aguda del proceso de toma de decisiones realizado en cada caso de estudio. El primer instrumento se utiliza para recoger información y el segundo, para apoyar el análisis de los datos.

En la primera parte la encuesta pretende recoger información, mediante una escala de percepciones tipo Likert, para evaluar el liderazgo transformacional/transaccional y su relación con variables del proceso de toma de decisiones como flexibilidad, racionalidad, congruencia valórica, politización, calidad de la decisión; de esta manera se puede evaluar la presencia de ambos estilos de liderazgo y la influencia que ejercen en la eficacia de las operaciones militares de desastre.

En la segunda parte, la encuesta recoge información, también mediante una escala de percepciones tipo Likert, para contribuir en la evaluación de la eficacia, desde la percepción de los resultados obtenidos por quienes participan en la toma de decisiones.

Con el propósito de apoyar el análisis de los datos, se obtiene a partir de la muestra interna inicial, una segunda muestra interna de participantes, quienes se diferencian por demostrar una experiencia más amplia y transversal en cada caso. Los expertos externos son reconocidos académicos y profesionales que estudian y conocen el caso en particular. A esta

segunda muestra interna se la reconoce como “grupo de expertos”, aplicando un cuestionario de entrevista tipo Delphi, con el propósito de profundizar el análisis, tratando de explicar los hallazgos de la encuesta inicial. Este cuestionario es diferente para cada caso, según los datos obtenidos en la encuesta, así como también, según los aportes al análisis obtenido del caso que precede.

Finalmente, evidencia como conclusión que existe una correlación significativa de ambos estilos de liderazgo con la eficacia, y si bien el liderazgo transformacional es más significativo, el liderazgo transaccional demuestra ser una clave. Finalmente, se propone un modelo científico de liderazgo de crisis decisional que espera contribuir con conocimiento nuevo.

Moreira Martins, C.M. (2010). *Liderazgo transformacional y género en organizaciones militares*. [Tesis de doctorado no publicada]. Universidad Complutense de Madrid. Presenta como objetivo de este trabajo investigar las posibles diferencias entre hombres y mujeres en relación con la auto y hetero-percepción de los estilos de liderazgo, de acuerdo con los estereotipos de género, así como estudiar una posible relación entre los diferentes estilos de liderazgo adoptados por los líderes y variables como la eficacia del líder, la satisfacción con el líder y el esfuerzo-extra de los seguidores.

Este estudio fue llevado a cabo con 603 militares que prestan servicios en las diferentes secciones de cuatro Unidades Militares del Norte de Portugal.

Teniendo en cuenta la aplicación del cuestionario MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) que es uno de los instrumentos más utilizados para evaluar los comportamientos del líder transformacional y transaccional, en una gran variedad de contextos, tales como el militar, empresarial, educativo y religioso, se llevó a cabo la recogida de datos con sujetos pertenecientes a dos grupos jerárquicos distintos: 411 Subordinados (Plazas), a los cuales fue aplicada la versión A del MLQ; y 192 Jefes (Sargentos y Oficiales), que respondieron a la versión B

Presenta como conclusión que es necesario reforzar la necesidad de analizar el problema desde diferentes perspectivas, porque hay muchas variables que indirectamente

relacionados con el género, pueden contribuir a explicar si las diferencias o similitudes encontradas entre hombres y mujeres en el ejercicio del liderazgo: de allí que los diversos autores que han estudiado estos temas han reservado teniendo en cuenta múltiples maneras. Cabe señalar que los diversos metaanálisis y estudios desarrollados hasta el momento lograron identificar una serie de variables moderadoras de la relación entre los estilos de liderazgo y de género, resaltar el predominio numérico de un sexo sobre el otro; el sexo de las personas que llevan a cabo las evaluaciones.

1.2 Bases Teóricas

1.2.1 Liderazgo Transformacional

Para Bustamante y Barreat. (1998) manifiesta que dentro del liderazgo “es posible identificar grandes diferencias en la manera en que se ejerce el liderazgo, pues algunos líderes pueden influir sobre otros según sus cargos, y otros en cambio pueden influir de acuerdo con sus características y actitudes, las cuales generan identificación o entusiasmo en los seguidores”.(García Rubiano, M., 2011, Liderazgo. Pensamiento Psicológico).

De acuerdo a González, González, Ríos, León (2011) apoyado en la teoría de Bass (1985) plantea que el “liderazgo es el arte de dirigir a las personas hacia metas comunes, haciéndoles conscientes de sus propias necesidades y las del otro, en un recurrir de acciones en beneficio de la colectividad”.

Como dice Serrano (2003) el liderazgo es “el hecho de influir en otras personas y de que éstas te sigan, es ya una acción de liderazgo y viene a ser como el ejercicio de la autoridad, para que la gente, ya sea en grupo grande o pequeño, se oriente para conseguir una meta en común” (p. 33).

Según Chiavenato (1999) señala que “El liderazgo no es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo, entendiendo por grupo un sector de la organización con intereses afines”. (p.23).

Otros autores afirman que:

El líder transformacional promueve relaciones caracterizadas por la confianza, el respeto mutuo entre otros, aspectos que favorecen tanto la satisfacción laboral individual como la colectiva, apoyándolos en su crecimiento, en medio de un clima de armonía y empatía. Así mismo, este estilo de liderazgo estimula, incentiva, motivando al personal a tomar conciencia de la importancia que aporta el trabajo en equipo dentro de las instituciones, desarrollando en los miembros del grupo, el sentido de colaboración, participación, pertenencia y servicio, hacia la búsqueda de los objetivos institucionales en beneficio a la colectividad.(Omar 2011 p.361).

Los autores Conger & Kanungo (1987) quienes consideran a los líderes carismáticos como héroes o paladines que “son capaces de mostrar conductas extraordinarias o fuera de lo común, es decir, no convencionales y tienen, por lo tanto, capacidades especiales para transformar a las personas y encantarle al punto de lograr compartir plenamente los propósitos que se han planteado” en (Ganga y Navarrete , 2014, p.461).

El estilo de liderazgo transformacional o carismático según Bass señala que:

Tiene relación con las necesidades humanas, y específicamente con las que se ubican en el dominio del crecimiento personal, autoestima y autorrealización. Los líderes transformacionales, a través de la influencia ejercida en sus interrelaciones con los miembros del grupo, estimulan cambios de visión que conducen a cada individuo a dejar de lado sus intereses particulares para buscar el interés colectivo, aun cuando no tenga satisfechas sus necesidades vitales existenciales (seguridad y salud) o relacionales (amor y afiliación). (Bass,1985, p.15).

Según Burn (1978) afirma que los “líderes transformacionales despiertan en el individuo un alto conocimiento de temas claves para el grupo y la organización, mientras aumentan la confianza de los seguidores, gradualmente los mueven desde los intereses para la existencia hacia intereses para logros, crecimiento y desarrollo”(Tedesco, M., 2012, p.48).

El impacto del liderazgo transformacional en los miembros de la organización se da debido a que éstos se identifican con el líder, con sus objetivos, creencias y valores, señala además que “ varias investigaciones han demostrado que el impacto favorable del liderazgo en las reacciones emocionales y psicológicas de los empleados produce con simultáneamente mejoras en el desempeño de las personas y del grupo” (Howell & Costley, 2001,p.30)

Dimensiones Del Liderazgo

Influencia idealizada

Para Bass y Abolio (2006) la influencia idealizada del líder implica que:

Dan sentido de propósito a sus seguidores. La consideración individual trata a cada seguidor individualmente, además le proporciona apoyo, entrenamiento, oportunidades de mejora; el líder se gana el respeto, así como la confianza de sus seguidores. Promueve una profunda identificación con sus seguidores.

Cuando el líder es carismático, los seguidores demuestran lealtad, así como respeto hacia él, siendo motivados por el carisma, la excitación intelectual y consideración individual. Cuando un líder es carismático diseña formas novedosas de trabajo, mientras identifica nuevas oportunidades frente a las amenazas que se le presentan, también trata de salir del statu quo, así como modificar el medio ambiente. Los seguidores se identifican con las aspiraciones de los líderes carismáticos, quieren emularlos porque les transmite seguridad y con elevados de estándares de actuación (p. 21).

De manera similar Conger y Riggio (2007) manifiestan que:

El líder transformacional maneja un carisma o influencia idealizada que, a través de sus logros personales, carácter y comportamiento ejemplares, se convierte en un modelo a imitar por los empleados; El carisma produce que los seguidores establezcan una vinculación emocional con el líder, se sientan motivados por el logro de los objetivos, sustentando el alcance de una visión compartida.(p.167).

Para Bass y Riggio “el líder transformacional demuestra características de proactividad, enfocándose en estimular de manera persistente la conciencia crítica en sus

seguidores, focalizándose en lo colectivo, centrándose en el logro de los propósitos esenciales”(Bracho y Garcia, 2013, p.168).

Para Bass la Influencia idealizada es “La capacidad que posee el líder para entusiasmar, transmitir confianza, respeto. El líder actúa de modo que sus seguidores le admiran y le quieren imitar, convirtiéndose en un modelo idealizado con un alto grado de poder simbólico”. (Gonzales et al. 2013, p.360).

Motivación inspiracional

Bass y Aviolo (2006) plantean que este tipo de líder “ tiene la habilidad de motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior, inspirando el logro de esfuerzos extras para lograr los objetivos planteados. Este líder convence a sus seguidores, alienta un amplio rango de intereses y se interesa en iniciar objetivos comunes” (p.121).

Para Salazar (2006) afirma que “el liderazgo se constituye en la capacidad de inspirar y guiar a individuos o grupos; orientada a un cambio voluntario por parte de los seguidores, en el modo de pensar y de actuar”.

En la opinión de Bass y Riggio (2006) el líder transformacional “motiva a la actuación con optimismo, entusiasmo e implicación en la idea centro como organización y como visión de futuro. El líder transformador es inspirador, motiva y estimula a todos los que le rodean”.

Según Bass (1985) uno de los factores fundamentales que describen la teoría del liderazgo transformacional se refiere a la motivación inspiracional en la que señala que “El líder aumenta el optimismo y el entusiasmo, crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores. Además, sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras y también con su propio ejemplo” (p.361).

Para Velasquez, el líder debe tener “la capacidad de motivar los cambios en las expectativas del grupo para impulsarlos a la solución de los problemas organizacionales para actuar en función de ser resueltos. Estos líderes son considerados motivadores del equipo de trabajo, siendo reconocidos como ejemplos a seguir” (Bracho y Garcia, 2013, p.173).

Estimulación Emocional

En el criterio de Leithwood, Mascall y Strauss (2009), este tipo de líder “estimula la conciencia de sus seguidores quienes son dirigidos para aceptar y comprometerse con el alcance de la misión enunciada en la organización” (Bracho y Garcia, 2013, p.173).

Bass y Aviolo (2006) indican que: “El líder transformacional empodera a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades intelectuales, incitando la reflexión, creación, o nuevas ideas y soluciones ante las situaciones de conflicto organizacional. La estimulación intelectual ayuda a los seguidores a cuestionarse, así como a generar soluciones más creativas a los problemas” (Bracho y Garcia, 2013, p.172).

Dentro de este marco de referencia, Bass y Riggio (2006) agregan que: “El líder transformacional estimula intelectualmente a los seguidores, los conlleva a cuestionar sus propias ideas, adquiriendo novedosos paradigmas para replantear conceptos y formas de actuación” (Bracho y Garcia, 2013, p.172).

El líder transformador es intelectual en la medida que contribuye a fomentar los esfuerzos de los seguidores para lograr sean innovadores y creativos. Este líder presenta supuestos, replantea problemas, enfrenta a situaciones, así como evita la crítica pública para corregir los errores individuales que surgen.(Bass y Abolio, 2017, p.146).

Consideraciones individualizadas

Bass y Aviolo (2006) aseveran que “En esta dimensión se incluyen el cuidado, empatía, competencia para proveer retos y oportunidades para los otros. El líder típico es un escucha activo y comunicador fuerte” (p.172).

Ahora bien, Velásquez (2006). agrega que “El líder transformacional conoce las necesidades específicas de cada uno de sus seguidores, siendo un facilitador, prestando atención personal, trata a cada empleado de manera individual, dirige y aconseja”, manteniendo como una meta la consideración individual de cada uno de los trabajadores” (Bracho y Garcia, 2013, p.172).

Por su parte, Lerna (2007). afirma que: “El líder presta atención a las necesidades individuales de logro, así como de crecimiento de cada uno de sus seguidores, determinando las necesidades y fortalezas; contribuyendo para que cada trabajador asuma sus responsabilidades para su propio desarrollo” (Bracho y Garcia, 2013, p.172).

Opinan Leithwood, Mascal y Strauss (2009) que el líder transformador es individualista al abordar a sus seguidores, buscando alcanzar logros y crecimiento en cada uno de ellos, dentro de sus posibilidades. En este contexto de consideración individual se enfocan como colegas tanto el líder como el seguidor. El líder transformacional crea oportunidades de aprendizaje, establece un clima de apoyo, demuestra aceptación de las diferencias individuales y propicia una comunicación bidireccional (Bracho y Garcia, 2013, p.172).

1.2.2 Aula Virtual

Según UCAD (2013), El aula virtual es:

Una herramienta que brinda las posibilidades de realizar enseñanza en línea. Es un entorno que permite administrar procesos educativos basados en un sistema de comunicación mediado por computadoras. De manera que se entiende como aula virtual, al espacio simbólico en el que se produce la relación entre los participantes en un proceso de enseñanza y aprendizaje que, para interactuar entre sí y acceder a la información relevante, utilizan prioritariamente un sistema de comunicación mediada por computadoras (“Entorno virtual de aprendizaje”,parr.1)

Según Rosario (2007) “el concepto de aulas virtuales ha venido a cubrir un hueco que durante muchos años ha tenido la educación tradicional” (p.120).

Del mismo modo recomienda “las aulas virtuales no deben ser solo un mecanismo para la distribución de la información, sino que deben ser un sistema donde las actividades involucradas en el proceso de aprendizaje puedan tomar lugar, es decir, que deben permitir interactividad, comunicación aplicación de conocimientos, evaluación y manejo de clases” (p.120).

Peña y Avendaño (2006) señalan que el aula virtual debe ser concebida “como un espacio de interacción conformado o integrado por múltiples recursos que no implica necesariamente la simulación electrónica del aula convencional mediante la realidad virtual”. (p.175).

Ruben (2007) indica que:

Las aulas no son solo un mecanismo para brindar información, sino que es un sistema que permite interactividad, comunicación, evaluación y adecuado manejo de clases en línea. El aula virtual utiliza las nuevas tecnologías para el desarrollo de metodologías alternativas de aprendizaje, limitadas por ubicación geográfica, calidad de tutoría y tiempo disponible (Bernard, 2008,parr. II)

Según las investigaciones de Barberá y Badia (2005) las características más relevantes que han puesto en evidencia los estudios con relación al proceso de aprendizaje en las “aulas virtuales son:

- Una organización menos definida del espacio y el tiempo educativos.
- Uso más amplio e intensivo de las TIC.
- Planificación y organización del aprendizaje más guiados en sus aspectos globales.
- Contenidos de aprendizaje apoyados con mayor base tecnológica.
- Forma telemática de llevar a cabo la interacción social.

Y es que la denominación de «aulas virtuales» que en algunos casos se están utilizando, conserva muchas de las características de la educación tradicional (parr. II).

Dimensiones Del Aula Virtual

Según Area y Adell (2009) indica que “las aulas virtuales utilizan cuatro dimensiones; que son la informativa, práctica o experiencial, comunicativa y tutorial y evaluativa, que son consideradas como cuatro variables principales” (Nieves P, 2017, p.138).

Dimensión informativa

Según Area & Adell (2009) denominan “al conjunto de recursos, materiales o elementos que presentan información o contenido diverso para el estudio autónomo por parte del alumnado” (p. 8).

Se refiere además a los diferentes recursos informativos que ayudan a los estudiantes a comprender los contenidos de la asignatura (apuntes o documentos de cátedra, presentaciones multimedia, representaciones gráficas, mapas o redes conceptuales, videos o animaciones, documentación bibliográfica, sitios web que el profesor ofrece al alumnado mediante hipervínculos, entre otros). Esta dimensión abarca, entonces, un conjunto de materiales de distinta naturaleza, de elaboración propia o ajena, que desde el aula permite a los alumnos acceder a los conocimientos. se desprende la identificación de tres indicadores: información general, información específica de autores externos y de autoría propia (p.141)

Dimensión praxica o experiencial

Area y Adell (2009) señala que “esta dimensión contempla el conjunto de acciones, tareas o actividades planificadas por el docente, que los estudiantes deben realizar en el aula virtual como experiencias activas de aprendizaje en la construcción del conocimiento”; los trabajos prácticos planteados en el aula”.

Estos trabajos pueden ser muy variados y algunos, multipropósito, aunque apuntan mayoritariamente al desarrollo del saber hacer y de la competencia comunicativa, dentro de las que menciona (p.24), aquellos que:

- Privilegian la adquisición y asimilación de contenidos teóricos
- Los que privilegian el desarrollo de habilidades, técnicas o procedimientos
- Trabajos de selección, organización y transformación de información
- Trabajos de análisis de objetos empíricos desde categorías teóricas y de crítica.
- Trabajos centrados en la aplicación de estrategias de lectura y escritura.
- Trabajos de autoevaluación

- Participación en foros de debate
- Realizar un diario personal
- Buscar información sobre un tema específico
- Crear una Base de Datos, entre otros (p. 144 y 145).

Dimensión comunicativa

En esta dimensión se “hace referencia al conjunto de recursos y acciones de interacción social entre estudiantes y el profesor” (Area & Adell, 2009, p. 9), hace uso de herramientas telemáticas tales como foros, chats, mensajería interna, correo electrónico, videoconferencia o audioconferencia.

Estas herramientas son las que impiden que “el aula virtual se convierta en un mero repositorio de documentos y ficheros” (p.9). Ahora bien, ¿qué características tiene la dimensión comunicativa en el aula de Comprensión y Producción de Textos Orales y Escritos? En la comunicación con los estudiantes es tanto virtual (sincrónica y asincrónica, vertical, unidireccional; estructurada desde el punto de vista de lo que ofrecen los materiales y flexible en los correos, redes, videollamadas (García, 2012, p.63) como real (sincrónica, vertical y horizontal, multidireccional en los encuentros presenciales y las comunicaciones telefónicas).

De allí, que para esta variable, consideramos dos grandes indicadores y sus respectivas categorías.

La comunicación síncrona que establece la comunicación tanto dentro como fuera del aula, dentro de la cual tenemos al BigBlueButton, las video llamadas, telefonía celular, encuentros presenciales

En la comunicación asíncrona tenemos los: foros, correos electrónicos, redes sociales(p. 9-10).

Dimensión tutorial y evaluativa

Siguiendo a Area y Adell (2009, p. 10) en el rol dinamizador de las actividades de aprendizaje, la cátedra ha tomado en cuenta algunos de sus indicadores: Relacionada con el rol dinamizador de actividades de aprendizaje, la cátedra ha tomado en cuenta algunos de sus indicadores:

- Habilidades de motivación refuerzo y orientación sobre hábitos de estudio.
- Habilidades de organización y dinamización de actividades grupales.
- Control y seguimiento a través de estadísticas de los accesos y tiempos de utilización del aula virtual por los estudiantes.

1.3 Definición De Términos Básicos

Aula Virtual

“Es un entorno de enseñanza y aprendizaje inserto en un sistema de comunicación mediado por ordenador” (Turoff, 1995)

Consideraciones individualizadas

Habilidad que posee un líder para diagnosticar necesidades individuales y atenderlas de forma personalizada, trata individualmente a cada miembro del grupo, da formación, aconseja. El líder tiene en cuenta las necesidades de cada persona para guiar a cada una según su potencial, el líder actúa como entrenador (coach), abriendo oportunidades de aprendizaje, creando un clima de apoyo, es un líder que escucha y sabe delegar, dando luego un feedback constructivo al subordinado”(Bass, 1985, p.381).

Dimensión Comunicativa

Hace referencia al conjunto de recursos y acciones de interacción social entre estudiantes y el profesor, en esta dimensión, se utilizan herramientas telemáticas tales como foros, chats, mensajería interna, correo electrónico, videoconferencia o audioconferencia; estas herramientas impiden que “el aula virtual se convierta en un mero repositorio de documentos y ficheros (Area & Adell, 2009, p. 9).

Dimensión informativa

“Conjunto de recursos, materiales o elementos que presentan información o contenido diverso para el estudio autónomo por parte del alumnado” (Area & Adell, 2009, p. 9).

Dimensión Praxica o Experiencial

Contempla el “ conjunto de acciones, tareas o actividades planificadas por el docente, que los estudiantes deben realizar en el aula virtual como experiencias activas de aprendizaje en la construcción del conocimiento. Los trabajos prácticos planteados en el aula son muy variados y algunos, multipropósito, aunque apuntan mayoritariamente al desarrollo del saber hacer y de la competencia comunicativa”(Area y Adell, 2009,p.10).

Estimulación emocional

“Actividades que fomentan nuevos enfoques para resolver viejos problemas, hace hincapié en la inteligencia, la racionalidad en la solución de problemas; motiva a sus seguidores a pensar el modo de realizar las actividades diferentes” (Bass, 1985)

“Los seguidores se transforman en solucionadores de problemas más efectivos sin la facilitación del líder, llegando a ser más innovativos con respecto a su análisis de problemas y de las estrategias que usan para resolverlos” (Bass, 1985).

Influencia idealizada

“Capacidad que posee el líder para entusiasmar, transmitir confianza, respeto. El líder actúa de modo que sus seguidores le admiran y le quieren imitar, convirtiéndose en un modelo idealizado con un alto grado de poder simbólico” (Bass 1987 y Burns, 1978).

“Los líderes dan ánimo, aumentan el carisma, entusiasmando a sus seguidores, para seguir sus ideales, comunicando sus visiones de futuros realizables con fluidez y seguridad” (Bass 1987 y Burns, 1978)

Liderazgo Transformacional

“Líder promueve relaciones caracterizadas por la confianza, el respeto mutuo entre otros, aspectos que favorecen tanto la satisfacción laboral individual como la colectiva, apoyándolos en su crecimiento, en medio de un clima de armonía y empatía. Así mismo, este

estilo de liderazgo estimula, incentiva, motivando al personal a tomar conciencia de la importancia que aporta el trabajo en equipo dentro de las instituciones, desarrollando en los miembros del grupo, el sentido de colaboración, participación, pertenencia y servicio, hacia la búsqueda de los objetivos institucionales en beneficio a la colectividad” (Omar, 2011).

Motivación Inspiracional

“Acciones del líder para aumentar el optimismo y el entusiasmo, crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores. Además, sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras y también con su propio ejemplo” (Bass M. , 1985).

Capítulo II: Hipotesis y Variables

2.1. Formulación De Hipótesis

2.1.1. Hipótesis General

El uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en el desarrollo de la capacidad de liderazgo transformacional en los oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el 2020.

2.1.2. Hipótesis Específicas

El uso del aula virtual como como estrategia didáctica, influye en la influencia idealizada en los oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el 2020.

El uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en la motivación inspiracional de los oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el 2020.

El uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en la estimulación emocional en los oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el 2020.

El uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en las consideraciones individualizadas en los oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el 2020.

2.2. Variables Y Definición Operacional

Variables

Variable independiente: Aula Virtual

Variable dependiente: Liderazgo Transformacional

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de variable dependiente

NOMBRE DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Liderazgo	<p>Proceso común de líder y trabajadores para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación. Es una transformación que produce cambios significativos en la empresa y en las personas que la conforman.</p>	<p>Influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos» (Chiavenato, 2007), que debe de ser medido para fomentar su desarrollo y tomado en cuenta, ya que se necesita de buenos líderes que lleven a todo un grupo de trabajo en una misma dirección en busca de alcanzar los objetivos planteados y por supuesto que estén alineados con la filosofía de la empresa.</p>	Influencia idealizada	<p>Proporciona la visión. Explica sentido de la misión Inspira orgullo respeto y confianza Mejora de sus capacidades de rendimiento</p>	<p>Prueba Escrita referida al desarrollo de una casuística. Calificación Máxima: 100 puntos</p>
			Motivación Inspiracional	<p>Transmite optimismo y entusiasmo Transmite una visión clara de la meta a seguir Comunica expectativas de logros y propósitos Genera el espíritu de equipo</p>	<p>Puntaje: 05 puntos: respuesta correcta 04 puntos: respuesta aceptable</p>
			Estimulación emocional	<p>Replantea conceptos y formas de ejecutar. Estimula la imaginación y creatividad Estimula cuestionamientos de supuestos. Desafiar los viejos paradigmas</p>	<p>03 punto: respuesta suficiente 02 puntos: respuesta mínima</p>
			Consideraciones individualizadas	<p>Potenciar a los seguidores. Formar-tutorizar personas. Brindar un trato individual y personalizado. Crear oportunidades de desarrollo</p>	<p>01 puntos: respuesta mala</p>

Tabla 2

Matriz de operacionalización de variable independiente

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ACCIONES A DESARROLLAR PARA SU APLICACION	HERRAMIENTAS UTILIZADAS
<p>Sistema de autoformación en donde cada estudiante es responsable de su propio aprendizaje y conocimiento. El espacio físico del aula donde se amplía para que desde cualquier lugar se pueda acceder información sin distinción ni restricción. Es un medio virtual que nos ayuda a salir de lo tradicional e ingresar a la tecnología y sus avances, se ponen a disposición y al alcance de todos, permitiendo la interacción y la personalización</p>	<p>Sistema donde las actividades involucradas en el proceso de aprendizaje puedan tomar lugar, es decir, que deben permitir interactividad, comunicación, aplicación de conocimientos, evaluación y manejo de clases". (Rosario, 2007 citado por Flores, 2012:120), las mismas que deben de permitir medir la distribución de las informaciones, el intercambio de ideas y experiencias debe medir lo explicado y experimentar lo aprendido, evaluar los conocimientos, medir sus logros en un ambiente de seguridad y de confiabilidad</p>	Informativa	<p>Presentar recursos que permiten comprender la asignatura. Información General. Información de autores externos. Información específica de autoría propia.</p>	<p>Plataforma académica moddle Información general Silabo de asignatura Información de la asignatura Cronograma de actividades. Presentación primera semana Presentación de PPT primera semana Video de las dimensiones: Influencia Idealizada Motivación Inspiracional Presentación segunda semana Presentación PPT segunda semana Video de las dimensiones: Estimulación emocional Consideraciones Individualizadas Actividades para realizar Foro de debate Videoconferencia autoevaluación Recursos complementarios Enlace a videos sobre el liderazgo Transformacional</p>
		Práctica o experiencial	<p>Analizar y planificar casos prácticos. Realizar trabajos colaborativos. Se elaboran proyectos grupales. Resolver los problemas en grupo. Participar en Foros de debate. Buscar información sobre temas</p>	
		Comunicativa y evaluativa	<p>Participación en foros, correos, videoconferencias. Percepción de los oficiales alumnos sobre uso de plataforma a través de: Encuestas, opiniones para mejorar la metodología.</p>	

Capítulo III: Metodología de la Investigación

3.1. Diseño Metodológico

Investigación de enfoque cuantitativo y diseño experimental del nivel cuasi experimental, para esta investigación se trabajará “al menos una variable independiente para observar su efecto y relación con una o más variables dependientes” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2004, p. 199), en esta investigación se definen un grupo experimental y un grupo de control.

Al grupo experimental se le asignará el instrumento “aula virtual” y el grupo de control trabajará con procedimientos tradicionales; esto permitirá apreciar la equivalencia entre ambos grupos, y donde la estructura será:

GE	O1	X	O2,
GC	O1		O2

Donde:

GE, corresponde al grupo experimental conformado por 27 Oficiales del grado de capitán de la Escuela de Infantería del Ejército que pertenece al Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020.

GC: Grupo de Control, conformado por 24 Oficiales del grado de capitán de la Escuela de Infantería del Ejército, la misma que pertenece al Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020.

O1: Se hace una evaluación similar para los dos (02) grupos GE y GC.

X: Se aplica un pre test de capacitación con empleo de la herramienta del aula virtual al Grupo Experimental (GE), no aplicando el tratamiento al Grupo de Control (GC).

O2: Se analizan los resultados para ver con cuál de ellos se logra alcanzar la competencia del Liderazgo.

Comparando luego las medias obtenidas por ambos grupos para la evaluación correspondiente.

3.2.Diseño Muestral

3.2.1 Población

Según Tamayo y Tamayo (1997), la población se define “Como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”, siendo la población para el presente estudio de investigación las 08 Escuelas de Capacitación y Entrenamiento que conforman el Comando de Educación y Doctrina del Ejército con un total de 344 oficiales con el grado de capitán.

3.2.2. Muestra

También Tamayo y Tamayo (1997), afirma que la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p.38).

3.2.3. Consideraciones para la toma de muestra

Para el presente Trabajo de Tesis, la población al estar conformada por ocho (08) Escuelas de Capacitación y Entrenamiento que conforman el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, presentando todas ellas la misma estructura orgánica dictando anualmente un curso denominado “Programa Táctico para capitanes” con una duración aproximada de 6 meses, se ha considerado tomar la muestra de la población por conveniencia, siendo la Escuela de Infantería del Ejército la considerada para el presente trabajo de investigación con un total de 51 oficiales del grado de capitán.

3.3. Técnicas para la recolección de datos

La técnica a empleada para el proceso de recolección de los datos será la técnica de evaluación.

3.3.1 Descripción del Instrumento

El instrumento consta de una prueba Escrita, de 34 ítems relacionados a las acciones que debe de tomar el líder ante situaciones particulares, se evaluara el liderazgo ejercido en base a los indicadores de cada una de las dimensiones de la variable liderazgo transformacional, para cada dimensión se ha formulado la cantidad de ítems que se indica a continuación:

- Influencia idealizada. 11 ítems
- Motivación inspiracional: 09 ítems
- Motivación emocional: 07 ítems
- Consideraciones individualizadas: 07 ítems

3.3.2 Validez y confiabilidad del Instrumento

Validez:

El instrumento fue validado por tres (03) expertos calificados en el tema.

Confiabilidad:

El cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach se realizó en dos momentos; el primero corresponde a un piloto que se aplicó a otra sección del mismo Programa Táctico de la Escuela de Infantería, y donde el nivel de confiabilidad de los datos recolectados se puede apreciar en el cuadro siguiente:

Tabla 3

Estadístico de fiabilidad de la variable aula virtual

Alfa de Cronbach	Alfa de Cron Bach Basada en los elementos tipificados	N de elementos
0,995	0,996%	34

Fuente: Elaboración propia.

En la Estadísticas de fiabilidad a través del Alfa de Cronbach resultó en un 0,995 o su equivalente 99,5% de fiabilidad la que se interpreta como alta fiabilidad elaborado en el recojo de la información, existiendo muy buena consistencia interna entre los ítems del instrumento, de las variables independiente Aula virtual y la variable dependiente Liderazgo transformacional

El un segundo momento, se midió la fiabilidad correspondiente al pre test y al pos test de los grupos control y experimental y cuyos resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 4

Fiabilidad del instrumento pre test de la variable independiente y dependiente: Grupo de Control.

Alfa de Cronbach	Alta de Cron Bach Basada en los elementos tipificados	N de elementos
99,7%	99,8%	34

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5

Fiabilidad del instrumento pos test de la variable independiente y dependiente :Grupo Control

Alfa de Cronbach	Alta de Cron Bach Basada en los elementos tipificados	N de elementos
99,9%	99,9%	34

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6

Fiabilidad de Instrumento pre test de la variable independiente y dependiente Grupo

Experimental

Alfa de Cronbach	Alfa de Cron Bach Basada en los elementos tipificados	N de elementos
99,5%	99,5%	34

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7

Fiabilidad del instrumento post test de la variable independiente y dependiente: Grupo

Experimental

Alfa de Cronbach	Alfa de Cron Bach Basada en los elementos tipificados	N de elementos
99,8%	99,9%	34

Fuente: Elaboración propia.

Se puede apreciar que la confiabilidad interna entre los 34 ítem del instrumento correspondiente a los pre test y a los pos test de los grupos de control y experimental son altas; estos cuadros elaborados de las variables, Aula Virtual y Liderazgo Transformacional para el recojo de la información de la presente tesis es mayor del 99.0 %; dado por el programa SPSS.

3.4 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.

Tipo de análisis de datos: cuantitativo.

Escala de medición de la variable dependiente: de intervalos Likert

Organización de datos: Mediante Tablas clasificatorias a partir de las variables y dimensiones.

Almacenamiento de datos: base de datos de SPSS.

Procesamiento de datos

- Para la etapa descriptiva: Gráficas estadísticas con barras.

Software: Excel 2010.

- Para la etapa inferencial: Tabla de datos.

Software: SPSS versión 24.

- Prueba de Hipótesis: Se aplicó la prueba estadística no paramétrica de escala ordinal de U - de Mann Whitney y de Wilcoxon.

3.5 Aspectos Éticos

Las citas mostradas a lo largo de la presente investigación dieron fe del respeto por la propiedad intelectual de los autores a cuyas obras se ha recurrido como fuentes de información, listando además estas publicaciones acordes a la normatividad vigente.

Se llevó a cabo el consentimiento informado a través de un documento que asegura la disposición de los participantes para la aplicación de las pruebas.

Se coordinó con el director de la Escuela de Infantería a fin de brindarse las facilidades necesarias para la presente investigación.

Se dará cuenta al señor coronel director de la Escuela de Infantería, sobre el resultado del trabajo de investigación con la finalidad de mejorar todo el proceso de Enseñanza - Aprendizaje de la mencionada Escuela, sirviendo de piloto para la implementación de mejoras en el resto de las 7 escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército.

Capítulo IV: Resultados

4.1. Descripción del experimento

El diseño de esta investigación fue cuasi experimental con dos grupos; un grupo de control y otro grupo experimental.

Se aplicó un pre test previo a ambos grupos para ver el nivel previo de entendimiento sobre el tema del liderazgo transformacional para luego aplicar la variable independiente al grupo experimental haciendo uso del instrumento de investigación.

Los resultados obtenidos corresponden al análisis del pre test y pos test respectivamente.

El tiempo de duración del experimento fue de 6 semanas en donde en la primera y segunda semana se organizaron y se planificaron las diferentes actividades del curso, se estructuraron las sesiones de clase, se seleccionaron los enlaces externos e internos, se formuló la prueba con las herramientas del aula virtual para el grupo experimental.

En la tercera semana se realizó una inducción a los alumnos del grupo experimental sobre el uso del aula virtual.

En la cuarta, quinta y sexta semana, se realizó el experimento de manera diferenciada con los grupos correspondientes, para lo cual se aplicó un pre test a los oficiales alumnos de ambos grupos (control y experimental), sin presión alguna y sin temor de responder alguna pregunta correcta o incorrectamente, es decir los oficiales alumnos, recibieron y dieron respuesta al instrumento de evaluación que considera preguntas de cada dimensión de la variable liderazgo transformacional.

Posteriormente a la realización del pretest, se aplicó el experimento para el grupo experimental, programándose 2 sesiones virtuales con una duración de 50 minutos cada sesión; pudiendo los alumnos ingresar en cualquier momento al aula para realizar las consultas y búsquedas; adicionalmente se programaron 2 videoconferencias para absolver preguntas relacionadas al tema.

Para el grupo de control, no se emplearon sesiones virtuales On Line, se aplicó el sistema de enseñanza tradicional, pero si contaban con la asesoría presencial en los momentos que lo solicitaban.

Finalmente se aplicó el pos test a ambos grupos, sistematizando los resultados y se procedió a la comparación estadística de las hipótesis planteadas.

4.2. Análisis descriptivo de los resultados

A continuación, se muestran los resultados obtenidos por ambos grupos en las diferentes etapas de la investigación: pre test y post test y de sus dimensiones

4.2.1. Resultado del pre test del grupo de control y experimental

Tabla 8

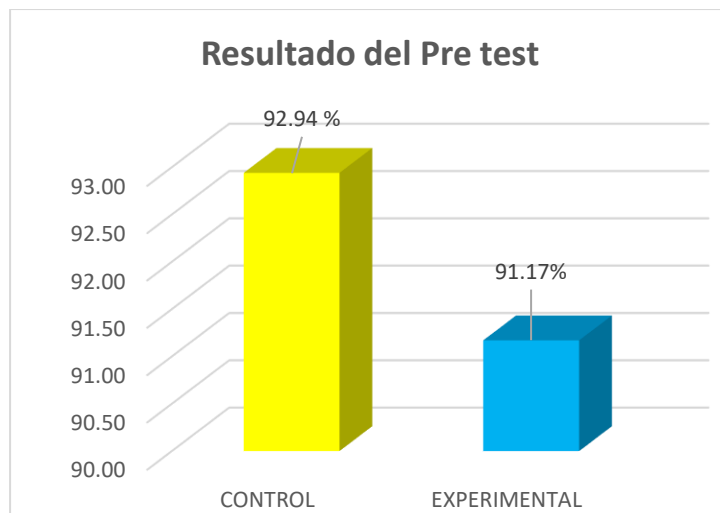
Resultado Pre Test

Valores	Control	Experimental
Puntaje medio del instrumento	158.00	155.00
Porcentual	92.94	91.170
Mediana	158.50	155.00
Desviación estándar	9.14	8.22
Mínimo	139.00	168.00
Máximo	170.00	136.00
Datos Totales	24.00	27.00

Nota. Medidas de resumen del grupo de control y experimental en la pruebas pre Test en la enseñanza por aula virtual para formar liderazgo transformacional en los programas tácticos en la Escuela de Infantería del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020

Figura 1

Resultado del Pre Test a Grupos de Control y Experimental antes del experimento

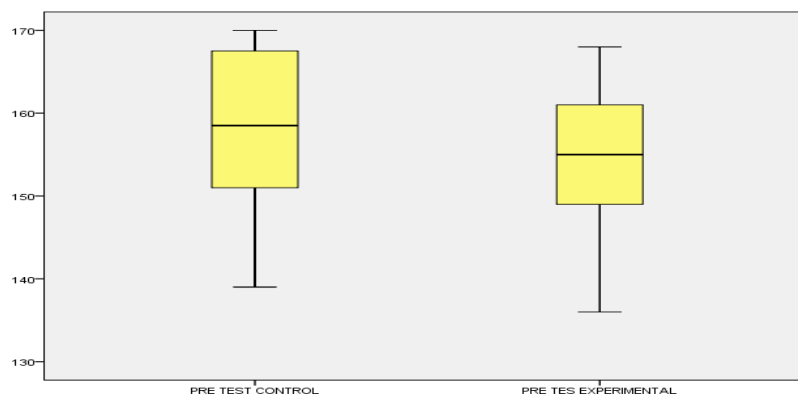


Nota: El grafico representa los resultados porcentuales obtenidos antes de la aplicación de la variable independiente a los alumnos del Programa Tactico en la Esc Inf 2020

Sobre un puntaje máximo de 170 puntos en el instrumento (lo que equivale a 100 en nota porcentual), el grupo experimental obtuvo 91.17%, mientras que el grupo control 92.94%; observándose una ligera ventaja del grupo de control.

Figura 2

Cajas de asimetria del Grupo de Control y Grupo Experimental



Nota. Diagrama de cajas con asimetria superior en el Grupo de Control de los alumnos del Programa Tactico de la Esc Inf 2020.

Se observa que la caja del pre test del grupo de control presenta una asimetría positiva y el valor de la mediana es superior a la otra caja de la pre test del grupo experimental. Esta presenta valores inferiores al del grupo de control.

En general el grupo de control empezó con mejores conocimientos previos.

4.2.2 Resultado del pos test del grupo de control y experimental

Tabla 9

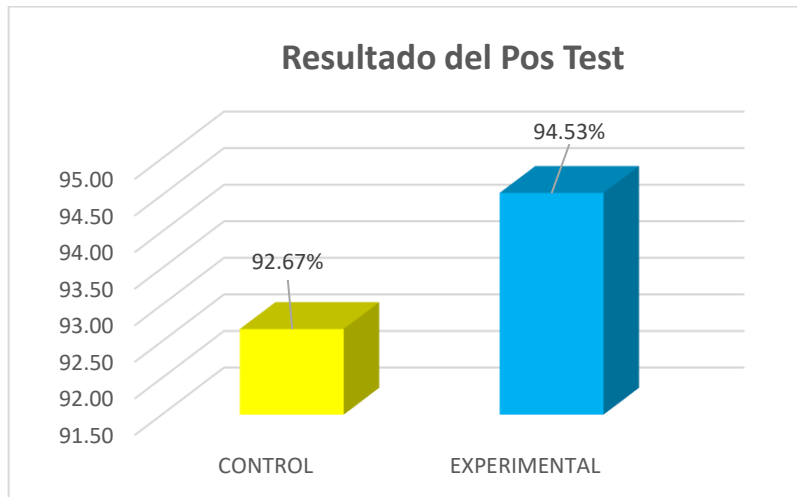
Resultado del Pos Test despues de aplicada la variable independiente

Valores	Control	Experimental
Puntaje medio del instrumento	157.21	160.70
Porcentual	92.67	94.53
Mediana	157.50	162.00
Desviación estándar	3.98	6.23
Mínimo	152.00	143.00
Máximo	164.00	170.00
Datos Totales	24.00	27.00

Nota. Medidas de resumen del Grupo de Control y Experimental de la prueba Post test aplicada a los alumnos del curso de Liderazgo Transformacional del programa Tactico de la Esc INf 2020.

Figura 3

Resultado del pos test a Grupos de Control y Experimental despues de aplicada la variable independiente

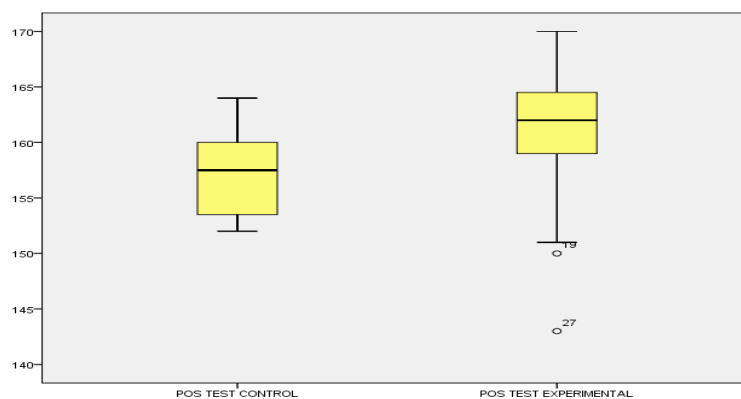


Nota: Resultados porcentuales obtenidos despues de la aplicación de la variable independiente a los alumnos del Programa Tactico de la Esc Inf

Luego de aplicada la variable independiente, se evalúa nuevamente el instrumento, obteniendo, en promedio, 94.53% el grupo experimental y 92.67% del grupo de control. Se observa la ventaja del grupo experimental sobre la de control.

Figura 4

Caja de Asimetria de Grupo de Control y Experimental despues de aplicada la variable independiente.



Nota. Diagrama de cajas con asimetria superior en el Grupo Experimental de los alumnos del Programa Tactico de la Esc Inf .

Se observa que la caja del pos test del grupo de control presenta una asimetría negativa y el valor de la mediana es inferior respecto a la caja del post test del grupo experimental. Esta presenta dos valores anormales puntos (19) y (27) supuestamente la respuesta de los capitanes que no han estado concentrado en la clase del aula virtual. En general se observa la influencia de la estrategia del aula virtual en el desarrollo del liderazgo transformacional.

4.2.3 Resultado del pre test y pos test para ambos grupos en la dimensión Influencia Idealizada.

Tabla 10

Resultados obtenidos en la dimensión influencia idealizada

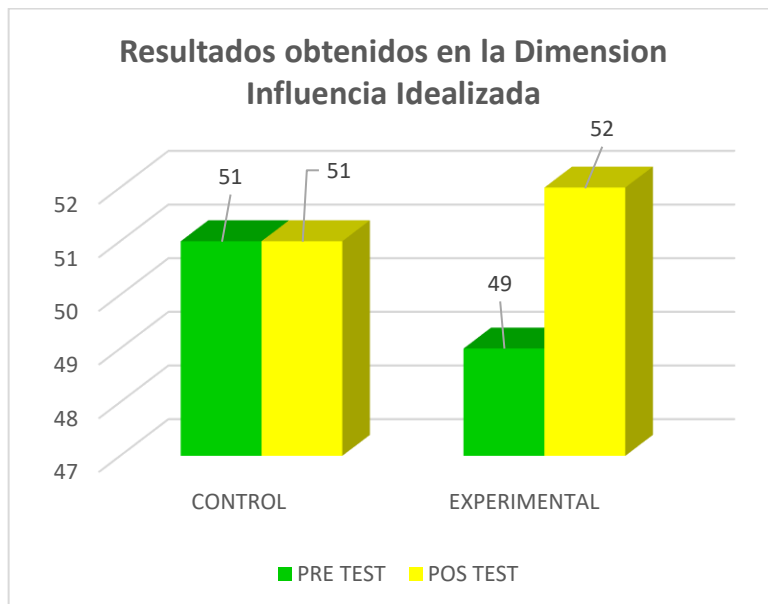
Valores	Pre test	Post test	Pre test	Post test
Puntaje medio	51.00	51.00	49.56	51.93
Desviación estándar	3.18	1.62	3.00	2.16
Mínimo	.00	48.00	44.00	47.00
Máximo	55.00	54.00	55.00	55.00
Datos totales	.00	24.00	27.00	27.00

Nota. Medidas de resumen de la enseñanza del aula virtual por medio de la Dimensión Influencia Idealizada del grupo de control y experimentales pruebas pos y pre test en los programas tácticos en la Escuela de Infantería del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020

Figura 5

Resultados del pre test y pos test de ambos grupos de la dimension

Influencia Idealizada



Nota: Resultados porcentuales de ambos grupos en la dimension de la Influencia Idealizada de los alumnos del Programa Tactico de la Esc Inf 2020.

Los resultados en el caso del pre test evidencian una ventaja del grupo control versus el experimental, siendo los puntajes medios respectivos de 51 y 49 respectivamente, sobre un total de 55 puntos.

Para el pos test, después de recibir las clases del aula virtual, se evidencia que el grupo experimental presenta una ligera ventaja sobre el grupo control, siendo los puntajes medios respectivos 51 y 52 puntos, sobre un total de 55 puntos.

4.2.4 Resultado del pre test y pos test para ambos grupos en la dimensión Motivación Inspiracional

Tabla 11

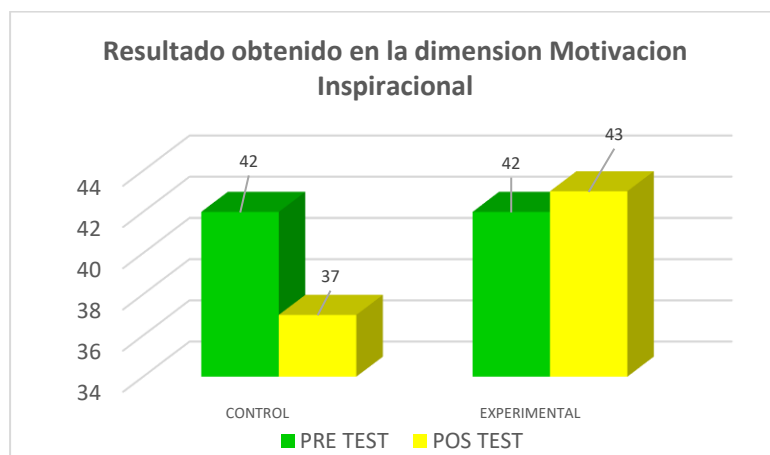
Resultado obtenido en la dimensión motivación inspiracional

	Pre test	Post test	Pre test	Post test
Puntaje medio	42.04	41.88	41.19	42.33
Mediana	44.00	42.00	41.00	43.00
Desviación estándar	3.41	2.21	2.66	2.30
Mínimo	34.00	36.00	36.00	37.00
Máximo	45.00	45.00	45.00	45.00
Datos totales	24.00	24.00	27.00	27.00

Nota. Medidas de resumen en la enseñanza del aula virtual por medio de la dimensión Motivación Inspiracional del grupo control y experimental en los Programas Tácticos en la Esc Inf 2020.

Figura 6

Resultados del pre test y post test de ambos grupos en la dimensión Motivación Inspiracional.



Nota: Resultados porcentuales de ambos grupos en la dimensión Motivación Inspiracional de los alumnos del Programa Táctico de la Esc Inf 2020.

Los resultados en el caso del pre test no evidencian ventaja del grupo experimental versus el control, siendo los puntajes medios respectivos de 42 respectivamente, sobre un total de 45 puntos.

Para el pos test, luego de haber recibido las clases del curso del aula virtual cada grupo, se evidencia en ambos una mejoría, aun así, el grupo experimental mantiene una ventaja importante sobre el grupo control, siendo los puntajes medios respectivos 37 y 43 puntos, sobre un total de 45 puntos.

4.2.5 Resultado del pre test y pos test para ambos grupos en la dimensión Motivación Emocional.

Tabla 12

Resultados obtenidos en la dimensión motivación emocional

Valores	Pre test	Post test	Pre test	Post test
Puntaje medio	32.29	32.29	31.78	32.89
Mediana	33.00	32.00	32.00	33.00
Desviación estándar	2.84	1.46	2.22	1.65
Mínimo	26.00	30.00	28.00	30.00
Máximo	35.00	35.00	35.00	35.00
Datos totales	24.00	24.00	27.00	27.00

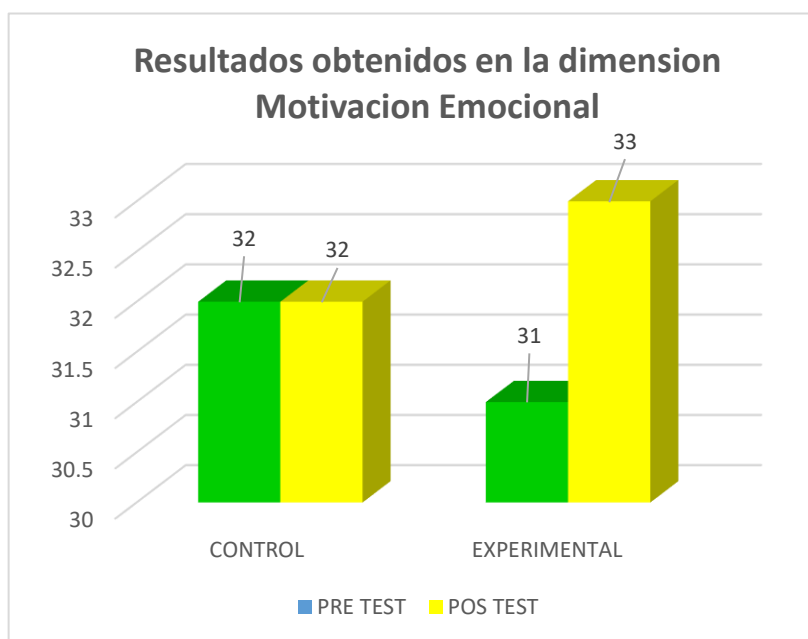
Nota. Medidas de resumen en la enseñanza del aula virtual por medio de la dimensión Motivación Emocional del grupo de control y experimental en los programas tácticos en la Escuela del Comando de Infantería de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020.

Figura 7

Resultados del pre test y post test de ambos grupos en la dimension

Motivacion

Emocional



Nota: Resultados porcentuales de ambos grupos en la dimension Motivacion Emocional de los alumnos del Programa Tactico de la Esc Inf 2020. .

Los resultados en el caso del pre test evidencian una ligera ventaja del grupo control versus el experimental, siendo los puntajes medios respectivos de 32 y 31 respectivamente, sobre un total de 35 puntos.

Para el pos test, luego de haber recibido las clases del aula virtual en el grupo experimental, se evidencia en ambos una mejoría, aun así, el grupo experimental mantiene la ligera ventaja sobre el grupo control, siendo los puntajes medios respectivos 32 y 33 puntos, sobre un total de 35 puntos.

4.2.6 Resultado del pre test y pos test para ambos grupos en la dimensión Consideraciones Individualizadas.

Tabla 13

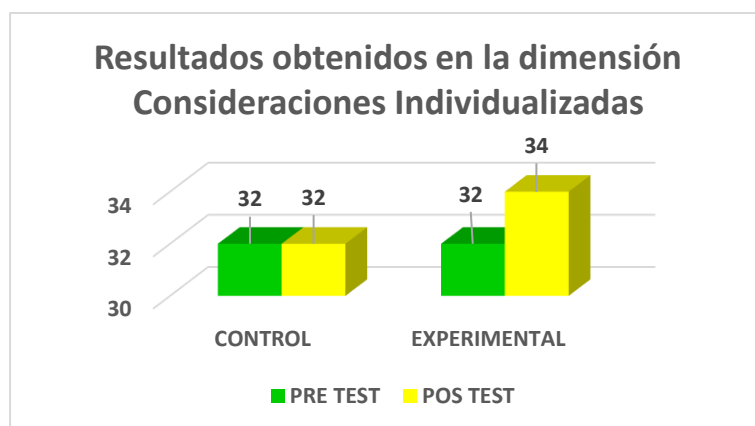
Resultados obtenidos de la dimensión consideraciones individualizadas

Valores	Pre test	Post test	Pre test	Post test
Puntaje medio	32.67	32.04	32.00	33.56
Mediana	34.00	32.00	32.00	34.00
Desviación estándar	2.60	1.08	2.42	1.93
Mínimo	27.00	30.00	27.00	28.00
Máximo	35.00	34.00	35.00	35.00
Datos totales	24.00	24.00	27.00	27.00

Nota. Medidas de resumen en la enseñanza del aula virtual por medio de la dimensión Consideraciones Individualizadas del grupo de control y experimental en el Programa Táctico en la Esc Inf 2020.

Figura 8

Resultado del pre test y pos test de ambos grupos en la dimensión Consideraciones Individualizadas



Nota: Resultados porcentuales de ambos grupos en la dimensión Consideraciones Individualizadas de los alumnos del Programa Táctico de la Esc Inf 2020.

Los resultados en el caso del pre test evidenciaron no hay ventaja del grupo experimental versus el control, siendo los puntajes medios respectivos de 32 y 32 respectivamente, sobre un total de 35 puntos.

Para el pos-test, luego de haber recibido las clases del aula virtual, se evidenció una mejoría, aun así, el grupo experimental mantiene la ligera ventaja sobre el grupo control, siendo los puntajes medios respectivos 32 y 34 puntos, sobre un total de 35 puntos.

4.3. Prueba de normalidad de los valores de la base de datos pre test y pos test del grupo de Control y Experimental

Para contrastar las hipótesis y poder utilizar la prueba estadística no paramétrica de escala ordinal de U de Mann Whitney las variables de estudio no deben seguir una distribución estadística, una de ellas es la distribución Normal, para lo cual se plantean las siguientes hipótesis:

- Ho: " Los valores de las pruebas PRE TEST, POS TES del grupo de control y el de experimental siguen una distribución Normal"
- H1: "Los valores de las pruebas PRE TEST, POS TES del grupo de control y el de experimental no siguen una distribución Normal"

$$\alpha = 0.05$$

Tabla 14

Contrastación de hipótesis planteada por Shapiro.Wilk

Tipo de pruebas	Estadístico	gl	sig
Pre test control	0.934	24	0.012
Pos Test control	0.493	24	0.000
Pre test experimental	0.960	27	0.043
Pos test experimental	0.949	27	0.026

Fuente: Elaboración propia en SPSS

En la Tabla 14, se observa en la columna sig. Shapiro-Wilk que todos son menores que 0.05, unilateral lo cual se rechaza la hipótesis Nula

Concluimos que los valores de las pruebas pre-test, y del pos test del Grupo de Control y el Experimental no siguen una distribución Normal, por tanto, aplicaremos la prueba estadística no paramétrica de escala ordinal de U de Mann Whitney y Wilcoxon.

4.4. Contrastación de las hipótesis

Una vez hecha la prueba de normalidad, donde las variables en estudio no se distribuyen normalmente, por lo tanto, la validez del presente trabajo de investigación se realizó mediante la técnica de la estadística no paramétrica de escala ordinal de U de Mann-Whitney y Wilcoxon y se determinará que el aula virtual influirá en el desarrollo de la capacidad de liderazgo transformacional.

4.4.1. Prueba de Hipótesis General

Se plantean las siguientes hipótesis:

Ho: "El uso del aula virtual como estrategia didáctica no influye en el desarrollo de la capacidad de liderazgo transformacional de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020"

H1: "El uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en el desarrollo de la capacidad de liderazgo transformacional de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020"

$$\alpha = 0.05$$

Contrastación de la hipótesis con la prueba de U de Mann Whitney.

Tabla 15

Estadísticos de Contraste

Contraste	Valores
99,8%	99,9%
U de Mann-Whitney	193,500
W de Wilcoxon	493,500
Z	-2,472
Sig. Asintót. (bilateral)	0,013

Fuente. Elaboración propia en SPSS

Los resultados de la tabla 15, evidencian en la fila de la significación asintótica bilateral es 0.013 menor del 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión:

Realizada las pruebas de U de Mann Whitney y Wilcoxon podemos afirmar que existe diferencias significativas entre el grupo de control y experimental lo mismo de las pruebas pre y post test en el grupo experimental por tanto; podemos concluir que el uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en el desarrollo de la capacidad de liderazgo transformacional de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020; a un nivel de significancia del 5% bilateral.

4.4.2 Prueba de la Hipótesis Específica 1

Planteamos las siguientes hipótesis:

Ho: “Uso del aula virtual como estrategia didáctica, no influye en la influencia idealizada de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020”

H1: “Uso del aula virtual como como estrategia didáctica, influye en la influencia idealizada de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020”

$\alpha = 0.05$

Tabla 16

Estadísticos de Contraste de la prueba de U de Mann Whitney.

Prueba	Valores
U de Mann-Whitney	218.5
Z	-2.017
Sig. Asintót. (bilateral)	0.024

Fuente. Elaboración propia en SPSS

Los resultados de la tabla 16, evidencian en la fila de la significación asintótica bilateral es 0.024 menor del 0.025 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 17*Estadísticos de contraste de la prueba de WilcoxonPos test - Pre test*

Prueba	Valores
Z	-3.413
Sig asintótico bilateral	0.001

Fuente. Elaboración propia en SPSS

Los resultados de la tabla 17, evidencian en la fila de la significación asintótica bilateral es 0.001 menor del 0.025 se rechaza la hipótesis nula-

Conclusión de la Hipótesis Específica 1:

Una vez realizada las pruebas U de Mann Whitney y Wilcoxon podemos afirmar que existe diferencias significativas entre el grupo de control y experimental lo mismo de las pruebas pre y post test en el grupo experimental por tanto; podemos concluir que el uso del aula virtual como estrategia didáctica, influye en la influencia idealizada de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año; a un nivel de significancia del 5%.

4.4.3 Prueba de la Hipótesis Específica 2

Planteamos las siguientes hipótesis

Ho: "Uso del aula virtual como estrategia didáctica no influye en la motivación inspiracional de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020"

H₁: "Uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en la motivación inspiracional de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020"

$\alpha = 0.05$

Tabla 18*Estadísticos de Contraste de la prueba de U de Mann Whitney*

Prueba	Valores
U de Mann-Whitney	2,925,000
Z	-26,020
Sig. Asintót. (bilateral)	0,0047

Fuente. Elaboración propia en SPSS

Los resultados de la tabla 18, evidencian en la fila de la significación asintótica bilateral es 0.0047 menor del 0.025 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 19*Estadísticos de contraste de la prueba de Wilcoxon Pos test - Pre test*

Prueba	Valores
Z	-3.339
Sig asintótico bilateral	0.019

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Los resultados de la tabla 19, evidencian en la fila de la significación asintótica bilateral es 0.019 menor del 0.025 se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión de la Hipótesis Específica 2:

Una vez realizada las pruebas U de Mann Whitney y Wilcoxon podemos afirmar que existe diferencias significativas entre el grupo de control y experimental lo mismo de las pruebas pre y post test en el grupo experimental, por tanto, podemos concluir que el uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en la motivación inspiracional de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020; además se puede a un nivel de significancia del 5%.

4.4.4. Prueba de la Hipótesis Específica 3

Planteamos las siguientes hipótesis:

H0: "Uso del aula virtual como estrategia didáctica no influye en la estimulación emocional de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020"

H1: "Uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en la estimulación emocional de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020"

$\alpha = 0.05$

Tabla 20

Estadísticos de Contraste de la prueba de U de Mann Whitney.

Prueba	Valores
U de Mann-Whitney	256,500
Z	-2,294
Sig. Asintót. (bilateral)	0,0248

Nota. Elaboración propia en SPSS

Los resultados de la tabla 20, evidencian en la fila de la significación asintótica bilateral es 0.0248 menor del 0.025 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 21

Estadísticos de contraste de la prueba de Wilcoxon Pos test - Pre test

Prueba	Valores
Z	-3.439
Sig asintótico bilateral	0.015

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Los resultados de la tabla 21, evidencian en la fila de la significación asintótica bilateral es 0.015 menor del 0.025 se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión de la Hipótesis Específica 3:

Una vez realizada las pruebas U de Mann Whitney y Wilcoxon podemos afirmar que existe diferencias significativas entre el grupo de control y experimental lo mismo de las pruebas pre y post test en el grupo experimental, por tanto, podemos concluir que el uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en la estimulación emocional de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020, a un nivel de significancia del 5%.

4.4.5 Prueba de la Hipótesis Específica 4

Se plantean las siguientes hipótesis:

Ho: "Uso del aula virtual como estrategia didáctica no influye en las consideraciones individualizadas de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020"

H1: "Uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en las consideraciones individualizadas de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020"

$\alpha = 0.05$

Tabla 22

Estadísticos de Contraste de la prueba de U de Mann Whitney.

Prueba	Valores
U de Mann-Whitney	119,500
Z	-3.927
Sig. Asintót. (bilateral)	0,000

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Los resultados de la tabla 22, evidencian en la fila de la significación asintótica bilateral es 0.003 menor del 0.025 se rechaza la hipótesis nula

Conclusión de la Hipótesis Específica 4:

Una vez realizada las pruebas U de Mann Whitney y Wilcoxon podemos afirmar que existe diferencias significativas entre el grupo de control y experimental lo mismo de las pruebas pre y post test en el grupo experimental, por tanto podemos concluir que el uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en las consideraciones individualizadas de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020, a un nivel de significancia del 5%.

CAPITULO V: DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación demostraron que el uso del aula virtual influyo en el desarrollo de las competencias del liderazgo transformacional en los oficiales del programa tactico para capitanes de las escuelas del COEDE al obtener los resultados en el grupo experimental como 91.17 % en el pre- test y 94.53 % en el post- test y que despues de realizadas las pruebas de U de Mann Whitney y Wilcoxon podemos afirmar que la hipotesis planteada ha sido confirmada.

Las dimensiones del aula virtual promovieron el aprendizaje creando un ambiente electrónico semejante a las formas de comunicación que se producen en un aula convencional, creando espacios de interacción presencial y virtual; facilitando el desarrollo de las competencias de cada una de las dimensiones del liderazgo transformacional necesarias para que el oficial del ejercito pueda participar con eficiencia y eficacia en las diferentes misiones que se le asigne en cualquiera de los campos de la defensa nacional.

Los resultados mencionados son acordes a la tesis de Jauregui, G. (2016) sobre la aplicación del aula virtual y su influencia en el aprendizaje del curso de informática de los estudiantes del segundo ciclo de la universidad alas peruanas-uad chosica, 2014; donde el promedio de la evaluación de inicio del grupo experimental fue de 11,76 (regular) y el promedio de la evaluación de salida luego de aplicarse el aula virtual fue de 16,76 (bueno), comprobando la hipótesis con el estadístico del T-Student llegando a afirmar la veracidad de la hipótesis planteada, resaltando además los cambios positivos en el aprendizaje conceptual, procedimental y actitudinal del curso de informática.

El aula virtual, desarrollo e incremento las competencias relacionadas a las dimensiones de la influencia idealizada al alcanzar en el post test 52 puntos, de la motivación inspiracional al alcanzar 43 puntos, de la motivación emocional al alcanzar 33 puntos y de las consideraciones individualizadas alcanzaron 34 puntos en los oficiales de los programas tácticos de las escuelas del COEDE, aprovechando las diferentes herramientas del aula virtual como los foros de consulta y de debate, tareas, búsquedas, enlaces a temas de interés, videoconferencias, chat, trabajos colaborativos a un caso preparada antes de la conducción de la clase y donde los alumnos después de discernir sobre cada una de las situaciones, tomaban las decisiones colegiadas durante el proceso de aprendizaje.

Los resultados mencionados son compatibles con la tesis de Santander et al. (2018), sobre el liderazgo transformacional y Gestión del Talento Humano en el personal del Ejército del Perú de los contingentes en misiones de paz de la República de Haití, quienes lograron establecer un efecto positivo con óptimos resultados en la aplicación de las dimensiones del liderazgo transformacional a las dimensiones del talento humano; logrado en su mayor parte por la motivación a los subordinados por labor realizada, por las orientaciones claras, por un trato con respeto, por crear ambientes agradables de trabajo, por las capacitaciones al personal.

La aplicación de las dimensiones del aula virtual a las dimensiones del liderazgo transformacional para los oficiales de los programas tácticos de las escuelas del COEDE,

facilito el empleo de las diferentes herramientas del aula virtual que permitio obtener resultados positivos en cada una de las dimensiones del liderazgo, logrado en su mayor parte por el cumplimiento de los criterios e indicadores de cada dimension logrando inspirar confianza en sus decisiones, entrenamiento a traves de las herramientas del aula virtual, reconociendo la participacion, estimulandolos a nuevas formas de pensar lo que facilita que los miembros del grupo se identifiquen con los objetivos y por ende con la mision.

Los resultados mencionados estan acorde con la tesis de Castañeda, J. (2015) quien identifican la necesidad de contar con un modelo de evaluación del liderazgo de los oficiales de la jefatura del estado mayor en el ejército del Perú, concluyendo que los Oficiales se enfocan a ejercer más un liderazgo de tipo Autoritario, con marcada influencia del tipo Coercitivo, y ejerciendo en menor grado un liderazgo Democrático y Afiliativo, y soslaya de lejos el Formativo; recomendando finalmente que para ejercer un liderazgo que genere resultados en una organización, los líderes deben disponer de seis estilos de liderazgo, concluyendo finalmente en la necesidad de incorporar 7 indicadores que describen el liderazgo organizacional.

Al aplicar las dimensiones del liderazgo transformacional a los oficiales alumnos de los programas tacticos de las escuelas del COEDE, se tuvo optimos resultados al estar incluidos en las diferentes dimensiones del liderazgo transformacional los 7 indicadores propuestos por Castañeda, J. (2015), asi como los criterios de los instrumentos utilizados para determinar las condiciones que debe tener un líder, por ser este uno de los más completos estilos del liderazgo y considera como objetivo generar transformaciones entre los miembros aumentando la productividad y rendimiento de su personal.

Los resultados mencionados son acordes a la tesis de Aguilar, M. (2014) sobre la Influencia de las aulas virtuales en el aprendizaje por competencias de los estudiantes del curso de internado estomatológico de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, donde se observó que el uso de las aulas virtuales tiene una influencia significativa en el aprendizaje por competencias, en la que en el pre test el grupo experimental

aprobo el 45.4% y en el pos test despues de aplicada las aulas virtuales se pudo observar un incremento del 74 %; de manera similar se obtuvieron buenos resultados en la influencia del aula virtual en los aprendizajes conceptual, procedimental y actitudinal.

Si bien es cierto que el aprendizaje conceptual se refiere al estudio de los hechos, datos o conceptos que el alumno debe de aprender apoyados mediante el aprendizaje actitudinal que tiene que ver con el manejo de valores, normas y creencias adecuadas para un buen comportamiento en la sociedad ; apoyandose ambos aprendizajes en el procedimental que tiene que ver con las acciones, destrezas y habilidades cognitivas para saber hacer.

Al aplicar el aula virtual a las dimensiones del liderazgo transformacional para los oficiales de los programas tacticos de las escuelas del COEDE, se han manejado estos conceptos; la parte conceptual a traves de la dimension informativa organizando la informacion relacionada al curso; la parte procedimental a traves de la dimension "praxica o experiencial" en la que se analizaron casuisticas y trabajos colaborativos y la parte actitudinal evaluada a traves de la dimension "comunicativa "en la que se interactuo con los foros, correos , chat y videoconferencia y las tareas sobre las acciones a realizar.

Estas actividades fueron evaluadas en el grupo experimental a traves de las diferentes dimensiones del liderazgo transformacional; donde se obtuvieron optimos resultados, en cada una de las dimensiones del liderazgo transformacional.

Finalmente se espera con este trabajo, haber logrado un aporte para aprovechar la potencialidad de las herramientas del aula virtual en la enseñanza del Liderazgo transformacional en las diferentes escuelas de capacitacion que conforman el COEDE.

CONCLUSIONES

Existen diferencias significativas entre el grupo de control y el grupo experimental lo mismo de las pruebas pre y post test en el grupo experimental, pues las pruebas de U de Mann Whitney y Wilcoxon evidencian en la fila de la significacion asintotica bilateral el valor de 0.013 menor del 0.05; por tanto; podemos concluir que el uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en el desarrollo de la capacidad de liderazgo transformacional de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020; a un nivel de significancia del 5% bilateral.

Existe diferencias significativas entre el grupo de control y el grupo experimental lo mismo de las pruebas pre y post test en el grupo experimental, pues las pruebas de U de Mann Whitney y Wilcoxon evidencian en la fila de la significacion asintotica bilateral el valor de 0.001 menor de 0.025; por tanto; podemos concluir que el uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en influencia idealizada de liderazgo transformacional de los

Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020; a un nivel de significancia del 5% bilateral.

Existe diferencias significativas entre el grupo de control y el grupo experimental lo mismo de las pruebas pre y post test en el grupo experimental, pues las pruebas de U de Mann Whitney y Wilcoxon evidencian en la fila de la significacion asintotica bilateral el valor de 0.019 menor de 0.025; por tanto; podemos concluir que el uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en la motivacion inspiracional del liderazgo transformacional de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020; a un nivel de significancia del 5% bilateral.

Existe diferencias significativas entre el grupo de control y el grupo experimental lo mismo de las pruebas pre y post test en el grupo experimental, pues las pruebas de U de Mann Whitney y Wilcoxon evidencian en la fila de la significacion asintotica bilateral el valor de 0.015 menor de 0.025; por tanto; podemos concluir que el uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en la estimulacion emocional del liderazgo transformacional de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020; a un nivel de significancia del 5% bilateral.

Existe diferencias significativas entre el grupo de control y el grupo experimental lo mismo de las pruebas pre y post test en el grupo experimental, pues las pruebas de U de Mann Whitney y Wilcoxon evidencian en la fila de la significacion asintotica bilateral el valor de 0.003 menor de 0.025; por tanto; podemos concluir que el uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en las consideraciones individualizadas del liderazgo transformacional de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020; a un nivel de significancia del 5% bilateral.

RECOMENDACIONES

Implementar el uso del aula virtual como estrategia didáctica en otros cursos de la misma naturaleza del “Liderazgo Transformacional” que se dictan en las diferentes Escuelas de Capacitación y Entrenamiento del COEDE; siendo necesario que para cursos de donde se utilicen cartas a escala para ejercicios tácticos, se desarrolle pilotos de empleo que permita definir y determinar las herramientas con capacidad de conexión e integración con el aula virtual.

Se dicten cursos de capacitación a los docentes sobre el uso y empleo de las diferentes herramientas del aula virtual para que puedan planificar y organizar sus clases de acuerdo con los nuevos métodos del proceso de enseñanza aprendizajes que faciliten la construcción del conocimiento del alumnado.

Incluir en las mallas académicas de las diferentes Escuelas de Capacitación y Entrenamiento la asignatura del Liderazgo Transformacional, que permita atender los

requerimientos de oficiales capacitados y entrenados con habilidades y competencias a fin de cumplir a cabalidad las metas y objetivos trazados relacionados a los temas de Defensa Civil y temas relacionados al Desarrollo Socioeconómico del país.

Cambiar las estrategias pedagógicas tradicionales y antiguas que ocasionan altos desembolsos económicos en pagos por conceptos de viajes y viáticos al traer cada año desde distintos lugares del territorio patrio a los oficiales designados para su participación en los Programas Tácticos que se dictan en las diferentes Escuelas de Capacitación del COEDE, pudiendo desarrollar los temas del Programa Táctico por medio del aula virtual a fin de evitar el pago correspondiente a los conceptos mencionados.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Área M. y Adell, J. (2009) *E-Learning: Enseñar y aprender en espacios virtuales*. Tecnología Educativa.
- https://www.researchgate.net/publication/216393113_E-Learning_ensenar_y_aprender_en_espacios_virtuales
- Aguilar Valle, M. (2014) *Influencia de las aulas virtuales en el aprendizaje por competencias de los estudiantes del curso de internado estomatológico*. [Tesis de Doctorado, Universidad San Martín de Porres -USMP]. Repositorio Institucional – USMP.
- <https://hdl.handle.net/20.500.12727/1069>
- Abolio, E y Bass, L (1995). *Individual consideration viewed at multiple level of analysis: A multi-level Framework for examining the diffusion of Transformational leadership*.
- Avolio, B, y Bass, B. (2004) *Multifactor Leadership Questionnaire*. Third Edition Manual and Sampler Set. Mind Garden, Inc.
- Barberá, E. y Badia, A. (2010) *El uso educativo de las aulas virtuales emergentes en la educación superior*.
- Revista de Universidad y sociedad del conocimiento.
- <http://www.rieoei.org/deloslectores/1064>
- Barberá, E. y Badia, A. (2005) *Hacia el aula virtual: Actividades de Enseñanza y Aprendizaje en la Red*.
- Revista Iberoamericana de Educación.
- <https://rieoei.org/RIE/article/view/2769>
- Bass, B.(1985) *Leadership and performance beyond expectations*. New York, USA: Free Press
- Bass, B. y Avolio, B. (2006) *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto. California.
- Bass,B y Avolio,B. (2017) *Liderazgo Transformacional Como Estrategia de Adaptación en la Gestión Logística Empresarial*.Universidad Simón Bolívar.

Bass, B y Riggio, R (2006). *Transformational leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

<https://www.amazon.es/Transformational-Leadership-Bernard-M-Bass/dp/0805847626>

Bernard,J.,(2008). *Las aulas virtuales como modelos de gestion del conocimiento en un mundo interconectado*. Ministerio de Educacion Superior y Universidades de la republica de Cuba.

Brancho y Garcia (2013) *Algunas consideraciones teoricas sobre el Liderazgo Transformacional*. Unversidad Rafael Beloso Chacin.Venezuela.

Burns (1978), *Liderazgo Transformacional*.New York

<https://es.scribd.com/doc/231042012/El-Liderazgo-Transformacional-Surge-a-Partir-de-James-MacGregor-Burns-y-Bernad-M>

Castañeda Nassi, J.A. (2015), *Modelo de evaluación del liderazgo de los oficiales de la Jefatura del Estado Mayor en el Ejército del Perú*. [Tesis de Doctorado, Universidad Peruana Antenor Orrego -UPAO]. Repositorio Institucional -UPAO.

<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/964>

Chiavenato (1999) *Administración: Procesos administrativos (3 Edición)*. Editorial Mc Graw-Hill

Conger, Jay y Riggio, Ronald (2007). *The practice of leadership. Developing the next generation of leaders*. Jossey-Bass, Inc. Publishers. EEUU.

Conger y Kanungo (1987). *Hacia una Teoría Conductual del liderazgo carismático en entornos organizacionales*.

[https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Conger+y+Kanungo+\(1987\)&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Conger+y+Kanungo+(1987)&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)

Davis and Newstrom, (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. Recuperado de:<https://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-articulo-influencia-del-liderazgo-sobre-el-S2215910X14700266>

Ganga Contreras,F,y Navarrete Andrade, E, (2014). Aportaciones teoricas significativas sobre el liderazgo carismatico y transformacional.*Revista venezolana de gerencia*

<https://www.redalyc.org/pdf/290/29031856009.pdf>

García Rubiano, M. (2011). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. *Pensamiento Psicológico*

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-

[89612011000100004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100004)

Gonzales, M. (2010). *El liderazgo en tiempos de cambio y reforma. Organización y gestión educativa*

González Odris, Gonzales Oramis, Rios Gherardin y Leon Joldry (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario.

Telos, ISSN: 1317-0570

[https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=993/99328424005.](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=993/99328424005)

Jauregui Paredes, G. (2016) *Aplicación del aula virtual y su influencia en el aprendizaje del curso de informática de los estudiantes del segundo ciclo de la universidad Alas Peruanas.* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional – UNE

<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1000>

Lerma, A. (2007). *Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento.* Editorial Thompson. México.

Leithwood, Mascal, y Strauss, (2009). *Distributed leadership according to the evidence.* Editorial Routledge Press. EE. UU.

Moreyra, C. (2010). *Liderazgo transformacional y género en organizaciones militares.* [Tesis de Doctorado no publicada]. Universidad Complutense de Madrid, España.

<https://eprints.ucm.es/id/eprint/11436/1/T32255.pdf>

Nieves, P. (2017). *El aula virtual y sus dimensiones: un análisis de la propia práctica.* Educación y Formación universitaria.

Omar, A. (2011). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral.* Revista LIBERABIT. Volumen 17 N.º 2. Perú. (Pp. 129-137).

- Peña, M. y Avendaño, B. (2006). *Evaluación de la implementación del aula virtual en una Institución de Educación Superior*. Revista Suma Psicológica. Bogotá, Colombia.
- Riquelme Castañeda, J. (2015), *Liderazgo transformacional y eficacia de defensa en situación de crisis decisional*. [Tesis de Doctorado no publicada]. Universidad Nacional de Educación a Distancia, España.
<http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:IUGM-Jriquelme>
- Rubén, A. (2007). *Aula virtual: Espacio virtual de educación utilizando las nuevas tecnologías de Información y comunicación en la universidad*. Universidad de Barcelona, España.
- Salazar, Maritza (2006). *El Liderazgo Transformacional modelo para organizaciones educativas que aprende*. Revista Unirevista. Volumen 1 N° 3. Universidad de Viña del Mar. Chile.
- Santander Cardenas, M.D., Orrego Cumpa, J.C., Usquiano Elias, S.L. (2018). *Liderazgo transformacional y Gestión del Talento Humano en el personal del Ejército del Perú de los contingentes en misiones de paz de la República de Haití*. [Tesis de Maestría, Escuela Superior de Guerra]. Repositorio Institucional-ESGE.
<http://repositorio.esge.edu.pe/handle/ESGEEPG/141>
- Serrano, A. (2003). *Internet en México*. En A. Serrano Santoyo & E. Martínez Martínez. La brecha digital: mitos y rivalidades. Mexicali: Universidad Autónoma de Baja California.
- Tedesco, M., 2012. *Liderazgo Emprendurismo*. Editorial Palibrio
- UCAB. (2013). *¿Qué es un Aula Virtual?*. Revista entornos virtuales de aprendizaje.
Universidad Católica Andrés Bello – UCAB
<https://portafoliodigitalkretheismarquez.wordpress.com/>
- Velásquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. España. Editorial Ideas Propias.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz De Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGIA
			INDEPENDIENTE	
¿En qué medida el uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en el desarrollo de la capacidad de liderazgo transformacional de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las	Determinar en qué medida el uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en el desarrollo de la capacidad de liderazgo transformacional de los Oficiales de los Programas Tácticos	El uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en el desarrollo de la capacidad de liderazgo transformacional de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y	Aula virtual	La presente es una investigación que corresponde a: Enfoque Cuantitativo, Diseño Experimental Nivel Cuasi Experimental Tipo Aplicada En donde al grupo experimental se somete a la metodología experimental a través del uso del

Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020?	para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020	Doctrina del Ejército en el año 2020		aula virtual como recurso didáctico y luego se compara el nivel de desarrollo de capacidades frente a otro grupo de control el cual ha seguido la metodología tradicional de enseñanza.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE	
En qué medida el uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en la influencia idealizada de los Oficiales de	Determinar en qué medida el uso del aula virtual como estrategia didáctica, influye en la influencia idealizada de los Oficiales de los	El uso del aula virtual como como estrategia didáctica, influye en la influencia idealizada de los Oficiales de los Programas Tácticos	Liderazgo transformacional	

<p>los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020?</p>	<p>Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020</p>	<p>para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020</p>		
<p>¿En qué medida el uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en la motivación inspiracional de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina</p>	<p>Determinar en qué medida el uso del aula virtual como estrategia didáctica, influye en la motivación inspiracional de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina</p>	<p>El uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en la motivación inspiracional de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020</p>	<p>Liderazgo transformacional</p>	

del Ejército en el año 2020	del Ejército en el año 2020			
¿En qué medida el uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en la estimulación emocional de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020	Determinar en qué medida el uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en la estimulación emocional de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020	El uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en la estimulación emocional de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020	Liderazgo transformacional	
¿En qué medida el uso del aula virtual como estrategia	Determinar en qué medida el uso del aula virtual como estrategia	El uso del aula virtual como estrategia didáctica influye en las	Liderazgo transformacional	

<p>didáctica influye en las consideraciones individualizadas de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020</p>	<p>didáctica influye en la consideración individualizada de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020</p>	<p>consideraciones individualizadas de los Oficiales de los Programas Tácticos para capitanes en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército en el año 2020</p>		
---	--	---	--	--

Anexo 02: Silabo del curso de Liderazgo Transformacional

Curso: Liderazgo Transformacional.

Unidad: El liderazgo transformacional: definiciones, dimensiones e indicadores
dimensiones del liderazgo transformacional “

Tema: La influencia idealizada, la motivación inspiracional, estimulación emocional y las consideraciones individualizadas

Horas: 02 horas semanales

LOGROS DE APRENDIZAJE

2.1 Logro de curso:

Al final del curso el oficial alumno explica las ventajas del liderazgo transformacional con las características que debe desarrollar un líder para ser considerado como transformacional en las dimensiones de la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación emocional y las consideraciones haciendo uso de herramientas básicas para el mejoramiento continuo.

2.2 Logro de unidad:

Al terminar la unidad, el oficial alumno, explica la importancia de la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación inspiracional y las consideraciones individualizadas como dimensiones del Liderazgo Transformacional necesarios para poder enfrentar con eficiencia y eficacia las diferentes misiones asignadas correspondientes a su grado dentro de la institución.

2.3 Logro específico de sesión:

Al finalizar la sesión, el oficial alumno, mediante un análisis crítico, identifica y aplica las diferentes actividades dentro de las dimensiones de la influencia idealizada y de la motivación inspiracional.

Semana	Actividad/Técnica	Materiales
<p>1ra Semana</p>	<p>Desarrollo de las características principales relacionadas a la influencia idealizada y a la motivación inspiracional que debe tener el líder.</p> <p>Desarrollo de indicadores de cada dimensión.</p> <p>Influencia Idealizada: visión, misión, forma como debe de inspirar orgullo, respeto y confianza a los subordinados.</p> <p>Desarrollo de casuística sobre dimensiones</p>	<p>Video de presentación</p>
<p>2da Semana</p>	<p>Desarrollo de las características principales relacionadas a la estimulación inspiracional que debe tener el líder.</p> <p>Indicadores de estimulación Inspiracional: actitud de replantear los nuevos conceptos y formas de hacer, estimular los aspectos de imaginación, de creatividad, e innovación, estimular el cuestionamiento de supuestos y por último el desafiar los viejos paradigmas</p> <p>Desarrollo de las características principales relacionadas a las consideraciones individualizadas que debe tener el líder.</p> <p>Consideraciones Individualizadas: necesidad de satisfacer las necesidades de cada uno de los colaboradores por separado que comprende el potenciar a sus seguidores, formar a su personal, el ser sensible a las necesidades de seguidores, el brindar un trato individual y</p>	<p>Aplicación del instrumento</p>

personalizado y crear nuevas
oportunidades de desarrollo
Desarrollo de casuística para medir la
capacidad del liderazgo

Proceso de evaluación:

Desarrollo de casuística sobre tema de
desastre natural

Anexo 03: Foro de Debate sobre Liderazgo Transformacional

SITUACIÓN GENERAL

En la localidad de Chosica y Chaclacayo, las intensas lluvias han ocasionado la activación de varias quebradas que ha causado alarma entre los ciudadanos que se han visto afectados desde esta mañana por huaicos; y que según informaciones de los medios de comunicación, las precipitaciones han activado las quebradas Yanacoto, Santa María y Quirio, lo que ha generado alarma entre los residentes de estas dos (02) localidades, y a causa de los deslizamientos de agua y lodo, algunas calles se han inundado, lo que dificulta el tránsito vehicular.

En Chosica, la quebrada Quirio se desvió por la Carretera Central y afecta los sectores de Santa María y Nicolás de Piérola.

De acuerdo con la prensa hablada y escrita, varios kilómetros de la Carretera Central han sido afectados por los huaicos, sobre todo a la altura del cruce con la avenida Mirtha Alvarado, que justamente lleva hacia la zona de Chacrasana.

Se tiene información que los deslizamientos de agua y lodo están afectando el malecón Manco Cápac, así como la bajada hacia Lima. Los automóviles particulares cruzan la zona con bastante dificultad, mientras que los vehículos de transporte público evitan transitar por ahí.

Por tal motivo, las autoridades locales vienen coordinando con el Ejército de Perú dentro del marco de contribución para casos de desastres naturales con la finalidad de orientar y apoyar a la población a fin de proteger sus vidas y los bienes en los asentamientos.

Ud. ha sido designado como jefe de la Compañía de intervención rápida para apoyar a la localidad de Santa María, que se encuentra seriamente afectada por los embates de la naturaleza

SITUACIÓN PARTICULAR

Encontrándose ya en la zona de acción, se han presentado seis comuneros de la parte alta de la localidad de Santa María distante a unos 5 kilómetros de su posición actual en una cota de 200 metros más alta de su ubicación actual y han informado que tres huaicos en forma simultánea han caído y se ha llevado la plaza de armas del pueblo y que la población ha sido damnificada habiendo quedado aislado dicho pueblo con el peligro puedan ser arrasados por nuevos huaicos, en promedio, hay unas 100 personas que están en sus casas y 45 niños del colegio del pueblo junto a 4 profesores que se encuentran en esa zona aislada, el jefe de batallón lo ha llamado para que tome acción y se desplace con 20 de sus hombres para rescatar a esos pobladores y ponerlos a buen recaudo hasta que llegue la ayuda en recursos.

Como jefe de la compañía de intervención rápida y dentro de sus funciones está el proceso de rescate de urgencias en apoyo a la localidad de Santa María, en la que su planificación debe ser mínima debiendo desplazarse en seguridad llevando aparejos de ingeniería que pueda construir dos puentes colgantes y equipamiento para trasladar a los aislados a una zona segura y alta.

Se sabe que dos de sus soldados están afectados por la altura y otro a entrado en pánico al ver una anciana fallecida.

Anexo 04: Instrumento de Recopilación De Datos

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems
			Descriptorios
Liderazgo	Influencia idealizada	<p>Evalúa cómo los líderes son idealizados por los colaboradores</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Proporciona la visión. ● Explica sentido de la misión ● Inspira orgullo respeto y confianza 	<p>01. ¿Proporciona la visión de manera convincente al personal a su cargo?</p> <p>a) Nunca b) De vez en cuando c) A veces d) Bastante e) Casi siempre.</p> <p>02. ¿Cree necesario comunicar la importancia de la misión?</p> <p>a) Nunca b) De vez en cuando c) A veces d) Bastante e) Casi siempre.</p> <p>03. En la presente situación, ¿Será importante inspirar orgullo al personal por pertenecer a su compañía?</p> <p>a) Nunca b) De vez en cuando c) A veces d) Bastante e) Casi siempre</p> <p>04. Si la situación lo amerita, ¿Cree necesario el realizar sacrificios de índole personal para el bienestar de su personal?</p> <p>a) Nunca b) De vez en cuando c) A veces d) Bastante e) Casi siempre</p> <p>05. ¿Será necesario Inspirar confianza a su personal cuando</p>

			<p>se presentan problemas y/o dificultades?</p> <p>a) Nunca b) De vez en cuando c) A veces d) Bastante e) Casi siempre</p> <p>06. ¿Cree necesario inculcar valores y creencias de acuerdo con la situación?</p> <p>a) Nunca b) De vez en cuando c) A veces d) Bastante e) Casi siempre</p> <p>07. ¿Asume una posición respecto a temas difíciles?</p> <p>a) Nunca b) De vez en cuando c) A veces d) Bastante e) Casi siempre</p> <p>08. ¿Actúa de acuerdo con la misión que ha sido deducida de la visión?</p> <p>a) Nunca b) De vez en cuando c) A veces d) Bastante e) Casi siempre</p> <p>09. ¿Será importante de que el personal se internalice con la misión?</p> <p>a) Nunca b) De vez en cuando c) A veces d) Bastante e) Casi siempre</p> <p>10. ¿Cuándo se presentan los problemas, se esfuerza en</p>
--	--	--	---

			<p>encontrar las alternativas de solución con su personal?</p> <p>a) Nunca b) De vez en cuando c) A veces d) Bastante e) Casi siempre</p> <p>11. ¿Evalúa de manera constructiva las creencias y/o valores de sus subordinados para determinar si son apropiados para la misión encomendada?</p> <p>a) Nunca b) De vez en cuando c) A veces d) Bastante e) Casi siempre</p>
Liderazgo	Motivación inspiracional	<p>Método que utilizan los líderes para generar ese compromiso organizacional que necesitan sus colaboradores.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Transmitir optimismo y entusiasmo. ● Transmitir una visión clara de la meta a conseguir. ● Comunicar expectativas de logro y propósitos. ● Excitar el espíritu de equipo. 	<p>12. ¿Será necesario comunicar al personal sobre nuevas formas al personal para alcanzar las metas?</p> <p>a) Nunca b) De vez en cuando c) A veces d) Bastante e) Casi siempre</p> <p>13. ¿Genera confianza al personal para alcanzar los logros impuestos en la misión?</p> <p>a) Nunca b) De vez en cuando c) A veces d) Bastante e) Casi siempre</p> <p>14. ¿Es necesario transmitir con optimismo y entusiasmo al personal sobre los logros por alcanzar?</p> <p>a) Nunca b) De vez en cuando</p>

			<p>c) A veces d) Bastante e) Casi siempre</p> <p>15. ¿Será necesario hacer participar a tus subordinados en el proceso de toma de decisiones?</p> <p>a) Nunca b) De vez en cuando c) A veces d) Bastante e) Casi siempre.</p> <p>16. ¿Es necesario motivar al personal el deseo de tener éxito en la misión asignada?</p> <p>a) Nunca b) De vez en cuando c) A veces d) Bastante e) Casi siempre.</p> <p>17. ¿Es necesario asignar las responsabilidades para cada uno de los elementos subordinado?</p> <p>a) Nunca b) De vez en cuando c) A veces d) Bastante e) Casi siempre</p> <p>18. ¿Es necesario considerar los valores morales y creencias del personal en el momento de tomar una decisión?</p> <p>a) Nunca b) De vez en cuando c) A veces d) Bastante e) Casi siempre</p> <p>19. ¿Actúa en todo momento dando el ejemplo a su personal?</p>
--	--	--	--

			<p>a) Nunca</p> <p>b) De vez en cuando</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Bastante</p> <p>e) Casi siempre</p> <p>20. ¿Motiva el espíritu de equipo basado en el respeto y confianza entre su personal?</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) De vez en cuando</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Bastante</p> <p>e) Casi siempre</p>
Liderazgo	Motivación Emocional	<p>Estimulación que debe propiciar un líder para que sus colaboradores incrementen su rendimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Replantear los nuevos conceptos y formas de hacer. • Estimula aspectos: de imaginación, de creatividad, e innovación. • Estimular el cuestionamiento de supuestos. • Desafiar los viejos paradigmas 	<p>21. ¿Será necesario promover las habilidades de creatividad e innovación en el personal?</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) De vez en cuando</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Bastante</p> <p>e) Casi siempre</p> <p>22. ¿Propicia oportunidades para que los subordinados obtengan soluciones a problemas por caminos alternos?</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) De vez en cuando</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Bastante</p> <p>e) Casi siempre</p> <p>23. ¿Es necesario fomentar el desarrollo individual del personal de la compañía para que realicen el análisis en base a las necesidades de cada uno?</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) De vez en cuando</p> <p>c) A veces</p>

			<p>d) Bastante</p> <p>e) Casi siempre</p> <p>24. ¿Será necesario expresar satisfacción cuando se cumple con el trabajo asignado?</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) De vez en cuando</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Bastante</p> <p>e) Casi siempre</p> <p>25. ¿Aumenta mi deseo de tener éxito buscando nuevas formas de actuación?</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) De vez en cuando</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Bastante</p> <p>e) Casi siempre</p> <p>26. ¿Si se tuviese que presentar la compañía ante las autoridades, resaltaría las capacidades de la compañía?</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) De vez en cuando</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Bastante</p> <p>e) Casi siempre</p> <p>27. ¿Motiva al personal a hacer más de lo esperado?</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) De vez en cuando</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Bastante</p> <p>e) Casi siempre</p>
Liderazgo	Consideraciones individualizadas	Se refiere a la necesidad de responder a las necesidades de cada uno de los	<p>28. ¿Expresa su apoyo a su personal logrando que cada uno se sienta especial y no uno más del grupo; es decir valorados por su individualidad?</p> <p>a) Nunca</p>

		<p>colaboradores por separado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Potenciar a los seguidores. • Forma personas. • Ser sensible a las necesidades de seguidores. • Brindar un trato individual y personalizado. • Crear nuevas oportunidades de desarrollo 	<p>b) De vez en cuando c) A veces d) Bastante e) Casi siempre</p> <p>29. ¿Es necesario el desarrollar en todo momento las fortalezas del personal?</p> <p>a) Nunca b) De vez en cuando c) A veces d) Bastante e) Casi siempre</p> <p>30. ¿Considera que el personal presenta necesidades, habilidades y aspiraciones?</p> <p>a) Nunca b) De vez en cuando c) A veces d) Bastante e) Casi siempre</p> <p>31. ¿Promueve constantemente el afán de superación a través de la formación y capacitación?</p> <p>a) Nunca b) De vez en cuando c) A veces d) Bastante e) Casi siempre</p> <p>32. ¿Se preocupa por los problemas de sus subordinados?</p> <p>a) Nunca b) De vez en cuando c) A veces d) Bastante e) Casi siempre</p> <p>33. ¿Brinda un trato individual y personalizado a cada miembro</p>
--	--	--	--

			<p>y/o subordinado de la compañía?</p> <ul style="list-style-type: none">a) Nuncab) De vez en cuandoc) A vecesd) Bastantee) Casi siempre <p>34. ¿Dirige la atención hacia los posibles errores que pueda incurrir el personal?</p> <ul style="list-style-type: none">a) Nuncab) De vez en cuandoc) A vecesd) Bastantee) Casi siempre
--	--	--	--

Anexo 05: Validación de Instrumentos



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Sr Mg Marlowe Salazar Ramírez

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo juez experto para revisar el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (X) 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

- Cualitativo () 2. Cuantitativo (X) 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis: El uso del aula virtual como estrategia didáctica para desarrollar el liderazgo transformacional en los oficiales de los programas tácticos en las escuelas del COEDE.

Línea de investigación:

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiante autor del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Gonzales Calle Fredy Abelardo	

Asesora del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Dra. Guillen Aparicio Patricia	

Santa Anita, 27 de enero del 2020

Fredy Gonzales Calle

Criterios	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.	Los ítems son suficientes y precisos en medir la dimensión o indicador
CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es entendible, tiene semántica y sintaxis adecuada.	El ítem es claro, tiene buena semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.

RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es relevante y debe ser incluido.	El ítem es esencial y muy relevante ´por lo que debe ser incluido.
--	---	--	--	---	--

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Fuente: Adaptado de:

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Marlowe Salazar Ramírez		
Sexo:	Hombre (X)	Mujer ()	Edad 60 años
Profesión:	Oficial de Ejercito (R)		
Especialidad:	Sistemas		
Grado Académico	Magister en ciencias con mención en Ingeniería de Telecomunicaciones y redes.		
Años de experiencia:	35 años		
Cargo que desempeña actualmente:	Docente a tiempo parcial		

Institución donde Universidad Tecnológica del Perú - UTP
labora:

Firma:

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink on a light background. The signature is cursive and appears to be a name followed by a period.

TABLA N. ° 01

VARIABLE 1: Liderazgo Transformacional

Nombre del Instrumento	Liderazgo Transformacional						
Autor	Fredy Gonzales Calle						
Variable 1	Liderazgo Transformacional						
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Total	Observaciones y/o recomendaciones
Influencia idealizada	Proporciona la visión		X	X	X	X	
Influencia idealizada	Explica sentido de la visión		X	X	X	X	
Influencia idealizada	Inspira orgullo, respeto y confianza		X	X	X	X	
Motivación inspiracional	Trasmite optimismo y entusiasmo		X	X	X	X	
Motivación inspiracional	Trasmite una visión clara de la meta a seguir		X	X	X	X	
Motivación inspiracional	Comunica expectativas de logros y propósitos		X	X	X	X	
Motivación inspiracional	Promueve el espíritu de equipo		X	X	X	X	
Estimulación emocional	Replantea conceptos y de ejecutar		X	X	X	X	
Estimulación emocional	Estimula la imaginación y la creatividad		X	X	X	X	
Estimulación emocional	Estimula cuestionamientos de supuestos		X	X	X	X	
Estimulación emocional	Desafía los viejos paradigmas		X	X	X	X	

Consideraciones individualizadas	Potenciar a los seguidores	X	X	X	X
Consideraciones individualizadas	Formar y tutorizar a la persona	X	X	X	X
Consideraciones individualizadas	Brindar un trato individual y personalizado.	X	X	X	X
Consideraciones individualizadas	Crear oportunidades de desarrollo	X	X	X	X



Nombres y Apellidos:	Marlowe Salazar Ramírez		
Aplicable	SI (X)	NO ()	OBSERVADO ()
Firma:			

TABLA N. ° 2

VARIABLE 2: Aula Virtual

Nombre de variable	Aula Virtual						
Autor del Instrumento	Fredy Gonzales Calle						
Variable	Aula Virtual						
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Total	Observaciones y/o recomendaciones
Informativa	Presenta recursos que permiten comprender las asignaturas		X	X	X		
Informativa	Información general		X	X	X		
Informativa	Información específica de autores externos		X	X	X		
Informativa	Información específica de autoría propia.		X	X	X		
Praxica o experiencial	Se analiza y planifica casos prácticos.		X	X	X		
Praxica o experiencial	Se hacen trabajos colaborativos		X	X	X		
Praxica o experiencial	Se elaboran proyectos grupales.		X	X	X		
Praxica o experiencial	Se participa en Foros de debate		X	X	X		
Praxica o experiencial	Permite buscar información sobre temas		X	X	X		
Praxica o experiencial	Permite la creación de Bases de Datos.		X	X	X		
Comunicativa	En comunicación asíncrona: foros, correos, redes sociales, chats y la mensajería		X	X	X		
Comunicativa	En comunicación síncrona: BigBlueButton y las videoconferencias.		X	X	X		

Tutorial y evaluativa	Se motiva y se refuerzan temas.	X	X	X
Tutorial y evaluativa	Se orientan sobre hábitos de estudio	X	X	X
Tutorial y evaluativa	Se genera las habilidades de organización y dinamización de actividades grupales.	X	X	X
Tutorial y evaluativa	Se hace el control y seguimiento estadístico de acceso y uso del aula virtual.	X	X	X
Informativa	Presenta recursos que permiten comprender las asignaturas	X	X	X

Nombres y Apellidos:	Marlowe Salazar Ramírez
Aplicable	SI (X) NO () OBSERVADO ()
Firma:	



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

JUICIO DE EXPERTO

Sr Mg Antonio Mejía Regalado

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo juez experto para revisar el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (X) 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
 4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

- Cualitativo () 2. Cuantitativo (X) 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto
de tesis:

El aula virtual como estrategia didáctica para desarrollar el liderazgo transformacional de los oficiales de los Programas Tácticos en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército

Línea de investigación:

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiante autor del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Gonzales Calle Fredy Abelardo	

Asesora del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Dra. Guillen Aparicio Patricia	

Santa Anita, 27 de enero del 2020

Fredy Gonzales Calle

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Antonio Mejía Regalado
Sexo:	Hombre (X) Mujer () Edad 60 años
Profesión:	Oficial de Ejercito (R)
Especialidad:	Ingeniería Mecánica de automotores
Grado Académico	Magister en motor ciencias con mención en Ingeniería mecánica – motores de combustión interna.
Años de experiencia:	30años
Cargo que desempeña actualmente:	Coordinador académico
Institución donde labora:	Universidad Tecnológica del Perú - UTP
Firma:	

Tabla 01

VARIABLE 1: _Liderazgo Transformacional

Nombre de variable	Liderazgo Transformacional						
Autor del Instrumento	Fredy Gonzales Calle						
Variable	Liderazgo Transformacional						
Dimensión / Indicador	Indicador	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Total	Observaciones y/o recomendaciones
Influencia idealizada	Proporciona la visión		X	X	X		
Influencia idealizada	Explica la visión		X	X	X		
Influencia idealizada	Inspira orgullo, respeto y confianza		X	X	X		
Motivación inspiracional	Trasmite optimismo		X	X	X		
Motivación inspiracional	Trasmite una visión clara de la meta.		X	X	X		
Motivación inspiracional	Comunica expectativas de logros y propósitos		X	X	X		
Motivación inspiracional	Promueve el espíritu de equipo		X	X	X		
Estimulación emocional	Replantea conceptos y forma de ejecutar		X	X	X		

Estimulación emocional	Estimula la imaginación y la creatividad	X	X	X
Estimulación emocional	Estimula cuestionamientos de supuestos	X	X	X
Estimulación emocional	Desafía los viejos paradigmas	X	X	X
Consideraciones individualizadas	Potenciar a los seguidores	X	X	X
Consideraciones individualizadas	Formar y tutorizar a la persona	X	X	X
Consideraciones individualizadas	trato individual y personalizado.	X	X	X
Consideraciones individualizadas	Crear oportunidades de desarrollo	X	X	X

Nombres y Apellidos:

Antonio Mejía Regalado

Aplicable

SI (X)

NO ()

OBSERVADO ()

Firma:

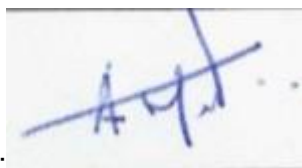
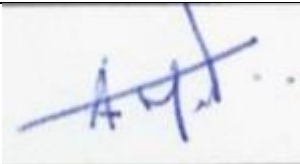


Tabla N. ° 2

VARIABLE 2: Aula Virtual

Nombre de Aula Virtual variable							
Autor del Instrumento		Fredy Gonzales Calle					
Variable		Aula Virtual					
Dimensión / Indicador	Indicador	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Total	Observaciones y/o recomendaciones
Informativa	Presenta recursos que permiten comprender las asignaturas		X	X	X		
Informativa	Información general		X	X	X		
Informativa	Información específica de autores externos		X	X	X		
Informativa	Información específica de autoría propia.		X	X	X		
Praxica o experiencial	Se analiza y planifica casos prácticos.		X	X	X		
Praxica o experiencial	Se hacen trabajos colaborativos		X	X	X		
Praxica o experiencial	Se elaboran proyectos grupales.		X	X	X		
Praxica o experiencial	Se participa en Foros de debate		X	X	X		
Praxica o experiencial	Permite buscar información sobre temas		X	X	X		
Praxica o experiencial	Permite la creación de Bases de Datos.		X	X	X		
Comunicativa	En comunicación asíncrona: foros, correos, redes sociales, chats y la mensajería		X	X	X		

Comunicativa		En comunicación síncrona: BigBlueButton y las videoconferencias.	X	X	X
Tutorial y evaluativa		Se motiva y se refuerzan temas.	X	X	X
Tutorial y evaluativa		Se orientan sobre hábitos de estudio	X	X	X
Tutorial y evaluativa		Se genera las habilidades de organización y dinámica de actividad grupal.	X	X	X
Tutorial y evaluativa		Se hace el control y seguimiento estadístico de acceso y uso del aula virtual.	X	X	X
Tutorial y evaluativa		Se genera las habilidades de organización y dinamización de actividades grupales	X	X	X
Informativa		Presenta recursos que permiten comprender las asignaturas	X	X	X

Nombres y Apellidos:	Antonio Mejía Regalado		
Aplicable	SI (X)	NO ()	OBSERVADO ()
Firma:			



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Srta Mg Fátima Gonzales Ordinola

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarla juez experto para revisar el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (X) 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
 4. Guía de observación () 5. Otro ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

- Cualitativo () 2. Cuantitativo (X) 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	El aula virtual como estrategia didáctica para desarrollar el liderazgo transformacional de oficiales de Cursos Básicos en las Escuelas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército
-------------------------------	--

Línea de investigación:

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiante autor del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Gonzales Calle Fredy Abelardo	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Dra. Guillen Aparicio Patricia	

Santa Anita, 27 de enero del 2020

Fredy Gonzales Calle

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

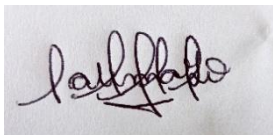
Nombres y Apellidos:	Fátima Gonzales Ordinola
Sexo:	Hombre () Mujer (X) Edad 34 años
Profesión:	Ingeniero
Especialidad:	Sistemas
Grado Académico	Magister en Administración
Años de experiencia:	12 años
Cargo que desempeña actualmente:	Asesora en Riesgos
Institución donde labora:	PricewaterhouseCoopers
Firma:	

TABLA N. ° 01

VARIABLE 1: *_Liderazgo Transformacional*

Nombre de variable	Liderazgo Transformacional						
Autor del Instrumento	Fredy Gonzales Calle						
Variable	Liderazgo Transformacional						
Dimensión / Indicador	Indicador	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Total	Observaciones y/o recomendaciones
Influencia idealizada	Proporciona la visión		X	X	X		
Influencia idealizada	Explica el sentido de la misión.		X	X	X		
Influencia idealizada	Inspira orgullo, respeto y confianza		X	X	X		
Motivación inspiracional	Trasmite optimismo y entusiasmo		X	X	X		
Motivación inspiracional	Trasmite una visión clara de la meta.		X	X	X		
Motivación inspiracional	Comunica expectativas de logros y propósitos		X	X	X		
Motivación inspiracional	Promueve el espíritu de equipo		X	X	X		
Estimulación emocional	Replantea conceptos y forma de ejecutar		X	X	X		

Estimulación emocional	Estimula la imaginación y la creatividad	X	X	X
Estimulación emocional	Estimula cuestionamientos de supuestos	X	X	X
Estimulación emocional	Desafía los viejos paradigmas	X	X	X
Consideraciones individualizadas	Potenciar a los seguidores	X	X	X
Consideraciones individualizadas	Formar y tutorizar a la persona	X	X	X
Consideraciones individualizadas	trato individual y personalizado.	X	X	X
Consideraciones individualizadas	Crear oportunidades de desarrollo	X	X	X

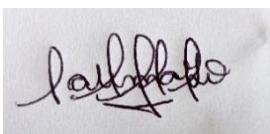
Nombres y Apellidos:	Fátima Gonzales Ordinola		
Aplicable	SI (X)	NO ()	OBSERVADO ()
Firma:			

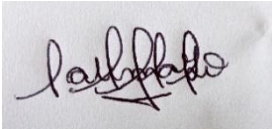
TABLA N. ° 2

VARIABLE 2: Aula Virtual

Nombre de variable	Aula Virtual						
Autor del Instrumento	Fredy Gonzales Calle						
Variable	Aula Virtual						
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Total	Observaciones y/o recomendaciones
Informativa	Presenta recursos que permiten comprender las asignaturas		X	X	X		
Informativa	Información general		X	X	X		
Informativa	Información específica de autores externos		X	X	X		
Informativa	Información específica de autoría propia.		X	X	X		

Praxica o experiencial	Se analiza y planifica casos prácticos.	X	X	X
Praxica o experiencial	Se hacen trabajos colaborativos	X	X	X
Praxica o experiencial	Se elaboran proyectos grupales.	X	X	X
Praxica o experiencial	Se participa en Foros de debate	X	X	X
Praxica o experiencial	Permite buscar información sobre temas	X	X	X
Praxica o experiencial	Permite la creación de Bases de Datos.	X	X	X
Comunicativa	En comunicación asíncrona: foros, correos, redes sociales, chats y la mensajería	X	X	X
Comunicativa	En comunicación síncrona: BigBlueButton y las videoconferencias.	X	X	X
Tutorial y evaluativa	Se motiva y se refuerzan temas.	X	X	X
Tutorial y evaluativa	Se orientan sobre hábitos de estudio	X	X	X
Tutorial y evaluativa	Se genera las habilidades de organización y dinamización de actividades grupales.	X	X	X

Tutorial y evaluativa	Se hace el control y seguimiento estadístico de acceso y uso del aula virtual.	X	X	X
Informativa	Presenta recursos que permiten comprender las asignaturas	X	X	X

Nombre y Apellidos:	Fátima Gonzales Ordinola		
Aplicable	SI (X)	NO ()	OBSERVADO ()
Firma:			

Anexo 06: Autorización del Sr Coronel Director de la Escuela de Infantería

Autorización de acceso a la Escuela de Infantería

El Sr. Coronel de Infantería Bueno Balbín Willy Dingler, director de la Escuela de infantería del Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE), autoriza al Sr. Cri (r) Fredy Abelardo Gonzales Calle con DNI 43667732 y CIP 107281100 al ingreso a las instalaciones de la Escuela, con la finalidad de desarrollar su Tesis titulada " El uso del aula virtual como estrategia didáctica para desarrollar el liderazgo transformacional en los oficiales de los programas tácticos en las escuelas del COEDE".

Al término del presente trabajo de investigación, se informará proporcionando una copia al suscrito sobre los resultados del mencionado trabajo con las recomendaciones necesarias para incrementar el bagaje de conocimientos a los Oficiales Alumnos de la Escuela.

Chorrillos, 02 de febrero del 2020.



O - 21433466 - O+
WILLY DINGLER BUENO BALVIN
CRI INF
Director de la Escuela de Infantería