

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

SECUNDARIA



T E S I S

**Liderazgo transformacional y gestión de programas culturales en los
estudiantes del Programa Académico de Filosofía de la UNDAC**

Para optar el título profesional de:

Licenciado en Educación Secundaria

Con mención: Filosofía y Ciencias Sociales

Autor:

Bach. Belarmino BLANCO ALANIA

Asesor:

Dr. Luis Javier DE LA CRUZ PATIÑO

Cerro de Pasco – Perú - 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

SECUNDARIA



T E S I S

**Liderazgo transformacional y gestión de programas culturales en los
estudiantes del Programa Académico de Filosofía de la UNDAC**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Rudy CUEVAS CIPRIANO
PRESIDENTE

Mg. Lucy Betty RICALDI CANCHIHUAMAN
MIEMBRO

Dr. Jacinto Alejandro ALEJOS LOPEZ
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Ciencias de la Educación
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 21-2022

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con el software antiplagio Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

BLANCO ALANIA Belarmino

Escuela de Formación Profesional **Educación**
Secundaria

Tipo de trabajo **Tesis**

Intitulado

Liderazgo transformacional y gestión de programas culturales en los estudiantes del Programa Académico de Filosofía de la UNDAC

Asesor:

DE LA CRUZ PATIÑO Luis Javier

Porcentaje de similitud

20%

Condición

Aprobado

Se adjunta al presente el reporte de evaluación del software antiplagio e informa al decanato para los fines pertinentes:

Cerro de Pasco, 22 de noviembre del 2022

Documento firmado digitalmente
Gaston OSCATEGUI NAJERA
Director(e)
Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias de la Educación

DEDICATORIA

Con el cariño de siempre a mis padres, por su apoyo incondicional y decisivo en bien de mi profesión.

El autor.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi reconocimiento en primer lugar, a los docentes del Programa Académico de Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología Educativa que durante cinco años guiaron mis pasos por el sendero del saber y la práctica educativa. Su valiosa experiencia continúa siendo un referente al momento de enfrentar la solución de los problemas educativa que demanda la comunidad pasqueña.

Expreso mi gratitud a la Dra. Eva Córdor Surichaqui por su inestimable guía para iniciar y conducir la tesis cuando aún cursaba mis estudios universitarios, al Dr. Rudy Cuevas por su inestimable amistad y consejo para llevar a buen término una investigación que obedezca a mis intereses personales; él, como pocos, entendió mis meditaciones en torno a forjar un liderazgo estudiantil comprometido con la Facultad de Ciencias de la Educación y la UNDAC en general.

En el último lugar, quiero expresar mi agradecimiento al Dr. Javier De la Cruz Patiño y sus diálogos fraternos para poder concluir este estudio que es caro a mis más profundos pensamientos.

El autor.

RESUMEN

La tesis intitulada **Liderazgo transformacional y gestión de programas culturales en los estudiantes del Programa Académico de Filosofía de la UNDAC** se planteó una investigación que busca establecer el nivel de correspondencia que existe entre las habilidades del liderazgo transformacional con la gestión cultural en los jóvenes estudiantes de la UNDAC. Se demostró que para una prueba de hipótesis al nivel de significación de 95% la diferencia de puntajes promedio o media aritmética es significativa, lo que consecuentemente nos muestra la mejora del liderazgo transformacional juvenil con la gestión de programas culturales. Asimismo, el Test de salida se comprobó que un 75% de los estudiantes mejoro su percepción sobre diferentes habilidades que exige el liderazgo transformacional juvenil y la la gestión de programas culturales en los jóvenes del programa académico de Filosofía.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, gestión de programas culturales.

ABSTRACT

The thesis entitled **Transformational leadership and management of cultural programs in the students of the Academic Philosophy Program of the UNDAC** was proposed an investigation that seeks to establish the level of correspondence that exists between the skills of transformational leadership with cultural management in the young students of the UNDAC. It was shown that for a hypothesis test at the 95% significance level, the difference in average scores or arithmetic mean is significant, which consequently shows us the improvement of youth transformational leadership with the management of cultural programs. Likewise, the Exit Test found that 75% of the students improved their perception of different skills required by youth transformational leadership and the management of cultural programs in the youth of the Philosophy academic program.

Keywords: Transformational leadership, management of cultural programs.

INTRODUCCIÓN

HONORABLES MIEMBROS DEL JURADO:

Presentamos a su alto espíritu académico la presente investigación intitulada **Liderazgo transformacional y gestión de programas culturales en los estudiantes del Programa Académico de Filosofía de la UNDAC**, que ahonda en las experiencias noveles en relación con la actividad cultural ciudadana, si bien es cierto que somos formados en una profesión educativa, los educadores también estamos comprometidos con el destino de nuestros pueblos y por esa razón debemos conocer cuál es el compromiso del liderazgo transformacional en la promoción de la cultura desde la perspectiva de los jóvenes.

En función al Reglamento de la Dirección de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación, nuestra investigación cuenta en su estructura con los siguientes capítulos:

Capítulo I Planteamiento de la investigación; abarca el planteamiento del problema, los objetivos y la hipótesis de la investigación.

Capitulo II Marco teórico y conceptual, abarca los antecedentes de estudio y las bases teóricas de la investigación en relación a las variables de estudio: el liderazgo político y la participación política de los jóvenes.

Capitulo III Metodología de la investigación, que contiene: tipo de investigación, diseño de investigación, población y muestra, y técnicas de recojo y procesamiento de la información.

Capitulo IV Resultados: tratamiento de los resultados obtenidos con los instrumentos de recolección de datos, analizando e interpretando los datos con el estadígrafo planteado.

De esta forma, el trabajo de investigación nos informa de cada uno de los elementos fundamentales que contempla el liderazgo y la participación política juvenil.

Para finalizar, es bueno recordar con mucha gratitud a todos los catedráticos del Programa Académico de Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología Educativa de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión; este trabajo de investigación surgió en línea a las meditaciones y aprendizajes de su extraordinaria labor profesional. También hacemos constar que los posibles errores y limitaciones del estudio, son de nuestra completa responsabilidad.

El autor.

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

INDICE

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	6
1.3. Formulación del problema	6
1.3.1. Problema general.....	6
1.3.2. Problemas Específicos	6
1.4. Formulación de objetivos.....	7
1.4.1. Objetivo general	7
1.4.2. Objetivos Específicos.....	7
1.5. Justificación de la investigación	7
1.6. Limitaciones de la investigación.....	11

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio.....	12
2.1.1. Internacional:.....	12
2.1.2. Nacional	13
2.1.3. Regional	15
2.2. Bases teóricas-científicas	21
2.2.1. El liderazgo transformacional	21

2.2.2. Gestión de programas culturales	30
2.3. Definición de términos básicos	37
2.4. Formulación de hipótesis	39
2.4.1. Hipótesis general	39
2.4.2. Hipótesis específicas	39
2.5. Identificación de variables	39
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	40

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación.....	45
3.2. Nivel de investigación.....	45
3.3. Métodos de investigación.....	45
3.4. Diseño de la investigación	45
3.5. Población y muestra	46
3.5.1. Población.....	46
3.4.2. Muestra.....	46
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	47
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	47
3.7.1. Validación.	47
3.7.1. Confiabilidad del instrumento.....	48
3.8. Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	48
3.9. Tratamiento estadístico	48
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica	50

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	51
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	51

4.3. Prueba de hipótesis.....	77
4.4. Discusión de resultados.....	81

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Pre Test Aborda las consecuencias morales y éticas de sus decisiones.....	52
Tabla 2: Post Test Aborda las consecuencias morales y éticas de sus decisiones.	53
Tabla 3: Pre Test Va más allá de los intereses personales por el bien del grupo.....	54
Tabla 4: Post Test Va más allá de los intereses personales por el bien del grupo.	55
Tabla 5: Pre Test Destaca la importancia de tener una visión colectiva de la misión a cumplir.....	56
Tabla 6: Post Test Destaca la importancia de tener una visión colectiva de la misión a cumplir.....	57
Tabla 7: Pre Test Habla con optimismo sobre el futuro.....	58
Tabla 8: Post Test Habla con optimismo sobre el futuro.	59
Tabla 9: Pre Test Cree con confianza que los objetivos institucionales se alcanzarán.	60
Tabla 10: Post Test Cree con confianza que los objetivos institucionales se alcanzarán.	61
Tabla 11: Pre Test Presenta una visión inspiradora sobre los retos del desarrollo y la identidad cultural.....	62
Tabla 12: Post Test Presenta una visión inspiradora sobre los retos del desarrollo y la identidad cultural.....	63
Tabla 13: Pre Test Plantea diferentes perspectivas para resolver problemas de orden cultural.....	64
Tabla 14: Post Test Plantea diferentes perspectivas para resolver problemas de orden cultural.....	65
Tabla 15: Pre Test Sugiere nuevas formas de formular y ejecutar proyectos culturales.	66

Tabla 16: Post Test Sugiere nuevas formas de formular y ejecutar proyectos culturales.	67
Tabla 17: Pre Test Dedicar su tiempo a enseñar y asesorar de como promocionar y gestionar en los hechos la cultura.	68
Tabla 18: Post Test Dedicar su tiempo a enseñar y asesorar de como promocionar y gestionar en los hechos la cultura.	69
Tabla 19: Pre Test Ayuda a la comunidad y a otras personas a desarrollar sus fortalezas culturales.....	70
Tabla 20: Post Test Ayuda a la comunidad y a otras personas a desarrollar sus fortalezas culturales.....	71

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Hace unos años, un joven se convertía en trabajador, tenía cierta autonomía económica que le hacía pasar de joven a adulto. Ahora, no más trabajo real, no más autonomía financiera. Se presenta en los diferentes medios de comunicación con una imagen muy sombría calificada de consentida, dictatorial, egoísta y violenta. Paralizados por los juegos violentos y las travesuras de Google y Wikipedia, los jóvenes son vistos como meras prolongaciones de los teléfonos inteligentes. Adicional a esta realidad, los afecta el aumento de peso, el estrés y no poder conectarse realmente con los demás. La violencia juvenil y las drogas obviamente no han desaparecido.

Pero esa realidad, en la historia del mundo siempre presentó la misma imagen. Por ejemplo, Sócrates en el siglo IV a.C., un cronista escribió que los jóvenes aman el lujo; tienen malos modales, desprecia la autoridad, irrespetan a la vejez y discuten en lugar de trabajar. Ya no se despierta cuando un adulto entra en

la habitación. Contradice sus padres y se jacta de ser sociable, pone los pies sobre la mesa y acosa a los maestros.

Pero en la actualidad afirma que la juventud es completamente contrarrevolucionaria, apolítica y burguesa. Aunque su falta de rebeldía es solo una señal de que tiene una excelente relación con sus padres y que tiene derecho a ser dueña de los valores de sus padres, pues está de acuerdo con ellos. Tres cuartas partes de los jóvenes de las familias de clase media dicen que quieren criar a sus hijos como ellos los criaron. Nunca antes los jóvenes habían sido tolerantes, abiertos al mundo y respetuosos de otras religiones y culturas. Se formaron en climas de respeto intercultural. Si están menos interesados en la política, puede ser porque los partidos carecen de carisma.

Centrarse en el desarrollo de la juventud requiere una comprensión más profunda de la diversidad de la juventud. Los jóvenes están lejos de formar un grupo homogéneo. Se caracteriza por una serie de factores interrelacionados y específicos del contexto. Por lo tanto, al planificar cualquier iniciativa de desarrollo con o por jóvenes, es importante comprender la complejidad y diversidad de los jóvenes, sus características especiales, los desafíos que enfrentan y las condiciones que deben enfrentar. Las siguientes secciones presentan la diversidad juvenil. La edad física de los adultos jóvenes generalmente se clasifica entre 15 y 35 años, a veces más jóvenes o quizá mayores.

La juventud es el período de maduración gradual y la transición de la niñez a la edad adulta, que se caracteriza por una preparación específica para ciertas áreas de aprendizaje, incluidas las etapas de la adolescencia que sucede al final de la niñez. Cierta desarrollo cognitivo del cerebro hace que los jóvenes sean

más propensos a desarrollar un pensamiento analítico y una comprensión de los aspectos más complejos y polimórficos de la vida. Esta etapa es particularmente eficaz para desarrollar una comprensión de las cuestiones de derechos civiles y para promover un sentido de responsabilidad social, comunitaria e individual en relación con el contexto social más amplio. La juventud correctamente guiada es la base para una vida adulta sana, informada y próspera. Así, la juventud representa una etapa intermedia pero importante en la vida de un joven.

Entre los desafíos que enfrentan los jóvenes está el liderazgo.

Al considerar lo que se requiere para que los jóvenes adquieran el conocimiento y las habilidades necesarias para asumir roles de liderazgo, el tema de las habilidades blandas y básicas es central. Proporcionar a los jóvenes habilidades técnicas, educación y formación profesional no suelen ser insuficiente. Las habilidades duras son habilidades específicas relacionadas con un campo de actividad, como la capacidad formal para conducir una motoniveladora, mientras que las habilidades blandas y las habilidades básicas son habilidades personales, psicológicas y sociales que guían la estructura y la movilidad de una persona joven. Y colóquese de manera inteligente y efectiva, particularmente utilizando sus habilidades técnicas. Como tales, las habilidades sociales y para la vida juegan un papel importante en el desarrollo de los jóvenes y siempre deben tenerse en cuenta al diseñar programas para jóvenes que apoyen el aprendizaje de transición y la madurez de los jóvenes.

El concepto de liderazgo ha gozado de una considerable popularidad en las últimas décadas, tanto en escritos populares como académicos. Abordado desde diferentes ángulos durante más de un siglo, continúa hoy suscitando preguntas dentro de las comunidades académicas. La tarea de dirección de grupos

humanos no es una cuestión de ordenar y controlar. La idea de jefe como jerarca ha cambiado o, más precisamente, transita hacia un cambio muy relevante. La jerarquía entendida como control desalienta el desarrollo del compromiso y la responsabilidad, obstaculiza el trabajo creativo de casi todos y, por supuesto, concibe el trabajo en equipo. La tarea de dirección de grupos humanos no resiste una práctica restringida al mantenimiento del orden y del control a través de los procedimientos.

La labor de gobernar grupos humanos no es un problema de mando y control. La idea del liderazgo como dirección jerárquica va hacia un cambio relevante. La jerarquía entendida como vigilancia amedrenta el impulso del compromiso y la responsabilidad, dificulta el esfuerzo creativo de casi todos y, por supuesto, entorpece el trabajo en equipo. La tarea de dirigir grupos humanos no resiste una experiencia limitada al sostenimiento del orden y el control por rutinas.

Algunas personas logran encantar a sus superiores haciéndoles creer que serán líderes eficaces. Tienden a ser seguros, creativos, encantadores y cautivadores, lo que los ayuda a destacarse de sus compañeros. Sin embargo, aunque sus personalidades los hacen sentir como "transformadores", de hecho, a menudo son líderes ineficaces.

Los jóvenes que en la actualidad enfrentan múltiples desafíos como la falta de empleo o el apoyo para continuar estudiando, se están organizando en torno a temas que les importan. Entre ellos el liderazgo. Esta es una oportunidad única para la innovación, el desarrollo y la construcción de paz. Los jóvenes, movilizados e implicados, pueden convertirse en intermediarios para asegurar la confianza y la cohesión entre generaciones y así crear una sociedad que no

excluya a nadie. Cuando los hombres y mujeres jóvenes están plenamente comprometidos e involucrados en la toma de decisiones, pueden resolver mejor, a través de la no violencia, los problemas que dividen a su sociedad. Conocer a diferentes líderes jóvenes en todo el país, abordar los problemas que más afectan a hombres y mujeres jóvenes, aprender sobre los diferentes tipos de iniciativas importantes para estos jóvenes líderes.

Lo retos son los mismos en cada país y en cada región. Movilizar a los jóvenes a nivel local e integrarlos en una estructura de toma de decisiones de una comunidad, lo que aumentará la importancia de su trabajo. Reconocer la diversidad de perspectivas y voces de los jóvenes que conforman el rico carácter del medio. Comprender cómo los hombres y mujeres jóvenes lideran a sus pares e identificar diferentes métodos de liderazgo y habilidades organizacionales.

La identificación de jóvenes líderes debe iniciar con diálogos a nivel comunitario. Esta es una oportunidad para que las partes interesadas hagan recomendaciones para los jóvenes y los grupos de jóvenes.

En la región de Pasco y demás regiones del Perú durante las últimas décadas, la cultura y las artes se han convertido en problemas sociales. Ya sea a través del arte (creación, producción, distribución, conservación), la diversidad cultural o enfoques transversales como las políticas de integración, el turismo o el marketing urbano, la cultura es un tema social fundamental. En un sector eminentemente complejo que requiere habilidades específicas en la gestión cultural para atender las necesidades de ese orden.

1.2. Delimitación de la investigación.

Por estas razones elegimos trabajar el liderazgo transformacional para atender la y gestión de programas culturales en los estudiantes del Programa Académico de Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología educativa de la UNDAC. Por esta ponderación nuestra tesis queda delimitado:

- a) **Línea de investigación:** Educación, Ciencias políticas, Intercultural, Humanidades y ambiente.
- b) **Tema de investigación:** Gestión y calidad educativa.
- c) **Objeto de la investigación:** El liderazgo transformacional en la gestión de programas culturales.
- d) **Delimitación espacial:** La investigación se desarrolla en el ámbito virtual de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- e) **Delimitación temporal:** La investigación se realiza entre los meses de julio y diciembre del año académico 2021.

Lo expuesto nos permite formular las siguientes interrogantes:

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo influye significativamente el liderazgo transformacional en el logro de la gestión de programas culturales de los estudiantes del VI semestre del programa de Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología educativa de la UNDAC - 2021?

1.3.2. Problemas Específicos

- a) ¿Qué nivel de efectividad tiene el liderazgo transformacional en los estudiantes del VI semestre del programa de Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología educativa de la UNDAC?

- b) ¿Cuál es el nivel de logro de la gestión de programas culturales en los estudiantes del VI semestre del programa de Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología educativa de la UNDAC?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar cómo influye significativamente el liderazgo transformacional en el logro de la gestión de programas culturales de los estudiantes del VI semestre del programa de Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología educativa de la UNDAC - 2021.

1.4.2. Objetivos Específicos.

- a) Establecer el nivel de efectividad del liderazgo transformacional en los estudiantes del VI semestre del programa de Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología educativa de la UNDAC.
- b) Identificar el nivel de logro de la gestión de programas culturales en los estudiantes del VI semestre del programa de Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología educativa de la UNDAC.

1.5. Justificación de la investigación

a) Importancia

El liderazgo transformacional se ve en la investigación de la gestión institucional como un ejemplo de liderazgo positivo. Los líderes transformacionales brindan explicaciones ideológicas que conectan las identidades de los integrantes de la institución con la identidad colectiva de su organización, aumentando así la motivación intrínseca de ellos para hacer su trabajo. Además, los líderes transformacionales demuestran una comunicación eficaz, equidad y promueven la implementación de buenas

prácticas de recursos humanos. Por lo tanto, los líderes positivos personifican la organización y actúan como símbolos que indican a los subordinados los rasgos, valores, creencias y comportamientos a adoptar. Cuando los integrantes de la institución se identifican con sus líderes, esto puede llevarlos a identificarse también con su organización a través del proceso de personificación. En otras palabras, los individuos ven a sus líderes como símbolos que reflejan la organización, y al identificarse con su líder, se identifican con lo que representa el líder, que es la organización.

¿Tiene solución?

La educación virtual favorece a la competencia de manejo de información o competencia informacional, el rol del profesor es clave en la planificación y el acompañamiento del proceso de aprendizaje para que el alumno logre desarrollar esas habilidades.

Impacto

En vista que es la finalidad de la investigación determinar en qué medida el liderazgo transformacional intensifica el efecto de la cultura (valores y distinción) en la identificación institucional. De hecho, el liderazgo transformacional se refiere a líderes que transmiten ideales superiores y valores morales, y que son capaces de efectuar cambios profundos y fundamentales en los demás integrantes de la institución. El liderazgo transformacional enfatiza cualidades intangibles como la visión, los valores compartidos y las ideas para construir relaciones, hacer que las distintas actividades sean más significativas y proporcionar un terreno común.

Inédito

Nuestra investigación arroja luz sobre variables e interacciones entre ellas

que no han sido estudiadas ni relacionadas con los antecedentes y así contribuye al avance del conocimiento.

¿Recursos?

Favorables en requisitos financieros, de escritorio y humanos en correspondencia a la cercanía de la población de estudio, los alcances del objeto y la dimensión del estudio.

¿Información?

Información teórica y real utilizable en libros y revistas de e-biblioteca de la Biblioteca Central de la UNDAC, los archivos informáticos de las Tesis doctorales de diferentes instituciones del mundo y otros textos que presentan ampliamente el tema en la Internet. Encuentros académicos múltiples (seminarios, congresos y diplomados). Documentos oficiales de la ex ANR, la SUNEDU, el SINEASE, el ex CONEAU... y otras instituciones del Estado peruano que estudian el problema universitario.

¿Tiempo?

Se cuenta con cuatro meses para ejecutar a investigación.

Desde la normatividad de la Facultad de Ciencia de la Educación la investigación es posible de efectuar en el año que prevé par su realización.

b) Conveniencia:

¿Para qué sirve?

Describe y corrige una dificultad apremiante desde una perspectiva innovadora.

c) **Relevancia social:**

¿Cuál es su trascendencia para la sociedad?

El liderazgo transformacional modera el vínculo entre el equipo y los valores humanísticos y la identificación organizacional, de modo que un alto liderazgo transformacional aumenta la fuerza del vínculo entre los valores organizacionales y la identificación organizacional. Los líderes transformacionales motivarán a sus subordinados a ir más allá del interés propio para trabajar en beneficio de la organización, a través de cuatro comportamientos: motivación inspiradora, influencia ejemplar, estimulación intelectual y consideraciones personales. La motivación inspiradora consiste en el desarrollo y articulación de una visión y altas expectativas que representan para los empleados una motivación, una inspiración y un desafío que debe conducir al logro de un desempeño superior. La influencia idealizada, también llamada carisma, consiste en la capacidad del líder transformacional de actuar de manera admirable y coherente con la articulación de la visión, a fin de lograr que sus empleados se identifiquen con él. Para ello, el líder transformacional debe testimoniar a través de sus conductas de convicción y desafiar a sus empleados a nivel emocional. La estimulación intelectual consiste en pedir a los empleados que propongan sugerencias e ideas, además de animarlos a cuestionar ciertas ideas y asumir riesgos. Finalmente, la consideración personalizada sería la capacidad del líder para atender las necesidades de cada uno de sus empleados, ser un mentor o un entrenador para ellos y escuchar sus inquietudes y necesidades.

¿Quiénes se beneficiarán con los resultados?

Directamente: Estudiantes de la Institución.

Indirectamente: La población de Pasco.

1.6. Limitaciones de la investigación

2.6.1 Limitación de tiempo

En esta investigación se tuvo algunas limitaciones de búsqueda de información y la validación de instrumentos.

2.6.2 Limitación de espacio

Se centró sólo a los estudiantes que realizan sus estudios en Cerro de Pasco.

2.6.3 Limitación de recursos

El proyecto de investigación es autofinanciado por el investigador

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Internacional:

- A. El Mg. Alejandro Aníbal Coronel (2015) desarrolló la investigación intitulada **Estilos de liderazgo político democrático: Argentina y España en perspectiva comparada** en la Universidad Complutense de Madrid-España e indica que los líderes políticos se han convertido en un factor importante para legalizar las estructuras del gobierno y una gran fuente potencial de potencial creativo para todo el proceso político (Nature, 2001: 17), lo que lleva a uno los temas más importantes de la democracia. Aunque el liderazgo político se muestra en todas las etapas de la humanidad, su investigación es más reciente, incluso hoy en día, no podemos hablar de un sentimiento de liderazgo (política o política u otras formas), o identificar un enfoque o enfoque único. En cuanto a los estilos de liderazgo, existen muchos criterios de clasificación como autor, aunque en el nuevo liderazgo, el tipo de letra es iniciado por Burns (1978) y luego desarrollado por Bass y Avolio (1991) dan paso a. Al llamado manejo de estilo. Y las

transacciones, que también han desarrollado una actividad permiten construir cuestionarios (cuestionarios de liderazgo multimundicantes -M-) capaces de identificar a través de diferentes elementos, estilos de liderazgo hechos y conciencia. Es en este contexto que el análisis comparativo del liderazgo implementa efectivamente el estilo de los presidentes demócratas (líderes políticos) de España y Argentina tiene un valor especial. Las características comunes de la misma, han regresado a la democracia después de serias dictaduras militares, pasaron el tiempo de la vida democrática casi idéntica, con origen cultural general y, sobre todo, ya superando este camino casi simultáneamente, nos dio la capacidad de "observar cómo las características comunes. se combinan con otros, como el diseño institucional, el diseño institucional y el tratamiento de los partidos clave, la cultura política, la integración en diferentes regiones del mundo, los partidos del pensamiento, para establecer un estilo de liderazgo hechos por los líderes y, por lo tanto, determine cómo hace los elementos del idioma esta escena. su influencia.

2.1.2. Nacional

- A. La Bach. Adela Valentina, Valderrama Ampuero (2018) desarrolló la investigación intitulada **Liderazgo transformacional del director en la gestión educativa en una institución educativa pública. Lima, 2018** para optar el Grado de Magíster en Ciencias de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo y su objetivo fue determinar el impacto del liderazgo transformacional de un director en la gestión educativa de una institución pública. Lima, 2018. Este

estudio de línea base, con enfoque cuantitativo y diseño causal, se realizó a una cohorte de 68 docentes de la institución educativa No. 3098, se utilizaron técnicas de recolección de datos, el uso es encuesta; Las herramientas utilizadas son dos cuestionarios: “Liderazgo Transformacional” y “Administración Educativa”. Los resultados permiten concluir que existe un gran porcentaje de transferencia de liderazgo al directivo en la gestión educativa de 3098 instituciones educativas. (Signo binario = 0,000 < 0,05; Wald = 23,227). En otras palabras, cuanto más efectivo sea el liderazgo transformacional del director, mayor será la importancia de la gestión educativa, y por tanto, es necesario promover la transformación de las capacidades de liderazgo de los docentes, mejorar la gestión y mejorar la calidad de la educación.

- B. El Bach. Mamani Cansaya, Leonidas (2020) desarrolló la investigación intitulada **Liderazgo directivo transformacional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas del distrito de Moho, año 2020** para optar el Grado de Magíster en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano y se refiere al liderazgo administrativo transformacional y la satisfacción laboral docente. El objetivo principal fue determinar el grado de correlación entre la transformación del liderazgo y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas con jornada escolar completa desde el punto de vista del docente. El estudio se realizó a 42 docentes que laboran en las escuelas secundarias José Abelardo Quiñones González y San Juan Bautista de la Salle, ambas

del cantón Moho. El método de investigación es cuantitativo, no empírico. El diseño corresponde al modelo de búsqueda que describe la asociación transversal. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y las herramientas fueron el Cuestionario de Liderazgo en la Gestión del Desvío y la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente, ambos en escala tipo Likert. Los resultados mostraron que existe una relación directa entre la transformación del liderazgo administrativo y la satisfacción laboral de los docentes, ya que el nivel de la relación $r = 0.926$ según la tabla de decisión entre $0.81 \leq r \leq 0.99$, y esto indica que existe una relación muy positiva. Correlación con un nivel significativo de 0.05%.

2.1.3. Regional

- A. El Mg. Rodríguez Saldaña, Johnny Luis (2019) desarrolló la investigación intitulada **Inteligencia emocional, estilos de liderazgo y liderazgo eficaz en los gestores públicos del Gobierno Regional Pasco, en el 2018** para optar el grado de Doctor en Administración Pública en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión y su objetivo es determinar si existe una relación entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo y liderazgo efectivo en una organización pública, ya que la mayoría de los estudios que examinan estas variables se realizan en organizaciones privadas. Es por eso que el estudio se realizó en colaboración con dos directores generales del gobierno de la región de Pasco. La investigación actual es cuantitativa, correlativa, aplicada, no experimental y transversal, examinando la relación entre la inteligencia emocional, los estilos de

liderazgo y las habilidades de liderazgo efectivo de los gerentes. El público tiene por lo menos un empleado que es responsable y trabaja en el Gobierno Regional de Pasco. Para la muestra participaron 87 gerentes generales quienes respondieron dos cuestionarios para medir las variables estudiadas. Para medir la inteligencia emocional se adaptó el cuestionario BarOn EQ-i a la realidad peruana del Dr. Ogariza. Para medir el estilo de conducción (conversión, transacciones y evitación pasiva) y la conducción efectiva (esfuerzo extra, eficiencia y satisfacción) se utilizó el Cuestionario MLQ 5X-Short. En el estudio, se encontró una asociación algo positiva entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo transformacional entre los gerentes generales involucrados en el estudio. De igual forma, no se encontró una relación significativa entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transaccional. Por otro lado, se encontró una débil relación negativa entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo de evitación negativa. Los resultados también mostraron una asociación positiva media entre la inteligencia emocional y el liderazgo efectivo. Las correlaciones actuales se encontraron utilizando el nivel de confianza del 99%.

- B.** Las Bach. Beraun Cayetano, Jaclyn Erica y Palomino Calzada, Mayumi Julia (2019) desarrollaron la investigación intitulada **El liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Tielacayan – Pasco – 2018** en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, y propone lograr sus objetivos institucionales, facilitando la construcción de energías positivas

basadas en la visión humana, una visión personal y comunidad. El Fondo de Liderazgo está contemplando las tareas y la visión para identificar y establecer clara y puntualmente; Al establecer metas y objetivos de largo alcance y largo alcance. La administración pública debe tener un medio para garantizar que los funcionarios que estén cumpliendo con el estado son capaces de implementar la mayor cantidad de funciones que se les confía. Sin embargo, en el caso del área urbana del condado de Tlaxiaco, los medios para ingresar a los servicios públicos están inmersos en prácticas como compadrazgos, patrocinadores y clientes, que pueden incluir la industria. Lo anterior dificulta la existencia de un sistema de recursos humanos garantizar la imparcialidad y la equidad en el momento de completar el proceso de elección, contratar y otros aspectos relacionados con las personas de gestión de recursos humanos. La Agencia Administrativa Pública en general, en otras cosas, en una crisis de la sociedad legal, debido al uso irrazonable de los recursos públicos y diferentes acciones corruptas. Frente a este escenario, necesario para la administración pública para mejorar las agencias de administración potenciales humanas porque no tiene un mecanismo claro y transparente para elegir, reclutar, capacitar, desarrollar y golpear el precio de los funcionarios. No hay profesionalismo hacia los funcionarios, reflejados en brindar servicios públicos y atención de la fiscalía de la compañía. Además, los sistemas de recursos humanos no fomentan una vocación de servicio a los funcionarios públicos porque no hay un liderazgo en nombre de las autoridades locales lideradas por el

alcalde. Las autoridades locales, como las organizaciones de relaciones públicas y directamente relacionadas con las diferentes poblaciones del país tienen un papel fundamental en el desarrollo e implementación de políticas relacionadas con la felicidad. para sus residentes. Los empleados que trabajan en estas organizaciones se denominan propiedad de los funcionarios públicos porque desarrollan un servicio para la población y deben ser efectivos y no tienen ningún problema y, simultáneamente, crean beneficios para las personas de inmigración. En el caso de la ciudad de Tlclacayán, los empleados administrativos no son efectivos porque tienen suficiente conocimiento para realizar sus actividades de gestión pública. Esto crea que muchas actividades se realizan ineficazmente y el público no se siente que cumple con el desempeño de los empleados.

- C. Los Bach. Porras Cristobal, Daniel y Roque Tucto, Leibniz Euler (2018) desarrolló la investigación intitulada **El liderazgo y su incidencia en la cultura organizacional en la aldea infantil San Nicolas, Gobierno Regional de Pasco, 2017** en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión y nació luego de una evaluación exploratoria e identificación del problema del liderazgo gerencial inadecuado, y luego de observar una cultura organizacional emergente que permitió a la unidad lograr un mayor desempeño; El objetivo principal es conocer las características de la aplicación de la cultura de liderazgo y la cultura organizacional en esta organización: Los objetivos del estudio son; Determinar cómo influye el liderazgo en el desarrollo de la cultura organizacional en las aldeas infantiles de

la Gobernación del Distrito de Pasco de San Nicolás. De manera similar, en una encuesta, se puede probar una hipótesis alternativa; Liderazgo (autoritario, democrático y delegado), incidiendo beneficiosamente en el desarrollo de la cultura organizacional (valores, creencias, conocimientos, moral).

- D.** La Mg. Córdor Surichaqui, Esther Alicia (2019) desarrolló la investigación intitulada **Modelo de liderazgo transformacional de los directores y la gestión de calidad en las Instituciones Educativas de la UGEL - Junín** en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión y nos indica que una organización solo existe cuando dos o más personas se reúnen para cooperar entre sí y lograr objetivos comunes, no se pueden lograr a través de iniciativas personales, que lograr objetivos comunes solo puede ser asignado por personas interactivas en organizaciones y acciones en armonía con las normas y valores, estilo de comunicación, comportamiento, fe., estilo de entretenimiento, idioma y símbolo de la organización. Su encuesta buscó resolver los siguientes problemas: La relación entre el modelo de gestión de conversiones del Director y la Gestión de la Calidad en las instituciones educativas de UGEL -JUNIN, establece los siguientes objetivos: Determinar la relación existente entre el modelo de liderazgo de conversión de los gerentes de calidad y la gestión de la calidad en los grupos Posición de UGEL - Junin y sobre la solución del problema, se ha planteado la siguiente hipótesis: el modelo de gestión de transformación del director es directamente y positivo en la gestión de la calidad en las instituciones educativas de las

organizaciones de UGEL - Junín. De los datos obtenidos, se ha logrado la siguiente conclusión: el modelo de liderazgo de transformación de los administradores y la gestión de la calidad de las instituciones educativas de UGEL JUNÍN, muestra que 8 relaciones positivas sólidas, como lo demuestran los resultados de la correlación de Pearson, es $r = 0.8$ cerca del valor ideal de 1.0. Modelo de liderazgo transformado de administradores y gestión de la calidad de las instituciones educativas de UGEL JUNÍN, como lo demuestran los resultados de la hipótesis de contratación = 20 806 / grandes / Tc. = 1 6630 /; Así que hemos rechazado la hipótesis nula (H0) y aceptamos hipótesis de reemplazo (H1); Es decir, "tiene una relación estadísticamente significativa entre los puntos obtenidos de la junta directiva y la gestión de la calidad en las instituciones educativas de Junín UGEL".

E. La Bach. Graza Rios, María Ildefonsa (2019) desarrolló la investigación intitulada **El liderazgo democrático-liberal y el cambio educativo de las Instituciones Educativas del nivel secundario del Distrito de Yanacancha, Pasco 2017** en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión y tiene el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo democrático liberal y el cambio pedagógico en las instituciones educativas de nivel medio del distrito de Yanacancha, Pasco - 2017. Muestra probabilística del tipo con el sistema, en la que se sigue el procedimiento: dividimos a la población según el tamaño de la muestra, se extrae un número del 1 al 4 Y este es el número 3, según el procedimiento para este tipo de

muestra, recibido de 70 bolitas docentes. Los métodos de investigación adicionales en la encuesta fueron métodos científicos, observacionales, documentales, bibliográficos y estadísticos. El diseño está relacionado con la aplicación de dos cuestionarios. Se aplicó la prueba de la rho de Spearman, con un nivel de confianza del 95% ($\alpha = 0,05$); Esto da como resultado un valor de p por debajo del nivel de significancia α ($0,000 < 0,05$). Luego rechazamos la hipótesis nula, lo que lleva a la conclusión de que existe una relación moderada entre el liderazgo democrático liberal y el cambio en la formación de maestros de secundaria en el distrito de Yanacancha de la ciudad, calle Cerro de Pasco.

2.2. Bases teóricas-científicas

2.2.1. El liderazgo transformacional

2.2.1.1. El Líder

El liderazgo se puede definir como un conjunto de procesos que dirigen a individuos y grupos en una dirección particular hacia la excelencia organizacional y el aprendizaje, principalmente a través de medios no coercitivos.

Líderes transformacionales desarrollan una conexión emocional genuina con sus colaboradores, llevándolos a ir más allá de sus necesidades personales en nombre de una visión compartida, un proyecto compartido. El líder transformacional muestra atractivo, inspiración, estimulación intelectual y consideración individual. Proporciona una visión clara y sencilla de los objetivos comunes, que tienden a aumentar la independencia de los integrantes de la institución.

Se asocia con la capacidad de establecer procesos cognitivos y de abogar por la acción colaborativa con otros, en el logro de metas y valores que muchas veces quedan sepultados en el caos de los asuntos cotidianos. Desde el rol de líder, el gestor institucional exige una mayor comunicación y un sentido de metas que se propone alcanzar en el corto, mediano y largo plazo. Por lo tanto, el liderazgo está relacionado con promover e inspirar esta transformación y hacer que las acciones de los individuos y los grupos interactúen entre sí.

La coherencia de valores es la identidad entre los valores de un individuo y los transmitidos por sus superiores u organización, y generalmente se asocia con una mayor satisfacción laboral y compromiso con la organización y una menor intención de irse. El líder de transformación, al emitir comportamientos transformacionales, potenciará la interiorización de los valores de la organización de sus integrantes, lo que redundará en un mayor desempeño. En otras palabras, el liderazgo transformacional promoverá un aumento en la sincronización de valores entre los subordinados y el líder, lo que de hecho, conduce a un aumento en la concordancia entre valores de los individuos y los transmitidos por la organización. Primero, el efecto de la interacción entre valores congruentes y liderazgo transformacional incrementará el empoderamiento conductual de los empleados cuando las metas de congruencia sean más altas.

2.2.1.2. ¿Por qué liderar en tiempos de cambio?

Las funciones gerenciales y directivas del liderazgo generalmente se relacionan con las acciones de los actores para planificar,

anticipar, organizar, decidir y evaluar las operaciones y estrategias de la organización.

Aunque no es un tema reciente, las acciones relacionadas con el liderazgo están reapareciendo en estudios de organizaciones escolares que promueven y mejoran la calidad de la enseñanza.

La gestión y el liderazgo son dos conceptos que se integran en el mundo de las operaciones gerenciales en las áreas organizacionales. La gestión está directamente relacionada con las estrategias, el desempeño y los objetivos de cada proyecto, mientras que el liderazgo se preocupa por los valores, el propósito, la pasión y la imaginación necesarios para dar vida a las operaciones, activar la circulación y movilizar a los agentes del sistema.

2.2.1.3. El concepto de liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que en una primera mirada ofrece el cambio y la mejora institucional. Un líder transformacional infunde orgullo, respeto y confianza en su equipo. Inspira y motiva a los integrantes y, por lo tanto, promueve la innovación y el cambio dentro de la institución.

2.2.1.4. El liderazgo como factor de transformación

El liderazgo como aspecto de la gestión de las organizaciones evoca tiempos de superación, crisis e incertidumbre, donde se despuntan las imágenes del mundo modificando las viejas rutinas del pasado sustentados en hábitos arraigados, obsoletos e ineficaces.

El liderazgo consiste en un conjunto de procesos que, por un lado, afrontan nuevos desafíos y, por otro lado, los ubican en contextos

significativos estimulantes, cambiantes y motivadores para promover nuevas formaciones de sentido y acción colaborativa.

Los procesos relacionados con el liderazgo son inevitables en un momento de gran transformación, en un momento en que las representaciones de la práctica pedagógica, tanto a nivel macro como micro, requieren imágenes diferentes, creando y despertando una nueva mentalidad y nuevos compromisos. Se trata de preguntar qué estamos haciendo para crear nuevos conocimientos y procesos para dar vida a estas ideas.

2.2.1.5. Rasgos del liderazgo transformacional

A. Crea una visión inspiradora para el futuro

En la educación y el trabajo, es un punto de vista prospectivo de una descripción realista, convincente y convincente de su futuro. La visión suministra dirección, instituye prioridades y facilita una herramienta para medir los resultados obtenidos.

Para crear una visión, los líderes se enfocan en las fortalezas de una institución manejando instrumentales como las Cinco Fuerzas de Porter, Análisis PESTEL, Análisis USP, Análisis de Competencias Clave y Análisis FODA. Reflexionan sobre el probable desarrollo de su industria y el comportamiento de sus competidores. Observan cómo logran renovar con éxito y dar forma a sus esfuerzos y habilidades para lograr la visión. Sitúan la visión con una

investigación adecuada y evaluando los conflictos clave manejando técnicas como el análisis de escenarios.

Una vez que han desarrollado sus visiones, los líderes transformacionales deben hacerlas convincentes. Una visión convincente es aquella que la gente puede ver, comprender y adoptar. Los líderes efectivos brindan una imagen rica de cómo será el futuro cuando su visión se haga realidad. Cuentan historias inspiradoras y explican sus visiones de una manera con la que todos pueden identificarse.

B. Motivar e inspirar a las personas

Una visión convincente es la base del liderazgo. Pero es la capacidad de los líderes para motivar e inspirar lo que les ayuda a realizar esta visión. Por ejemplo, cuando comienza un nuevo proyecto, puede poner mucho esfuerzo en él. Es por eso que a menudo es más fácil obtener ayuda temprano. Sin embargo, puede ser difícil encontrar una manera de mantener la inspiración de su visión una vez que se desvanece el entusiasmo inicial, especialmente si el equipo o la organización necesita realizar cambios importantes en la forma en que opera. Los líderes entienden esto y trabajan a lo largo del proyecto para alinear su visión con las necesidades, metas y aspiraciones individuales. Los líderes combinan dos expectativas diferentes:

Esperamos que el trabajo duro lleve a buenos resultados. Con suerte, los buenos resultados generarán recompensas

atractivas. Motiva a las personas a trabajar duro para lograr el éxito porque esperan recompensas. Otros enfoques incluyen reafirmar la visión sobre los beneficios que traerá al equipo y aprovechar cada oportunidad para comunicarla de una manera atractiva e interesante. Es especialmente útil aquí cuando los líderes tienen la autoridad de los expertos. La gente admira y cree en estos líderes porque son expertos en lo que hacen. Tienen la credibilidad y el poder para exigir que la gente los escuche y los siga. Estos líderes son mucho más fáciles de motivar e inspirar. Los líderes también pueden motivar e influir en las personas a través de su carisma y carisma naturales, así como otras fuentes de fortaleza, como la capacidad de impulsar o delegar tareas a las personas. Sin embargo, los buenos líderes no confían tanto en este tipo de poder para motivar e inspirar a otros.

C. Gestione el logro de su visión

Los líderes deben asegurarse de que el trabajo necesario para lograr la visión esté bien gestionado, ya sea por ellos mismos o por el gerente o el equipo de gestión que deleguen, y deben asegurarse de que su visión se implemente con éxito.

Para hacer esto, los miembros del equipo necesitan metas de desempeño que se alineen con la visión compartida del equipo.

Los líderes también deben asegurarse de que están gestionando el cambio de manera efectiva. Esto ayuda a

garantizar que los cambios necesarios para lograr la visión se implementen sin problemas y de manera integral, con el apoyo y el aliento de los afectados.

D. Entrenar y capacitar a un equipo para lograr su visión

El desarrollo personal y de equipo son actividades importantes que emprenden los líderes transformacionales. Para desarrollar un equipo, un líder primero debe comprender la dinámica del equipo.

Luego, el líder se asegurará de que los miembros del equipo tengan las habilidades y capacidades para hacer su trabajo y lograr la visión. Lo hacen dando y recibiendo retroalimentación regularmente y entrenando y entrenando a las personas para mejorar el desempeño individual y del equipo.

El liderazgo también incluye encontrar el potencial de liderazgo en los demás. Al desarrollar habilidades de liderazgo en su equipo, crea un entorno en el que puede seguir teniendo éxito a largo plazo. Esta es la verdadera medida de un gran liderazgo.

2.2.1.6. ¿Qué hace a un buen líder?

Una persona con buenas habilidades de liderazgo demostrará ser un líder exitoso que puede distinguir fácilmente entre el éxito y el fracaso. Un líder exitoso tiene un sueño visionario y entiende cómo convertir sus visiones en historias de éxito en el mundo moderno. Veamos algunas de las habilidades necesarias para tener éxito en el liderazgo político.

a) Buen comunicador

Hasta que comunique claramente su visión a su equipo y les diga la estrategia para lograr el objetivo, le resultará muy difícil obtener los resultados que desea. En pocas palabras, si no puede comunicar eficazmente su mensaje a su equipo, nunca podrá ser un buen líder. Las palabras pueden motivar a las personas y hacer que hagan lo inimaginable. Si los utiliza de forma eficaz, también puede conseguir mejores resultados.

b) Honestidad e integridad

La honestidad y la integridad son dos elementos principales que lo convierten en un líder fuerte. ¿Cómo puede exigir integridad a sus seguidores si descuida esas cualidades? Los líderes se destacan porque se aferran a sus principios y convicciones básicos, y eso no será posible sin la ética.

c) Tomador de decisiones

Un líder debe ser capaz de tomar la decisión correcta en el momento adecuado. Los líderes toman acciones que tienen un gran efecto en las personas. Un líder debe pensar mucho antes de tomar una decisión, pero mantenerla una vez que se toma la decisión.

d) Debe poder inspirar a otros

Quizás lo más difícil que puede hacer un líder es convencer a la gente de que lo siga. Esto solo se hará dando un ejemplo claro y animando a tus seguidores. Los admiramos cuando las cosas se ponen difíciles y vemos cómo lo hacen. Como líder, debe pensar con optimismo y su actitud positiva debe ser evidente en sus acciones. Un líder debe

mantenerse tranquilo bajo tensión y mantener cierto grado de ánimo. Si sobresale en inspirar a sus colegas, resolverá cómodamente todos los obstáculos ahora y en el futuro.

e) Debe delegar tareas de manera efectiva

Centrarse en las tareas básicas es vital para un liderazgo eficaz y dejar el resto a los demás. Debe empoderar y delegar tareas a tus seguidores. Cuando intenta microgestionar a sus empleados, la falta de confianza puede crecer y, lo que es más importante, no estará dispuesto a trabajar en cosas críticas como debería. Se deben delegar diferentes funciones entre los subordinados y ver cómo se desempeñan. Bríndeles todas las herramientas y la ayuda que necesitan para lograr el objetivo y permítales asumir responsabilidades.

f) Hombre con visión y propósito

Los líderes influyentes tienen intención y visión. No solo pueden imaginar el futuro, sino que también pueden expresar sus sueños con sus seguidores. Si sus fanáticos pudieran ver el panorama general, podrían entender hacia dónde se dirigen. Un líder fuerte discute por qué van por el camino que están tomando y revela el enfoque y el curso de acción para lograr el propósito.

El primer objetivo de un líder político debe ser representar al gobierno de uno, no solo a uno mismo. Dada la realidad de que la política puede ser complicada y, a menudo, desordenada, un líder fuerte debe equilibrar sus acciones con lo que es correcto para una nación y vivir según la máxima, "la nación antes que uno mismo". En consecuencia,

un líder político podrá tomar acciones severas en interés del país si es necesario. Un líder debe poder reconocer a especialistas del sector únicos que tengan confianza. Más críticamente, un líder debe darse cuenta de cuándo es mejor creer en la autoridad. Los líderes tendrán la experiencia adecuada para tomar acciones rápidas y razonables basadas en un buen juicio.

2.2.1.7. Definición de juventud

En el desarrollo internacional, la “juventud” se define de manera diferente según el tipo de asistencia para el desarrollo y el contexto sociocultural donde se entrega. Las definiciones de juventud dependen de las percepciones de cuando alguien es visto como un adulto e independiente de la familia, lo que puede variar significativamente según el contexto. Por ejemplo, la mayoría de las entidades de las Naciones Unidas definen a los jóvenes como mujeres y hombres jóvenes de entre 15 y 24 años, pero amplían ese rango hasta los 35 según las definiciones locales de juventud y las directivas de políticas nacionales.

2.2.2. Gestión de programas culturales

2.2.2.1. El concepto de gestión cultural

La gestión cultural en sí se refiere a un conjunto de teorías, conocimientos y métodos tomados de la economía, las ciencias humanas y sociales, el marketing, la ciencia administrativa, las finanzas, etc. La especificidad de la gestión de lo "cultural" en el sentido más amplio se refiere a la especificidad de un campo que también puede entenderse como el sistema que se ha formado en torno a las interacciones obligatorias entre actores y reglas, explícitas e implícitas, que lo estructuran y que estos

actores deben respetar haciendo arreglos entre ellos. Las actividades y prácticas que se desarrollan en este sistema dan lugar a productos tangibles e intangibles y servicios.

2.2.2.2. El patrimonio cultural

El patrimonio cultural se define como todo bien, material o inmaterial, de importancia artística y/o determinado histórico y perteneciente ya sea a una entidad privada (persona, empresa, asociación, etc.) o una entidad pública (municipio, departamento, comarca, país, etc.); este conjunto de bienes culturales generalmente se conserva, restaura, salvaguarda y muestra al público, ya sea de manera excepcional, o de forma regular (museo, iglesia, etc.), de forma gratuita o por el contrario con una entrada de pago.

El denominado patrimonio "material" se compone sobre todo de paisajes contruidos, arquitectura y urbanismo, emplazamientos arqueológicos y geológicos, determinados desarrollos en zonas agrícolas o forestales, obras de arte y mobiliario, patrimonio industrial (herramientas, instrumentos, máquinas, edificios, etc.).

El patrimonio inmaterial puede adoptar diferentes formas: cantos, costumbres, danzas, tradiciones gastronómicas, juegos, mitos, cuentos y leyendas, pequeños oficios, testimonios, colección de técnicas y conocimientos, documentos escritos y archivos (incluidos audiovisuales), etc.

La UNESCO la define como:

Se entiende por patrimonio cultural inmaterial las prácticas, representaciones, expresiones, conocimientos y habilidades - así como los

instrumentos, objetos, artefactos y espacios culturales asociados a ellos - que las comunidades, los grupos y, en su caso, los individuos reconocen como parte de su patrimonio cultural. Este patrimonio cultural inmaterial, transmitido de generación en generación, es recreado constantemente por las comunidades y grupos de acuerdo con su entorno, su interacción con la naturaleza y su historia, y les da un sentido de identidad y continuidad, contribuyendo así a promover el respeto por la diversidad cultural y creatividad humana. A los efectos de esta Convención, sólo el patrimonio cultural inmaterial de conformidad con los instrumentos internacionales de derechos humanos existentes, así como el requisito de respeto mutuo entre comunidades, grupos e individuos, y de un desarrollo sostenible.

El patrimonio apela a la idea de un patrimonio legado por las generaciones que nos precedieron y que debemos transmitir intacto o aumentado a las generaciones futuras, así como a la necesidad de constituir un patrimonio para el mañana. Por lo tanto, vamos mucho más allá de la simple propiedad, es parte del bien público y del bien común.

2.2.2.3. La gestión cultural como campo de actividades diferenciado

En el campo de la cultura, se deben distinguir tres subsistemas para comprender, por un lado, los mecanismos operativos de la oferta y la demanda y, por otro lado, las organizaciones que hacen disponible la oferta en el mercado. Mercados culturales:

a) el subsistema de las artes de artes escénicas y el patrimonio cultural.

Se caracteriza por una economía del prototipo y por una comunicación "cara a cara", en el sentido de que requiere la presencia simultánea de un transmisor (por ejemplo, un grupo de músicos

tocando en el escenario) y un receptor. (la audiencia de la misma sala de espectáculos);

- b) el subsistema de industrias culturales (en particular, libros, periódicos, cine, música grabada, videojuegos). Se rige, por un lado, por la ley conocida como economías de escala (disminución de los costes unitarios cuando aumentan las cantidades producidas) y, por otro lado, se libera de la restricción de espacio / tiempo: el grupo de músicos en el ejemplo anterior habrán grabado su música que los oyentes podrán escuchar en un medio. Los músicos y los oyentes ya no tienen que estar presentes simultáneamente para que esta música se comunique. Para que exista esta comunicación entre un remitente y un receptor en torno a un contenido, sin embargo, un intermediario debe implementar una tecnología mucho más sofisticada que en el subsistema caracterizado por el presencial;
- c) los medios audiovisuales y el sector de los medios vinculados a las redes digitales (Internet y redes de telecomunicaciones): se caracteriza por la ley de las economías de escala (tamaño de las cuencas de radiodifusión), mientras que la inmaterialidad de las ondas de radio o la web libera el intercambio de la coacción de la distribución física de productos industriales. Aquí nuevamente, el intermediario debe poder confiar en una tecnología que permita la comunicación de masas. Ciertamente, desde hace varias décadas, los medios audiovisuales han operado con proporciones significativas de "directo" en sus programas, requiriendo la presencia simultánea de

los transmisores del contenido de los mensajes y de los receptores (audiencias).

2.2.2.4. Modelos de gestión cultural

Las siete situaciones típicas (modelos de gestión) destacadas por este enfoque difieren enormemente en términos de recursos financieros y simbólicos y la capacidad de crecer, en particular a través de la diversificación:

- a) Institucional: una organización con una misión de interés general; está vinculado jerárquicamente a una autoridad pública incluso cuando tiene una personalidad jurídica separada; esta autoridad pública le proporciona los recursos financieros y materiales esenciales y determina las grandes inversiones a realizar; esta posición privilegiada en una política cultural otorga al actor cultural de este tipo una legitimidad y una perennidad de la que también extrae su reputación;
- b) La parte contratada: aunque apoyada directamente por una y, a menudo, por varias autoridades públicas, es una organización legalmente autónoma de la esfera pública y debe, más que la Institución, depender de sus propios ingresos (incluidas las donaciones) sin, sin embargo, estar en una lógica de capitalización financiera, siendo reconocida en misiones de interés general; su reputación y legitimidad aseguran su sostenibilidad;
- c) Los frágiles: organización individual o informal (por ejemplo, un artista folclórico) u organización formal con personalidad jurídica; nació de la iniciativa sobre el terreno (con una dimensión ya sea

empresarial, o práctica cultural, o acción militante); pero este actor cultural no tiene un mercado en crecimiento suficientemente solvente (por ejemplo una compañía de danza contemporánea de reciente creación) y por lo tanto se apoya en el trabajo voluntario; la forma jurídica asociativa le permite buscar apoyos públicos directos (subvenciones, locales, etc.); sin embargo, esto es más incierto que para el titular del convenio, incluso cuando su actividad sea de utilidad pública;

- d) El autónomo: una persona u organización que se beneficia (ya sea por su misión de utilidad pública o por su misión de creación intelectual o artística) de los sistemas de apoyo público indirecto y los circuitos de financiación basados en donaciones (incluido el patrocinio y el voluntariado). como derechos de propiedad intelectual; si bien este actor cultural puede desarrollar actividades de carácter comercial (es el caso de artistas o fundaciones reconocidos), se sitúa en una lógica de capitalización simbólica por la que se construye su reputación;
- e) La Startup: es una empresa joven en fase de lanzamiento o crecimiento sobre una oferta innovadora (a menudo digital) y un nuevo mercado o segmentos renovados, presentando así un atractivo para los inversores al tiempo que se beneficia de los mecanismos de apoyo público indirecto;
- f) El Seguidor: es una empresa del sector del mercado sin fines de lucro (en su propio nombre o en forma de sociedad de capital) no líder en su mercado pero posiblemente líder en un nicho , experimentando bajo crecimiento y escasa diversificación; el (los) empresario (s) son

los propietarios y administradores, la sostenibilidad del negocio está asegurada por la transmisión familiar; este actor cultural a menudo se beneficia del apoyo público indirecto y, en algunos casos, del apoyo público directo a proyectos (por ejemplo, productores independientes de películas o contenidos audiovisuales); cuando existe un fuerte superávit operativo bruto, acumulado y utilizado para financiar el crecimiento externo, el actor cultural puede consolidar su posición en un sector;

- g) El Líder: una organización del lucrativo sector comercial en forma de grupo con empresa matriz y subsidiarias (que pueden ser propiedad de un conglomerado), en una posición de liderazgo en uno o más mercados regionales; su reputación está ligada a la "marca" (incluido el título de prensa, la colección del editor, el sello discográfico, la serie de televisión, etc.) o al nombre de la personalidad creativa bajo la cual se comercializan sus ofertas (por ejemplo, una agencia de publicidad).

2.2.2.5. Modelos de gestión cultural

La enseñanza de la gestión cultural se introdujo por primera vez en las universidades de EE.UU., por la importancia que ha asumido en este país, en el subsistema de las artes, artes escénicas y patrimonio cultural, la gestión privada de las organizaciones productoras de bienes y servicios, por un lado. sistema sin ánimo de lucro y, por otro lado, completamente autónomo de las autoridades públicas. Sin duda, estas organizaciones se benefician de la financiación pública, pero de forma muy marginal. Son apoyados principalmente por donantes individuales y

por mecenazgo y patrocinio de empresas. Por tanto, su marketing operativo debe basarse en estrategias de búsqueda de alianzas con donantes, mecenas y patrocinadores, así como en el desarrollo de servicios complementarios a sus principales ofertas artísticas y culturales (eventos, restaurantes, alquiler de espacios, etc.) así como productos derivados.

El marco de la gestión cultural incorpora enfoques cada vez más diferenciados porque el tema se relaciona con oficios específicos (música, patrimonio, turismo cultural, etc.), o con contextos particulares (por ejemplo, autoridades locales o cooperación cultural regional, nacional e internacional), o incluso en marcos de acción. (gestión de proyectos, organizaciones culturales, etc.).

2.3. Definición de términos básicos

Juventud propositiva: Es una filosofía y un enfoque para desarrollar jóvenes para resaltar a los jóvenes con familias, comunidades y / o gobiernos para que los jóvenes estén facultados para alcanzar su máximo potencial. Los métodos para abordar el desarrollo positivo de los jóvenes desarrollan habilidades, activos y habilidades; promover relaciones saludables; fortalecimiento ambiental; y transformar el sistema (escuela juvenil).

Punto de vista político: oportunidades a nivel local o nacional para que los ciudadanos estén empezando a expresar una voz política significativa.

Habilidades blandas: Una colección de comportamientos, actitudes y cualidades permite a las personas rodear su entorno de manera efectiva, trabajar bien con los demás y tratar los desafíos y los fracasos. Estas habilidades incluyen la auto eficiencia, el autocontrol, pensando en la elección (resolución de problemas, pensamiento crítico, toma de decisiones), habilidades sociales (o habilidades

entre individuos), contacto (incluida la resolución) de conflicto y negociación), simpatía y orientación de los objetivos, entre otros.

La gestión cultural. Se refiere al conjunto de acciones encaminadas a mejorar y crear procesos culturales viables para para acceder y consumir la cultura y las artes por el público en general. Promueve toda la gama de dinámicas culturales y promover la satisfacción de las necesidades culturales de todos los ciudadanos, a través del diseño e implementación de proyectos culturales.

Liderazgo: El liderazgo es un proceso liderado por una o más personas para comprender quién es cada persona en conjunto para que entiendan y se comprometan con lo que se debe hacer. El liderazgo otorga a las personas muchos derechos y privilegios. Este papel da poder y prestigio. El liderazgo permite la libertad de acción para influir en el curso de los acontecimientos dentro y fuera de la organización y entre organizaciones. Sin embargo, la idea de liderazgo presupone la provisión de libertad y la fijación de límites. Esto se manifiesta a través de las acciones voluntarias de los seguidores, ya sea que uno o más líderes los despierten intencionalmente o a través de sus efectos inesperados. La naturaleza voluntaria del cumplimiento separa el liderazgo de otros tipos de influencia basados en la autoridad formal. Las acciones de liderazgo se dirigen en forma de motivación y persuasión en un entorno estructurado, interacción interpersonal y agentes inspiradores, donde los resultados se dirigen hacia la meta deseada de comportamiento de 'seguidor'.

Liderazgo transformacional: El liderazgo transformacional es el conjunto de habilidades necesarias para lograr las transformaciones anteriores. Consideraremos cada elemento con más detalle.

Liderazgo por servicio: Este es el liderazgo moral, una crítica al liderazgo autoritario. Las actitudes virtuosas de los líderes servidores, basadas en la humildad, la gratitud, la tolerancia y la tolerancia, conducen a otros comportamientos como el empoderamiento y la gestión. Aquellos que quieran tomar el timón también deben estar preparados para verse afectados por los rezagados.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Sí se ejerce el liderazgo transformacional entonces se logra significativamente la gestión de programas culturales de los estudiantes del VI semestre del programa de Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología educativa de la UNDAC - 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) Es efectivo la aplicación del liderazgo transformacional en los estudiantes del VI semestre del programa de Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología educativa de la UNDAC.
- b) Existe un alto nivel de logro en la gestión de programas culturales en los estudiantes del VI semestre del programa de Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología educativa de la UNDAC.

2.5. Identificación de variables

Variable Independiente: liderazgo transformacional.

Variable Dependiente: gestión de programas culturales.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable independiente	Dimensión	Ítem
liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional es un método ideado para provocar el cambio y la creatividad. Se trata de un proceso que promueve influir, guiar y dirigir a los integrantes de una institución para seguir a su líder de forma voluntaria. La clave radica en el compromiso por conseguir los objetivos de la organización.	<p>Carisma</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Hacer que los demás se sientan orgullosos de estar asociados conmigo b) Actúa de forma que los demás me respeten c) Hablar de mis valores y creencias más importantes d) Abordar las derivaciones morales y éticas de sus decisiones. e) Ir más allá de los intereses personales por el bien del grupo f) Demuestra un sentido de poder y confianza <p>Motivación inspiradora</p> <ul style="list-style-type: none"> g) Destaca la importancia de tener una visión colectiva de la misión a cumplir h) habla con optimismo sobre el futuro

		<p>i) Cree con confianza que los objetivos se alcanzarán</p> <p>j) Especifica la importancia de estar fuertemente orientado hacia un objetivo a alcanzar.</p> <p>k) Habla con entusiasmo sobre lo que debe lograrse</p> <p>l) Presenta una visión inspiradora para el futuro</p> <p>Estimulación intelectual</p> <p>m) Reevalúe las instrucciones importantes para asegurarse de que sean apropiadas</p> <p>n) Mirar diferentes perspectivas al resolver problemas</p> <p>o) Sugerir nuevas formas de completar proyectos</p> <p>p) Hacer que otros vean los problemas desde diferentes ángulos</p> <p>Consideración individual</p> <p>q) Dedique tiempo a enseñar y asesorar</p>
--	--	---

		<p>r) Tratar a los demás como individuos y no como miembros del grupo.</p> <p>s) Reconoce que cada individuo tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas</p> <p>t) Ayude a otros a desarrollar sus fortalezas</p>
--	--	--

Variable dependiente	Dimensión	Indicadores
gestión de programas culturales	Se refiere al conjunto de acciones encaminadas a mejorar y crear procesos culturales viables para para acceder y consumir la cultura y las artes por el público en general. Promueve toda la gama de dinámicas culturales y promover la satisfacción de las necesidades culturales de todos los ciudadanos, a través del diseño e implementación de proyectos culturales.	<p>a) Adquirir herramientas de gestión,</p> <p>b) Fortalecer y ampliar sus habilidades de gestión</p> <p>c) Conocer la naturaleza, problemáticas y mecanismos de la cultura en sus diferentes facetas (política, jurídica, económica, sociológica y artística).</p> <p>d) Identificar los problemas generales de las tendencias</p>

		<p>estéticas, políticas y económicas de los diferentes campos artísticos e integrar los cambios en curso.</p> <p>e) Profundice su conocimiento de las políticas culturales regionales, nacionales e internacionales.</p> <p>f) Construir y defender un proyecto cultural a partir de una clara visión estratégica.</p> <p>g) Definir objetivos y saber comunicarlos.</p> <p>h) Especificar su rol y posicionamiento como gestor cultural, encontrando un equilibrio entre parámetros artísticos, políticos y económicos.</p>
--	--	--

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

Investigación aplicada a la gestión educativa.

3.2. Nivel de investigación

descriptiva

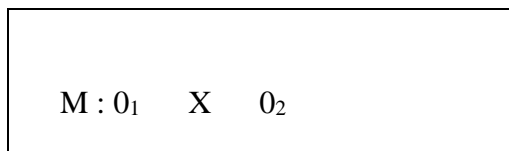
3.3. Métodos de investigación

Método experimental de enfoque cuantitativo.

3.4. Diseño de la investigación

Corresponde al diseño pre experimental con evaluación pre test y post test.

Esquema:



Dónde:

M. = Unidad de Estudio.

- .X = Tratamiento experimental
- 01 = Pre test (prueba de entrada)
- 02 = Post test (prueba de salida).

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

En los trabajos de investigación pre-experimental no existe muestra lo que existe es unidad de análisis o población de estudio, pues se trabaja con un solo grupo experimental, y todos los integrantes del grupo, sin distinción, son sujetos de experimento. La población está constituida por los estudiantes del programa académico de Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología educativa de la UNDAC:

**Tabla No. 01:
Población por estrato**

Nivel de estudios	Cantidad de estudiantes.
1) Sexto semestre	12
2) Octavo semestre	24
3) Decimo semestre	20
N =	56

Tabla confeccionada por el autor

3.4.2. Muestra

La muestra se determina a través de un muestreo no aleatorio simple por razón: 1° La naturaleza pre experimental de la investigación.

Tabla N° 2

Nivel de estudios	Cantidad de estudiantes.
1) Sexto semestre	12
N =	12

Tabla confeccionada por el autor.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

VARIABLE: liderazgo transformacional
TÉCNICA: Cuestionario
INSTRUMENTO: Test

- a. Características: Adecuado
- b. Escalas de medición: Adecuado
- c. Modo de administración del instrumento: Adecuado
- d. Nivel de complejidad según el sujeto observado: Adecuado
- e. La validez del instrumento: Adecuado

VARIABLE: gestión de programas culturales
TÉCNICA: Cuestionario
INSTRUMENTO: Test

- a. Características: Adecuado
- b. Escalas de medición: Adecuado
- c. Modo de administración del instrumento: Adecuado
- d. Nivel de complejidad según el sujeto observado: Adecuado
- e. La validez del instrumento: Adecuado.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

3.7.1. Validación.

Para verificar la corrección de la respuesta, la corrección de la respuesta se utilizará primero con la evaluación de tres expertos.

La herramienta ha sido validada por destacados investigadores de la región.

3.7.1. Confiabilidad del instrumento

Se procedió al estudio estadístico del instrumento con el Análisis de Fiabilidad Alfa de Crombach, cuyos resultados son como siguen:

Alfa de Crombach de la escala de MOPS:

Análisis de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0,871	10

Los valores obtenidos indican que el instrumento es altamente confiable.

3.8. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Aplicación del SPSS.

3.9. Tratamiento estadístico

Para la prueba de la hipótesis. Se utilizó la T de student.

Nivel de significancia:

El nivel de significación indica que los datos no son aleatorios ni aleatorios, sino un resultado producido por el experimento mismo. También hay términos como valor alfa (el nivel de significancia estadística) y valor beta (la probabilidad de no descubrir un valor verdadero).

Grado p 0.05

Los resultados son importantes y por lo tanto pueden ser publicados. Se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de estudio.

Grado p 0.05

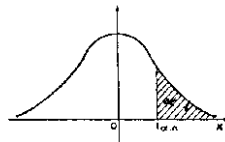
Se dice que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación. Por lo general, no tiene un valor significativo en la encuesta y, a menudo, los resultados no se publican.

Grado p 0.01

Los resultados se pueden publicar, es decir, son muy importantes.

Grado p 0.10

Al notar que los resultados no son confiables, se debe repetir la encuesta.



$\alpha/2$ gl	0,40	0,30	0,20	0,10	0,050	0,025	0,010	0,005	0,001	0,0005
1	0,325	0,727	1,376	3,078	6,314	12,71	31,82	63,66	318,3	636,6
2	0,289	0,617	1,061	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,33	31,60
3	0,277	0,584	0,978	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,22	12,94
4	0,271	0,569	0,941	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	0,267	0,559	0,920	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,859
6	0,265	0,553	0,906	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	0,263	0,549	0,896	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,405
8	0,262	0,546	0,889	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	0,261	0,543	0,883	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	0,260	0,542	0,879	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	0,260	0,540	0,876	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	0,259	0,539	0,873	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	0,259	0,538	0,870	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	0,258	0,537	0,868	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	0,258	0,536	0,866	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	0,258	0,535	0,863	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	0,257	0,534	0,863	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	0,257	0,534	0,862	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,611	3,922
19	0,257	0,533	0,861	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	0,257	0,533	0,860	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	0,257	0,532	0,859	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	0,256	0,532	0,858	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	0,256	0,532	0,858	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,767
24	0,256	0,531	0,857	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	0,256	0,531	0,856	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	0,256	0,531	0,856	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	0,256	0,531	0,855	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	0,256	0,530	0,855	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	0,256	0,530	0,854	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	0,256	0,530	0,854	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
40	0,255	0,529	0,851	1,303	1,648	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
50	0,255	0,528	0,849	1,298	1,676	2,009	2,403	2,678	3,262	3,495
60	0,254	0,527	0,848	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
80	0,254	0,527	0,846	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,415
100	0,254	0,526	0,845	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,174	3,389
200	0,254	0,525	0,843	1,286	1,653	1,972	2,345	2,601	3,131	3,339
500	0,253	0,525	0,842	1,283	1,648	1,965	2,334	2,586	3,106	3,310
∞	0,253	0,524	0,842	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	3,090	3,291

Tabla de distribución de Student

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Respeto a la confidencialidad. Se mantiene en secreto la identidad de las personas encuestadas.

Respeto a la propiedad intelectual. Las citas y referencias se realizarán de acuerdo con las normas de la última versión de la APA.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

La investigación tuvo dos momentos: UNA PRIMERA PARTE que se aplicó el Test de entrada para conocer como perciben el liderazgo transformacional juvenil y la gestión cultural en los estudiantes; una SEGUNDA PARTE que se recibió charlas sobre el liderazgo transformacional juvenil y gestión cultural a través del Meet del classroom con invitados de diferentes carreras profesionales. Al final se aplicó el Test de salida.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.2.1. Descripción:

El test de entrada y salida contemplan ítems que miden el liderazgo transformacional juvenil (01, 02, 03, 04, 05) y de la gestión cultural (06, 07, 08, 09, 10) que se formularon en atención al dimensionamiento de cada una de las variables.

4.2.2. Análisis de la aplicación del pre test y post test

4.2.2.1. Resultados del pre test y pos test.

Los resultados que detalla cada ítem en la relación del pre test con el post test, son sumamente favorables para el segundo instrumento,

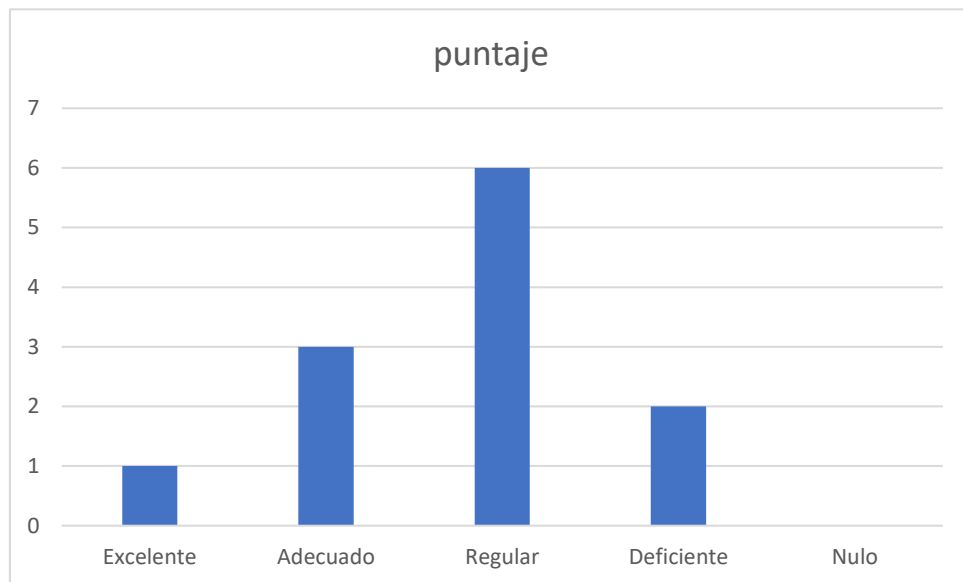
mientras que el primero, al no existir ninguna información al respecto es completamente desfavorable.

Tabla 1: Pre Test Aborda las consecuencias morales y éticas de sus decisiones.

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Excelente	1	8	8
Adecuado	3	25	33
Regular	6	50	83
Deficiente	2	17	100
Nulo	0	0	
Total	12	100	

Fuente: Resultados de Test

Grafico N° 01



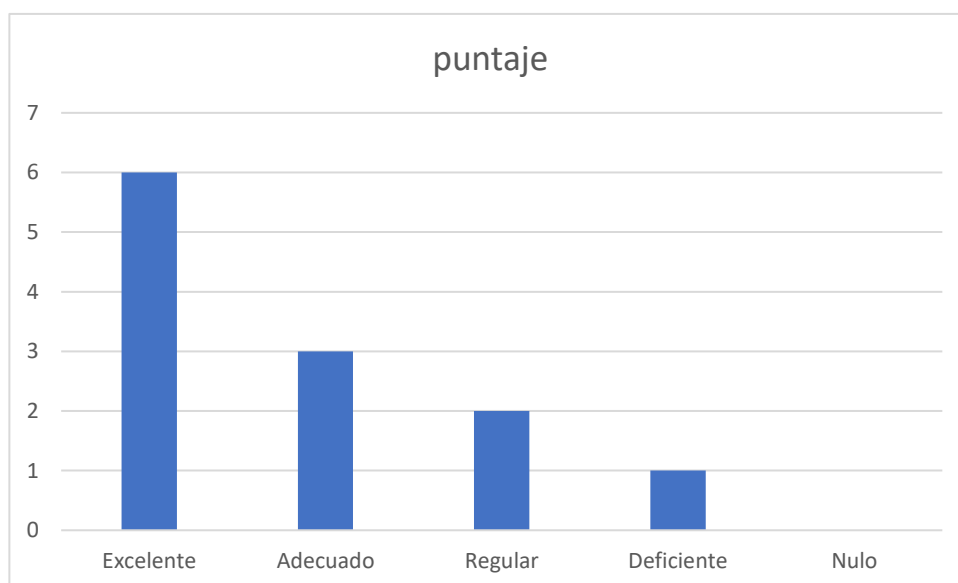
Si realizamos un análisis del Ítem observamos que el 67% de estudiantes tiene una percepción deficiente y regular sobre si el líder aborda las consecuencias morales y éticas de sus decisiones; mientras que un 33% lo percibe a un nivel bueno o excelente.

Tabla 2: Post Test Aborda las consecuencias morales y éticas de sus decisiones.

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	6	50	50
	Adecuado	3	25	75
	Regular	2	17	92
	Deficiente	1	8	100
	Nulo	0	0	
	Total	12	100	

Fuente: Resultados de Test

Grafico N° 02



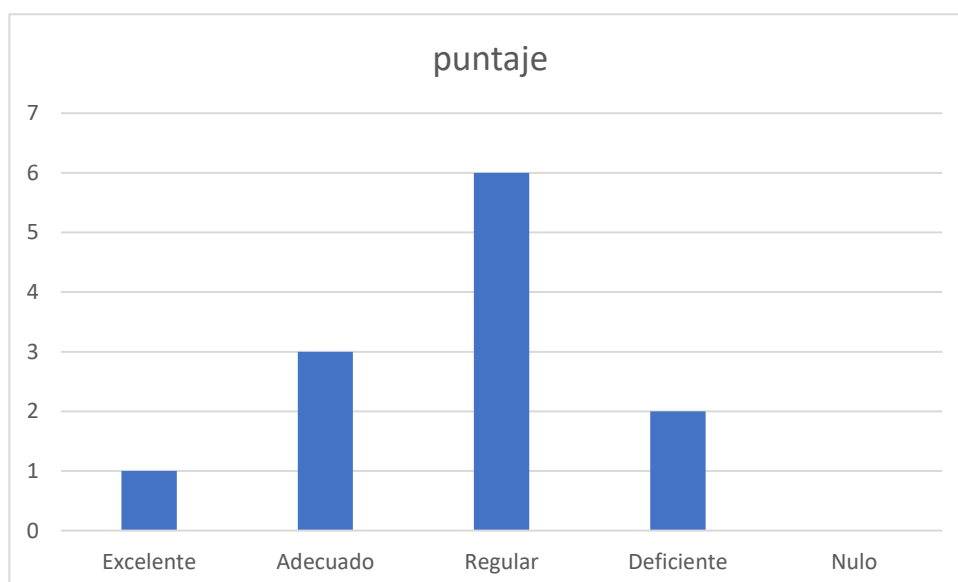
Si realizamos un análisis del Ítem observamos que el 75% de estudiante califica de bueno y excelente su percepción sobre sí el líder aborda las consecuencias morales y éticas de sus decisiones; mientras un 25% califica su percepción entre deficiente y regular. En general, es un puntaje muy favorable en la valoración del ítem.

Tabla 3: Pre Test Va más allá de los intereses personales por el bien del grupo.

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	1	8	8
	Adecuado	3	25	33
	Regular	6	50	83
	Deficiente	2	17	100
	Nulo	0	0	
	Total	12	100	

Fuente: Resultados de Test

Grafico N° 03



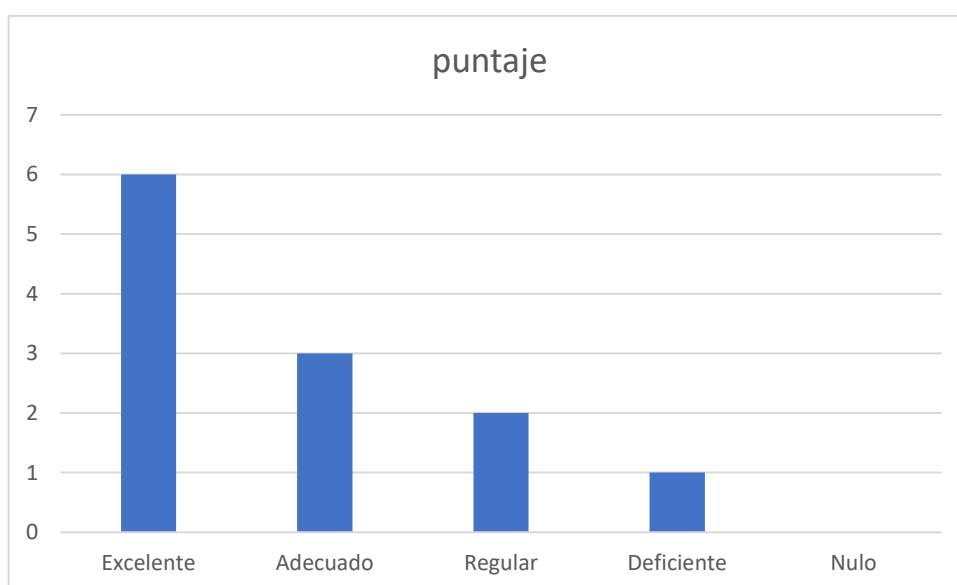
Si realizamos un análisis del Ítem observamos que el 67% de estudiantes tiene una percepción deficiente y regular sobre sí el líder va más allá de los intereses personales por el bien del grupo; mientras que un 33% lo percibe a un nivel bueno o excelente.

Tabla 4: Post Test Va más allá de los intereses personales por el bien del grupo.

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	6	50	50
	Adecuado	3	25	75
	Regular	2	17	92
	Deficiente	1	8	100
	Nulo	0	0	
Total		12	100	

Fuente: Resultados de Test

Grafico N° 04



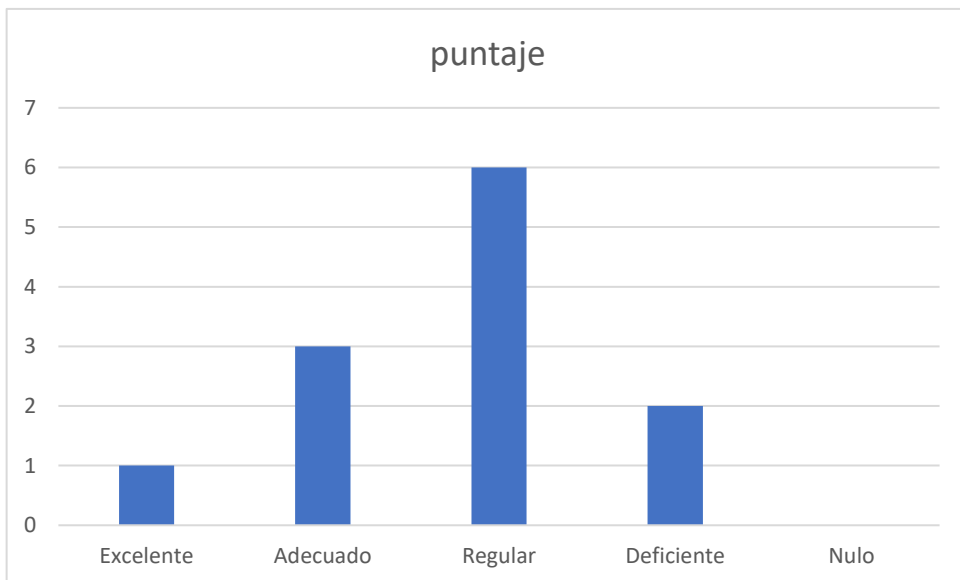
Si realizamos un análisis del Ítem observamos que el 75% de estudiante califica de bueno y excelente su percepción de que el líder va más allá de los intereses personales por el bien del grupo; mientras un 25% califica su percepción entre deficiente y regular. En general, es un puntaje muy favorable en la valoración del ítem.

Tabla 5: Pre Test Destaca la importancia de tener una visión colectiva de la misión a cumplir

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	1	8	8
	Adecuado	3	25	33
	Regular	6	50	83
	Deficiente	2	17	100
	Nulo	0	0	
	Total	12	100	

Fuente: Resultados de Test

Grafico N° 05



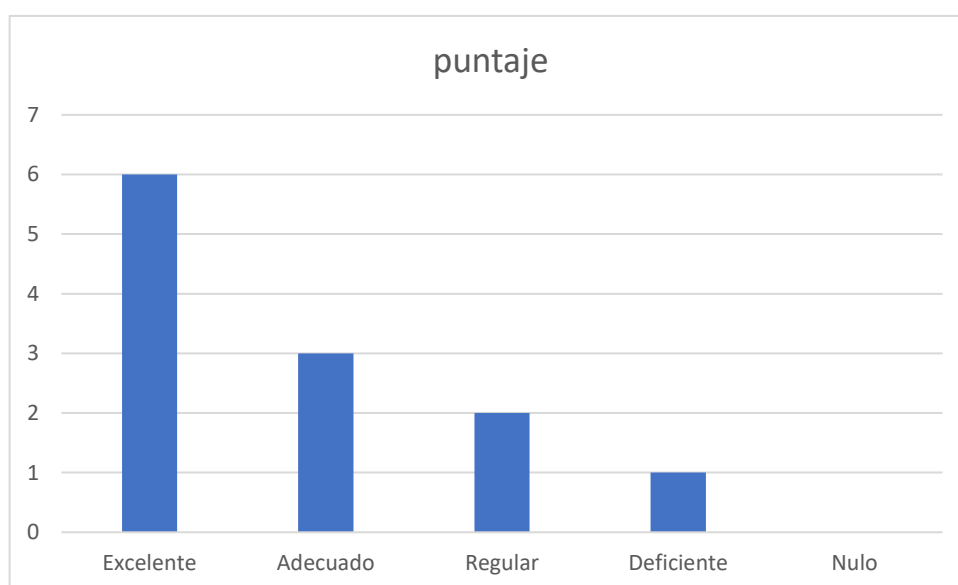
Si realizamos un análisis del Ítem observamos que el 67% de estudiantes tiene una percepción deficiente y regular sobre sí el líder destaca la importancia de tener una visión colectiva de la misión a cumplir; mientras que un 33% lo percibe a un nivel bueno o excelente.

Tabla 6: Post Test Destaca la importancia de tener una visión colectiva de la misión a cumplir

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	6	50	50
	Adecuado	3	25	75
	Regular	2	17	92
	Deficiente	1	8	100
	Nulo	0	0	
	Total	12	100	

Fuente: Resultados de Test

Grafico N° 06



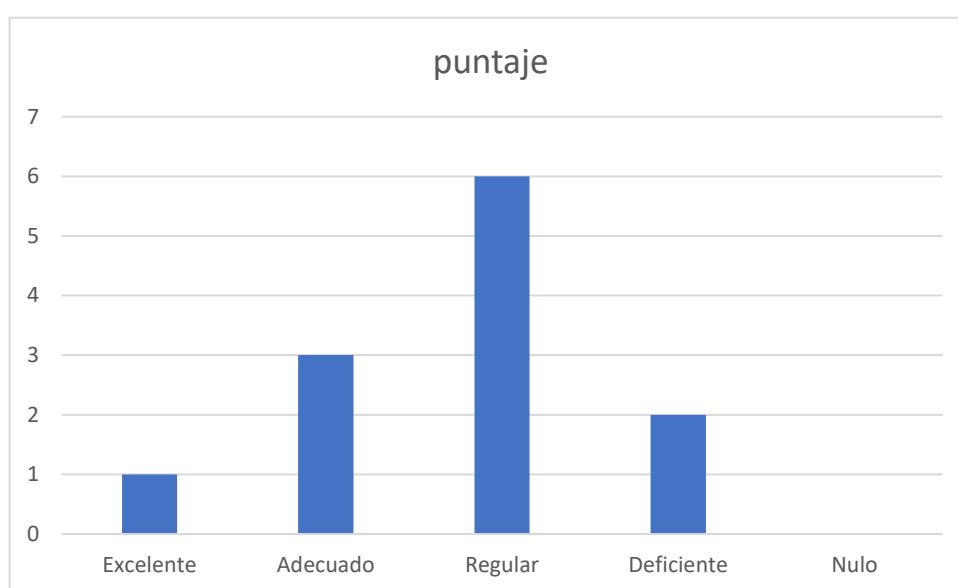
Si realizamos un análisis del Ítem observamos que el 75% de estudiante califica de bueno y excelente su percepción sobre sí el líder destaca la importancia de tener una visión colectiva de la misión a cumplir; mientras un 25% califica esa percepción entre deficiente y regular. En general, es un puntaje muy favorable en la valoración del ítem.

Tabla 7: Pre Test Habla con optimismo sobre el futuro

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Excelente	1	8	8
Adecuado	3	25	33
Regular	6	50	83
Deficiente	2	17	100
Nulo	0	0	
Total	12	100	

Fuente: Resultados de Test

Grafico N° 07



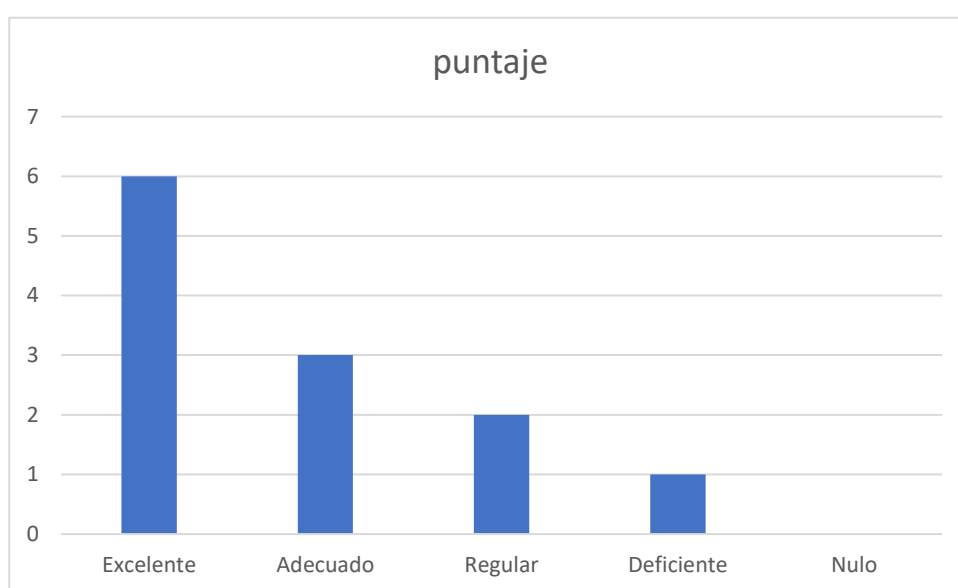
Si realizamos un análisis del Ítem observamos que el 67% de estudiantes tiene una percepción deficiente y regular sobre sí el líder habla con optimismo sobre el futuro; mientras que un 33% lo percibe a un nivel bueno o excelente.

Tabla 8: Post Test Habla con optimismo sobre el futuro.

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Excelente	6	50	50
Adecuado	3	25	75
Regular	2	17	92
Deficiente	1	8	100
Nulo	0	0	
Total	12	100	

Fuente: Resultados de Test

Grafico N° 08



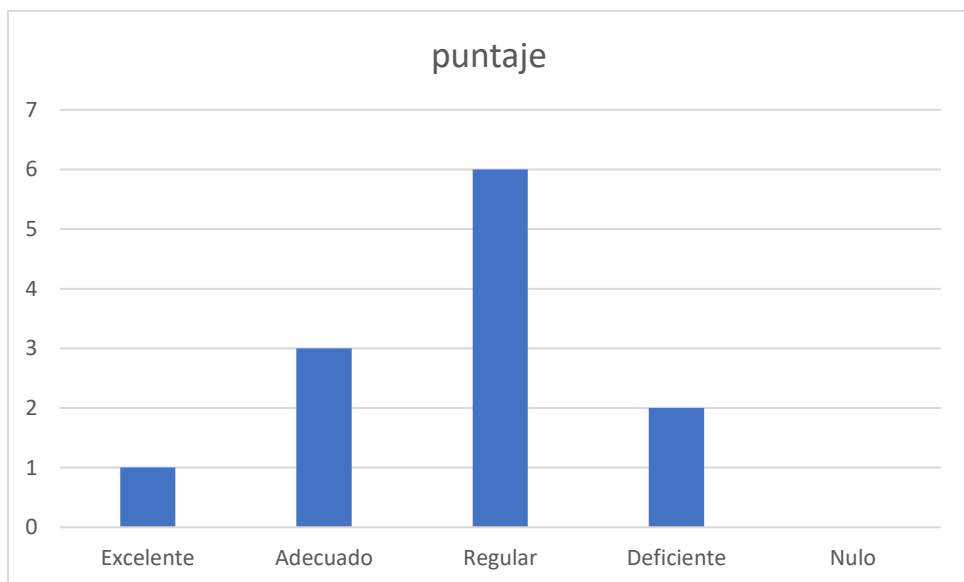
Si realizamos un análisis del Ítem observamos que el 75% de estudiante califica de bueno y excelente su percepción sobre sí el líder habla con optimismo sobre el futuro; mientras un 25% califica su percepción entre deficiente y regular. En general, es un puntaje muy favorable en la valoración del ítem.

Tabla 9: Pre Test Cree con confianza que los objetivos institucionales se alcanzarán.

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	1	8	8
	Adecuado	3	25	33
	Regular	6	50	83
	Deficiente	2	17	100
	Nulo	0	0	
Total		12	100	

Fuente: Resultados de Test

Grafico N° 09



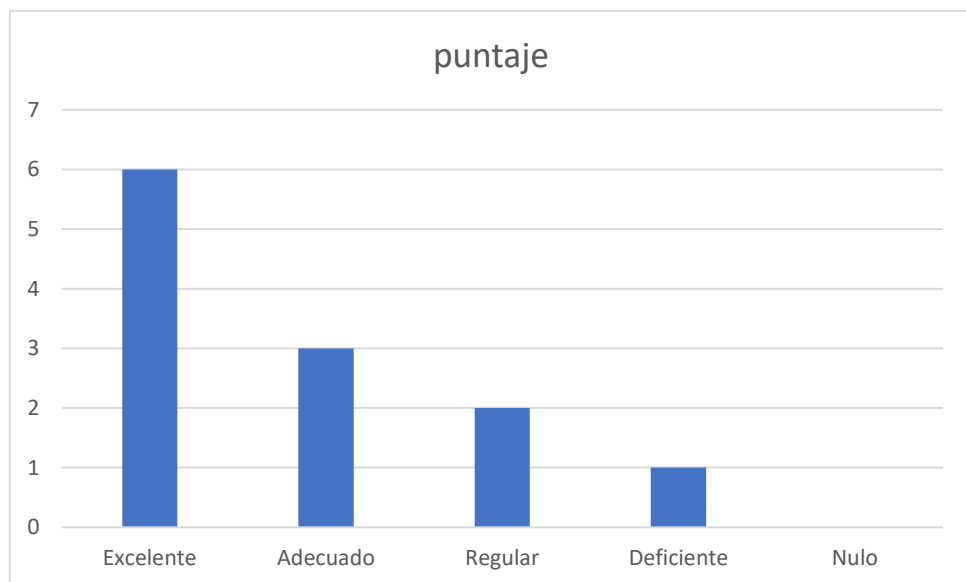
Si realizamos un análisis del Ítem observamos que el 67% de estudiantes tiene una percepción deficiente y regular sobre sí el líder crea confianza que los objetivos institucionales se alcanzarán; mientras que un 33% lo percibe a un nivel bueno o excelente.

Tabla 10: Post Test Cree con confianza que los objetivos institucionales se alcanzarán.

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	6	50	50
	Adecuado	3	25	75
	Regular	2	17	92
	Deficiente	1	8	100
	Nulo	0	0	
Total		12	100	

Fuente: Resultados de Test

Grafico N° 10



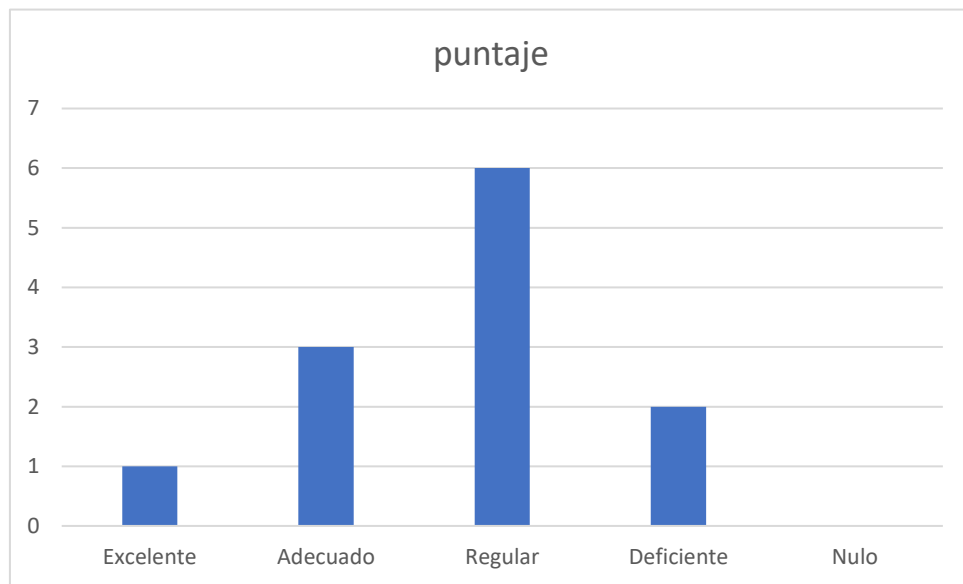
Si realizamos un análisis del Ítem observamos que el 75% de estudiante califica de bueno y excelente su percepción sobre sí el líder crea confianza que los objetivos institucionales se alcanzarán; mientras un 25% califica su percepción entre deficiente y regular. En general, es un puntaje muy favorable en la valoración del ítem.

Tabla 11: Pre Test Presenta una visión inspiradora sobre los retos del desarrollo y la identidad cultural.

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	1	8	8
	Adecuado	3	25	33
	Regular	6	50	83
	Deficiente	2	17	100
	Nulo	0	0	
	Total	12	100	

Fuente: Resultados de Test

Grafico N° 11



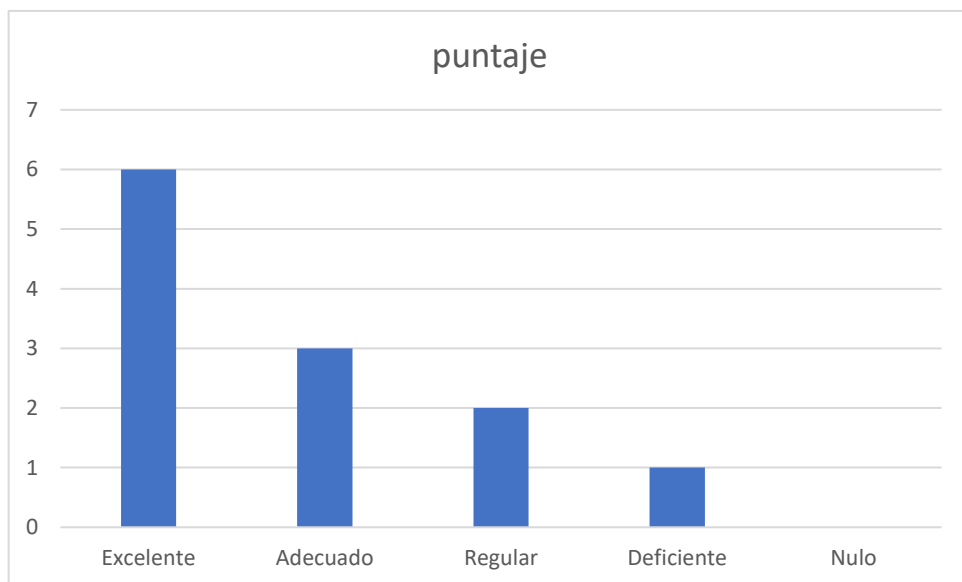
Si realizamos un análisis del Ítem observamos que el 67 de estudiantes tiene una percepción deficiente y regular sobre sí el líder presenta una visión inspiradora sobre los retos del desarrollo y la identidad cultural; mientras que un 33% lo percibe a un nivel bueno o excelente.

Tabla 12: Post Test Presenta una visión inspiradora sobre los retos del desarrollo y la identidad cultural

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	6	50	50
	Adecuado	3	25	75
	Regular	2	17	92
	Deficiente	1	8	100
	Nulo	0	0	
	Total	12	100	

Fuente: Resultados de Test

Grafico N° 12



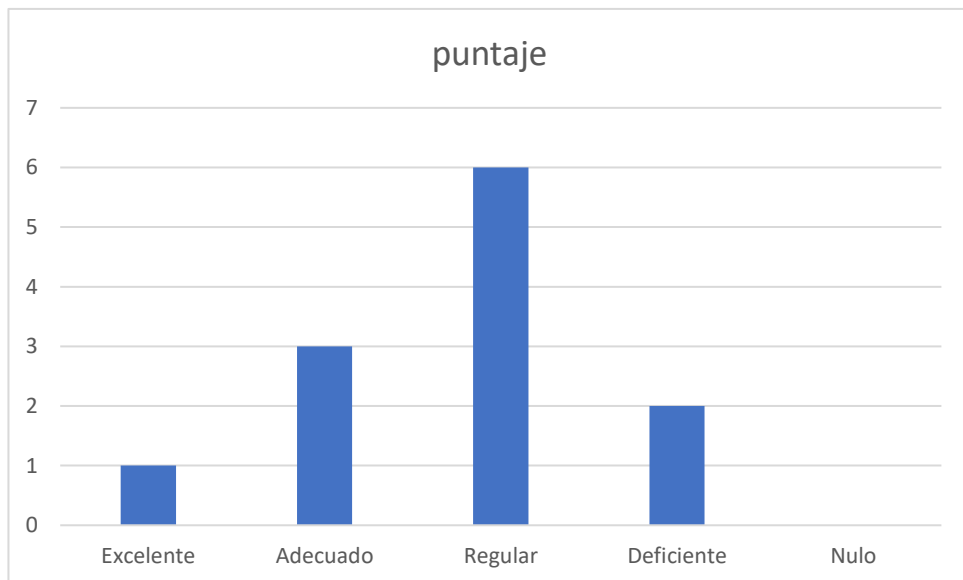
Si realizamos un análisis del Ítem observamos que el 75% de estudiante califica de bueno y excelente su percepción sobre sí el líder presenta una visión inspiradora sobre los retos del desarrollo y la identidad cultural; mientras un 25% califica su percepción entre deficiente y regular. En general, es un puntaje muy favorable en la valoración del ítem.

Tabla 13: Pre Test Plantea diferentes perspectivas para resolver problemas de orden cultural.

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	1	8	8
	Adecuado	3	25	33
	Regular	6	50	83
	Deficiente	2	17	100
	Nulo	0	0	
	Total	12	100	

Fuente: Resultados de Test

Grafico N° 13



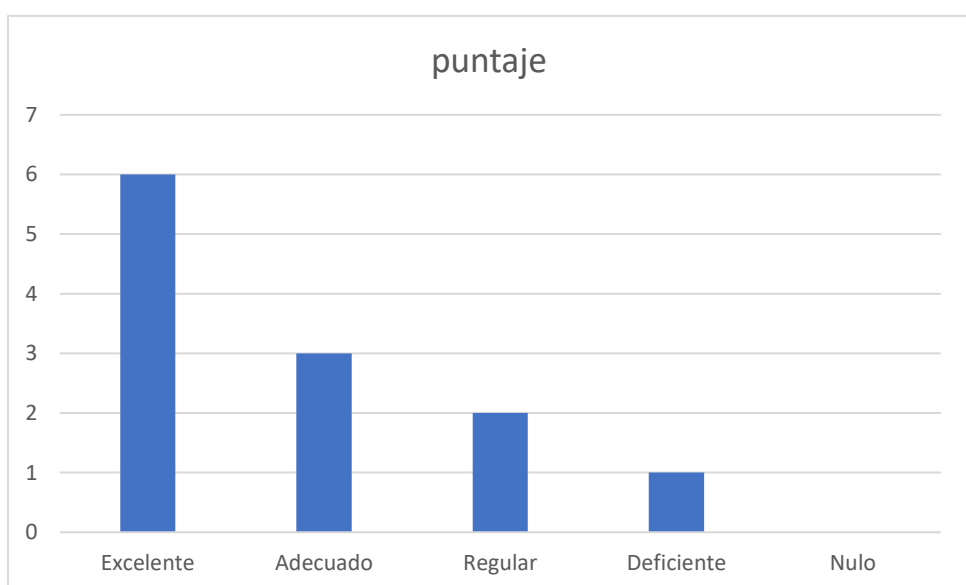
Si realizamos un análisis del Ítem observamos que el 67% de estudiantes tiene una percepción deficiente y regular sobre sí el líder plantea diferentes perspectivas para resolver problemas de orden cultural; mientras que un 33% lo percibe a un nivel bueno o excelente.

Tabla 14: Post Test Plantea diferentes perspectivas para resolver problemas de orden cultural.

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	6	50	50
	Adecuado	3	25	75
	Regular	2	17	92
	Deficiente	1	8	100
	Nulo	0	0	
	Total	12	100	

Fuente: Resultados de Test

Grafico N° 14



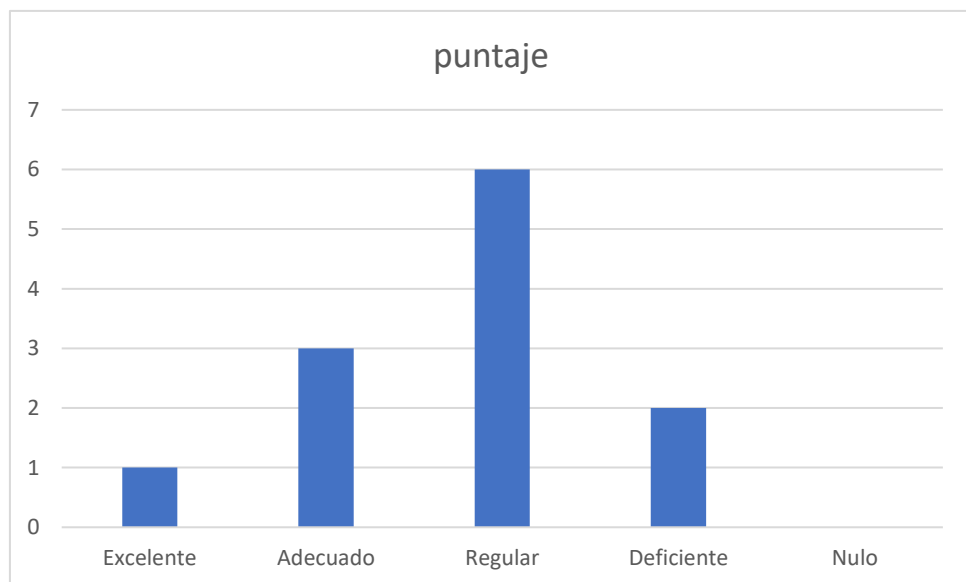
Si realizamos un análisis del Ítem observamos que el 75% de estudiante califica de bueno y excelente su percepción sobre sí el líder plantea diferentes perspectivas para resolver problemas de orden cultural; mientras un 25% califica su percepción entre deficiente y regular. En general, es un puntaje muy favorable en la valoración del ítem.

Tabla 15: Pre Test Sugiere nuevas formas de formular y ejecutar proyectos culturales.

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	1	8	8
	Adecuado	3	25	33
	Regular	6	50	83
	Deficiente	2	17	100
	Nulo	0	0	
Total		12	100	

Fuente: Resultados de Test

Grafico N° 15



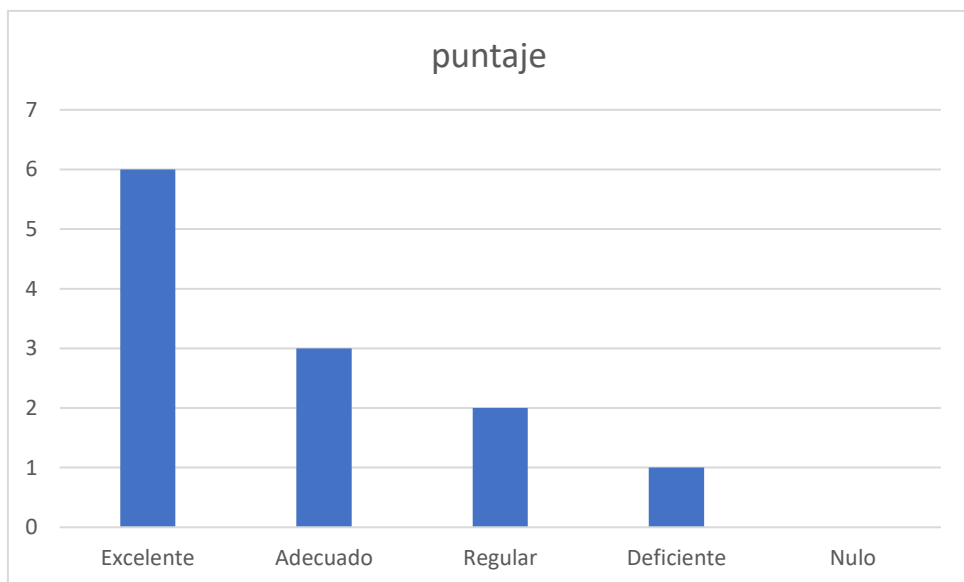
Si realizamos un análisis del Ítem observamos que el 67% de estudiantes tiene una percepción deficiente y regular sobre sí el líder sugiere nuevas formas de formular y ejecutar proyectos culturales; mientras que un 33% lo percibe a un nivel bueno o excelente.

Tabla 16: Post Test Sugiere nuevas formas de formular y ejecutar proyectos culturales.

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	6	50	50
	Adecuado	3	25	75
	Regular	2	17	92
	Deficiente	1	8	100
	Nulo	0	0	
Total		12	100	

Fuente: Resultados de Test

Grafico N° 16



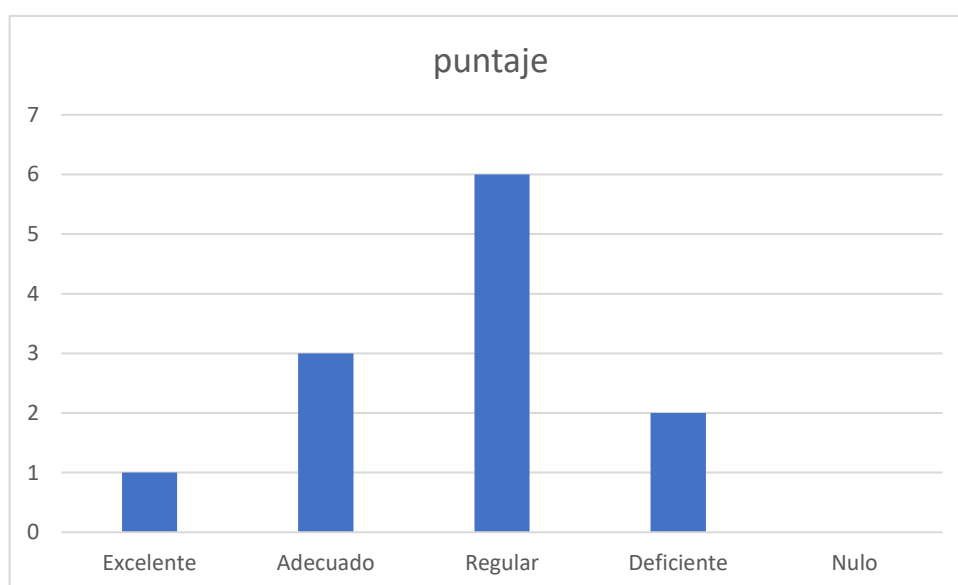
Si realizamos un análisis del Ítem observamos que el 75% de estudiante califica de bueno y excelente su percepción sobre sí el líder sugiere nuevas formas de formular y ejecutar proyectos culturales; mientras un 25% califica su percepción entre deficiente y regular. En general, es un puntaje muy favorable en la valoración del ítem.

Tabla 17: Pre Test Dedicar su tiempo a enseñar y asesorar de como promocionar y gestionar en los hechos la cultura.

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	1	8	8
	Adecuado	3	25	33
	Regular	6	50	83
	Deficiente	2	17	100
	Nulo	0	0	
Total		12	100	

Fuente: Resultados de Test

Grafico N° 17



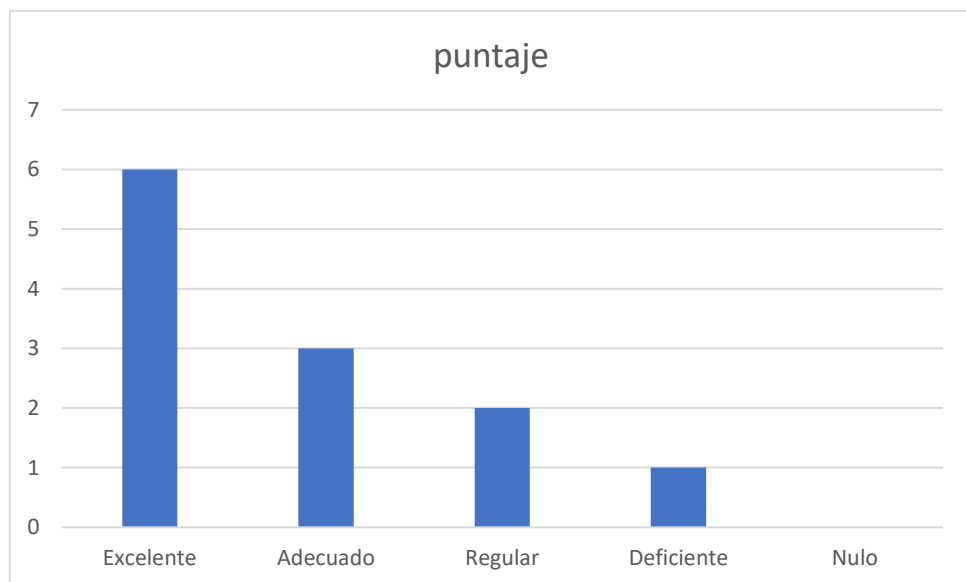
Si realizamos un análisis del Ítem observamos que el 67% de estudiantes tiene una percepción deficiente y regular sobre sí el líder dedica su tiempo a enseñar y asesorar de como promocionar y gestionar en los hechos la cultura; mientras que un 33% lo percibe a un nivel bueno o excelente.

Tabla 18: Post Test Dedicar su tiempo a enseñar y asesorar de como promocionar y gestionar en los hechos la cultura.

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	6	50	50
	Adecuado	3	25	75
	Regular	2	17	92
	Deficiente	1	8	100
	Nulo	0	0	
	Total	12	100	

Fuente: Resultados de Test

Grafico N° 18



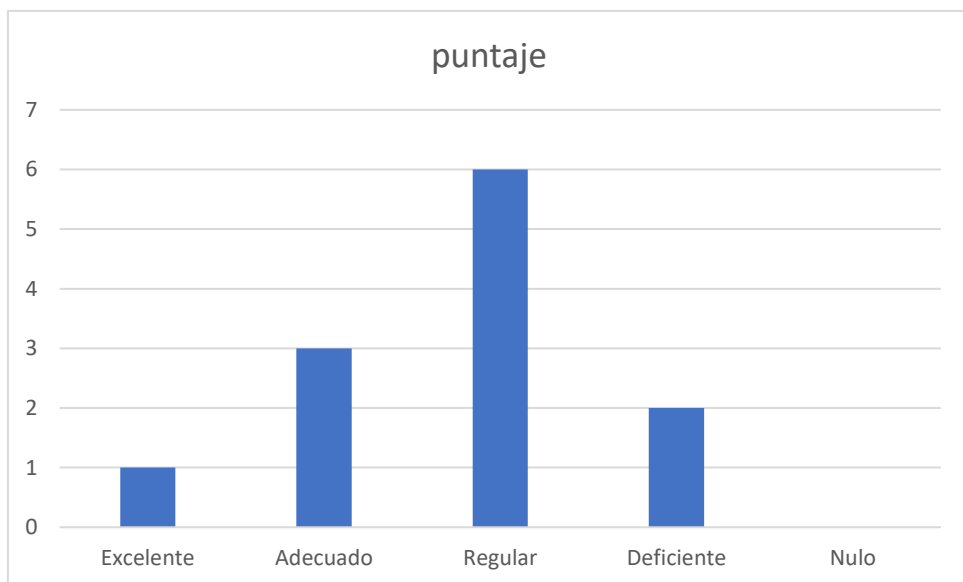
Si realizamos un análisis del Ítem observamos que el 75% de estudiante califica de bueno y excelente su percepción sobre el líder dedica su tiempo a enseñar y asesorar de como promocionar y gestionar en los hechos la cultura; mientras un 25% califica su percepción entre deficiente y regular. En general, es un puntaje muy favorable en la valoración del ítem.

Tabla 19: Pre Test Ayuda a la comunidad y a otras personas a desarrollar sus fortalezas culturales.

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	1	8	8
	Adecuado	3	25	33
	Regular	6	50	83
	Deficiente	2	17	100
	Nulo	0	0	
	Total	12	100	

Fuente: Resultados de Test

Grafico N° 19



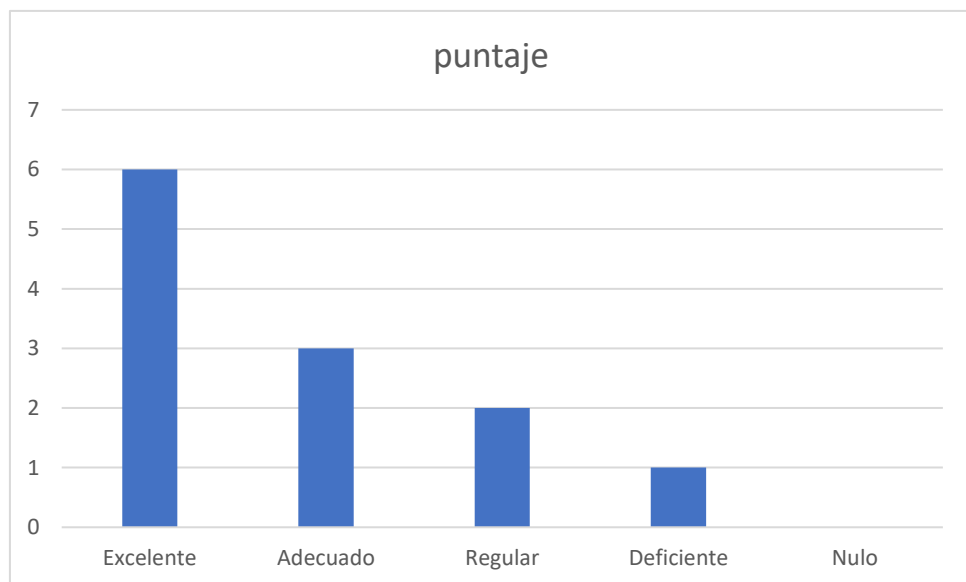
Si realizamos un análisis del Ítem observamos que el 67% de estudiantes tiene una percepción deficiente y regular sobre sí el líder ayuda a la comunidad y a otras personas a desarrollar sus fortalezas culturales; mientras que un 33% lo percibe a un nivel bueno o excelente.

Tabla 20: Post Test Ayuda a la comunidad y a otras personas a desarrollar sus fortalezas culturales

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	6	50	50
	Adecuado	3	25	75
	Regular	2	17	92
	Deficiente	1	8	100
	Nulo	0	0	
	Total	12	100	

Fuente: Resultados de Test

Grafico N° 20



Si realizamos un análisis del Ítem observamos que el 75% de estudiante califica de bueno y excelente su percepción sobre sí el líder ayuda a la comunidad y a otras personas a desarrollar sus fortalezas culturales; mientras un 25% califica su percepción entre deficiente y regular. En general, es un puntaje muy favorable en la valoración del ítem.

4.2.3. Resultados consolidados del pre test y pos test.

Test de entrada

Tabla N° 01

Distribución de Frecuencias del Test de entrada en la muestra: los estudiantes del VI semestre del programa académico de Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología Educativa, de la provincia y región de Pasco

Xi	PALOTEO	Ni	NI	Hi	Hi	hi%	Hi%	Xi.ni	Xi².ni
1 (01 a 10)		4	4	0,34	0,34	34	34	44	484
2 (11 a 13)		5	9	0.41	0,75	41	75	60	720
3 (14 a 16)		2	11	0.17	0,92	17	92	28	392
4 (17 a 20)		1	12	0,08	1	8	100	16	256
TOTAL		12		1		100		148	1852

Análisis de la prueba de entrada: La prueba de entrada señaló que un 75% de los alumnos demuestra un desempeño deficiente y regular en sus habilidades del liderazgo transformacional y la gestión cultural. El 25% tiene un desarrollo bueno o excelente.

Test de salida

Tabla N° 02

Distribución de Frecuencias del Test de salida en la muestra: los estudiantes del VI semestre del programa académico de Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología Educativa, de la provincia y región de Pasco

Xi	PALOTEO	Ni	NI	Hi	Hi	hi%	Hi%	Xi.ni	Xi².ni
1 (01 a 10)		2	2	0,17	0,17	17	17	26	338
2 (11 a 13)		2	4	0,17	0,34	17	34	28	392
3 (14 a 16)		3	7	0,24	0,58	24	58	45	675
4 (17 a 20)		5	12	0,42	0,42	42	42	85	1445
TOTAL		12		1		100		184	2850

Análisis de la prueba de salida: La prueba de salida señaló que un 67% de los alumnos después de la experimentación demuestra un desempeño bueno y excelente en sus habilidades del liderazgo transformacional y la gestión cultural. El 33% avanzó hacia el dominio de la excelencia.

4.2.4. Determinación de estadígrafos

Se determinó solamente los estadígrafos más usuales que permitan hacer la interpretación y el análisis de nuestra investigación.

A. De posición: La media aritmética (\bar{X}):

Prueba de entrada

UNIDAD DE ANÁLISIS
$\bar{X}_{CP} = \frac{\sum Xi.ni}{N}$
$\bar{X}_{CP} = \frac{148}{12}$
$\bar{X}_{CP} = 12.33$

Prueba de salida

UNIDAD DE ANÁLISIS
$\bar{X}_{EL} = \frac{\sum Xi.ni}{N}$
$\bar{X}_{EL} = \frac{184}{12}$
$\bar{X}_{EL} = 15.33$

B. De variabilidad: La varianza (S^2)

Prueba de entrada

UNIDAD DE ANÁLISIS
$S^2_{CP} = \frac{\sum Xi^2.ni}{N} - \left(\frac{\sum Xi.ni}{N} \right)^2 = \frac{\sum Xi^2.ni}{N} - (\bar{X}_{cp})^2$
$S^2_{CP} = \frac{1852}{12} - (12.33)^2$
$S^2_{CP} = 154.33 - 152.11 = 2.22$

Prueba de salida

UNIDAD DE ANÁLISIS
$S^2_{EL} = \frac{\sum Xi^2 \cdot ni}{N} - \left(\frac{\sum Xi \cdot ni}{N} \right)^2 = \frac{\sum Xi^2 \cdot ni}{N} - (\bar{X}_{EL})^2$
$S^2_{EL} = \frac{2850}{12} - (15.33)^2$
$S^2_{EL} = 237.5 - 235.11 = 2.39$

C. Desviación Típica (S)

Prueba de entrada

UNIDAD DE ANÁLISIS
$S_{CP} = \sqrt{S^2_{CP}} = \sqrt{2.22}$
$S_{CP} = 1.49$

Prueba de salida

UNIDAD DE ANÁLISIS
$S_{EL} = \sqrt{S^2_{EL}} = \sqrt{2.39}$
$S_{EL} = 1.55$

D. Coeficiente de variación (C.V.)

Prueba de entrada

UNIDAD DE ANÁLISIS
$C.V._{CP} = \frac{(S_{CP})}{X_{CP}}(100) = \frac{1.49}{12.33} \times 100$
$C.V._{CP} = 12.09$

Prueba de salida

UNIDAD DE ANÁLISIS
$C.V._{EL} = \frac{(S_{EL})}{X_{EL}}(100) = \frac{1.55}{15.33} \times 100$
$C.V._{EL} = 10.08$

4.2.5. Cuadro de distribución de los estadígrafos por pruebas.

ESTADÍGRAFOS	PRUEBAS	
	DE ENTRADA	DE SALIDA
Media Aritmética (\bar{x})	12.33	15.33
Varianza (S^2)	2.22	2.39
Desviación típica (S)	1.49	1.55
Coefficiente de Variación (C. V.)	12.09	10.08

4.2.6. Análisis e interpretación de resultados

A. Análisis

De los valores de la media aritmética podemos deducir que, entre la prueba de entrada y la prueba de salida, hay una diferencia significativa.

Del mismo modo, en cuanto a variabilidad hay menor variación entre la prueba de entrada y de salida, pues de entrada la desviación estándar es $S^2 = 2.22$ y de salida $S^2 = 2.39$.

B. Interpretación

Del rendimiento promedio de la prueba de entrada y la prueba de salida podemos decir que en la unidad de análisis las diferencias realmente son significativas.

La diferencia observada en cuanto al rendimiento académico en ambos momentos nos estaría indicando que, la exposición de experiencias sobre liderazgo transformación y gestión cultural con invitados de diferentes carreras a través del Meet del classroom da unos buenos resultados en nuestro experimento.

Después del experimento, en la prueba de salida, el grupo obtiene una ventaja considerable sobre el grupo en $\bar{X}_{EL} - \bar{X}_{CP} = 3.00$ en cuanto al rendimiento medio, esta diferencia nos estaría mostrando que la exposición de experiencias sobre liderazgo transformación y gestión cultural con invitados de diferentes carreras a través del Meet del classroom, pero aún no estamos seguros de esta afirmación, porque esta diferencia podría estar representado sólo a hechos del azar, lo cual no indicaría ninguna diferencia significativa. Para determinar la significatividad de la hipótesis procedemos a la contrastación.

4.3. Prueba de hipótesis

Contrastación de hipótesis con el nivel de significación

$$p = \alpha / 2 = 0,025$$

Antes de analizar debemos aclarar que los datos que obtuvimos corresponden a dos muestras dependientes.

Ya se ha comentado que cuando se trata de comparar dos grupos de observaciones de una misma unidad de análisis, es importante distinguir el caso

en el que son independientes de aquel en el que los datos están apareados o unidos. Las series dependientes surgen normalmente cuando se evalúa un mismo dato más de una vez en cada sujeto del grupo experimental o unidad de análisis.

En nuestro caso utilizaremos las notas de entrada y salida, antes y después del experimento, para lo cual se recoge esta información. En este tipo de análisis el interés no se centra en la variabilidad que puede haber entre los individuos, sino en las diferencias que se observan en un mismo sujeto entre un momento y otro. Por este motivo, resulta intuitivo trabajar con la diferencia de ambas observaciones (en nuestro caso serán las notas de entrada y de salida), de modo que se contraste la hipótesis:

H_0 : el liderazgo transformacional no logra significativamente la gestión de programas culturales de los estudiantes

Frente a la alternativa de que nuestro experimento sea importante (es decir, distinta de cero).

La veracidad de dicha hipótesis puede ser contrastada mediante el test t de Student. Como se ha dicho, este tipo de métodos tienen como hipótesis fundamental la normalidad de los datos. En este caso, sin embargo, no será necesario que las observaciones en ambos grupos provengan de poblaciones normales, sino que únicamente se requiere verificar la normalidad de su diferencia por tratarse de un solo grupo o unidad de análisis. Denotando por μ el incremento del puntaje de entrada respecto a la de salida la hipótesis de la que se parte es que:

$$H_0 : \mu = 0$$

frente a la alternativa

$$H_0 : \mu \neq 0$$

A partir de las observaciones maestras nota de entrada $\{X_1, X_2, \dots, X_n\}$ y la nota de salida $\{Y_1, Y_2, \dots, Y_n\}$ en cada uno de los grupos se calcula la diferencia de peso para cada sujeto $\{d_1, d_2, \dots, d_n\}$ con $d_j = X_j - Y_j$ $j=1, 2, \dots, n$. Nótese que en este caso un requisito fundamental es que se tenga un número igual de observaciones en ambas pruebas. A partir de estos datos, el contraste se basa en el estadístico:

$$t = \frac{\bar{d}}{S_d} \sqrt{n}$$

Nº Alumnos	Prueba de Entrada X_i	Prueba de Salida Y_i	Diferencias de Notas $d_i = X_i - Y_i$	$d_i - \bar{d}$	$(d_i - \bar{d})^2$
1	12	17	5	2	4
2	11	13	2	-1	1
3	12	17	5	2	4
4	14	17	3	0	0
5	11	13	2	-1	1
6	16	17	1	-2	4
7	12	15	3	0	0
8	11	14	3	0	0
9	14	17	3	0	0
10	12	15	3	0	0
11	12	15	3	0	0
12	11	14	3	0	0
TOTAL			36		14
PROMEDIO			3		

O en el cálculo del 95% intervalo de confianza:

$$\left(\bar{d} \pm t_{0.975}^{n-1} \frac{S_d}{\sqrt{n}} \right)$$

Donde \bar{d} denota el aumento de notas promedio estimada a partir de la muestra:

$$d = \frac{1}{n} \sum (X_1 - Y_1) = 3.00$$

y S_d^2 denota la cuasivarianza muestral de la diferencia dada por:

$$S_d^2 = \frac{1}{n-1} \sum (d_i - \bar{d})^2 = \frac{14}{12-1} = 1.27$$

En nuestro caso el valor del estadístico vendría dado por:

$$t = \frac{\bar{d}}{S_d} \sqrt{n} = \frac{3.00}{\sqrt{1.27}} \sqrt{12} = 9.21$$

Si en la **Tabla de Distribución de Student** con la distribución t de Student tenemos:

$$g^l = n-1 = 11 \text{ grados de libertad}$$

$$t = 9.21$$

Interpolando con g^l y t , de los datos de arriba se observa claramente un $p < 0.01$, para $t = 9.21$ en la tabla de t student para los grados de libertad de $g^l = 11$. Lo cual nos manifiesta que los resultados son extremadamente significativos.

Por otro lado, en la misma tabla un nivel de confianza del 95% podemos interpolar la tabla para los siguientes valores:

$$p = \alpha/2 = 0.025$$

gl=11

Obtenemos interpolando:

$$t_{0,975}^{n-1} = t_{0,975}^{11} = 2.201$$

Reemplazando tenemos:

$$\left(\bar{d} \pm t_{0,975}^{n-1} \frac{S_d}{\sqrt{n}} \right) = \left(3 \pm 2.201 \frac{\sqrt{1.27}}{\sqrt{12}} \right) = (3 \pm 0.72) = (2,28 \ 3,72)$$

Es decir, el incremento de notas dentro de un nivel de confianza del 95% se encontrará entre 2.28 y 3.72 en la nota de salida respecto a su nota de entrada.

4.4. Discusión de resultados

- A. Al inicio (en la prueba de entrada) el grupo de la unidad de análisis obtuvo notas de entrada promedio de 12.33 las notas de salida después del experimento son de 15.33; esta diferencia para un ensayo de hipótesis al 95% de confianza presenta que los resultados son extremadamente significativos ($p < 0.01$) después de aplicarse la prueba de Student.
- B. Después del experimento el grupo experimental o unidad de análisis obtiene un rendimiento medio de 15.33 contra un rendimiento medio del grupo de control al inicio de 12.33 lo cual demuestra la ventaja considerable individualmente debido a la mejora del liderazgo transformacional juvenil con la gestión cultural.
- C. La desviación típica (S) de la unidad de análisis en la prueba de entrada presenta 1.49 mientras que la desviación estándar de la prueba de salida

presenta 1.59 lo que manifiesta que después del experimento se presenta una mayor dispersión de los puntajes, pero el incremento no es significativo.

- D. Para una prueba de hipótesis al nivel de significación de 95% la diferencia de puntajes promedio o media aritmética es significativa, lo que consecuentemente nos muestra que la aplicación del liderazgo transformacional juvenil con la gestión cultural.
- E. El incremento de puntaje en promedio por estudiante se encuentra en el rango de 2,28 a 3,72, en el 95% de los estudiantes con un promedio de 3 en el incremento de notas.

CONCLUSIONES

La capacidad de liderazgo de los jóvenes y su compromiso con la gestión cultura está determinada en gran medida por la sociedad en la que viven y, en este contexto, por su género, su situación socioeconómica, ubicación, apoyo que reciben de su familia, comunidad o instituciones educativas, económicas y políticas. La presente investigación admite plantear las siguientes conclusiones:

1. Al inicio (en la prueba de entrada) el grupo de la unidad de análisis obtuvo puntajes de entrada promedio de 12.33 las notas de salida después del experimento son de 15.33; esta diferencia para un ensayo de hipótesis al 95% de confianza presenta que los resultados son extremadamente significativos ($p < 0.01$) después de aplicarse la prueba de Student.
2. Después del experimento el grupo experimental o unidad de análisis obtiene un rendimiento medio de 15.33 contra un rendimiento medio del grupo de control al inicio de 12.33 lo cual demuestra la ventaja considerable individualmente debido a la mejora del liderazgo juvenil con participación política activa.
3. La desviación típica (S) de la unidad de análisis en la prueba de entrada presenta 1.49 mientras que la desviación estándar de la prueba de salida presenta 1.59 lo que manifiesta que después del experimento se presenta una mayor dispersión de los puntajes, pero el incremento no es significativo.
4. Para una prueba de hipótesis al nivel de significación de 95% la diferencia de puntajes promedio o media aritmética es significativa, lo que consecuentemente nos muestra la mejora del liderazgo transformacional juvenil con gestión cultural.
5. El incremento del puntaje en promedio por estudiante se encuentra en el rango de 2,28 a 3,72, en el 95% de los estudiantes con un promedio de 3 en el incremento de notas

RECOMENDACIONES

Después del estudio planteamos las siguientes recomendaciones:

- a) Promover la investigación de este importante tema en nuevos contextos porque el liderazgo transformacional juvenil y la gestión cultural constituyen parte de la formación integral de los estudiantes.
- b) Promover entre los docentes de las instituciones educativas de Pasco la necesidad de trabajar desde el aula el liderazgo transformacional desde la perspectiva de asumir las relaciones entre ciudadanía y cambio social-cultural, por lo menos en estudiantes del 5to. Grado de educación secundaria.
- c) Desarrollar en la región Pasco programas educativos de promoción de una participación cultural saludable entre los jóvenes y adolescentes.

BIBLIOGRAFIA

- Agudelo, A., Murillo, L., Echeverry, L. y Patiño, J.A. (2013). **Participación ciudadana y prácticas políticas de jóvenes en la cotidianidad.** *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, vol. 11, núm. 2, julio-diciembre, 2013, pp. 587-602.
- Bazán Novoa, Mendoza. (2005). **Protagonismo Social de la Juventud.** Lima: IPEC.
- Bruner, Jerome (1997) **La educación, puerta de la cultura,** Madrid, Visor.
- De Bono, Edward (1995) **Seis pares de zapatos para la acción. Una solución para cada problema y un enfoque para cada solución.** Buenos Aires, Paidós.
- García, A. y Schiffrin, M.L. (2006). **Proyecto Formación en liderazgo juvenil para la actoría social en América Latina. Sistematización y aprendizaje de la primera etapa.** Buenos Aires: Fundación SES, Ahora Emprendedores Sociales, Iniciativa Latinoamericana.
- Gardner, Howard y Laskin, Emma (1998) **Mentes líderes. Una anatomía del liderazgo.** Barcelona, Ediciones Paidós Ibérica.
- Gómez – Rada, C.A. (2002). **Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes.** *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, Vol.2, N°2, 61-67.
- Gorrochotegui, Alfredo (1997) **Manual de liderazgo para directivos escolares.** Madrid, La Muralla.
- Learning. Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). **Metodología de la investigación científica.** México, McGraw Hill / Interamericana.
- Herrera, C., Barrueto, C., Correa, P., Huamonte, L., Valdera, G., Gómez, E., Vera, M., Chávez, J. y Fernán, L. (2000). **Jóvenes construyendo ciudadanía: hacia un enfoque participativo de las políticas de juventud en el Perú.** Lima: Agenda.

- Jo Yarma, A. (2007). **La participación de los jóvenes en las políticas locales**. Lima: Asociación civil sin fines de lucro D-cada Ciudadano Konrad Adenauer
- Kotter, John (1997) **El líder del cambio**. México, Mc. Graw.
- Loayza Javier, M.J. (2009). **Reconocimiento y comprensión de los espacios e interacciones juveniles clandestinos en Huaycán: Un estudio de casos en el nivel escolar secundario (colegios Fe y Alegría N° 53 y Manuel González Prada)**. Tesis para optar el grado de Licenciado en Sociología. E.A.P. de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Monard, E. (2009). **Jóvenes y poder. Emprendedores en emergencia**. En **Perú Hoy no.16. Luces y sombras del poder**. (2009). Lima: DESCO, Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo.
- Padilla Martínez, A., Hernández Ruiz, L. y Espíritu Olmos, R. (2011). **La práctica de liderazgo transformacional: un estudio empírico realizado en las pymes en el estado de Colima, México**. *Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales*, Vol.2 N°1, 1-18.
- Panfichi, A. (2007). **Participación Ciudadana en el Perú: Disputas, Confluencias y Tensiones**. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Papalia, D.E., Feldman, R.D. y Martorell, G. (2012). **Desarrollo humano**. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Sandoval Falcón, V. (2012). Perú: **Inclusión y Exclusión Social en la Juventud, 2011**. Lima: Centro de Investigación y Desarrollo (CIDE), Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Senge, Peter (1994) **La Quinta Disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje**. Buenos Aires, Granica.

Secretaría Nacional de la Juventud (SENAJU). (2012). **Perú: Resultados Finales de la Primera Encuesta Nacional de la Juventud 2011**. Lima: Secretaría Nacional de la Juventud

Silberman, Mel (1998) **Aprendizaje activo. 101 estrategias para enseñar cualquier tema**. Buenos Aires, Troquel.

Tamayo, M. (2003). **El proceso de investigación científica**. Cuarta edición: México. Editorial Limusa.

ANEXOS

Anexo N° 01

Test sobre el liderazgo transformacional y la gestión cultural

Edad: Sexo:

Fecha:

El presente es un instrumento de evaluación de proceso, sirve para valorar de manera individual el ejercicio del liderazgo transformacional y la gestión cultural.

Leer con atención y marquen con un aspa de acuerdo a la escala siguiente

Escala de valoración:

Valoración	Puntaje
Excelente	4
Adecuado	3
Regular	2
Deficiente	1
Nulo	0

Ítem	Escala					Observaciones
	0	1	2	3	4	
1. Aborda las consecuencias morales y éticas de sus decisiones.						
2. Va más allá de los intereses personales por el bien del grupo						
3. Destaca la importancia de tener una visión colectiva de la misión a cumplir						
4. Habla con optimismo sobre el futuro						
5. Cree con confianza que los objetivos institucionales se alcanzarán						
6. Presenta una visión inspiradora sobre los retos del desarrollo y la identidad cultural						
7. Plantea diferentes perspectivas para resolver problemas de orden cultural						
8. Sugiere nuevas formas de formular y ejecutar proyectos culturales						

9. Dedicar su tiempo a enseñar y asesorar de como promocionar la cultura						
10. Ayuda a la comunidad y a otras personas a desarrollar sus fortalezas culturales						

Gracias por su colaboración.

Anexo N° 01:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO:

Liderazgo transformacional y gestión de programas culturales en los estudiantes del Programa Académico de Filosofía de la UNDAC.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo influye significativamente el liderazgo transformacional en el logro de la gestión de programas culturales de los estudiantes del VI semestre del programa de Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología educativa de la UNDAC - 2021?</p> <p>Problemas específicos a) ¿Qué nivel de efectividad tiene el liderazgo transformacional en los estudiantes del VI semestre del programa de Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar cómo influye significativamente el liderazgo transformacional en el logro de la gestión de programas culturales de los estudiantes del VI semestre del programa de Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología educativa de la UNDAC - 2021.</p> <p>Objetivos específicos a) Establecer el nivel de efectividad del liderazgo transformacional en los estudiantes del VI semestre del programa de Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología educativa de la UNDAC.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Sí se ejerce el liderazgo transformacional entonces se logra significativamente la gestión de programas culturales de los estudiantes del VI semestre del programa de Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología educativa de la UNDAC - 2021.</p> <p>Hipótesis específicas a) Es efectivo la aplicación del liderazgo transformacional en los estudiantes del VI semestre del programa de Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología educativa de la UNDAC. b) Existe un alto nivel de logro en la gestión de programas culturales en los estudiantes</p>	<p>VARIABLES</p> <p>Variable Independiente: liderazgo transformacional.</p> <p>Variable Dependiente: gestión de programas culturales.</p>	<p>Tipo: Aplicativo</p> <p>Diseño: Pre experimental</p> <p>Modelo: Unidad de análisis UA = O₁ X₁ O₂</p>

<p>educativa de la UNDAC?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de logro de la gestión de programas culturales en los estudiantes del VI semestre del programa de Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología educativa de la UNDAC?</p>	<p>b) Identificar el nivel de logro de la gestión de programas culturales en los estudiantes del VI semestre del programa de Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología educativa de la UNDAC.</p>	<p>del VI semestre del programa de Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología educativa de la UNDAC.</p>		
--	---	---	--	--