

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN DE LA CALIDAD**



**Propuesta de talleres educativos para desarrollar el liderazgo en
estudiantes de primaria – Huasmín.**

Tesis para optar el Grado de Maestro en Docencia y Gestión de la
Calidad.

Autor:

Lozano Vásquez, César Luis

Asesor(a) – Código ORCID

Rojas Cruzado, Percy

Celendín – Perú

2018

PALABRAS CLAVE

Liderazgo, Talleres educativos

Key Words

Leadership, Education workshops

Línea de investigación

Didáctica para el proceso de enseñanza - aprendizaje

Área: Ciencias Sociales

Sub-área: Ciencias de la Educación

Disciplina: Educación General (Incluye Capacitación, Pedagogía)

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN

Propuesta de talleres educativos para desarrollar el liderazgo en
estudiantes de primaria – Huasmín.

RESUMEN

Mi investigación no experimental de un grupo con pre y post test, se orientó a determinar en qué medida los talleres educativos desarrollan el liderazgo en 31 estudiantes primaria de la I.E. N° 82474 Chilac N°8, distrito Huasmín, provincia Celendín, en el año 2017. Se utilizó la observación y Test de habilidades de liderazgo. Constatándose el logro de una mejora significativamente la habilidad de liderazgo, mostrándose en los estudiantes una actitud más organizativa, comunicativa, motivados y relación con los demás para trabajar en equipo en la familia, escuela y comunidad. No solo se debe formar intelectualmente al estudiante, sino hoy más que nunca debemos formar líderes escolares. En los resultados, se pudo apreciar que talleres educativos mejoró de manera positiva y significativa el liderazgo en los estudiantes.

ABSTRACT

My non-experimental research of a group with pre and post test, was oriented to determine to what extent educational workshops develop leadership in 31 elementary students of the I.E. N ° 82474 Chilac N ° 8, Huasmín district, Celendín province, in 2017. Observation and Leadership skills test were used. Verifying the achievement of a significant improvement in leadership skills, showing in students a more organizational, communicative, motivated attitude and relationship with others to work as a team in the family, school and community. Not only must the student be trained intellectually, but today more than ever we must train school leaders. In the results, it could be seen that educational workshops positively and significantly improved student leadership.

ÍNDICE

Palabras Clave.....	ii
Título de investigación.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract	v
Índice	vi
INTRODUCCIÓN.....	1
3.1 Antecedentes y fundamentación científica.....	2
3.1.1 Antecedentes	2
3.1.2 Fundamentación científica	5
3.2 Justificación de la investigación.....	19
3.3 Problema	20
3.4 Conceptuación y operacionalización de variables	20
3.4.1 Definición conceptual	20
3.4.2 Definición operacional.....	21
3.4.3 Operacionalización de variables	21
3.5 Hipótesis.....	23
3.6 Objetivos	23
METODOLOGÍA.....	25

4.1	Tipo y diseño de investigación.....	25
4.2	Población – Muestra.....	25
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación	26
4.4	Procesamiento y análisis de la información	26
	RESULTADOS	28
	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	33
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	36
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
	ANEXOS Y APÉNDICES	41
	Anexo 1. Instrumento de recolección de datos	42
	Anexo 2. Propuesta de intervención pedagógica	44
	Anexo 3. Sesiones de aprendizaje.....	48
	Anexo 4: Matriz de Consistencia	81

INTRODUCCIÓN

El estudio del líder se ve relacionado con el desarrollo de habilidades blandas y con el tipo de liderazgo. Frente a la necesidad de profundizar los conocimientos que ayuden a construir una personalidad sólida, surge como prioridad elevar, constantemente la autoestima, dicha valoración debe ser desarrollada en cada persona para lograr un auténtico líder.

Bajo esta perspectiva este estudio de investigación, viendo la problemática de nuestro país sobre el liderazgo, que se encuentra en decadencia por no contar con auténticos líderes que conduzcan los destinos de la sociedad.

En el proceso de investigación ha permitido revisar la bibliografía científica, filosófica y las diversas teorías que sustentan las bases para construir, proponer y desarrollar la propuesta educativa en la muestra seleccionada, interpretando resultados y emitiendo juicios y conclusiones en el trabajo de investigación riguroso, en consecuencia tener una tesis de una propuesta de talleres, planificados, revisados, ejecutados y evaluados en los estudiantes, favorece, mejora, interactúa, desarrolla y construye las habilidades del liderazgo escolar en los estudiantes de los Ambos sexo: femenino y masculino; generando seguidores que confían en la iniciativa, motivación y valoración de los líderes sociales y democrático.

3.1 Antecedentes y fundamentación científica

3.1.1 Antecedentes

Internacionales

Como señala Osorto (2015), en Honduras, en su investigación acerca del taller como estrategia didáctica para mejorar la comprensión lectora concluye que mediante una prueba diagnóstica al grupo control y experimental, arrojaron que el nivel de los estudiantes es bajo, no muy bajo en otros y uno cuantiosamente bajo; esto permite concluir que los estudiantes muestran debilidad en comprensión lectora. El taller educativo mejora la comprensión lectora cuando las actividades se desarrollan conforme a lo planificado. El cambio de metodología no siempre es bien recibida para aquellos que el cambio infunde el temor, se incorporó y todos los actores involucrados cumplen con lo previsto. Al evaluar los resultados del taller educativo a través de una prueba concluye han demostrado, que el taller fue un éxito en el grupo experimental logrando elevar el nivel. Es importante considerar el taller como un espacio de expresión donde cada uno participe dentro de sus posibilidades. No obstante se evidenció dificultad en los estudiantes a adaptarse a una nueva metodología, el taller, está muy relacionado con unir experiencias previas de los estudiantes y darles espacios de creatividad. Un taller debe ser sobre todo una propuesta diferenciada de clases, ya que el taller tiene como objetivo la producción, esquivando un poco de corrección normativa y poniendo el eje en dejar volar el imaginario de los estudiantes.

Panduro y Ventura (2013), en México, en su indagación acerca del fortalecimiento de la autoestima con ayuda de un taller de desarrollo de habilidad de la vida, concluyen: Los niños ampliaron sus conocimientos al revelar sus cualidades y limitaciones, asimilaron a confiar en sí y en sus capacidades, enunciar sus opiniones e ideas así como a escuchar y

venerar a sus compañeros con de las personas con las cuales conviven, perfeccionando así relaciones interpersonales.

Coral-Flores (2012), en Quito, en su investigación relacionado con la gestión de liderazgo y valores en la escuela práctica docente, señala que la convivencia familiar y afectiva no es la más adecuada. Como bien se puede deducir, que ningún hogar es perfecto, no hay padres perfectos; éstos, influyen de modo positivo y negativo en la educación de sus hijos, los mismos, que al ingresar a la institución educativa van cargados de patrones de conductas inaceptables, antisociales, emocionalmente maltratados, carentes de afecto, desmotivados, etc. Por ello el centro educativo será el espacio donde se trabajen estas carencias, con docentes capacitados, actualizados, con una gran dosis de calidad profesional y humana para despertar las habilidades de liderazgo de sus pupilos.

Cadena (2005) en su ensayo, Teoría del liderazgo, señala que la confianza y seguridad en sí mismo son vitales para el líder, toda vez que nadie puede guiar a un grupo eficientemente sin contar con esas virtudes. Afirma, también, que el líder debe tener autoridad moral, condición que surge de la coherencia entre sus palabras y sus acciones. Según este estudioso hace referencia que son virtudes fundamentales en un líder la confianza y la seguridad para ser un buen conductor de un grupo humano; así mismo el líder tiene que ser coherente entre sus ideas y sus acciones, lo cual le dará autoridad moral.

Nacionales

Huerta y Padilla (2016), en su pesquisa trata de aplicar un taller de liderazgo transformacional en aras de la mejora del clima laboral concluyeron: El taller ha contribuido mejorando notablemente el clima laboral. Este antes era regular, cuyo problema era relación jefe-colaborador y entre compañeros; sin embargo, después el resultado fue

bueno y excelente. Concluyen que se evidencia una mejora sustancial en los colaboradores.

Azabache-Puentes (2015), en Trujillo, en su estudio, realiza la investigación acerca de un taller en el fortalecimiento de las habilidades sociales en estudiantes, concluye afirmando que el taller acrecentó significativamente y consintió robustecer las habilidades sociales en las estudiantes con las sesiones dinámicas, participativas, asimismo, logró que manejen conflictos de manera constructiva proponiendo alternativas de solución creando un clima favorable entre las estudiantes.

Torres-Hurtado (2014), en su estudio aborda el liderazgo transformacional y como este se desenvuelve frente al síndrome de Burnout en docentes. Concluye: Existe una relación de asociación entre liderazgo transformacional y síndrome de Burnout ($p=0.034$). Así también, no existe una relación, entre liderazgo y agotamiento emocional ($p=0.061$). También no coexiste relación significativa, entre liderazgo y despersonalización en el profesorado ($p=0.052$). Por otro lado, existe una relación entre liderazgo y realización personal ($p=0.002$). El análisis comparativo de Liderazgo por sexo, no indica diferencias significativas. El análisis comparativo de Síndrome de Burnout por sexo, indica diferencias significativas solo en Agotamiento emocional.

Cervera-Cajo (2012), en Lima, indagó sobre liderazgo transformacional del director y como este se relaciona con el clima organizacional en Instituciones Educativas concluyó, los resultados evidencian una relación significativa entre estas variables. El análisis nos muestra que las dimensiones de ambas variables están relacionadas significativamente. Por otro lado, también existen diferencias significativas, apreciándose que las mujeres presentan valores más altos que los varones.

Reeves-Vásquez (2010), al abordar un estudio sobre Políticas públicas de liderazgo directivo en escuelas con altos niveles de vulnerabilidad

social, afirma que el papel del maestro como líder juega un papel muy importante, en la relación docente-alumno, esencia del proceso pedagógico. Por tanto, insiste que el binomio docente-alumno es fundamental en el proceso educativo mediante el cual el estudiante logra destrezas y habilidades.

A nivel local

No se ha logrado identificar investigaciones en torno al tema investigado.

3.1.2 Fundamentación científica

3.1.2.1 Teorías

Liderazgo basada en los puntos fuertes

El desarrollo de los subalternos, es una responsabilidad primordial de los líderes del Ejército, estos conducen a su desarrollo de sus subalternos de distintas maneras, a saber:

- a. Al instituir un clima organizacional positivo.
- b. Al avivar el autodesarrollo.
- c. Al suscitar el crecimiento basada en el talento individual.

Inteligencias múltiples

Gardner (1999), ha establecido ocho tipos de inteligencias (p.57):

1. Inteligencia Lingüístico-verbal.
2. Inteligencia Lógico-matemática.
3. Inteligencia Visual-espacial.
4. Inteligencia Musical.
5. Inteligencia Cinestésico-corporal.
6. Inteligencia Intrapersonal.
7. Inteligencia Interpersonal.

8. Inteligencia Naturalista.

Teoría de los Rasgos

Esta teoría, indica que los rasgos pueden ser fisiológicos, intelectuales (inteligencia, creatividad) o psicológicos (estabilidad emocional).

Según este principio, basado en las dimensiones personales podemos decir que los líderes nacen, no se hacen; son siete rasgos y se mencionan a continuación.

1. Dinamismo.
2. Deseos de dirigir.
3. Honestidad e integridad.
4. Confianza en sí mismo.
5. Inteligencia.
6. Conocimientos pertinentes al trabajo.
7. Extraversión.

Teoría de los Roles

Mintzberg, sostiene que los líderes efectivos deben conducirse de una determinada forma preestablecida y desempeñar ciertos roles, según situaciones. Deben desempeñar roles que dirijan a los otros hacia la motivación, la coordinación y la resolución de conflictos.

3.1.2.2 Teorías del liderazgo

Gardner (1998), manifiesta que: “los líderes son personas que, mediante la palabra y el ejemplo personal, influyen decisivamente en las conductas, pensamientos y sentimientos de un número personas” (p.23).

La inteligencia interpersonal.

Goleman (1998), indica que fue dividida en cuatro habilidades: el liderazgo, la aptitud de establecer relaciones, la capacidad de solucionar conflictos y la habilidad para el análisis social (p. 59).

Este tipo de inteligencia es de suma importancia que el líder desarrolle y maneje, para captar los estados anímicos, temperamentales, de motivaciones, deseos, incluso los más ocultos de sus pares. Hatch y Gardner identifican como componentes de la inteligencia interpersonal, los siguientes:

- a. Organización de grupos.
- b. Negociar soluciones.
- c. Conexiones personales.
- d. Análisis social.

La inteligencia verbal-lingüística.

Gardner (2001), manifiesta que “es la capacidad de usar las palabras de manera efectiva, en forma oral o escrita. Todos los seres humanos nos comunicamos mediante la palabra, el lenguaje a nivel personal, colectivo a fin de transmitir mensajes, conocimientos, propuestas, críticas, pensamientos, soluciones, proyectos de vida, metas, etc. que apunten a la solución de problemas y al beneficio de todos los integrantes del colectivo. (p. 82).

3.1.2.3 Teorías contingentes del liderazgo

Coulter (2007), hace mención:

Modelo de Fiedler. depende de cómo el líder interactúa e influye.

Teoría del liderazgo situacional de Hersey y Blanchard. se enfoca en la disposición de los seguidores, logra al seleccionar un estilo apropiado.

Modelo de Vroom, relaciona el comportamiento y la participación con la toma de decisiones.

Modelo de la trayectoria a la meta. afirma que es responsabilidad del líder ayudar y guiar a sus seguidores para lograr sus metas.

Nuevas teorías, según Evans y Lindsay (2008), indica que son:

1. Teoría del liderazgo transaccional.
2. Teoría del liderazgo transformacional.
3. Teoría de sustitutos del liderazgo.
4. Teoría de la inteligencia emocional.

3.1.2.4 Teorías emergentes

Las teorías emergentes son contemporáneas, apuntan a la transformación y se agrupan en cuatro:

1. Teoría de los atributos o cualitativas.
2. Liderazgo Carismático.
3. Teoría transaccional.
4. Teoría Transformacional.

3.1.2.5 Liderazgo

A. Conceptos

Líder. Es aquella persona capaz de inspirar y guiar a individuos o grupos. Es la persona con mayor poder social dentro del grupo en la medida que logra influir, efectivamente, sobre las tareas y niveles de ejecución del grupo. Conduce a la personalidad del líder en un grupo y el papel del líder fuera del grupo. Liderazgo. Es el conjunto de tareas o funciones (roles) que le compete al líder.

Fishman, D. (2003) un versado en este tema, hace referencia a dos dimensiones del liderazgo, el personal: se logra cuando la persona emprende el camino trabajando su autoestima, creatividad, visión, equilibrio y capacidad de aprendizaje; y el otro interpersonal: se da posteriormente cuando la persona domine la comunicación, aprenda a dirigir a otros y les faculte el poder de trabajar en equipo y siendo un servidor de sus seguidores (pp.11 - 21)

Para Rost, (2001) citado por Cardona (2001), “es una relación de influencia entre líderes y colaboradores, los cuales intentan cambios reales que reflejan intereses mutuos” (p. 132).

Se ejerce el liderazgo en el transcurso de la vida donde se requiere de un amplio punto de vista a fin de que sea significativo para los demás.

Estos conceptos de liderazgo, sobre su esencia y su implicancia, son de suma importancia para tener claridad y acierto en el trabajo de talleres de autoestima a fin de desarrollar habilidades de liderazgo en los estudiantes y así

puedan afrontar los retos y desafíos siendo competentes en este mundo globalizado.

B. La conducta del liderazgo

Newstrom (2011), afirma tres tipos:

- i. Habilidad técnica.
- ii. Habilidad humana.
- iii. Habilidad conceptual.

C. Componentes

1. Autoestima
2. Comunicación efectiva
3. Saber Escuchar
4. Saber Expresarse Asertivamente
5. La visión
6. La creatividad
7. Equilibrio

D. Dimensiones

- i. En el caso de la Dirección, definen y comunican una visión académica y administrativa.
- ii. En el caso del Profesor, planifica adecuada a los procesos de aprendizaje de sus alumnos.
- iii. En el caso de los Padres y Apoderados, comunican con claridad los resultados que se esperan que permitan el mejoramiento continuo de los resultados académicos.

Se maneja enfoques:

- a. Enfoque Personal: liderazgo democrático.
- b. Enfoque Gerencial: liderazgo estructural.
- c. Enfoque Situacional: líder Autocrático.

- d. Enfoque Participativo: líder en la toma de decisiones.
- e. Enfoque Transformador: reconocer al líder, liderazgo transformador.

E. Personalidad del líder

La personalidad de toda persona no está acabada se construye día a día y comprende el afianzamiento de pensamientos, sentimientos, actitudes y hábitos y la conducta que hay que moldear en el líder como un ser para los demás y en función de los otros, de allí que es de suma importancia, tener en cuenta su dimensión personal, respetando su condición de ser único, irrepetible.

F. Cualidades del líder

Hoy en día existe una crisis arraigada por falta de liderazgo, no tenemos líderes en lo religioso, político, cultural, educativo, vida familiar, juvenil; si los hay son pocos y con honrosas excepciones; es más confunden a un jefe con un líder, lo que mayormente existe en la actualidad son jefes y muy pocos líderes, por ello consideramos que un líder debe tener un talante con las cualidades que hace referencia Miguel Ángel Cornejo:

- a. Servicial.
- b. Seduce.
- c. Confía.
- d. Educa.
- e. Coherente.
- f. Singulariza.
- g. Motiva.
- h. Transforma

Consideramos también, que son importantes las sugerencias que hace Ramírez, R. (2007 p. 29), sobre las cualidades de un líder:

Practica el valor de la humildad, que en el mundo de la superación personal significa: “Admitir que el primero que tiene que cambiar soy yo mismo”, desarrollando así el gran valor de la responsabilidad. Se responsabiliza en un ciento por ciento de todo lo que piensa, diga o haga; nunca busca culpables.

Su vida la planifica sobre la base de metas o contratos claros, que sumados, forman su visión de futuro, que lo mantiene motivado, entusiasta con alegría de vivir.

La actitud mental positiva, es su estilo de ser; le da mucha importancia a la calidad de sus pensamientos, porque sabe que somos producto de los mismos.

Practica la inteligencia emocional, maneja sus, emociones a nivel intrapsíquico e interpersonal. Siempre evita el conflicto (autocontrol), hace empatía.

Es proactivo, capacidad para subordinar los impulsos a los valores. Responde de acuerdo con nuestros principios y valores, y no por impulsos sentimentales.

G. Clases de líderes

Después de haber precisado las teorías sobre el liderazgo de reconocidos estudiosos, veamos lo que algunos autores como Hill Hybels, plantea diez maneras principales, al actuar como:

1. Líder visionario.
2. Líder director.
3. Líder estratégico.
4. Líder administrador.
5. Líder motivador.
6. Líder protector.
7. Líder edificador del equipo.
8. Líder empresario.
9. Líder ingeniero.
10. Líder constructor de puentes.

Botero, S. (1986) otro erudito en la materia también aporta con lo siguiente:

1. Líder “niño”.
2. Líder “adolescente”.
3. Líder “joven”.
4. Líder “padre”.

Existe otra categorización muy clásica del líder que está basado en la influencia que ejerce de uno con respecto al otro:

1. El autoritario.
2. El Permisivo.
3. El paternalista.
4. El democrático.

Los líderes también han sido tipificados, teniendo en cuenta las actitudes y características de los animales. Así tenemos:

1. El “pulpo”.
2. El “zorro”.
3. El “araña”.

4. El “borrego”.
5. El “tortuga”.
6. El “abeja”.

H. Liderazgo educacional

Concierne a las personas dedicadas a la educación, formación integral, de estudiantes. Las instituciones educativas tienen un nivel jerárquico, que va más allá de la escuela: Ministerio de Educación, direcciones locales y en las instituciones educativas los directores, maestros, administrativos, personal de servicio, padres y estudiantes del quehacer educativo.

I. Formación de líderes

Constatando la crisis del liderazgo en los diversos ámbitos sociales de la vida, y que sin esto, no es posible la existencia del desarrollo humano, social, espiritual, psíquico, cultural y la construcción de un mundo justo y fraterno, que haga posible la vida para todos y no sólo para unos cuantos privilegiados; nos vemos en la imperiosa necesidad de formar líderes que con su ser y actuar impactarán estilos y actitudes en sus seguidores.

Se debe solventar las siguientes preguntas, en torno a la formación de líderes:

- ¿Cómo?
- ¿Cuándo?
- ¿Dónde?
- ¿Quién?
- ¿Por qué?

En un mundo en cambio vertiginoso, donde los medios de comunicación social influyen en los niños y jóvenes, presentando una serie de antivalores, donde exaltan costumbres consumistas, lavan los cerebros bombardeando con diversas ideologías alienantes, despersonalizándolos, convirtiéndolos en conformistas, egoístas e indiferentes, etc.; es una razón más para conducir a los jóvenes en la formación de su personalidad, de su realización, de su sensibilidad social y humana, así como también motivarlos para que desplieguen sus capacidades y habilidades de liderazgo mediante el desarrollo de talleres de autoestima los que influirán en sus respectivos grupos con una actitud de servicio, con valores morales que los conduzcan a ser mejores ciudadanos y se involucren en la construcción de una nueva sociedad.

J. Autoestima para desarrollar habilidades de liderazgo

Un líder tiene como característica fundamental, el ejercer influencia sobre otros. Esto supone una interrelación de los sujetos involucrados, donde se pone de manifiesto actitudes y comportamientos.

Puesto que somos personas que participamos y nos desarrollamos en un mundo de relaciones de variadas influencias, es necesario e importante, para el mejor proceso de nuestro actuar en la conquista de nuestros sueños individuales y colectivos; el conocer quiénes somos y qué hacemos, cuál es la relación que tenemos con nosotros mismos y con los demás y, cuanto nos aceptamos y valoramos. Una persona que se conozca, se acepte y se valore, puede potenciar sus fortalezas y corregir sus

debilidades, asimismo, con autenticidad, influenciar transparencia, coherencia y madurez. Trabajar la autoestima, como un proceso para conocerse, aceptarse y valorarse, es un paso indispensable en la formación y desarrollo de líderes

3.1.2.6 Talleres educativos

A. Fundamentos

Según Ander (1999), pedagógicamente afirma que es una forma de aprender y enseñar a través del trabajo en grupo “es un aprender haciendo en grupo”.

B. Principios Pedagógicos

Montaigne, plantean seis fundamentos pedagógicos:

- a. Eliminación de las jerarquías docentes preestablecidas incuestionables
- b. Relación docente – estudiante.
- c. Superación de las relaciones competitivas entre estudiantes.
- d. Formas de evaluación conjunta docente- estudiantil.
- e. Redefinición de los roles.
- f. Control y decisión sobre la marcha del proceso didáctico

C. Fundamentos Epistemológicos

Betancourt (2007), plantea (p.42):

1º, el estudiante debe promover la construcción del conocimiento a partir de si mismo y de su contacto con la experiencia y la realidad objetiva en que se desenvuelve.

2º, realiza una integración teórico - práctica en el proceso de aprendizaje.

3º, permite que el ser humano viva el aprendizaje como ser total y no solamente estimulando lo cognitivo, hacia una formación integral.

4º, suscita una inteligencia social y creatividad colectiva.

D. Fundamentos Metodológicos

Sosa (2002), plantea una propuesta, teniendo en cuenta los elementos:

- i. Planeación
- ii. Organización
- iii. Dirección
- iv. Coordinación
- v. Control y Evaluación

Esta evaluación puede ser aplicar: autoevaluación, coevaluación o heteroevaluación.

En cuanto a la estructura plantea unos pasos, como:

1. Presentación.
2. Clima psicológico
3. Distribución de grupos
4. Desarrollo temático.
5. Síntesis.
6. Evaluación.

E. El uso de la modalidad de taller

Se forma un equipo donde se buscaba lograr una participación de cada uno de los integrantes. Esta idea es propuesta a los docentes del área, en el taller, el aprendizaje se produce a partir de una situación- problema y tiene como función resolverla.

F. Tipos

Ander (1999), da a conocer que existen:

1. Taller Total: Docente-alumno participan activamente.
2. Taller Horizontal: Comprende profesores-estudiantes.
3. Taller Vertical: contempla todos los.

G. Estructura organizativo-académica

Para Ander (1999), la estructura depende de circunstancias como: definir qué tipo de taller, en que disciplina, que estructura y flexibilidad posee el centro educativo, características del docente y alumno participante en la experiencia.

H. Funciones y consideraciones del taller en la Institución educativa

El taller se puede realizar según Ander (1999), planteando una serie de preguntas el contexto educativo:

- Quiénes son los destinatarios.
- Dónde se va a aplicar.
- Conocer los materiales disponibles.
- Conocer edad de los participantes.
- Conocer algunos aspectos del centro educativo.

3.2 Justificación de la investigación

Conscientes del potencial y déficit que encontramos en los estudiantes de primaria, de la I.E. N°82474, en lo que concierne al liderazgo; y apoyados en estudios que han hecho investigadores, como el psicólogo canadiense Branden, N. (1996), nos recuerda que la autoestima es la base del liderazgo y esta tiene dos ejes “la capacidad de sentirse competente y seguro, y la capacidad de valorarse y respetarse así mismo”, consideramos que desde nuestra institución educativa, como docentes podemos ayudar a nuestros alumnos a ser más competentes y competitivos, ya que el liderazgo es un medio para cambiar estructuras, paradigmas y crear una cultura en pro de la satisfacción personal y colectiva.

Los problemas y situaciones orienta a tomar decisiones, pues está en juego la vida futura de nuestros alumnos. Muchas veces escuchamos comentarios: estos chicos son un desastre, no quieren estudiar, a esta sección le va mal porque son unos laxos, etc., pero nos hemos preguntado ¿qué estamos realizando desatinadamente? quizás un permuta de estrategias, instituir un vínculo emocional, realizar seguimientos, son algunas de las tareas que no ejecutamos completamente, sin embargo, los etiquetamos, imposibilitando su capacidad de auto-liderazgo.

De acuerdo a lo que anteriormente mencionamos, el liderazgo es una capacidad dinámica mas no es estática, ni un don sobrenatural de las personas; sino que el líder se hace, puesto que naces con ciertas habilidades.

Para ello, proponemos realizar un trabajo mediante propuesta de educación básica regular. Con la propuesta de talleres educativos esperamos lograr que los estudiantes desarrollen la capacidad de liderazgo en el aula, escuela y comunidad y referentes de líder trascienda en la sociedad.

3.3 Problema

Planteamiento

El problema identificado los escasos procesos de habilidades de liderazgo los estudiantes de educación primaria, considerando causas diversas tales como: poca participación del estudiante en la familia, escasa motivación, precarias estrategias participativas en el aula de clase, baja autoestima del estudiante; acarreando consecuencias deficientes en el proceso de generar seguidores escolares, la democracia se limita, las aspiraciones escolares se trunca; con el presente estudio se propone aplicar talleres de autoestima que desarrollen habilidades de liderazgo en los estudiantes primaria del distrito de Huamán, pretendiendo lograr estudiantes con iniciativa, motivados, participativos y que muestren compromiso escolar y social.

Formulación

¿En qué medida los talleres educativos desarrollan el liderazgo en estudiantes de primaria de la I.E. N° 82474 Chilac N°8, distrito Huasmín, Celendín, 2017?

3.4 Conceptuación y operacionalización de variables

3.4.1 Definición conceptual

Talleres de autoestima

Es una metodología de trabajo en la que suplen teoría y práctica. Se describe por la investigación, el aprendizaje por descubrimiento y el trabajo en equipo acorde con el tema tratado teniendo como fin la elaboración de un producto.

Liderazgo

Es la habilidad de influir en la gente y los sistemas induciendo una actitud determinada, a fin de tener un impacto significativo en los resultados. El Líder es aquella Persona que conduce grupos humanos al logro de objetivos comunes, considerando las aspiraciones del grupo y respetando las diferencias de cada uno de ellos en el marco de la tolerancia y empatía con los demás.

3.4.2 Definición operacional

Talleres de autoestima

Durante la aplicación del taller, en cada sesión se entregó material impreso a cada participante y se describió el objetivo a alcanzar dependiendo del tema a tratar. Mediante actividades, caracterizadas por ser sencillas, interesantes y lúdicas, realizadas en forma individual o grupal, se buscó provocar interés, curiosidad y deseo de involucrarse en las actividades diseñadas; desarrollar la creatividad y el ingenio, la sensibilidad y la apreciación estética; desarrollar actitudes de perseverancia, autodisciplina, tenacidad y capacidad de concertación.

Liderazgo

El test de habilidades de liderazgo consta de cuatro dimensiones las cuales son: comunicación (diálogo intrapersonal), relación, motivación, organización.

3.4.3 Operacionalización de variables

Tabla 1*Matriz de operacionalización de Variables*

Variable	Dimensiones	Indicadores
V.I. Talleres educativos	Afectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce sus sentimientos y lo expresa adecuadamente. • Autorregula sus emociones en sus relaciones interpersonales, demostrando cariño y afecto a sus pares. • Identifica y acepta las cualidades y los defectos personales • Asume responsabilidad de sus actos y decisiones.
	Social	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce su valía personal y la del grupo asumiendo sus roles y funciones. • Maneja un lenguaje fluido y coherente con los demás. • Argumenta sus opiniones y puntos de vista • Demuestra respeto, tolerancia, honestidad y solidaridad en la interacción con sus pares y entorno social. • Conoce sus derechos y práctica sus deberes.
	Académica	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple oportunamente con las tareas asignadas. • Valora los aprendizajes desarrollados como parte de su proceso formativo. • Muestra iniciativa en las actividades de aprendizaje desarrolladas en las diferentes áreas • Respeta las normas establecidas en el ámbito escolar y local. • Muestra iniciativa e interés en los trabajos de investigación.
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Se anticipa a las conflictos y los supera. • Plantea nuevas formas de trabajar / proyectos / ideas. • Convierte los problemas en oportunidades. • Mantiene el control de la situación si esta es desconocida • Persevera con la tarea a pesar de los riesgos que pueda suponer. • Elabora su proyecto de vida. • Concluye sus actividades con esperanzas muy similares a las iniciales.
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Prioriza sus tareas en función de lo urgente y lo importante. • Demuestra perseverancia para el logro de sus tareas. • Tiene disposición para trabajar cooperativamente y liderar equipos de trabajo. • Apoya y ofrece apoyo a los miembros del aula cuando lo considera necesario. • Tiene en cuenta la disponibilidad de los elementos que le rodean.

Variable	Dimensiones	Indicadores
V. D. Liderazgo	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza un vocabulario adecuado para comunicarse con los demás. • Transmite seguridad, confianza y fiabilidad en sus comunicaciones. • Identifica las emociones de los demás. • Valora la comunicación como medio para solucionar conflictos y crear una convivencia armónica. • Valora el intercambio positivo y crítico de ideas para una comunicación asertiva y democrática. • Emplea modulación y el volumen de voz para reforzar lo que dice. • Respeta los puntos de vista diferentes a los suyos.
	Relación	<ul style="list-style-type: none"> • Es capaz de ponerse en el lugar de los demás. • Comprende puntos de vista diferentes al suyo. • Solicita y ofrece apoyo a los miembros de sus equipos cuando lo considera necesario. • Cumple el papel de mediador dentro de los equipos en los que participa. • Participa activamente en las diferentes actividades de su institución. • Comprende la importancia que tiene el dominio de sí mismo y siempre lo practica. • Toma decisiones asertivamente.

Fuente: Elaborada por el autor

3.5 Hipótesis

Si aplicamos la propuesta de talleres educativos entonces se desarrollará significativamente el liderazgo en estudiantes de primaria de la IE. N°82474 Chilac N°8, distrito de Huasmín, Celendín, 2017.

3.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar en qué medida los talleres educativos desarrollan el liderazgo en los estudiantes de primaria de la I.E. N° 82474 Chilac N°8, distrito Huasmín, provincia Celendín, 2017.

Objetivos específicos

- a. Identificar el nivel liderazgo de los estudiantes antes y después conocer el nivel de práctica de valores en los en los estudiantes del 6° grado de Primaria.
- b. Diseñar una propuesta educativa con talleres para mejorar el liderazgo de los estudiantes de 6º grado de primaria.
- c. Planificar talleres para mejorar la habilidad de liderazgo en los estudiantes del 6° grado de educación primaria.
- d. Desarrollar los talleres educativos para mejorar el liderazgo de los estudiantes en distintas dimensiones.
- e. Validar una propuesta educativa de talleres para mejorar el liderazgo de los estudiantes de 6° grado de primaria.

METODOLOGÍA

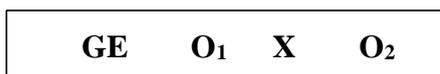
4.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Fue explicativo experimental, no solo describen conceptos o fenómenos del establecimiento de relaciones entre conceptos. Sino se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables.

Diseño de investigación

Fue de pre prueba - pos prueba, que consistió en aplicar una prueba antes al estímulo, y otra después. (Carrasco, 2009, p. 58).



Donde:

GE: Grupo experimento

O₁= Pre test

X =Talleres Educativos

O₂ = Post test

4.2 Población – Muestra

Población

Estuvo integrado por todos los estudiantes de la Institución Educativa N° 82474 Chilac, distrito Huasmín, provincia de Celendín.

Muestra.

Se empleó el muestreo no probabilístico estratificado, obteniéndose 31 estudiantes matriculados en 6° grado de primaria de N° 82474, Chilac N°8, Huasmín, Celendín, durante el año 2016.

4.3 Técnicas e instrumentos de investigación

Tabla 2

Instrumentos-técnicas utilizados

Técnica	Instrumentos	Descripción
Observación	Ficha de observación	Permitió observar el cada uno de los estudiantes.
Test	Test de habilidades de liderazgo	Para conocer las habilidades de liderazgo.
Escala de Likert	Prueba Likert	Conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones o juicios

4.4 Procesamiento y análisis de la información

Con respecto a la elaboración

Se estructuró formatos de test, matrices de datos. Y en la construcción de cada test se tuvo en cuenta:

- Coherencia y óptima redacción.
- Formulación de los indicadores.
- Probar la confiabilidad con un piloto.

La validación tuvo en cuenta dos aspectos básicos:

- Juicio de expertos.
- Confiabilidad

Sobre la aplicación de los instrumentos

- Coordinar las autorizaciones

Básicamente se utilizó la estadística descriptiva, se empleó también SPSS para procesar la información.

La validación de la hipótesis se hizo según Wilcoxon

RESULTADOS

Tabla 3

Resultados de la dimensión de comunicación.

Grupo experimental		Comunicación		Total
		2 Regular	3 Buena	
Pre test	Recuento	22	9	31
	% del grupo experimental	71,0%	29,0%	100,0%
Post test	Recuento	8	23	31
	% del Grupo experimental	25,8%	74,2%	100,0%

En la tabla, se exhibe que la dimensión de comunicación de los estudiantes. En el pre test se evidencia que ningún estudiante está en la categoría mala, 22 estudiantes se encuentran en la categoría regular representando el 71,0%, 9 estudiantes en la categoría buena incorporando el 29,0%. De los resultados se infiere que la mayoría se encuentran en la categoría regular de las habilidades de comunicación, por tanto es necesario aplicar estrategias de tal manera que se potencialice dichas habilidades. Así mismo, en la aplicación del post test se observa que ningún estudiante está en la categoría mala, 8 estudiantes están en la categoría regular constituyendo el 25,8%, 23 estudiantes se encuentran en la categoría buena figurando el 74,2 %. Con lo cual podemos deducir que los talleres de ha influido positivamente en el desarrollo de habilidad de liderazgo.

Tabla 4

Resultados de la dimensión de motivación.

Grupo experimental		Motivación		Total
		2 Regular	3 Buena	
Pre test	Recuento	20	11	31
	% dentro de grupo experimental	64,5%	35,5%	100,0%
Post test	Recuento	2	29	31
	% dentro de grupo experimental	6,5%	93,5%	100,0%

En la tabla se da a conocer los resultados relacionados a la dimensión de motivación, donde en el pre test se tiene que ningún estudiante está en la categoría mala, 20 estudiantes se encuentran en la categoría regular representando el 64,5%, 11 estudiantes en la categoría buena constituyendo el 35,5%. De los datos mostrados se infiere la necesidad de aplicar estrategias que permitan a los estudiantes alcanzar la categoría buena y por ende fortalecer dichas habilidades. Luego, en el post test se observa que ningún estudiante está en la categoría mala, 2 estudiantes se encuentran en la categoría regular personalizando el 6,5% y 29 estudiantes están en la categoría buena representando el 93,5% .Por lo que los datos nos demuestran que la estrategia aplicada influyó positivamente en el desarrollo de dicha habilidad.

Tabla 5

Resultados de la dimensión de relación.

Grupo experimental		Relación		Total
		2 Regular	3 Buena	
Pre test	Recuento	20	11	31
	% dentro de grupo experimental	64,5%	35,5%	100,0%
Post test	Recuento	4	27	31
	% dentro de grupo experimental	12,9%	87,1%	100,0%

Se infiere los resultados de la dimensión de relación, en cual en el pre test ningún estudiante evidencia categoría baja, 20 estudiantes se ubicaron en la categoría regular representando el 64.5% y el 35,5% (11) estudiantes se ubicó en la categoría buena. También en esta habilidad requiere la aplicación de estrategias que permitan desarrollar habilidades de relacionamiento con los demás.

Luego en el post test los resultados indican: ningún estudiante se ubica en la categoría mala, 12,9% (4) estudiantes están en la categoría regular y el 87,1% (27) estudiantes lograron ubicarse en la categoría alta. Estos datos nos permiten afirmar también que en dicha habilidad se logró avances significativos.

Tabla 6*Resultados de la dimensión de organización*

Grupo Experimental		Organización		Total
Pre test	Recuento	2 Regular	3 Buena	
		20	11	31
	% dentro de grupo experimental	64,5%	35,5%	100,0%
Post test	Recuento	6	25	31
	% dentro de grupo experimental	19,4%	80,6%	100,0%

En la tabla, en el pre test ningún estudiante se ubicó en la categoría mala, 20 estudiantes se ubicaron en la categoría regular constituyendo el 64,5% y el 35,5% (25) estudiantes se ubicaron en la categoría buena. Según estos datos es necesario valerse de estrategias que desarrollen las habilidades de organización.

En el post test se tiene que ningún estudiante está en la categoría mala, el 19,4% (6) estudiantes se ubican en la categoría regular, 80,6% (25) estudiantes lograron ubicarse en la categoría buena y el 35.9% (28). Estos datos nos permiten deducir que en dicha habilidad se logró avances significativos.

Tabla 7*Estadísticos de las habilidades de liderazgo de los estudiantes.*

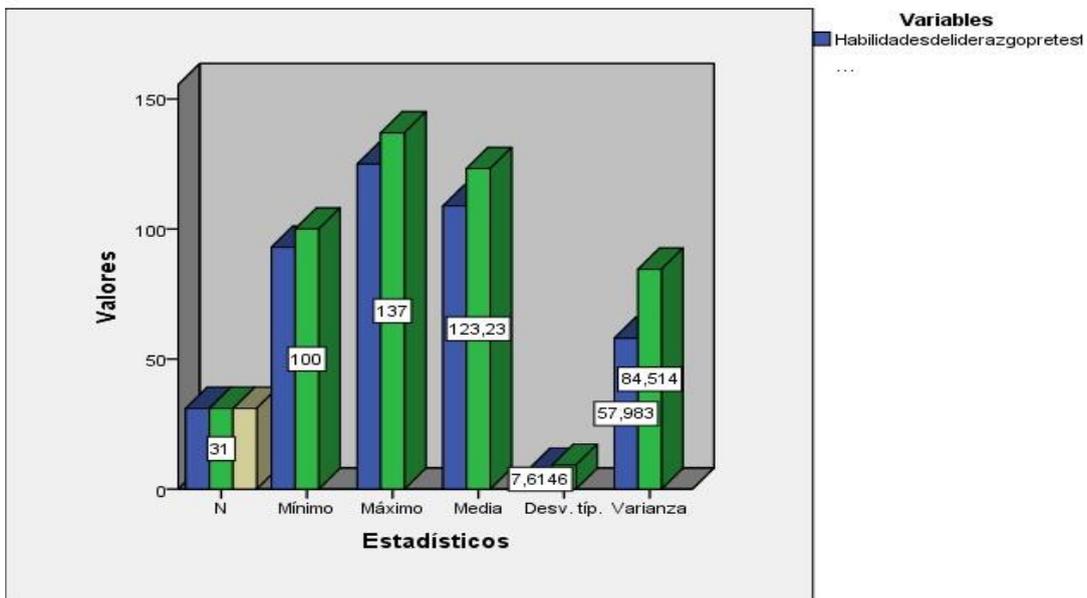
Variables	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Varianza	C. V.
Habilidades de liderazgo pre test	31	93	125	108,87	7,615	57,983	6.995%
Habilidades de liderazgo post test	31	100	137	123,23	9,193	84,514	7.460%

En la presente tabla, se interpreta que la media fue de 108,87 puntos en el pre test, lo que nos indica categoría media en estudiantes, desviación estándar 7,615 puntos con respecto al promedio y el coeficiente logrado es de 6.995%, indica que la homogeneidad de los puntajes en relación a una categoría baja.

Posterior en el post test, se tiene que la media aritmética (X) es de 123,23 puntos, es decir se incrementó significativamente, con una desviación estándar de 9,193 puntos; lo que significa que las puntuaciones son regularmente baja con respecto a su media.

El coeficiente de variabilidad alcanzó el 7.460%, evidenciando que el desarrollo de habilidades fue homogénea.

Figura 1. Estadígrafos de las habilidades de liderazgo.



Verificación de la hipótesis

Primeramente, se analizó la normalidad con Kolmogorov- Smirnov para una muestra, aplicable para muestras ≥ 30 , con una probabilidad de significancia de 0.05 (0.986) es decir no se puede aplicar la prueba T, ya que para aplicarse esta prueba el valor de probabilidad $< 0,05$. Por lo tanto, se aplicó la prueba no paramétrica de Wilcoxon.

Tabla 8

Análisis estadístico pre test y post test de habilidades de liderazgo de los estudiantes.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Habilidades de liderazgo pre test – post test	Rangos negativos	29a	15,98	463,50
	Rangos positivos	1b	1,50	1,50
	Empates	1c		
	Total	31		
Estadísticos de contraste ^a				
Habilidades de liderazgo pre test – post test				
Z		-4,753 ^b		
Sig. asintót. (bilateral)		,000		

En la tabla, con los datos se comprueba nuestra hipótesis según el estadístico de Wilcoxon con $p= 0.000 < 0.05$, esto nos indica altísima significancia. Se demuestra así que la aplicación de talleres de autoestima como estrategia influye significativamente en el desarrollo de habilidades de liderazgo en los estudiantes.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos abordan una discusión con las investigaciones, se explica:

Inicialmente, en el pre test se identificó que los estudiantes de la I.E N°82474, Huasmín, Celendín, proyectaron una media de 108,87 puntos, que evidencia un desarrollo regular en las habilidades de liderazgo. Se da a conocer entonces el poco interés docente en desarrollar actividades que fomenten el desarrollo de dichas habilidades, presumimos que esto se debe a la teorización frecuente en las cuales carece la interacción docente-alumno; perdiendo aprendizajes significativos donde las clases son rutinarias.

Posterior, aplicado los talleres de autoestima, se comprobó que contribuyó a desarrollar habilidades de liderazgo en los estudiantes, caracterizada por ser una estrategia integral, dinámica, abierta, contextual y socializadora, el cual evidencia al desarrollar la escala valorativa.

Luego de la aplicación el post test, se observa que los estudiantes, alcanzaron una media de 123,23 puntos, incrementándose significativamente en 14,36 unidades en comparación al pre test. Así mismo concebimos que el coeficiente de variabilidad (7.460%) determina que el grado de desarrollo de los estudiantes en las habilidades de liderazgo fue homogéneo.

De los resultado obtenidos concordamos con Coral (2012), señala que la convivencia familiar y afectiva en los estudiantes no es la más adecuada, por lo que es necesario soluciones urgentes. A través de esta investigación constatamos que la convivencia familiar es un factor importante que influye de modo positivo o negativo en la formación y educación de los estudiantes, para despertar habilidades de liderazgo en ellos.

Los educandos cuanto más confianza posee en sí mismos, desarrollan mejor sus habilidades de liderazgo. Estos resultados coinciden con lo reportado por Cadena, R.

(2005) en su ensayo, Teoría del liderazgo, sobre todo en la confianza y seguridad en sí mismo que son vitales para el líder.

Alfaro y Rivarola (2005), afirman que los líderes deberían promover, el desarrollo en las personas. En el presente trabajo hemos constatado que los adolescentes cuanto más conozcan sus fortalezas, sus limitaciones, debilidades estarán en la capacidad de manejar sus emociones, sentimientos, afectos creando un clima de convivencia armoniosa, placentera en los grupos que lidera.

Reeves (2010), alecciona que el papel del maestro como líder juega un rol muy importante, por la relación que existe entre el docente-alumno; en la práctica educativa comprobamos que el binomio docente-alumno es fundamental en el proceso educativo, el estudiante adquiere destrezas y habilidades.

También coincidimos con Cáceres (2007), asevera que no ha encontrado diferencias significativas, en función del género. En nuestra tesis al aplicar los talleres de autoestima confirmamos que para ejercer el liderazgo no influye el género

Asimismo, concertamos con Sánchez (2010), llega a la siguiente conclusión: “El taller, facilita el conocimiento de sí mismo y la incorporación de nuevas habilidades”. En nuestro estudio, la aplicación de talleres de autoestima ha sido fundamental en la formación de los adolescentes líderes.

Este estudio también evidencia lo anteriormente expuesto por otros estudiosos como Howard Gardner, con las inteligencias múltiples, en nuestro caso, hemos tomado en cuenta la inteligencia interpersonal, intrapersonal, y lingüística que todo líder debe desarrollar, Daniel Goleman con la inteligencia emocional, la psicoeducación, Hernández, P y las habilidades sociales, de Monjas, M. manifiestan que es fundamental en la persona que ejerce el liderazgo y analizan cómo éstos afectan no solamente su desarrollo personal sino también al mundo que los rodea, generando confianza, autorregulación, y motivación para trabajar diversas actividades escolares que van más allá de una calificación, asimismo permite un mejor entendimiento de las habilidades sociales; Vygotsky hace hincapié en las influencias socioculturales sobre el

crecimiento intelectual, porque sin ellas no puede haber aprendizajes; un líder tiene como característica fundamental, el ejercer influencia sobre otros. Trabajar la autoestima, como un proceso para conocerse, aceptarse y valorarse es un paso indispensable en la formación y desarrollo de líderes.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Se consiguió determinar que la propuesta de talleres desarrolló el liderazgo en estudiantes primaria de la IE. N°82474 Huasmín, Celendín, 2017.

En la identificación del nivel liderazgo de los estudiantes en el pre test se tiene que ningún estudiante está en la categoría mala, 20 estudiantes se encuentran en la categoría regular representando el 64,5% y 11 estudiantes en la categoría buena constituyendo el 35,5% en la dimensión motivación de liderazgo de los estudiantes.

Se planificó y desarrolló los talleres educativos de manera didáctica y se logró evidenciar la mejora del liderazgo, observándose estudiantes motivados, organizados, generando seguidores para realizar distintas actividades escolares en el aula.

En el diseño la propuesta educativa y luego se aplicó de manera didáctica los talleres en el pos prueba se muestra que el 6,5% estudiantes están en la categoría regular y el 93,5% se encuentran en categoría buena se demuestran el mejoramiento significativo de la dimensión motivación en habilidad de liderazgo.

Se validó la propuesta de talleres educativos para mejorar el liderazgo de los estudiantes primaria de la IE. N°82474 Chilac N°8, distrito de Huasmín.

RECOMENDACIONES

Los docentes deben, planificar, desarrollar talleres educativos didácticos, participativos en los estudiantes para y mejorar la habilidad del liderazgo en la familia, escuela y comunidad.

Participación activa de los padres e interacción con sus hijos en los talleres didácticos y progresivamente se mejore la habilidad de liderazgo.

Organizar constantemente talleres que contribuyan a la mejora del desarrollo del liderazgo en sus distintas dimensiones

Los estudiantes y docentes deben participar activamente en los talleres educativos escuela y comunidad, organización e intervención pedagógica para renovar el liderazgo en los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro Bazan, P. I., & Rivarola Ganoza, I. J. (2005). *Influencia del liderazgo en la competitividad de la organización peruana*. Tesis, Lima.
- Alvarado Marín, R. (2013). *Propuesta de talleres de lectura para mejorar la comprensión lectora en niños de sexto grado de primaria de la IE. PPAG. Celendín*. Tesis, Celendín - Perú.
- Arana, A. (2012). *Neuroliderazgo una perspectiva revolucionaria del liderazgo*. Recuperado de http://inyes.com.ar/contenidos/24/04/1017/Editorial_4656.php
- Azabache Puentes, M. M. (2015). *Influencia del taller “tehis” en el fortalecimiento de las habilidades sociales en estudiantes del 6° grado de educación primaria de la institución educativa particular “Hermanos Blanco”*. Tesis, Trujillo - Perú.
- Cacéres Reche, P. (2007). *El liderazgo estudiantil en la universidad de granada desde una perspectiva de género*. Granada, Granada.
- Cadena, R. (2005). *Teoría del Liderazgo*. Madrid, España.
- Celis Ingunza, S. C., & Sánchez Romero, N. J. (2012). *El Liderazgo distribuido en docentes de una Institución Educativa Escolar Particular*. Tesis, Lima – Perú.
- Cervera Cajo, L. E. (2012). *Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos*. Tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú.
- Coral Flores, G. B. (2012). *Gestión de Liderazgo y Valores en la Escuela de práctica docente Leopoldo N. Chavez, de la ciudad de Quito*. Quito, Ecuador.
- Díaz Céspedes, L. H. (2014). *El liderazgo transformacional en el colegio Parroquial San José de Fontibón, como un factor de mejoramiento de los procesos escolares*. Tesis, Universidad de las Tunas Cuba, Bogotá.
- Gardner, H. (2001). *Estructura de la mente. La teoría de las inteligencias múltiples*. (6ª edición). Colombia: Editorial Fondo de Cultura Económica

- Gardner, H. (1998). *Mentes Líderes. Una anatomía del liderazgo*. España: Paidós.
- Huerta Norabuena, M. P., & Padilla Alor, B. (2016). *Aplicación de un taller de liderazgo transformacional para la mejora del clima laboral en la empresa Brando's Chicken E.I.R.L.* Tesis, Trujillo.
- Leiva Cádiz, C. S., & Vargas García, C. R. (2003). *Propuesta de talleres formativos con el Periódico*. Tesis, Universidad Austral de Chile, Chile.
- Panduro Sánchez, L., & Ventura Machacuay, Y. (2013). *La Autoestima y su Relación con el Rendimiento Escolar de los Estudiantes de Tercer Grado de Secundaria*. Tesis, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle, Chosica - Lima.
- Ministerio de Educación. (2004). *Cartilla autoinstructiva para padres de familia: Desarrollando nuestras habilidades sociales*. Lima
- Peñañiel, E. y Serrano, Cr. (2010). *Habilidades sociales*. España: Editorial Editex.
- Pérez, S. (2008). *El liderazgo facilitador del aprendizaje organizativo en la escuela*. Lima-Perú
- Piaget, J. (1961). *La formación del símbolo en el niño*. México. Fondo de cultura económica.
- Ponce Vidal, R. A. (2008). *El Liderazgo y su relación con el rendimiento académico*. Tesis, Chillán.
- Reeves Vásquez, M. A. (2010). *Liderazgo directivo en escuelas de altos niveles*. Tesis, Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Rosa Osorto, R. (2015). *"El taller como estrategia didáctica para mejorar la comprensión lectora en el primer curso del ciclo común del Instituto Manuel Billa del municipio de Apacilagua, Choluteca"*. Tesis, Choluteca - Honduras. Recuperado el 07 de febrero de 2018
- Sánchez, C. (2010). *Fortalecimiento de la autoestima mediante un taller de desarrollo de habilidad de vida*. Tesis de postgrado. Universidad Autónoma de Yucatán, México.

Supo, J. (2010). *Seminarios de Investigación Científica*. Recuperado el 30 de octubre de 2012, de [http://seminarios de investigación.com/tipos-de-investigación/](http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/).

Torres Hurtado, Y. E. (2014). *Liderazgo transformacional y síndrome de burnout en el profesorado de instituciones educativas*. Tesis, Cerro de Pasco.

UNESCO. (2006). *Bases del liderazgo en educación*. Santiago, Chile.

Vygotsky, L. (1998). *Pensamiento y lenguaje*. Buenos Aires: Ediciones Fausto. Vygotsky. España.

ANEXOS Y APÉNDICES

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos

FICHA DE VALORACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE LIDERAZGO

Institución educativa:

Apellidos y nombres:

Fecha:

N°		Escala de Valoración		
		Malo (1)	Regular (2)	Bueno (3)
Comunicación				
01	Utilizo un vocabulario adecuado a mi oyente.			
02	Hago ver a mis oyentes que les estoy escuchando.			
03	Mi conversación es clara y precisa.			
04	En mis comunicaciones, transmito seguridad y confianza.			
05	Tengo pánico al hablar en público.			
06	Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.			
07	Utilizo la comunicación para solucionar conflictos y crear una convivencia armónica.			
08	Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.			
09	Hago críticas constructivas			
10	Explico el porqué cuando rechazo ideas ajenas			
11	Argumento mis respuestas con claridad			
12	Acepto coincidencias entre mi propuesta y la de los demás.			
Motivación				
13	Suelo juzgarme a mí mismo de forma imparcial.			
14	Tengo sentido del humor, para superar los problemas que se presentan.			
15	Soy libre al expresar mis emociones y sentimientos.			
16	Me siento profundamente satisfecho conmigo mismo.			
17	Tengo dominio de mí mismo y siempre lo práctico.			
18	Confío en que las cosas saldrán bien.			

Relación				
19	Me pongo en el lugar de los demás.			
20	Comprendo puntos de vista diferentes al mío.			
21	Organizo mis tareas teniendo en cuenta lo que puedo realizarlo.			
22	Siempre expreso mis opiniones sobre las cosas.			
23	Distribuyo mi tiempo adecuadamente para realizar mis actividades.			
24	Mejoro el trato con mis pares.			
25	Solicito y ofrezco apoyo a los miembros de mi equipo cuando lo considero necesario.			
26	Identifico las emociones con los demás.			
27	Hago amigos fácilmente.			
28	Mantengo el control en situaciones difíciles.			
29	Estoy interesado en los demás y los aprecio			
30	Comprendo puntos de vista diferentes al mío.			
31	Admito mis errores			
32	Propongo una solución original al problema planteado			
33	Practico las normas que exijo a los demás			
34	Consulto decisiones a mis amigos			
35	Destaco lo importante que es una persona			
Organización				
36	Confío en que las cosas saldrán bien.			
37	Los demás me consultan antes de decidir.			
38	Me gusta organizar actividades en mi institución educativa.			
39	Me anticipo a las dificultades y las supero.			
40	Tengo mi proyecto de vida.			
41	Convierto los problemas en oportunidades.			
42	Mantengo el control en situaciones difíciles.			
43	Soy perseverante en la elaboración de mis tareas.			
44	Priorizo las tareas en función a lo urgente y lo importante.			
45	Tomo decisiones asertivamente.			

Anexo 2. Propuesta de intervención pedagógica

Talleres de autoestima para desarrollar habilidades de liderazgo en los estudiantes del sexto grado de primaria de la I.E N°82474 Chilac N°8, Distrito de Huasmín, Provincia de Celendín.

I. Datos Informativos

- 1.1 DRE : Cajamarca
- 1.2 UGEL : Celendín
- 1.3 Institución Educativa : N° 82474
- 1.4 Provincia : Celendín
- 1.5 Distrito : Huasmín
- 1.6 Autor : Bach. Lozano Vásquez, César Luis

II. Justificación

Lowney, C. (2004) señala que “los cuatro grandes pilares del liderazgo: autoconocimiento, creatividad, amor y heroísmo. En otros términos si los líderes: entendieran sus fortalezas, sus debilidades, sus valores y tuvieran una visión del mundo; innovaran confiadamente y se adaptaran a un mundo cambiante; trataran al prójimo con amor y una actitud positiva; y se fortalecieran a sí mismos y a los demás con aspiraciones heroicas”. (p.12)

Al enfocar el estudio del liderazgo considera las características personales del líder y la manera que estas influyen sobre el comportamiento de los demás miembro del grupo.

El liderazgo es una condición cuya potencialidad es global en la persona y que ésta, cuando es desarrollada en forma plena, la concreta en cualquier plano de su vida y experiencia personal: el trabajo, las relaciones afectivas, las condiciones físicas, etc. Por ello, estas condiciones se hacen presentes en todos los aspectos de la vida, tanto en lo privado como en lo público.

Por eso, conscientes de la importancia de esta habilidad nos proponemos desarrollar con los estudiantes esta capacidad mediante de talleres de autoestima.

III. Objetivos

3.1 General

Desarrollar las habilidades de liderazgo en los estudiantes de primaria de la I.E. N° 82474 mediante los talleres de autoestima.

3.2 Específicos

- Conocer y aceptar cualidades y limitaciones para desarrollarse como persona valiosa.
- Asumir con responsabilidad y libertad los roles y retos personales que corresponda desarrollar en la sociedad para interrelacionarse y actuar como mejores líderes.
- Generar un ambiente óptimo en el aula entre los estudiantes con relaciones interpersonales caracterizadas por la confianza, afecto y respeto que permita la participación activa y la expresión sincera y libre.

IV. Orientaciones metodológicas

Del taller

- El taller está dirigido a estudiantes de sexto grado de educación primaria.
- El taller será aplicado por el docente, a cargo del aula.
- El material necesario para la aplicación del programa son material impreso y diapositivas.

Del docente

- Apoyar a los estudiantes en el desarrollo de una personalidad sana y equilibrada, que le permita actuar con plenitud y eficacia en su entorno social.
- Asesorar y guiar a los estudiantes en el ámbito personal y social para que desarrollen actividades que favorezca sus habilidades de liderazgo.
- Promueve el cultivo de valores éticos-sociales que fomentan su formación personal y social.
-

Principios generales

- 1° Estimular la discusión activa entre los estudiantes.
- 2° Fortalecer positivamente a los estudiantes para participar en todas las actividades del taller.
- 3° Conocer las cuestiones o ideas sugeridas por los estudiantes, siempre que sea posible.
- 4° Potenciar la participación de todos los estudiantes.

Reglas básicas

- 1° Los alumnos participaran democráticamente.
- 2° Cumplimiento de las normas de convivencia en el aula.
- 3° Motivar e incentivar a los alumnos con problemas de timidez, conflictivos.

Técnicas de trabajo grupal

Las sesiones estarán diseñadas para ser trabajadas de manera individual y grupal; para ello se cuenta con algunas técnicas y actividades que favorezcan la interrelación de los estudiantes, de ese modo potencie la dimensión de su personalidad.

- **Lluvia de ideas**

Su objetivo es promover la producción de ideas. Se parte de una cuestión o problema planteado de forma clara. La norma fundamental de la técnica es que cada persona aporte con total libertad tantas ideas como lo sea posible; toda la idea sugerida es admitida y la crítica o valoración se deja para una vez que ya no surjan más ideas.

- **Sociodramas**

Busca que los alumnos se socialicen con sus pares, promoviendo la participación de todos.

- **Dinámicas**

Favorece la participación activa y dinámica de los estudiantes en el desarrollo de las sesiones

- **Cantos**

Ayuda a ser más amena la sesión.

V. EVALUACIÓN

La evaluación para el presente programa es un proceso permanente que será ejecutado de la siguiente manera.

- **Evaluación de inicio**

Permitirá conocer en los estudiantes su nivel de autoestima mediante la aplicación de un pre-test que tiene como instrumento la ficha de observación.

- **Evaluación final**

Nos permitirá conocer los logros del programa mediante la aplicación de post test que también tendrá como instrumento la ficha de observación.

Anexo 3. Sesiones de aprendizaje

TALLER N° 01

CONOCIÉNDOME A MI MISMO

OBJETIVO: Profundizar en el conocimiento de nosotros mismos, reconociendo nuestras habilidades, capacidades y limitaciones, para desarrollarse como persona valiosa

INICIO:

Se inicia el tema invitando a escuchar el cuento ¿“Quién eres”? del P. Anthony de Mello.

Una mujer estaba agonizando. De pronto, tuvo la sensación de que era llevada al cielo y presentada ante el tribunal.

-¿“Quién eres”?, dijo una voz.

-“Soy la mujer del alcalde”, respondió ella.

-“Te he preguntado quién eres, no con quién estás casada”.

-“Soy la madre de cuatro hijos”.

-“Te he preguntado quién eres, no cuantos hijos tienes”.

-“Soy una maestra de escuela”.

-“Te he preguntado quién eres no cuál es tu profesión”.

Y Así sucesivamente. Respondiera lo que respondiera, no parecía poder dar respuesta satisfactoria a la pregunta ¿“Quién eres”?.

-“Soy cristiana”

-“Te he preguntado quién eres no cuál es tu religión”.

-“Soy una persona que iba todos los días a la Iglesia y ayudaba a los pobres y necesitados”

- *“Te he preguntado quién eres, no lo que hacías”.*

Evidentemente, no consiguió pasar el examen, porque fue enviada de nuevo a la tierra. Cuando se recuperó de su enfermedad, tomó la determinación de averiguar quién era. Y todo fue diferente.

Luego comentan libremente a partir de las siguientes preguntas:

- *¿“Cuál es le mensaje que nos transmite este cuento”?*

- *¿A qué nos invita?*

DESARROLLO

Para este momento se propone un ejercicio personal, a través de la dinámica “Mi vida”.

- Reparte a cada participante una hoja en blanco, plumones delgados e indica que cada uno se dibuje a sí mismo de pies a cabeza.
- Luego el docente solicita que cada uno trace una línea a la altura de algunas partes de su cuerpo y responde a las preguntas según el siguiente orden:

- | | |
|--------------------|--|
| 1. Cabeza | : <i>¿Qué es lo que más temo en la vida?</i> |
| 2. Los ojos | : <i>¿Cuáles son mis sueños?</i> |
| 3. Brazo izquierdo | : <i>¿Qué capacidades creo tener?</i> |
| 4. Brazo derecho | : <i>¿Cuáles son mis afectos?</i> |
| 5. El corazón | : <i>¿Cuál es el valor que más admiro?</i> |
| 6. El estómago | : <i>¿Cuál es el valor que más admiro?</i> |
| 7. La pierna | |

- Cada uno comparte su dibujo y lo pega en un lugar visible. Se inicia un breve diálogo en base a las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo se han sentido al realizar el ejercicio?
 - Qué sentimientos has experimentado al compartir lo que soy?
 - ¿Qué dificultades encontraste durante el ejercicio?

Ideas fundamentales

- La necesidad que tenemos los seres humanos de conocernos nosotros mismos cada vez con mayor profundidad,
- La adolescencia es una etapa de la vida en la que construimos nuestra identidad personal. Esta se construye teniendo como base la imagen personal. La imagen que cada uno tiene de sí mismo puede ser:
 - *Una imagen desvalorada* es aquella que no da valor a las propias capacidades, estas personas suelen ser inseguras y tener una baja autoestima
 - *Una imagen sobrevalorada* que contrariamente a anterior da más valor que se debe a las capacidades personales, se consideran a quienes tienen un alto índice de autoestima.
 - *Una imagen real* que busca tener una imagen coherente entre lo que cada uno piensa de sí mismo y lo que los otros ven en uno, se es consciente de las virtudes y defectos

HOJA DE INFORMACIÓN SOBRE EL AUTOCONOCIMIENTO

Aprender a conocernos es parte de nuestro desarrollo. Es algo que debemos aprender a hacer conforme crecemos y maduramos. Conocernos significa identificar nuestras características personales, aquellas cosas que nos gustan, las capacidades que tenemos, nuestras habilidades, nuestros rasgos de personalidad, y también aquello que no nos gusta y que deseamos mejorar y cambiar.

La introspección.

La introspección ayuda a conocerse y a dar respuesta a la pregunta: ¿Quién soy? Significa “mirar hacia adentro”. Para lograrlo, necesitas no solo conocerte sino también autoevaluarte; en otras palabras, descubrirte en cada momento o situación que vives.

Comprender bien lo que nos pasa tiene un poderoso efecto sobre los sentimientos y pensamientos que uno tiene; nos brinda la oportunidad de buscar otras alternativas y decidir sobre cuál es la mejor manera de actuar en cada situación.

La introspección es como asomar la cabeza por encima de lo que está ocurriendo. Si te observas, puedes lograr una mejor conciencia de cómo eres y qué te pasa. Ser uno mismo ante cualquier situación es una actitud saludable que favorece el crecimiento y la inserción en el medio. Si eres consciente de ti mismo y del contexto en el que estás podrás señalarte metas concretas que le darán sentido a tu vida.

Existe otro término que se relaciona con el autoconocimiento el autoconcepto que viene a ser la imagen del yo conocido que tiene cada persona y valorarse uno mismo. Es decir, la construcción mental de cómo se percibe a sí misma. Al sentimiento que desarrollamos en torno a nuestro autoconcepto, sin embargo el autoconcepto no es lo mismo que autoestima. El autoconcepto incluye valoraciones de todos los parámetros que son relevantes para la persona: desde la apariencia física hasta las habilidades para su desempeño sexual, pasando por nuestras capacidades sociales, intelectuales etc.

Destacamos tres características esenciales:

No es innato: el autoconcepto se va formando con la experiencia y la imagen proyectada o percibida en los otros. Además depende del lenguaje simbólico.

Es un todo organizado: el individuo tiende a ignorar las variables que percibe de él mismo que no se ajustan al conjunto y tiene su propia jerarquía de atributos a valorar.

Es dinámico: puede modificarse con nuevos datos, provenientes de una reinterpretación de la propia personalidad o de juicios externos.

Además, como atributo dinámico el autoconcepto se ve retroalimentado (positiva o negativamente) por nuestro entorno social, siendo determinante las opiniones o valoraciones de las personas con las que entablamos relaciones íntimas (esto es nuestra pareja, familia, amigos).

TALLER N° 02

CONOCIÉNDONOS MEJOR: “MI VENTANA DE JOHARY”

OBJETIVO: Reconocer aspectos de sí mismos y de los otros que les permitan trazarse objetivos para conocerse mejor y abrirse a los demás

INICIO

El docente solicita a los estudiantes que se reúnan por parejas e indica que mirándose mutuamente cada uno describa, lo más detalladamente posible al otro; no solo por sus atributos físicos sino también lo que expresa su rostro, una cualidad, un valor o una actitud positiva.

Luego propone comentar libremente en el PLENARIO lo que se piensa sobre las siguientes preguntas:

¿Qué sentimientos han experimentado al ser descritos por sus compañero?

¿Qué es lo que sintieron mientras describían a su compañero?

¿Qué han descubierto en este ejercicio?

DESARROLLO

El docente lee con los estudiantes la información que se le presentada:

La Ventana Johari

Es una matriz de autoconocimiento y de comunicación. Posee distintas áreas que reflejan situaciones de autoconocimiento y de comunicación con los demás. Éstas son:

Zona Libre: Es la parte de la personalidad que es conocida por mí y por los demás. Es la parte que conocemos y aceptamos por lo tanto vivimos con comodidad y libremente.

Zona secreta: Es aquella zona conocida por mí y desconocida por los demás. En ella están mis anhelos, frustraciones, temores, vergüenzas, etc.

Zona ciega: Es aquella zona conocida por los demás y desconocida por mí. Allí están mis cualidades positivas y negativas que los demás conocen o ven en mi y de

las cuales yo no soy consciente.

Zona oscura: Es aquella zona que es desconocida por mí y por los demás. Allí están las características que yo no he descubierto y que tampoco los demás conocen.

	Conocido por mí mismo	Desconocido por mí mismo
Conocido por otros	<p>Escribir lo que conozco de mí y que muestro a los demás</p> <p>ÁREA LIBRE</p>	<p>Escribir lo que los demás dicen de mí y desconocida por mí</p> <p>ÁREA CIEGA</p>
Desconocido por otros	<p>Escribir lo que conozco de mí mismo y que oculto a los demás</p> <p>ÁREA SECRETA</p>	<p>Escribir lo que desconozco de mí.</p> <p>ÁREA OSCURA</p>

- En grupos de cinco compañeros, comparte y comenta la información que llenaste en los recuadros correspondientes.
- A continuación complementa la información que pusiste en el área ciega, en base a lo conversado con tus compañeros.

CIERRE

Cada uno, en forma personal, revisa lo que anotó en la Ventana de Johari y se evalúa en torno a las siguientes preguntas:

- ¿Qué cualidades de las que he reconocido en mí o han reconocido mis compañeros, me gustan?
- ¿Qué es lo que más me sorprendió de los que me dijeron los compañeros de grupo?

HOJA DE INFORMACIÓN

En toda la historia siempre el hombre ha intentado dar respuesta a la pregunta '¿Quién soy?', comenzando así la gran aventura del Autoconocimiento y la búsqueda del sentido a la propia existencia. Este es un camino que el ser humano tiene que ir haciendo, no sólo hurgando en lo más profundo de su ser; sino también teniendo en cuenta las relaciones con los demás. Cada uno de nosotros posee una personalidad única que lo hace diferente de los demás. Hay aspectos de ella que reconocemos y otros que no conocemos, que están ocultos a nosotros pero visibles a los demás. Para entender mejor esta interpretación recurriremos a la explicación que nos dan los psicólogos Joseph LUFT y Harry INGHAM que elaboraron la ventana de Johari.

Según ellos la personalidad está dividida en cuatro zonas. Veamos el siguiente gráfico:

Zona Libre: Es la parte de la personalidad que es conocida por mí y por los demás. Es la parte que conocemos y aceptamos por lo tanto vivimos con comodidad y libremente.

Zona secreta: Es aquella zona conocida por mí y desconocida por los demás. En ella están mis anhelos, frustraciones, temores, vergüenzas, etc.

Zona ciega: Es aquella zona conocida por los demás y desconocida por mí. Allí están mis cualidades positivas y negativas que los demás conocen o ven en mí y de las cuales yo no soy consciente.

Zona oscura: Es aquella zona que es desconocida por mí y por los demás. Allí están las características que yo no he descubierto y que tampoco los demás conocen. Este esquema nos muestra que podemos ir favoreciendo nuestro Autoconocimiento y autovaloración en la medida en que ensanchemos nuestra ZONA LIBRE a través del compartir de nuestra intimidad y dejando que los demás nos digan cómo nos ven; es decir disminuyendo las zonas secreta y ciega.

Sin embargo podemos encontrar algunos elementos que dificultan el conocimiento profundo de sí mismo:

A veces el ambiente familiar y educativo no ha colaborado a desarrollar una adecuada autoestima, porque se han vivido experiencias de autoritarismo y represión.

Los medios de comunicación social que favorecen diversidad de sentidos de vida.

El uso de mecanismos de defensa como: la proyección, racionalización, la sublimación.

También encontramos algunos elementos que favorecen una mayor profundización de nosotros mismos:

El desarrollo de las ciencias sociales ha ayudado a descubrir aspectos importantes de la persona humana, antes no tenidos en cuenta. Por ejemplo, el concepto de inteligencia.

El redescubrimiento de la dimensión subjetiva, el mundo de las emociones y sentimientos muchas veces olvidado en la labor educativa.

La expansión de la cobertura educativa, que ha permitido que más personas tengan acceso a la educación y con ella un mayor nivel de vida.

TALLER N° 03

ME AMO PARA SER CAPAZ DE AMAR

OBJETIVO: Amarse y apreciarse para ser capaz de fortalecer el auto concepto como una dimensión que facilita el desarrollo personal

INICIO

- Escuchan con atención la lectura: “Narciso” en un lugar muy lejano existía un joven llamado narciso, el cual era muy hermoso físicamente, y se amaba al extremo. cada día cuidaba su rostro que no se estropeará, cuidaba sus atuendos que este impecable, su alimentación que era la indicada para no envejecer.

Pero un día de esos, salió al campo para disfrutar del sol y la belleza del paisaje, se acercó a un arroyo y se quedó maravillado con el reflejo de su rostro en la fuente y se acercó y se acercó cada vez más que cayó y se ahogó.

- Contestan a las siguientes interrogantes:

¿Quién era Narciso?

¿Por qué se quería tanto?

¿Cuál fue el motivo de su muerte?

¿Qué opinas de Narciso y sus actitudes?

¿Es importante quererse?

¿Qué sucede si nos llegamos a querer tanto olvidándonos del resto?

¿Todo extremo crees que es perjudicial?

DESARROLLO

- Dibuja una balanza donde puedas, luego en una parte de ella coloca todas tus cualidades y virtudes, y en la otra parte escribe todos defectos.

- Responde a las siguientes interrogantes:

¿Qué es lo que más pesa en la balanza de tu vida?

¿Lo negativo que daño produce en tu vida?

¿Lo positivo que satisfacción te da?

En forma individual responden a las siguientes interrogantes teniendo en cuenta la escala de valoración, escribiendo el número correspondiente

Raras veces: 2

Muchas veces: 4

Siempre: 6

ITEMS	Rara vez	Muchas veces	Siempre
1. Siento que yo no le gustaría a los demás si me conocieran realmente bien.			
2. Siento que los demás hacen las cosas mucho mejor que yo.			
3. Siento que soy una persona atractiva.			
4. Siento que tengo tendencia a falla en las cosas que hago			
Siento que a las personas les gusta hablar conmigo.			
6. Siento que soy feo (a).			
7. Me siento inferior a los demás.			
8. Confío en mis habilidades para enfrentar situaciones difíciles.			
9. Me enojo conmigo misma por mi manera de ser.			
10. Me siento seguro de hacer las cosas bien.			
Total de puntaje final			

CIERRE

- Completa las siguientes frases que interiorizaras durante una semana.
- Yo puedo.....
- Yo tengo.....

- Yo quiero.....

Tarea para casa.

- En casa y con la ayuda de los demás harás el siguiente ejercicio.
Los pensamientos negativos que puedes tener en tu vida cotidiana conviértelos en positivos. Por ejemplo.
“María no me ayudo seguro pero me acompañó”
“Me fue fatal en el examen; aunque traté de hacerlo bien” “Seguro que no me invitan; pero otros amigos harán hoy fiesta

HOJA DE INFORMACIÓN SOBRE LA AUTOESTIMA

De no medir anomalías, todas las personas tenemos una cierta conciencia de nuestras características tanto positivas como negativas. Y en función a ellas establecemos juicios de valor. Nos apreciamos, nos despreciamos, nos valorizamos, nos desvalorizamos. El componente afectivo, evaluativo que acompaña a la opinión que tenemos de nosotros mismos se llama Autoestima.

Formación de la autoestima

Desde el momento mismo en que somos concebidos, cuando el vínculo entre nuestros padres se consuma y las células sexuales masculinas y femeninas se funden para originarnos, ya comienza la carga de mensajes que recibimos, primero de manera enérgica y luego psicológica.

Procesos psicológicos vinculados a la autoestima.

La autoestima se relaciona con conceptos afines, como el autoconcepto y la autoeficacia

El auto concepto es la imagen que nos hemos formado de nosotros (as), lo que pensamos sobre nosotros. Es el conjunto de creencias y opiniones que cada persona tiene acerca de si misma.

La autoeficacia es el sentido de eficacia que las personas han desarrollado en su

relación con el mundo, es decir, el sentido subjetivo de las personas acerca de sus posibilidades de logro.

Niveles la de autoestima

La autoestima es un concepto gradual que se manifiesta en niveles. En virtud de ello, las personas pueden presentar tres niveles de autoestima:

- **Una autoestima alta** que equivale a sentirse confiadamente apto para la vida, o, usando los términos de la definición inicial, sentirse capaz y valioso; o sentirse aceptado como persona.
- **Una baja autoestima** es cuando la persona no se siente en disposición para la vida; sentirse equivocado como persona.
- **Una autoestima positiva:** que es oscilar entre los dos estados anteriores, es decir, sentirse apto e inútil, acertado y equivocado como persona, y manifestar estas incongruencias en la conducta actuar, unas veces, con sensatez, otras, con irreflexión reforzando, así, la inseguridad.

En la práctica, y según la experiencia de Nathaniel Branden, todas las personas son capaces de desarrollar **la autoestima positiva**, al tiempo que nadie presenta una autoestima totalmente sin desarrollar. Cuanto más flexible es la persona, tanto mejor resiste todo aquello que, de otra forma, la haría caer en la derrota o la desesperación.

Importancia de la autoestima positiva

Es imposible la salud psicológica, a no ser que lo esencial de la persona sea fundamentalmente aceptado, amado y respetado por otros y por ella misma.

La autoestima permite a las personas enfrentarse a la vida con mayor confianza, benevolencia y optimismo, y por consiguiente alcanzar más fácilmente sus objetivos y autor realizarse. Permite que uno sea más ambicioso respecto a lo que espera experimentar emocional, creativa y espiritualmente. Desarrollar la autoestima es ampliar la capacidad de ser felices; la autoestima permite tener el convencimiento

de merecer la felicidad. Comprender esto es fundamental, y redundante en beneficio de todos, pues el desarrollo de la autoestima positiva aumenta la capacidad de tratar a los demás con respeto, benevolencia y buena voluntad, favoreciendo así las relaciones interpersonales enriquecedoras y evitando las destructivas.

El amor a los demás y el amor a nosotros mismos no son alternativas opuestas. Todo lo contrario, una actitud de amor hacia sí mismos se halla en todos aquellos que son capaces de amar a los demás. Permite la creatividad en el trabajo, y constituye una condición especialmente crítica para la profesión docente.

TALLER N° 04

CONOCIÉNDONOS MEJOR: “APRENDIENDO A ESCUCHAR”

OBJETIVO Crear en los estudiantes habilidades que les permitan aprender a escuchar a los demás.

INICIO:

Se presenta la siguiente frase:

La naturaleza le ha dado al hombre una sola lengua para hablar y dos oídos para que pueda escuchar el doble de lo que habla” Epíteto.

Con lluvia de ideas tres estudiantes reflexionan y explican el mensaje que nos da.

DESARROLLO

1. Solicitará en el aula la colaboración de 4 voluntarios.
2. Se dará la indicación que cada voluntaria va a recibir un mensaje y que solo deberá escuchar sin hacer ninguna pregunta. De igual manera, el que narra la historia tampoco puede repetir el mensaje.
3. Pedir que los 3 voluntarios salgan fuera del ambiente, quedando solo una en el aula.
4. El docente lee la historia a la voluntaria que se quedó en el ambiente y al término de ella le pide que este cuente la historia a la segunda voluntaria que ingresará.

“Una mujer (Pennsylvania), cumplirá una sentencia de prisión de 2 años por permitir que en su casa se realizara una fiesta en la cual se les sirvió alcohol a menores de edad y que tuvo como resultado la muerte de una joven de 16 años. Los adolescentes que concurrieron a la fiesta bebieron grandes cantidades de vodka, ron y cerveza, llegando a alcanzar un nivel de concentración alcohólica en la sangre de 0,4 por ml. Aunque esta mujer no proveyó el alcohol que se consumió en la fiesta, se encontraba en la casa durante la misma. El fiscal de distrito del condado dijo al respecto: “Los adultos tienen la obligación de vigilar y supervisar este tipo de fiestas para asegurarse de que los adolescentes no consuman alcohol, ya que como

sucedió en este caso, puede tener terribles consecuencias.

5. Seguidamente se solicita que ingrese la tercera voluntaria, que recibirá la narración de la historia.
6. Finalmente el cuarto voluntario ingresará al aula y recibirá la información del tercer voluntario.
7. El último voluntario informará a toda el aula lo que ha recibido de información sobre la historia inicial.(es probable que la historia haya cambiado)
8. La docente preguntará a los estudiantes.
9. ¿Por qué se ha modificado el mensaje? ¿sucede lo mismo en el aula?

Pedir ejemplos de situaciones similares que se hayan presentado en el salón de clase
¿Cuáles fueron sus sentimientos y emociones frente a esta situación? ¿Cómo se sentirán las personas cuando no se les entiende sus mensajes?

CIERRE

Concluir enfatizando la importancia de saber escuchar y la aplicación de estas habilidades en nuestra vida diaria. Indicar que desde esta semana practicaremos las 10 reglas para la buena escucha tanto en el colegio como en nuestra casa y registremos en nuestro cuaderno nuestras experiencias.

HOJA DE INFORMACIÓN

La comunicación oral una de las formas frecuentes de comunicación, existen algunas habilidades que la fortalecen y nos permiten escuchar mejor y entender el mensaje con mayor precisión.

La mejor manera de desarrollar empatía es haciendo sentir a la otra persona que es comprendida. Esto significa escuchar atentamente.

10 Reglas de la buena escucha

1. Deja hablar

No puedes escuchar si está hablando.

2. Hacer que el que habla se sienta cómodo.

Ayúdalo a sentirse que es libre de hablar.

3. *Demuestra que deseas escucharlo*

Actúa que sinceramente estas interesado en escucharlo. No hagas otra cosa mientras te hablan.

4. *Elimina y evita distracciones.*

No te distraigas jugando con pedazos de papel, escribiendo, etc.

5. *Trata de ser empático con el otro.*

Trata de ponerte su lugar, de manera que puedas comprender su punto de vista.

6. *Se paciente.*

Dedícale el tiempo necesario, no interrumpas.

7. *Mantén la calma y el humor.*

Una persona colérica toma el peor sentido de las palabras.

8. *Evita discusiones y críticas, se prudente con tus argumentos.*

Esto pone al otro a la defensiva, tiende a predisponerlo.

9. *Has preguntas*

Esto estimula al otro y muestra que estas escuchando, además de ayudar a desarrollar otros temas.

10. *Para de hablar.*

Esto es lo primero y lo último. Todas las otras personas dependen de esto. No puedes ser un buen escucha mientras estés hablando.

TALLER N° 05

CONVIVIENDO MEJOR CON LOS DEMÁS

(La interrelación personal)

OBJETIVO: Establecer y conservar relaciones interpersonales significativas, así como ser capaz de terminar aquellas que impiden el crecimiento personal.

INICIO

- Contestan las siguientes preguntas, mediante lluvia de ideas:

¿Cómo es su convivencia con sus compañeros?

¿Todos tiene el mismo comportamiento?

¿A quiénes aprecias más? ¿Por qué?

¿Qué son las relaciones personales?

¿Cómo podemos interrelacionarnos mejor?

DESARROLLO

- Se les presenta un caso:

Todos los días, al levantarme para ir a trabajar o hacer clases, me pregunto varias cosas. Desde luego qué me voy a poner y cómo me voy a peinar. Pero también me vuelvo a preguntar "pues lo hecho el día anterior "de qué forma haré la clase; cómo voy a interesar a los alumnos, qué le voy a decir al encargado de las carpetas. Cada día, me pregunto si alcanzaré a llegar a la hora. Estas preguntas, incluyendo el grano de arena con el que espero contribuir a la educación y formación de mis alumnos, reflejan las preocupaciones con las que encaro mi desempeño laboral. Pero atañen a la organización de mi vida: a cómo me relaciono con mis hijos y mi esposa, por ejemplo.

Por cierto, hay muchas otras consideraciones de importancia. Y, en mi caso particular, especialmente: desempeño un trabajo donde la materia con la que se elabora el producto final "el curso que enseño" son personas.

Lo anterior me conecta también con todos los trabajos y todos los trabajadores "profesionales, directivos y operarios del mundo", pues todos compartimos algunas características esenciales, independientemente de la labor concreta de cada uno. En efecto: todos trabajamos, cual más cual menos, rodeados de otras personas. Y en el desarrollo de esos trabajos buscamos relativamente lo mismo: procurarnos medios para la subsistencia, realizarnos en nuestra vocación, ayudar a la comunidad. Todos estamos hechos, en suma, para trabajar.

Como el trabajo permite al hombre cumplir una serie de finalidades con las actividades que realiza, abre un campo enorme de reflexión. Sin embargo, voy a centrarme en las relaciones personales que involucra o significa, y en cómo esas relaciones son campo propicio para la adquisición y práctica de una serie de virtudes que no por sabidas son más ejercidas.

- Contestan a las siguientes preguntas

¿En el trabajo se genera las relaciones interpersonales?

¿Las relaciones personales son importantes en la vida diaria?

Ideas fuerza

- A los alumnos se les indica que las relaciones personales son cruciales para nuestro desarrollo como personas.
- Las interrelaciones personales se basan en las emociones, sentimientos y la empatía que nos permite solidificar lazos de amistad y afectividad.

Una buena interrelación personal nos permite crear un clima de relaciones armónicas de respeto y reciprocidad.

CIERRE

- En un primer lugar los seres humanos percibimos las interacciones sociales que se dan en nuestro entorno, siendo las relaciones con nuestros progenitores y cuidadores nuestros primeros modelos; posteriormente se amplía el contexto y se perciben otros adultos, otros iguales y los medios de comunicación. Pero percibir no significa necesariamente aprender; estos valores que percibimos son experimentados y en base a estas experiencias cada individuo finalmente interiorizará y hará suyas unas estrategias u otras, unos valores u otros.

Tarea para casa

- En un diagrama describen las relaciones personales que tienen los alumnos en su vida diaria, tanto en su hogar, barrio y escuela.

HOJA DE INFORMACIÓN SOBRE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Las relaciones interpersonales, son asociaciones de largo plazo entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos, como el amor y el gusto artístico, el interés por los negocios y por las actividades sociales, las interacciones y formas colaborativas en el hogar, etc. Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos, como la familia, los grupos de amigos, el matrimonio, las amistades, los entornos laborales, los clubes sociales y deportivos, los entornos barriales, las comunidades religiosas, etc. Las relaciones interpersonales pueden ser reguladas por ley, por costumbre o por acuerdo mutuo, y son una base o un entramado fundamental de los grupos sociales y de la sociedad en su conjunto.

Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de las personas. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato, lo que favorece su adaptación e integración al mismo. Es importante tomar en cuenta los valores más relevantes para así mejor favorecer las relaciones interpersonales.

Las relaciones humanas se dan entre estas siguientes grupos:(familia, amigos, personas conocidas) y se da en el caso de porcentaje un 80% en las personas sociables y el 20% no son sociables.

Una relación es habitualmente percibida como comunicación estrecha entre dos individuos, por ejemplo, relaciones íntimas/amorosas o relaciones padres/hijos.

TALLER N° 06

PUEDO COMUNICARME MEJOR (Comunicación Asertiva)

Objetivo: Expresar con claridad, y en forma apropiada lo que se siente, piensa o necesita.

INICIO

- Se les presenta un video sobre la comunicación asertiva.
- Contestan las siguientes preguntas:

¿Cómo podemos comunicarnos mejor?

¿Qué es la asertividad?

¿Qué es la comunicación asertiva?

DESARROLLO

- Se les presenta un caso:
- **Mujer:** "Paco, ¿podrías ir a recoger a los niños al colegio?, tengo aun que preparar la lección para mañana y creo no me dará tiempo."
- **Marido:** "Los siento María, pero acabo de volver del trabajo y estoy muy cansado, ve tú."
- **Mujer:** "Sé que estás muy cansado, normal porque te esfuerzas mucho en tu trabajo. Tu jefe debería de darse cuenta de eso y no cargarte con tantas tareas. Pero te pido el favor de que recojas los niños, ya que tengo que hacer este trabajo para mañana. Luego podremos descansar."
 - Contesta las siguientes preguntas:
 - ¿Qué te parece el actuar de la mujer?
 - ¿Qué te parece el actuar del marido?

Ideas fuerza

- La comunicación asertiva nos permite comunicarnos con claridad haciendo valer nuestros puntos de vista y, con tolerancia, para aceptar el de los demás.
- Nos permite una comunicación fluida de respeto y valoración creando relaciones interpersonales sanas y saludables.

Nos permite crear lazos de amistad duraderos y auténticos basados y fundamentados en la sinceridad, en la horizontalidad y en la verdad

CIERRE

- Escribe en un papelote las diferentes formas para tener una comunicación asertiva.
- A los alumnos se les indica que la persona que se comunica asertivamente, expresa en forma clara lo que piensa, siente o necesita, teniendo en cuenta los derechos, sentimientos y valores de sus interlocutores. Para esto, al comunicarse da a conocer y hacer valer sus opiniones, derechos, sentimientos y necesidades, respetando las de las demás personas.

Tarea para casa

A los alumnos se les incentiva que practiquen la asertividad en su casa, en su barrio, en su centro de estudios y demuestran que puedes manejar cualquier situación sin ser muy pasivo y sin llegar a la violencia.

HOJA DE INFORMACIÓN SOBRE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA

La **asertividad**, es una de esas cualidades un poco complejas de desarrollar. Se trata de ser firmes en nuestras decisiones de tal manera que no lleguemos al punto de la pasividad (es decir, cuando permitimos que otros decidan por nosotros, o pasen por alto nuestras ideas y valores) pero tampoco en el extremo contrario de la agresividad.

Mediante la **asertividad**, podemos comunicarnos de una forma clara y concisa, haciendo valer lo nuestro ante los demás. Contar con un criterio en la sociedad de hoy es indispensable para lograr lo que queremos.

No existe un líder que no sea **asertivo**. Generalmente las personas **asertivas** tienden a tomar decisiones y guiar a otros de manera mucho más sencilla que quienes no cuentan con este rasgo.

Por lo regular, las personas que siguen a líderes, son menos asertivas que ellos. Esto no significa que quienes no son **asertivos** se equivoquen con sus vidas, ni que quienes lo son tengan el cielo ganado.

Significa que al menos, cuando se tiene una visión clara del mundo y del camino que queremos recorrer, y además contamos con la habilidad de comunicarlo de forma **asertiva**, el éxito formará parte de nuestras vidas indefectiblemente. Uno de los valores que promueve la **asertividad**, es el respeto.

Un ejemplo claro de **asertividad** es el siguiente: Estás en un restaurante, y pides una comida sin cebolla. El mesero sin embargo, te trae justo la comida que pediste, pero haciendo caso omiso a tu advertencia, y solicitándola al chef con abundante cebolla. Una persona pasiva, aceptaría la comida con gusto, y la consumiría incluso si no es de su agrado. Una persona agresiva (el otro extremo de la **asertividad**) se enojaría y trataría mal al mesero, al chef y a todo el que esté cerca. Sin embargo, **una persona asertiva**, no se dejaría llevar, ni por la ira, ni por el criterio de otros. De forma muy educada, le haría saber al mesero que su pedido no fue entregado a satisfacción, y solicitaría lo cambiasen.

Otro ejemplo puede ser el adolescente cuyos amigos lo invitan a una fiesta que no quiere ir y acepta. Lo que ocurre es que carece de **asertividad**, pues no debería aceptar ir donde no quiere. Ni tampoco, claro, llegar al otro extremo.

TALLER N° 07

ORGANIZANDO MI TIEMPO

Objetivos: Desarrollar en los alumnos hábitos de estudio y organización de su tiempo libre.

INICIO

Se inicia la clase con una dinámica de grupo para fomentar la integración y trabajo grupal.

Mostramos imágenes de niños desordenados, viendo televisión en su cuarto en medio del desorden.

Leemos el caso de este niño y lo analizamos en grupo. Pedimos que den apoyo a este niño a organizar su tiempo libre.

DESARROLLO

En grupos de trabajo, los alumnos presentan sus trabajos a través de sus propias experiencias como podrían orientar a este niño, puesta en común.

A continuación elegimos el más idóneo, luego se les presenta como deberían ser.

- Tener un lugar específico limpio y ordenado donde debe hacer sus tareas, etc. sin distractores.
- Elaborando conjuntamente un horario con las actividades que realiza después del colegio colocarlo en un lugar visible.
- Paralelamente con el horario de clases decidir que tarea empezar primero por área y por dificultad. (elaborar otro horario)

Buscar herramientas, algunas técnicas de estudio para poder fortalecer aquellas áreas de menor habilidad.

CIERRE

De manera individual los alumnos van elaborando sus horarios por las tardes, haciendo una lista de sus actividades. Reconocen cuales áreas de tienen mayor o menor dificultad.

Los alumnos piden apoyo a sus profesores o tutores, revisen sus horarios elaborados y les ayuden a conocer técnicas de estudio.

TALLER N° 08

SER LIBRE PARA DECIDIR Y RESPONSABLE PARA ACTUAR (Libertad y responsabilidad)

OBJETIVO: Ejercer la libertad para decidir de manera responsable en la vida diaria de forma flexible y creativa, identificando en aquellas decisiones el desarrollo personal y social.

INICIO

- Se les presenta un video sobre la libertad y otro sobre la responsabilidad.
- Contestan las siguientes preguntas:

¿Qué entienden por libertad?

¿Qué entienden por responsabilidad?

¿La libertad y la responsabilidad deben ir juntas?

DESARROLLO

- Se les presenta un caso sobre libertad y responsabilidad:

En *Spence vs. Washington*, un estudiante fue condenado por colocar en la ventana de su apartamento, una bandera estadounidense (inglés) al revés con un símbolo de paz sobre la misma. Washington calificó el acto como uso inapropiado de una bandera de Estados Unidos. El estatuto prohíbe que se le coloquen figuras o símbolos encima de la bandera. Su defensa fue que quiso mostrar la bandera como una señal de protesta contra la guerra y asociarla con la paz. La corte concluyó que las personas tienen el derecho de alterar una bandera norteamericana como forma de llevar un mensaje.

- Contestan las siguientes preguntas:

¿Spence actuó con libertad y responsabilidad?

¿Es justo que haya sido detenido por colocar figuras y símbolos encima de la bandera?

CIERRE

- Se les indica a los alumnos que la libertad esta de la mano con la responsabilidad.
- Se les estimula a los alumnos para que practiquen la libertad de manera responsable en su hogar, su barrio, su escuela, etc.

TAREA PARA CASA

- En un mapa conceptual organizan las formas o maneras como debemos actuar con libertad y responsabilidad.

HOJA DE INFORMACIÓN SOBRE LA LIBERTAD Y LA RESPONSABILIDAD

LIBERTAD DE DECISIÓN

Nuestra libertad de decisión es un derecho que debemos asumir con responsabilidad y por lo tanto implica seguir las reglas establecidas, que nos protegen y nos dan un orden, para que podamos disfrutar de nuestra relación de pareja y de nuestra sexualidad, porque así como nosotros disfrutamos de nuestros derechos como jóvenes hoy, para que el día de mañana podamos brindar las mismas oportunidades a nuestros hijos, ofreciéndoles seguridad, alimentación, casa y vestido, donde reciban un trato respetuoso, sin violencia ni maltrato, contando cada uno con educación e información que les permita tomar también sus propias decisiones sobre su vida y su salud, respetando su valor y dignidad como persona, promoviendo su progreso social, elevando su nivel de vida, dentro de un marco de libertad, justicia, igualdad y paz, protegiéndolo de la violencia, el maltrato, el abuso, la corrupción, la ignorancia, la desnutrición, la pobreza, la explotación y las demás enfermedades.

Por todo esto uno decide cuándo y cómo podemos disfrutar de nuestra sexualidad, asumiendo compromiso y responsabilidad por igual, donde tú como universitario puedes participar para lograr el cambio.

LA RESPONSABILIDAD

La responsabilidad es un concepto bastante amplio, que guarda relación con el asumir las consecuencias de todos aquellos actos que realizamos en forma consciente e intencionada. Se trata de uno de los valores humanos más importantes, el que nace a partir de la capacidad humana para poder optar entre diferentes opciones y actuar, haciendo uso de la libre voluntad, de la cual resulta la necesidad que asumir todas aquellas consecuencias que de estos actos se deriven.

La responsabilidad no sólo tiene relación con las consecuencias de nuestros actos, sino que también está asociada a los principios, a aquellos antecedentes a partir de los cuales el hombre toma las motivaciones para ejercer la libre voluntad y actúa.

La responsabilidad de las personas es de suma importancia, ya que se trata de uno de los valores que permiten mantener en orden la vida en comunidad, demostrando con el esto el compromiso con las propias decisiones y con las consecuencias que éstas pueden generarle tanto a la persona en sí como a quienes lo rodean.

Las personas responsables se diferencian de aquellas que no lo son en que las primeras siempre toman en cuenta la intención de lo que están haciendo y no cuestionan ni son limitadas por aquellas reglas que se les imponen como básicas para cumplir sus objetivos. Por otra parte, una persona que carece de responsabilidad será aquella que siempre busca y presenta excusas para justificar aquello que no realizó, además de no mostrar un serio compromiso ante determinados asuntos hasta asegurarse de que las cosas están bien encaminadas. Un sujeto que no es capaz de asumir las consecuencias de sus actos y que no sea capaz de cumplir o comprometerse no asegura en ningún caso el cumplimiento más básico de sus tareas.

TALLER N° 09

ELABORANDO MI PROYECTO DE VIDA

OBJETIVO: Reconocer la importancia de la construcción de su proyecto personal de vida, a través de la reflexión e interiorización de metas y objetivos a mediano plazo.

INICIO

Leen y reflexionan sobre la siguiente frase:

“Yo no sé lo que es la felicidad, pero sí sé lo que es la infelicidad; infelicidad es no saber lo que uno quiere y matarse por conseguirlo....”

Aníbal Basurto

Contestan las preguntas

¿Cuál es el mensaje de la frase para ti?

¿Qué es lo que le da sentido a tu vida?

¿Conoces alguna persona que tenga un proyecto de vida?

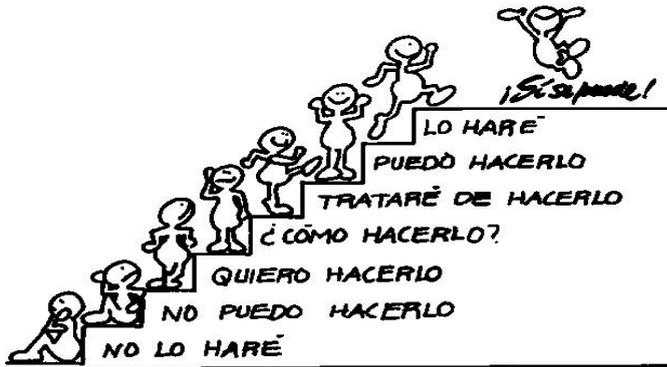
¿En que consiste ese proyecto de vida?

¿Has pensado alguna vez cómo será tu vida dentro de cinco años, diez años?

¿Cómo crees que será?

Necesitas ayuda...no dudes en preguntarme lo que no comprendes.

DESARROLLO



- De acuerdo a la imagen ¿en que escalón estás colocado hoy?

¿Qué se necesita entonces para construir un proyecto de vida?

Es necesario tener en cuenta tres cosas:

¿ CÓMO SOY? (HACER UN DIAGNÓSTICO PERSONAL)

ASPECTO	LO QUE ME GUSTA	LO QUE NO ME GUSTA (DEBILIDADES)
FÍSICO		
EMOCIONAL		
SOCIAL		
ESPIRITUAL		
VALORES		
INTELECTUAL		
VOCACIONAL		

¿QUÉ QUIERO LOGRAR? (SE REFIERE A NUESTRA VISIÓN PERSONAL)

Para esta parte te invito a realizar el siguiente ejercicio de diálogo interno:

Relájate...cierra los ojos y durante unos minutos, imagina cómo serás de aquí en cinco años...en diez años...responde:

¿Cómo te ves?

¿Qué estás haciendo?

¿Con quién estás?

¿En dónde estás?

¿Cómo te sientes en ese momento?

Describe en tu cuaderno lo que has imaginado.

Es importante en este momento reflexionar sobre los recursos de tu contexto real que pueden ayudar u obstaculizar la meta trazada.

Contesta en tu hoja de trabajo:

¿Qué apoyo tienes de tu familia para realizar tus planes?

En la comunidad de Celendín ¿Qué oportunidades tienes para estudiar o trabajar?

¿QUÉ DEBO DE HACER PARA LOGRARLO? (SE REFIERE A LA MISIÓN PERSONAL)

Meta	Plazo/ Objetivo	Pasos para la realización
Ejemplo: Estudiar enfermería y traer ayuda a mi localidad para mejorar el área de la salud.	Corto plazo: -Aprobar el presente año escolar. -Averiguar requisitos, becas en las universidades cercanas.	-Organizar mejor mi tiempo, establecer un horario. - Estar muy atenta en clase. -Estudiar con mayor dedicación, especialmente los cursos de comunicación y

Comparten sus trabajos.

CIERRE

¿Qué han aprendido hoy?

¿Cómo le sirve lo que han trabajado?

¿Cómo lo pueden utilizar?

¿Por qué es importante contar con un proyecto de vida?

HOJA DE INFORMACIÓN SOBRE EL PROYECTO DE VIDA

Hablar de crear un proyecto de vida en ocasiones puede resultar un tanto difícil, ya que existen personas que creen que su futuro ya está, de alguna manera, determinado por su familia, su lugar de origen, su nivel socioeconómico, alguna carencia afectiva, la suerte, y todo lo anterior limita la posibilidad de planificar.

Casi todos los seres humanos nos encontramos preocupados por nuestra situación actual y pocas veces nos ponemos a pensar en el futuro, es común pensar que lo único que debe importar es el presente, porque lo demás resulta demasiado incierto. Es necesario encontrar motivaciones que, además de vivir nos permitan soñar, disfrutar, planificar y alcanzar. Desde luego, si es muy importante vivir en el presente, pero hay que darle sentido basándose en una historia de vida con un proyecto entonces empezamos a reflexionar acerca de lo que deseamos para el futuro y como lo vamos a lograr.

¿Qué es un proyecto de vida?

Es una imagen mental de lo que deseamos ser y tener en el futuro en los diferentes aspectos de nuestra vida. Es como un mapa de ruta que guiará nuestras acciones y pasos con la intención de no perder de vista esa imagen que deseamos alcanzar.

El proyecto de vida es un plan de que lo soy y seré, de lo que hago y haré, de lo que tengo y tendré, para lograr mi misión en la vida, mi razón de existir y en suma mi felicidad.

¿Qué se necesita entonces para construir un proyecto de vida?

Es necesario tener en cuenta tres cosas:

TALLER N° 10

EJERCIENDO EL LIDERAZGO

Objetivo: Reconoce la capacidad de liderazgo que todos tienen y las actitudes y comportamientos en cómo ésta se manifiesta.

INICIO

Dinámica: “El juego de las sillas”. Se forman dos grupos y se les dice que bailen (poner una música alegre) alrededor de las sillas que son en número igual al de los participantes. Cada 20’’ se para la música y todos tienen que sentarse. Cuando se retoma el baile, el docente quita una silla y así sucesivamente hasta que quede una sola. La condición del juego es que todos se sienten en esa última silla.

El docente pregunta a los participantes: ¿Qué significa esta dinámica para nuestra experiencia grupal? (familia, barrio, colegio)

Las respuestas se apuntan en el papelote o la pizarra.

El docente comenta: En nuestros grupos todos cumplimos un papel y también manifestamos actitudes y conductas específicas. Es importante involucrarnos en el cumplimiento de los objetivos, con acciones acordadas, organizadas.

DESARROLLO

Se forman cuatro grupos y se les dice que preparen un sociodrama sobre: ¿Cómo es el líder en su grupo (tendrán que ponerse de acuerdo en una característica común?)

Se advierte que cada sociodrama no debe durar más de 4’.

El coordinador, luego de cada representación, va construyendo con los participantes, las características del líder mostrado. Las respuestas se escriben en un papelote o en la pizarra.

El coordinador, muestra dibujos de seis animales: pulpo, zorro, araña, borrego, tortuga, abeja. Luego, solicita a los participantes que describan las características de éstos (lo que hacen, lo que significan). Se toma nota en un papelote o en la pizarra.

Ideas Fundamentales

- El liderazgo es una relación social. Hay un líder, por lo menos, reconocido y un referente, llámese organización, grupo, institución.
- El líder tiene como característica fundamental: la influencia, que puede ser positiva o negativa.

En una organización todos influimos, ya sea por acción u omisión. En este sentido, **TODOS SOMOS LÍDERES**. Todos tenemos poder, expresado en el nivel de influencia.

CIERRE

Los cuatro grupos que elaboraron el sociodrama se reúnen y trabajan sobre la siguiente situación: Jesús les pregunta: ¿líderes: quien soy yo para ustedes?, ¿ustedes que contestan?)

HOJA DE INFORMACIÓN SOBRE EL LIDERAZGO

El líder tiene como característica fundamental: la influencia, que puede ser positiva o negativa. En una organización todos influimos, ya sea por acción u omisión. En este sentido, **TODOS SOMOS LÍDERES**. Todos tenemos poder, expresado en el nivel de influencia.

Lo que diferencia a un líder de otro, es su capacidad de influencia: la forma, la calidad y cantidad como lo expresa.

La influencia también puede ser reconocida como autoridad. Esta es necesaria en una organización. En todas las asociaciones humanas ha habido ejercicio de la autoridad. Pero, no hay que confundir la autoridad con el tipo de autoridad que se practique. La autoridad es sinónimo de poder, también. Pero, una cosa es hablar del poder como tal y otra, del ejercicio de éste.

En la medida que el liderazgo es una relación social, hay interacción. Por lo tanto, éstas son expresiones de conducta interpersonal.

En la realidad de nuestras organizaciones, grupos, encontramos expresiones de conducta como la de los animales descritos. Sólo por cuestiones didácticas vamos a representar las expresiones de liderazgo (no las personas), con las características de los animales:

- *El “pulpo”*: Es el líder autosuficiente. El centro de todo: No confía en los demás. Todo lo quiere hacer.
- *El “zorro”*: Es el líder “vivo”, el astuto. “Jala agua para su molino”, aprovechador.
- *El “araña”*: Es el líder activista. Hace y hace las cosas, pero no tiene visión ni le da direccionalidad al trabajo.
- *El “borrego”*: Es el líder manso, manipulable se deja llevar.
- *El “tortuga”*: Es el líder lento. La organización no avanza.
- *El “abeja”*: Esta con la gente, trabaja con ella. Promueve la participación. Respeta la organización. Es el líder ideal.

Los actos de liderazgo son expresiones de conducta interpersonal. Hay una interacción. En concordancia con esto, se reconoce cuatro tipos de líderes:

El autoritario: Crea un ambiente rígido y disciplinado en la organización. Es el mandamás, controla la organización. Las decisiones las toma él, los demás son los que obedecen.

El permisivo: Crea un ambiente confuso y de desorden en la organización. “deja hacer, deja pasar”. No dirige ni da indicación alguna.

El paternalista: Crea un ambiente de cordialidad, Es una manera sutil de ser autoritario. El líder es el bueno, el que aconseja y se muestra preocupado por la organización, pero, al fin de cuentas, es el que decide y lleva, según su norte, a la organización.

El democrático: Crea ambiente participativo y distendido. Su poder radica en el grupo. Tiene capacidad y proyección de servicio. Hay respeto a los aportes de todos. Enseña a pensar por si mismo y, alienta las iniciativas. Promociona líderes. Es la “abeja”.

Anexo 4: Matriz de Consistencia

Propuesta de talleres educativos para desarrollar el liderazgo en estudiantes de primaria - Huasmín						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿En qué medida los talleres educativos desarrollan el liderazgo en los estudiantes de 6° grado de primaria de la Institución Educativa N° 82474 Chilac N°8, distrito Huasmín, provincia Celendín, durante el año 2017?	<p>Objetivo General.</p> <p>Determinar en qué medida los talleres educativos desarrollan el liderazgo en los estudiantes de 6° grado de primaria de la Institución Educativa N° 82474 Chilac N°8, distrito Huasmín, provincia Celendín, durante el año 2017.</p> <p>Objetivos Específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel liderazgo de los estudiantes antes y después conocer el nivel de práctica de valores en los en los estudiantes del 6° grado de Primaria antes y después de aplicar la variable independiente. - Diseñar una propuesta educativa con talleres para mejorar el liderazgo de los estudiantes de 6° grado de primaria. - Planificar talleres para mejorar la habilidad de liderazgo en los estudiantes del 6° grado de educación primaria. - Desarrollar los talleres educativos para mejorar el liderazgo de los estudiantes en distintas dimensiones. - Validar la propuesta educativa de talleres para mejorar el liderazgo de los estudiantes de 6° grado de primaria. 	Si aplicamos la propuesta de talleres educativos entonces se desarrollará significativamente el liderazgo en los estudiantes de 6° primaria de la IE. N°82474 Chilac N°8, distrito de Huasmín, provincia de Celendín, durante el año 2017.	<p>Variable independiente</p> <p>Talleres educativos.</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Desarrollo del Liderazgo.</p>	<p>Pre-experimental</p> <p>El diseño pre experimental considerando un Pre-test y Post-test con un solo grupo</p> <p>G1. O₁. X . O₂</p>	<p>Población.</p> <p>Está constituido por todos los estudiantes de Educación Primaria de la IE. N°82474 Chilac N°8- Husamin.</p> <p>Muestra.</p> <p>Constituida por 31 estudiantes de 6° primaria de la IE. N°82474 Chilac N°8, distrito de Huasmín, provincia de Celendín, durante el año 2017.</p>	<p>Observación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ficha de observación. - Test de habilidades de liderazgo

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSGRADO

SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES



ARTICULO CIENTIFICO

Autor

Lozano Vásquez, César Luis

Celendín – Perú

2018

Propuesta de talleres educativos para desarrollar el liderazgo en estudiantes de primaria – Huasmín.

Proposal of educational workshops to develop leadership in primary school students – Huasmín

Proposta de oficinas educativas para desenvolver liderança em alunos do ensino fundamental – Huasmín

César Luis Lozano Vásquez¹

RESUMEN

Mi investigación no experimental de un grupo con pre y post test, se orientó a determinar en qué medida los talleres educativos desarrollan el liderazgo en 31 estudiantes primaria de la I.E. N° 82474 Chilac N°8, distrito Huasmín, provincia Celendín, en el año 2017. Se utilizó la observación y Test de habilidades de liderazgo. Constatándose el logro de una mejora significativamente la habilidad de liderazgo, mostrándose en los estudiantes una actitud más organizativa, comunicativa, motivados y relación con los demás para trabajar en equipo en la familia, escuela y comunidad. No solo se debe formar intelectualmente al estudiante, sino hoy más que nunca debemos formar líderes escolares. En los resultados, se pudo apreciar que talleres educativos mejoró de manera positiva y significativa el liderazgo en los estudiantes.

Palabras claves: Liderazgo, Talleres educativos.

ABSTRACT

My non-experimental research of a group with pre and post test, was oriented to determine to what extent educational workshops develop leadership in 31 elementary students of the I.E. N ° 82474 Chilac N ° 8, Huasmín district, Celendín province, in 2017. Observation and Leadership skills test were used. Verifying the achievement of a significant improvement in leadership skills, showing in students a more organizational, communicative, motivated attitude and relationship with others to work as a team in the family, school and community. Not only must the student be trained intellectually, but today more than

¹ Universidad San Pedro, Facultad de Educación y Humanidades, Escuela de Posgrado
cesarlozano.1408@gmail.com

ever we must train school leaders. In the results, it could be seen that educational workshops positively and significantly improved student leadership.

Keywords: Leadership, Education workshops

RESUMO (PORTUGUES)

Minha pesquisa não experimental de um grupo com pré e pós-teste teve como objetivo determinar até que ponto as oficinas educacionais desenvolvem liderança em 31 alunos primários do I.E. N° 82474 Chilac N° 8, distrito de Huasmín, província de Celendín, em 2017. Foram utilizados testes de observação e habilidades de liderança. Observou-se a obtenção de uma melhora significativa na capacidade de liderança, mostrando aos alunos uma atitude mais organizacional, comunicativa, motivada e de relacionamento com os outros para trabalhar em equipe na família, escola e comunidade. Não só o aluno deve ser intelectualmente treinado, mas hoje mais do que nunca devemos treinar os líderes escolares. Nos resultados, foi possível ver que as oficinas educativas melhoraram positiva e significativamente a liderança nos alunos.

Palavras chave: Liderança, oficinas educacionais.

INTRODUCCIÓN

La teoría del liderazgo que se basa en los puntos fuertes, asumía que el desarrollo de los subalternos, es una responsabilidad primordial de los líderes del ejército, estos conducían a su desarrollo de sus subalternos de distintas maneras, a saber: al crear un clima organizacional positivo, al avivar el autodesarrollo y al promover el crecimiento basada en el talento individual.

Por su parte la Teoría de los Rasgos, indica que los rasgos pueden ser fisiológicos, intelectuales (inteligencia, creatividad) o psicológicos (estabilidad emocional). Según este principio, basado en las dimensiones personales podemos decir que los líderes nacen, no se hacen; condiciona a que el sujeto tenga dinamismo, deseos de dirigir, honestidad e integridad, confianza en sí mismo, inteligencia, conocimientos pertinentes al trabajo, extraversión.

Esto se asocia con la Teoría de los Roles, Mintzberg, sostiene que los líderes efectivos deben conducirse de una determinada forma preestablecida y desempeñar ciertos roles,

según situaciones. Deben desempeñar roles que dirijan a los otros hacia la motivación, la coordinación y la resolución de conflictos.

Gardner (1998), manifiesta que: “los líderes son personas que, mediante la palabra y el ejemplo personal, influyen decisivamente en las conductas, pensamientos y sentimientos de un número personas” (p.23).

Coulter (2007), hace mención: el modelo de Fiedler. depende de cómo el líder interactúa e influye. La teoría del liderazgo situacional de Hersey y Blanchard. se enfoca en la disposición de los seguidores, logra al seleccionar un estilo apropiado. El modelo de Vroom, relaciona el comportamiento y la participación con la toma de decisiones y el modelo de la trayectoria a la meta. afirma que es responsabilidad del líder ayudar y guiar a sus seguidores para lograr sus metas.

Fishman (2003) un versado en este tema, hace referencia a dos dimensiones del liderazgo, el personal: se logra cuando la persona emprende el camino trabajando su autoestima, creatividad, visión, equilibrio y capacidad de aprendizaje; y el otro interpersonal: se da posteriormente cuando la persona domine la comunicación, aprenda a dirigir a otros y les faculte el poder de trabajar en equipo y siendo un servidor de sus seguidores (pp.11 - 21).

Huerta y Padilla (2016), en su pesquisa trata de aplicar un taller de liderazgo transformacional en aras de la mejora del clima laboral concluyeron: El taller ha contribuido mejorando notablemente el clima laboral. Este antes era regular, cuyo problema era relación jefe-colaborador y entre compañeros; sin embargo, después el resultado fue bueno y excelente. Concluyen que se evidencia una mejora sustancial en los colaboradores.

Torres-Hurtado (2014), en su estudio aborda el liderazgo transformacional concluye: Existe una relación de asociación entre liderazgo transformacional y síndrome de Burnout ($p=0.034$). Así también, no existe una relación, entre liderazgo y agotamiento emocional ($p=0.061$). También no coexiste relación significativa, entre liderazgo y despersonalización en el profesorado ($p=0.052$). Por otro lado, existe una relación

entre liderazgo y realización personal ($p=0.002$). El análisis comparativo de Liderazgo por sexo, no indica diferencias significativas. El análisis comparativo de Síndrome de Burnout por sexo, indica diferencias significativas solo en Agotamiento emocional.

Cervera-Cajo (2012), en Lima, indagó sobre liderazgo transformacional concluyó que, los resultados evidencian una relación significativa entre estas variables. El análisis nos muestra que las dimensiones de ambas variables están relacionadas significativamente. Por otro lado, también existen diferencias significativas, apreciándose que las mujeres presentan valores más altos que los varones.

Por ende, el liderazgo educacional, concierne a las personas dedicadas a la educación, formación integral, de estudiantes. Las instituciones educativas tienen un nivel jerárquico, que va más allá de la escuela: Ministerio de Educación, direcciones locales y en las instituciones educativas los directores, maestros, administrativos, personal de servicio, padres y estudiantes del quehacer educativo.

METODOLOGÍA

El tipo de investigación fue explicativo experimental, no solo describen conceptos o fenómenos del establecimiento de relaciones entre conceptos. Sino se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables. Y el diseño de investigación fue de pre prueba - pos prueba, que consistió en aplicar una prueba antes al estímulo, y otra después. (Carrasco, 2009, p. 58).

Se trabajó en una población que estuvo integrado por todos los estudiantes. Cuya muestra fue seleccionada según el muestreo no probabilístico estratificado, obteniéndose 31 estudiantes matriculados en 6° grado de primaria de N° 82474, Chilac N°8, Huasmín, Celendín, durante el año 2016.

Los instrumentos utilizados fueron la ficha de observación, que permitió observar el comportamiento de cada uno de los estudiantes. Un test para conocer las habilidades de liderazgo. Que fueron validado por juicio de expertos, y Alpha de Cronbach

RESULTADOS

Tabla 1

Estadígrafos de las habilidades de liderazgo de los estudiantes.

Variables	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Varianza	C. V.
Pre test	31	93	125	108,87	7,615	57,983	6.995%
Post test	31	100	137	123,23	9,193	84,514	7.460%

En la presente tabla, se interpreta que la media fue de 108,87 puntos en el pre test, lo que nos indica categoría media en estudiantes, desviación estándar 7,615 puntos con respecto al promedio y el coeficiente logrado es de 6.995%, indica que la homogeneidad de los puntajes en relación a una categoría baja.

Posterior en el post test, se tiene que la media aritmética (X) es de 123,23 puntos, es decir se incrementó significativamente, con una desviación estándar de 9,193 puntos; lo que significa que las puntuaciones son regularmente bajas con respecto a su media.

El coeficiente de variabilidad alcanzó el 7.460%, evidenciando que el desarrollo de habilidades fue homogéneo.

Los datos se comprueba nuestra hipótesis según el estadístico de Wilcoxon con $p=0.000 < 0.05$, esto nos indica altísima significancia. Se demuestra así que la aplicación de talleres de autoestima como estrategia influye significativamente en el desarrollo de habilidades de liderazgo en los estudiantes.

DISCUSIÓN

Inicialmente, en el pre test se identificó que los estudiantes de la I.E N°82474, Huasmín, Celendín, proyectaron una media de 108,87 puntos, que evidencia un desarrollo regular en las habilidades de liderazgo. Se da a conocer entonces el poco interés docente en desarrollar actividades que fomenten el desarrollo de dichas habilidades, presumimos que esto se debe a la teorización frecuente en las cuales carece la interacción docente-alumno; perdiendo aprendizajes significativos donde las clases son rutinarias.

Posterior, aplicado los talleres de autoestima, se comprobó que contribuyó a desarrollar habilidades de liderazgo en los estudiantes, caracterizada por ser una estrategia integral, dinámica, abierta, contextual y socializadora, el cual evidencia al desarrollar la escala valorativa.

Luego de la aplicación el post test, se observa que los estudiantes, alcanzaron una media de 123,23 puntos, incrementándose significativamente en 14,36 unidades en comparación al pre test. Así mismo concebimos que el coeficiente de variabilidad (7.460%) determina que el grado de desarrollo de los estudiantes en las habilidades de liderazgo fue homogéneo.

De los resultados obtenidos concordamos con Coral (2012), señala que la convivencia familiar y afectiva en los estudiantes no es la más adecuada, por lo que es necesario soluciones urgentes. A través de esta investigación constatamos que la convivencia familiar es un factor importante que influye de modo positivo o negativo en la formación y educación de los estudiantes, para despertar habilidades de liderazgo en ellos.

Los educandos cuanta más confianza posee en sí mismos, desarrollan mejor sus habilidades de liderazgo. Estos resultados coinciden con lo reportado por Cadena, R. (2005) en su ensayo, Teoría del liderazgo, sobre todo en la confianza y seguridad en sí mismo que son vitales para el líder.

Alfaro y Rivarola (2005), afirman que los líderes deberían promover, el desarrollo en las personas. En el presente trabajo hemos constatado que los adolescentes cuanto más conozcan sus fortalezas, sus limitaciones, debilidades estarán en la capacidad de manejar sus emociones, sentimientos, afectos creando un clima de convivencia armoniosa, placentera en los grupos que lidera.

Reeves (2010), alecciona que el papel del maestro como líder juega un rol muy importante, por la relación que existe entre el docente-alumno; en la práctica educativa comprobamos que el binomio docente-alumno es fundamental en el proceso educativo, el estudiante adquiere destrezas y habilidades.

También coincidimos con Cáceres (2007), asevera que no ha encontrado diferencias significativas, en función del género. En nuestra tesis al aplicar los talleres de autoestima confirmamos que para ejercer el liderazgo no influye el género

Asimismo, concertamos con Sánchez (2010), llega a la siguiente conclusión: “El taller, facilita el conocimiento de sí mismo y la incorporación de nuevas habilidades”. En nuestro estudio, la aplicación de talleres de autoestima ha sido fundamental en la formación de los adolescentes líderes.

CONCLUSIONES

Se consiguió determinar que la propuesta de talleres desarrolló el liderazgo en estudiantes primaria de la IE. N°82474 Huasmín, Celendín, 2017.

En la identificación del nivel liderazgo de los estudiantes en el pre test se tiene que ningún estudiante está en la categoría mala, 20 estudiantes se encuentran en la categoría regular representando el 64,5% y 11 estudiantes en la categoría buena constituyendo el 35,5% en la dimensión motivación de liderazgo de los estudiantes.

Se planificó y desarrolló los talleres educativos de manera didáctica y se logró evidenciar la mejora del liderazgo, observándose estudiantes motivados, organizados, generando seguidores para realizar distintas actividades escolares en el aula.

En el diseño la propuesta educativa y luego se aplicó de manera didáctica los talleres en el pos prueba se muestra que el 6,5% estudiantes están en la categoría regular y el 93,5% se encuentran en categoría buena se demuestran el mejoramiento significativo de la dimensión motivación en habilidad de liderazgo.

Se validó la propuesta de talleres educativos para mejorar el liderazgo de los estudiantes primaria de la IE. N°82474 Chilac N°8, distrito de Huasmín.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro Bazan, P. I., & Rivarola Ganoza, I. J. (2005). *Influencia del liderazgo en la competitividad de la organización peruana*. Tesis, Lima.
- Cáceres Reche, P. (2007). *El liderazgo estudiantil en la universidad de granada desde una perspectiva de género*. Granada, Granada.
- Cadena, R. (2005). *Teoría del Liderazgo*. Madrid, España.
- Cervera Cajo, L. E. (2012). *Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos*. Tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú.
- Coral Flores, G. B. (2012). *Gestión de Liderazgo y Valores en la Escuela de práctica docente Leopoldo N. Chavez, de la ciudad de Quito*. Quito, Ecuador.
- Gardner, H. (2001). *Estructura de la mente. La teoría de las inteligencias múltiples*. (6ª edición). Colombia: Editorial Fondo de Cultura Económica
- Gardner, H. (1998). *Mentes Líderes. Una anatomía del liderazgo*. España: Paidós.
- Huerta Norabuena, M. P., & Padilla Alor, B. (2016). *Aplicación de un taller de liderazgo transformacional para la mejora del clima laboral en la empresa Brando's Chicken E.I.R.L*. Tesis, Trujillo.
- Reeves Vásquez, M. A. (2010). *Liderazgo directivo en escuelas de altos niveles*. Tesis, Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Reeves Vásquez, M. A. (2010). *Liderazgo directivo en escuelas de altos niveles*. Tesis, Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Torres Hurtado, Y. E. (2014). *Liderazgo transformacional y síndrome de burnout en el profesorado de instituciones educativas*. Tesis, Cerro de Pasco.
- Vygotsky, L. (1998). *Pensamiento y lenguaje*. Buenos Aires: Ediciones Fausto. Vygotsky. España.