



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

El Team Building como técnica para fortalecer el Liderazgo Transformacional en los docentes de una Institución Educativa Privada de Monsefú

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología Organizacional

**AUTORA:**

Br. Chavesta Reluz, Astrid Carolina (ORCID: 0000-0003-4209-5178)

**ASESORES:**

Dra. Carbajal Cornejo, Katherine (ORCID: 0000-0003-3339-9217)

Mg. Cabanillas Palomino, Roxana (ORCID: 0000-0003-1360-1625)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**CHICLAYO - PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

A Dios por haberme regalado la vida,  
y permitirme llegar hasta donde  
estoy.

A mi familia, por acompañarme en  
esta travesía, sin duda alguna este  
logro es mutuo.

A mi pequeño círculo de amigos que  
me brindan ayuda oportunamente.

**Astrid Chavesta Reluz**

## **Agradecimiento**

A universidad César Vallejo, Alma Mater de la Educación Superior Universitaria en la región de Lambayeque, por facilitarme las herramientas necesarias por mi formación académica.

A los Doctores, Maestros y Licenciados, por brindarme su apoyo, motivarme constantemente y orientarme científicamente hasta la culminación de la presente investigación.

A todos los colaboradores administrativos y de servicio, por mantener ambientes, equipos y materiales propicios para el estudio, así como desarrollar frecuentes climas favorables para compartir desinteresadamente experiencias, conocimientos académicos y relaciones sociales.

**Astrid Chavesta Reluz**

## Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de Tablas	vi
Índice de Figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	11
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	11
2.2. Operacionalización de Variable	12
2.3. Población, Muestra y Muestreo	15
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad	15
2.5. Procedimiento	16
2.6. Método de Análisis de Datos	16
2.7. Aspectos Éticos	16
III. RESULTADOS	17
3.1. Diagnosticar niveles del Liderazgo Transformacional actual en los docentes de la I.E.P Santa Teresita de Monsefú.	17
3.2. Implementar el Team Building como técnica a los docentes de la I.E.P Santa Teresita de Monsefú.	23
3.3. Evaluar el liderazgo transformacional después de la aplicación del programa de intervención basado en técnica Team Building en docentes de la I.E.P Santa Teresita de Monsefú.	25
3.4. Compara los resultados del Pre y Post test para constatar la eficacia del programa desarrollado con docentes seleccionados.	31

IV. DISCUSIÓN-----	34
V. CONCLUSIONES-----	37
VI. RECOMENDACIONES-----	38
REFERENCIAS-----	39
ANEXOS-----	44
Acta de aprobación de originalidad de tesis-----	129
Reporte de Turnitin-----	130
Autorización de publicación de tesis en repositorio Institucional UCV-----	131
Autorización de la versión final del trabajo de investigación-----	132

## Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de Variable Dependiente-----	12
Tabla 2. Operacionalización de Variable Independiente -----	13
Tabla 3. Cuadro de Asignación de Colaboradores de la I.E.P. Santa Teresita -----	15

## Índice de Figuras

Figura 1. Ciclo del Aprendizaje Experiencial de Kolb -----	9
Figura 2. Nivel General, Liderazgo Transformacional. -----	17
Figura 3. Liderazgo Transformacional en dimensión Visión. -----	18
Figura 4. Liderazgo Transformacional en dimensión Comunicación Inspirada. -----	19
Figura 5. Liderazgo Transformacional en dimensión Estimulación Intelectual. -----	20
Figura 6. Liderazgo Transformacional en dimensión Liderazgo de apoyo. -----	21
Figura 7. Liderazgo Transformacional en dimensión Reconocimiento personal. -----	22
Figura 8. Nivel General, Liderazgo Transformacional. -----	25
Figura 9. Liderazgo transformacional en dimensión Visión. -----	26
Figura 10. Liderazgo Transformacional en dimensión Comunicación inspirada. -----	27
Figura 11. Liderazgo Transformacional en dimensión Estimulación intelectual. -----	28
Figura 12. Liderazgo Transformacional en dimensión Liderazgo de apoyo. -----	29
Figura 13. Liderazgo Transformacional en dimensión Reconocimiento personal. -----	30
Figura 14. Dimensiones del Liderazgo Transformacional etapas pre test y pos test. ----	31

## RESUMEN

La presente investigación surgió después del diagnóstico situacional que constató empíricamente los problemas relacionados con el escaso desarrollo del liderazgo transformacional en la Institución Educativa Privada Santa Teresita del distrito de Monsefú. Situación confirmada científicamente con resultados de Escala aplica como pre test: las dimensiones: comunicación inspirada y reconocimiento personal obtuvieron niveles bajos y requerían fortalecerse al igual que las otras tres dimensiones. Se planificó, implementó y monitoreo programa de intervención basado en técnica Team Building, con veintitrés participantes, en cuatro talleres y con doce sesiones, con el objetivo demostrar que el programa de Team Building como técnica fortalecerá el Liderazgo transformacional en los colaboradores de la Institución Educativa Santa Teresita de Monsefú. La investigación es de tipo de estudio aplicativo, el diseño de investigación es pre-experimental, se utilizó Escala de Liderazgo Transformacional, creada por Alannah Rafferty y Mark Griffin, evalúa cinco dimensiones: Visión, Comunicación inspirada, Estimulación intelectual, Liderazgo de apoyo y Reconocimiento personal, con una escala tipo Likert de cinco niveles. En consecuencia, se constató positivamente la hipótesis alterna, obteniendo un  $p\_valor = 0,01 < 0,05$  donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, pues la aplicación de técnica Team Building fortaleció significativamente el liderazgo transformacional en docentes de Institución Educativa.

Palabras clave: Team Building, técnica, fortalecimiento, liderazgo transformacional.



## ABSTRACT

The present investigation arose after the situational diagnosis that empirically verified the problems related to the scarce development of transformational leadership in the Santa Teresita Private Educational Institution in the Monsefú district. Situation scientifically confirmed with results of Scale applied as a pre-test: the dimensions: inspired communication and personal recognition obtained low levels and required strengthening like the other three dimensions. An intervention program based on Team Building technique was planned, implemented and monitored, with twenty-three participants, in four workshops and with twelve sessions, with the aim of demonstrating that the Team Building program as a technique will strengthen transformational Leadership in the collaborators of the Educational Institution Santa Teresita de Monsefú. The research is of the applicative study type, the research design is pre-experimental, the Transformational Leadership Scale was used, created by Alannah Rafferty and Mark Griffin, assesses five dimensions: Vision, Inspired Communication, Intellectual Stimulation, Supportive Leadership and Recognition personal, with a five-level Likert-type scale. Consequently, the alternative hypothesis was positively verified, obtaining a  $p\_value = 0.01 < 0.05$  where the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, since the application of the Team Building technique significantly strengthened the transformational leadership in teachers of Educational institution.

Keywords: Team Building, technique, strengthening, transformational leadership.

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy las organizaciones exigen un adecuado manejo del liderazgo en gestiones internas y externas; sin embargo, la mayoría refleja alteraciones en climas laborales y relaciones sociales, asimismo demuestran bajos desempeños en productividad y servicios, escasas motivaciones y expectativas en los colaboradores. Posiciones extremas que originan despidos abusivos, renuncias intempestivas, desajustes financieros y cierres lamentables por quiebras económicas.

Tanto el dinero como los recursos humanos son importantes, pero también la forma cómo se lidera la organización, cuánto inventiva en la gestión, qué capacidades posee, cuáles son las vías en su relación con su entorno, qué beneficios corporativos se obtienen con la adecuada gestión del líder y cómo se coordinan las acciones para que los beneficios no sean personales sino institucionales (Perilla & Gómez, 2017).

Consecuencias negativas en las malas gestiones, según Cole (2010) son: genera colaboradores insatisfechos, inseguros, desconfiados, con bajos niveles de expectativas, compromisos, colaboración; corroborado por 80 % de ceses laborales, despidos o abandono creciente de colaboradores, que se autocritican y critican la carencia de líderes en la organización, indiferencias de gestores hacia aportes innovadores, falta de incentivos, reconocimientos y estímulos para los mejores desempeños empresariales.

Internacionalmente, el problema se evidenció en Ford Motors Company, productor de afamados autos Chrysler, año 2000; sin embargo, su afamado líder Jacques Nasser recibió críticas por su estilo despótico, dureza en el trato con proveedores, autoritarismo hacia distribuidores y exigencias laborales bajo amenaza de despidos inmediatos. La falta de neumáticos, las ventas bajas y altos precios de autos deportivos y camionetas pickup contribuyeron a la caída en los precios de las acciones y obligaron al inmediato cambio del líder (Koontz, 2016).

Argumenta Jaramillo (2016), los líderes transformacionales mejoran permanentemente, se adaptan fácilmente para sobrellevar situaciones críticas, potencian sus competencias, extreman seguridades en colaboradores, se enfocan en el cumplimiento de visión y misión empresarial, exigen altos niveles en desempeño, productividad, moralidad y actuación ética. Además, a pesar de la crisis, jamás dejan de incentivar a los colaboradores eficaces, tampoco abandonan la cultura organizacional en base a objetivos formulados de manera consensuada.

En nuestro país, Grupo RPP, en 2016, resaltó importancia del liderazgo transformacional: provocó cambio comunicacional, actuó acorde con ideas, palabras, visión y misión informativas, apoyó a sus seguidores, reinvertió sus ganancias, aplaudió públicamente la buena gestión del líder y de los colaboradores, estableció nuevas metas, superó dificultades, aprovechó oportunidades, fortaleció sus potencialidades, se posesionó mejor en el mercado informativo (Villa, 2019).

Respecto a los antecedentes de la presente investigación encontramos que, a nivel internacional, López (2019) en su investigación concluyó: “Existe correlación significativa entre prácticas de liderazgo y desempeño de equipo, enfocándose en variable de trabajo colaborativo ( $r = .676$ )” (p. 98). Se deduce: si dentro de una organización existe un tipo de liderazgo transformacional, este tendrá un efecto positivo en la forma de cómo los colaboradores se desempeñen dentro de la organización además de que potenciará las relaciones interpersonales entre ellos. Suárez (2019) en su investigación manifestó: “Existe relación significativa entre las variables con nivel de significancia calculada en  $p < .05$  y coeficiente correlacional de Rho de Spearman =  $0,850^{**}$ ” (p. 102). Significa que dentro de una organización si existe un tipo de liderazgo positivo, los colaboradores tendrán mejor desempeño dentro de una organización por lo tanto serán más productivos y eficaces dentro del ambiente laboral. Corral (2016) en Universidad Complutense de Madrid concluyó: “En estudio cuasi experimental en entornos organizacionales con equipos intactos, los equipos gestores del área de TI de dos organizaciones diferentes confirmaron el impacto que el coaching de equipos tiene sobre la mejora de procesos relacionados con ejecución de tareas estructurales” (p. 326).

Rivera (2016), anotó como conclusión: “En la institución no existe un favorable clima organizacional, factores relacionados con falta de liderazgo origina: inadecuado manejo comunicativo, desinterés emocional, actitudes egoístas, tensiones entre colaboradores, ausencia de actividades solidarias, negativa interacción, descontentos laborales” (p. 102). Aguilar (2016), aseguró que Team Building es exitoso gracias el talento y decisión de los colaboradores al asumir retos, fijar objetivos, actuar conscientemente en ambientes de buen trato respeto y solidaridad.

A nivel nacional, Córdor (2019) en su investigación anotó como conclusión significativa: “La relación significativa entre ambas variables se constató mediante H1 con  $t_c = 1,6630$ ; entonces, una organización con liderazgo motiva y orienta a colaboradores e influye positivamente en desarrollo de actividades relacionadas al rendimiento y calidad de desempeño” (p. 102). Trejo (2019), concluyó: “También existe relación altamente significativa entre estas variables con un valor estadístico  $Rho=0,804$  y  $p=0.000$ , por lo tanto, el liderazgo transformacional tiene efectos positivos en capacidades de dirección y realización de actividades dentro de una organización” (p. 87). Cotrina y Julián (2018) en investigación encontraron relaciones altamente significativas entre las variables y un valor estadístico de Rho de Spearman de (0.540) con un p-valor  $=0.001 < 0.05$ , lo cual significa que un adecuado liderazgo motiva a que el trabajador de una organización tenga un mejor desempeño en su ámbito laboral. Acurio, Gómez y Sucari (2017), anotaron como conclusión: El diseño del plan de marketing avocado en estrategia de marca, percepción de imagen, coaching ejecutivo y team building orientado al sector del talento humano y manejo de acciones comunicacionales, desarrolló planificación financiera con costo total de 67 715 000 soles, con resultados fueron positivos y rentables para el inversionista, determinándose una TIR de 6,62% la cual es atractiva y por consiguiente, el proyecto es viable. Dávila (2017), en su investigación concluyó: “Existe correlación significativa de ( $rho=0.752$ ,  $p < 0,01$ ) entre variable liderazgo transformacional y desempeño docente” (p. 78).

En el ámbito local, Llamo (2019), manifestó: “Existe relación significativa ( $p 0.001 \leq 0.05$ ) entre las dos variables, aceptándose la variable alterna con un estadístico de ( $Rho: 0.468$ ), donde se demostró que existe un 75 % de correlación significativa” (p. 99). Se infiere que en ambientes laborales donde se ejerce liderazgo transformacional se generan ambientes dónde los trabajadores se sientan a gusto entre ellos. Tantaleán (2019) en su tesis obtuvo como resultado que existía 56.3 % con niveles altos de liderazgo, el cuál después de la aplicación del programa llegó a 87.5 %, lo que significa que las cualidades de líder que existían lograron desarrollarse y el programa tuvo un efecto positivo. Frech y Romero (2017), encontraron en resultados relación significativa (.650), es decir existía niveles positivos de liderazgo definido, aunque no eran adecuados con el tipo de motivación laboral. Rodríguez (2016) en su investigación encontró que solo 10 % tenía un nivel de liderazgo adecuado, resultado que motivó a ejecución de un programa que ayudara a fomentar las habilidades de los colaboradores de la organización.

Liderazgo, término relevante, históricamente presentaba al líder como persona con habilidades basadas en el espíritu empresarial, promotor de creativities, originalidad y receptividad de experiencias innovadoras, poseedor de vitalidad y energía necesaria para direccionar grupos y llevarlos hacia el éxito a través de su efectividad) (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2006). Advirtieron que las cualidades varían según los colaboradores, tareas que desempeñan y ambientes de trabajo. Lozano (2017) y Chiavenato (2014) coinciden en la influencia que se ejerce a través de la comunicación empática en base a dotes carismáticos, autoridad, capacidad de motivación, empatía y competencias profesionales. Vallés (2018) sostiene que el liderazgo abarca un conjunto armonizado de cualidades y características positivas que motivan y permiten que se conduzca a grupos hacia el logro de objetivos personales o laborales.

Transformacional, “fenómeno humano, dialécticamente cualitativo, que implica acciones cambiantes en variable que altera un sistema de valores correspondientes y que se verifica mediante incrementos productivos, aumentos serviciales, modificaciones ambientales, disminución de tensiones laborales y mutación de actitudes, conductas y posturas ideológicas” (Braidot, 2017). En organizaciones educativas, las transformaciones se centran en la consecución de objetivos: aprender, educar, formar, aplicar metodología, mejorar planificación, verificar procesos, evaluar unidades de gestión, personal competente y monitorear planes de mejora, sistema de control y acciones desplegadas en planes de fortalecimiento institucional.

Liderazgo transformacional, enfoque postulado por Burns, que en 1978 priorizó el proceso de influencia mutua entre líderes y seguidores, correspondencia que modifica conductas, ya sea por respuestas de apoyo o resistencia. Este liderazgo compartido repercute positivamente en los diversos niveles de gestión organizacional; supera ámbitos de liderazgos carismáticos y transaccionales, que únicamente se centran en características personales de los líderes y recompensas a colaboradores (Lupano & Castro, 2015). Los líderes transformacionales también muestran rasgos carismáticos, actitudes y conductas situacionales que conducen hacia percepciones positivas de los seguidores: respeto, confianza, valoración de cualidades excepcionales, convicciones sólidas, autoconfianza, demostración de fortaleza y anhelo de poder, manejo de aportes en colaboradores, confianza, definición de metas ideológicas, consolidación de compromisos.

Lozano (2017), menciona que este tipo de liderazgo transformacional se basa en intercambio de compromisos entre líderes y seguidores, negociaciones comportamentales y grupales hasta conseguir objetivos comunes, en base a dos dimensiones; primera, la recompensa, aquello que se logrará si se consigue el objetivo, en nuestra sociedad es el salario de los colaboradores; segunda, la dirección, gestión activa o pasiva, supervisión permanente que recibe el grupo y sanciones recibidas ante probables errores. Figueiredo, Grau y López (2017), destacan que este tipo de liderazgo, se centra en motivación a colaboradores, buenas prácticas laborales, resultados óptimos en rendimientos, valoración del carisma y carácter positivo del líder; además, resaltan el desarrollo colectivo, la satisfacción de necesidades, autorrealización, reconocimiento personal y aportaciones de logro. También Vallés (2018), resalta comportamientos de directivos, que buscan liderazgos en sus colaboradores, a través de motivaciones intrínsecas y extrínsecas, despertando interés y valorando importancia de trabajos eficientes y comprobados en los logros.

Según Redefferty y Griffin (1998 citado por Castro, 2015), indica que este tipo de liderazgo cuenta con cinco dimensiones: Visión, expresión de imagen idealizada del futuro en torno a valores organizacionales; estimulación intelectual, grado de motivación ejercido por líderes sobre sus seguidores, retos que fomentan creatividades grupales en solución de problemas; comunicación inspiracional, grados de estimulación grupal en líderes, potenciando ingenio, imaginación y altos estándares a través de entusiasmos y optimismos; liderazgo de apoyo, cuando los líderes fomentan desarrollo personal de seguidores, de manera empática y afectiva, para conocer qué necesita el colaborador; reconocimiento personal, conjunto de características atribuidas al líder, que inspiran a seguidores hacia fortalecimiento de actitudes de respeto, elogio, confianza y admiración.

Refiere López (2019), de acuerdo con Kouzes y Posner, cinco roles de Liderazgo Transformacional: primero, modelar el camino, pues todo líder se muestra como ejemplo humano y ético del grupo; segundo, inspirar visión compartida, líder con capacidad de motivación enérgica, carismática, optimista; tercero, desafiar el proceso, fomentando participación activa de colaboradores, permitiendo opiniones para superar problemas, asumiendo riesgos laborales y de superación personal; cuarto, permitir que actúen, confiando tareas y responsabilidades; quinto, alentar con el corazón, apoyando, estimulando a colaboradores a través de comentarios positivos sobre sus logros.

De igual manera, Fischman (2015) destaca en estos líderes la proyección de metas personales, el bienestar del equipo, el logro influyente, reforzamiento, incentivos y recompensas en colaboradores. Incorpora cuatro dimensiones del liderazgo transformacional: estimulación intelectual, para romper paradigmas obsoletos en colaboradores, motivación inspiracional, capacidad de influencia del líder, consideración individualizada, compromiso con colaboradores y bienestar de ellos, influencia idealizada, admiración y percepción positiva de ejemplo a seguir que tiene el equipo de su líder.

Team Building se define como “construcción de equipos, que desarrolla conjunto de actividades colectivas, discutidas y consensuadas con el fin de integrar equipos con desempeños eficientes y capaces de fortalecer relaciones interpersonales al interior de organizaciones empresariales” (Cisneros, 2019). Hoy, es herramienta clave organizacional, originada en 1920, por William McDougal, difundida por Elton Mayo, en 1932, Efecto Hawthorne, experimento que destacaba íntima relación entre productividad y adecuadas condiciones de trabajo.

Actividades fomentaban trabajo colectivo, comunicación, interrelación de colaboradores, compromisos laborales, motivaciones permanentes, confianzas, autoconocimientos, buenos climas institucionales, liderazgos, estrategias de afrontamiento del estrés, adaptaciones al cambio y adecuadas comunicaciones empáticas; trabajos cooperativos, conjuntos, actitudinales, recíprocos, para alcanzar exitosamente objetivos organizacionales, óptimos rendimientos y relevancias laborales en beneficio del bien común (Alles, 2010).

Aseveró (Cole, 2010), que el Team Building iba más allá de la recreación, su fin máximo era desarrollar habilidades de liderazgo y resolución de problemas; coincidente con características formuladas por Koontz (2016): desarrolla actividades que fomentan relaciones interpersonales, dentro y fuera del ámbito laboral, a través de comunicación, organización y gestión; ejercita trabajos en equipos fomentando carácter ameno y estimulante, tareas coordinadas y coherentes; desarrolla habilidades innovadoras, espíritu del colaboración empresarial; implementa programas planificados con sesiones organizadas, que fomentan aprendizajes, búsqueda de desarrollo y solución de problemas, fortalece disposiciones grupales para ahorrar tiempos, esfuerzos, colaboraciones y vivenciar valores.

Team Building, basado en constructos teóricos de Chiavenato (2012), considera que toda organización existe únicamente gracias al acercamiento voluntario de dos o más personas, decididas a ayudarse mutuamente con el fin de alcanzar objetivos comunes, que nunca podrían alcanzarse individualmente). Supone: trabajos colectivos, integrados por líderes transformacionales, dirigentes capaces de facilitación, orientación, estimulación hacia colaboradores capaces de aprender significativamente, enfrentando desequilibrios emocionales, asumiendo compromisos institucionales, respetando y actuando responsablemente en toma de decisiones para solucionar problemas empresariales.

Activa relaciones interpersonales, dentro y fuera del ámbito laboral, comunicación empática, organización empresarial, gestión acertada, trabajo en equipos, fomento de climas amenos y estimulantes, habilidades innovadoras, espíritu de colaboración empresarial; implementación de talleres con sesiones organizadas, que fortalecen disposiciones grupales para ahorrar tiempos, esfuerzos, colaboraciones y vivenciar valores.

El programa se basa en postulados del constructivismo pedagógico, pues. En ella, las disposiciones individuales una vez compartidas desarrollan variables metacognitivas: inteligencia conceptual para comprender, percibir, razonar comunicar eficazmente ideas; inteligencia emocional, conocerse a sí mismo y a otros, controlando desequilibrios, auto motivación constante, empatía y dominio de relaciones sociales; inteligencia creativa, generando innovaciones y poniéndolas en práctica en solución de problemas. (Blázquez, 2012).

Team Building también se fundamenta con teóricos del constructivismo pedagógico, específicamente con teoría socio histórico cultural del psicólogo ruso Lev Vigotsky, quien explica la naturaleza del pensamiento, como aprendizaje activo formado a partir de relaciones sociales, comparando lo que entiendo con lo que entiende mi medio social; así el individuo internaliza reacomoda o transforma informaciones nuevas, construye conocimientos mediante procesos de descubrimiento, experimentación de la realidad, pensamiento crítico y cuestionamiento continuo en diferentes contextos y esquemas mentales ya presentes (Navarro & Soto, 2015).



Consecuentemente, aprendizajes y experiencias guardan relación íntima con ambientes y relaciones sociales en esos ámbitos. Son principios básicos vigotskyanos: desarrollo de inteligencia y su construcción social, pues el ser humano posee niveles intelectuales que dependen de edades y estadios, como lo indica Piaget: un niño de 6 años no aprende igual que uno de 10, tampoco ocurre entre los de un nivel socioeconómico bajo y alto; según la Zona de Desarrollo Próximo, el nivel de conocimiento adquirido depende del apoyo recibido del medio ambiente; entonces, esta teoría se enfoca en la influencia del medio social, en niveles de aprendizaje en ámbitos organizacionales, en conductas y acciones que fomenta cada líder. (Uriarte, 2004). Menciona Vigotsky (1998), la interacción entre aprendizaje y desarrollo, desde la gestación y de manera constante y por niveles: desarrollo potencial, habilidad que se desarrolla con apoyo de otros (lectoescritura), desarrollo próximo, relaciona lo potencial con capacidad para solucionar problemas, gracias al apoyo y monitoreo de los que más saben; en consecuencia, el aprendizaje, en primer lugar aparece como aspecto externo y social, luego se adquiere a nivel intrapersonal, desarrollando mayores funciones mentales, habilidades y capacidades, según estimulación recibida del medio ambiente e interacción social a través del lenguaje. Vygotsky revela la importancia de evaluar capacidades individuales, así como la forma en que adquieren y desarrollan informaciones, para que posteriormente utilicen estrategias adecuadas en sus procesos de aprendizaje y solución de problemas.

Asimismo, Kolb (citado por Rodríguez 2018), señala que los aprendizajes, se realizan a través de procesos de conocimiento, adquiridos a través de prácticas y experiencias construidas, repitiendo acciones, interpretando cambios percibidos, distinguiendo cuatro etapas del ciclo de aprendizaje.

De acuerdo a este modelo el aprendizaje es el proceso por medio del cual se construye conocimiento mediante un proceso de reflexión y de “dar sentido” a las experiencias. (Gómez 2013). Es decir, el aprendizaje se ira adquiriendo de acuerdo a las experiencias vividas por los individuos, así mismo se irán modificando sus esquemas cognitivos reemplazándolos por un nuevo aprendizaje, aun así, el aprendizaje óptimo dependerá de la percepción de la información y del tipo de procesamiento que utiliza el individuo para dar interpretación a lo percibido. Kolb indica que este aprendizaje tiene 4 etapas que forman parte del llamado ciclo del aprendizaje, resumiendo en esta imagen.

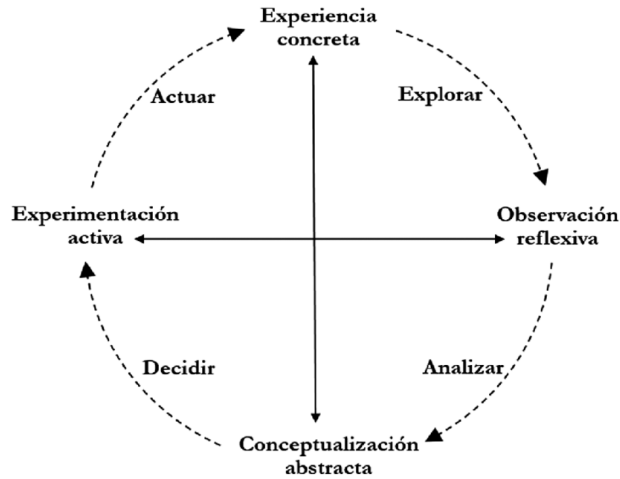


Figura 1. (Kolb, citado en Rodríguez, 2018, p. 54)

Experiencia concreta es aprender experimentando, repitiendo actividades, generando experiencias, es base del aprendizaje; observación reflexiva, proceso experiencial con objetivo a comprender y profundizar; conceptualización abstracta, proceso profundo para interiorizar conocimientos; experimentación activa, aplicación del aprendizaje de manera consciente en la vida diaria. Consecuentemente, se reafirma que individuos desarrollan aprendizaje individual, pero dependiente del ciclo del aprendiz, de sus estilos y ritmos de aprendizaje o características personales, tal como se presenta en la siguiente figura.

Respecto a formulación del problema de investigación se realiza mediante la interrogante ¿En qué medida la aplicación del Team Building como técnica fortalecerá el liderazgo transformacional en los docentes de la Institución Educativa Santa Teresita de Monsefú?

En cuanto a justificación científica, facilita la comprensión teórica del liderazgo transformacional, gracias a los aportes de influencia mutua entre líderes y colaboradores formuladas por Burns; mediante teoría de Lev Vigotsky se fundamenta científicamente la técnica del Team Building para colectivamente fortalecer liderazgos, productividad y solucionar problemas educacionales. Metodológicamente, contribuye con aplicación didáctica del programa de intervención con el fin de fortalecer liderazgos y gestión organizacional. Socialmente se justifica porque involucra la participación activa, consciente y comprometida de los docentes en tareas de prevención y solución de adversidades.

Pragmáticamente, se justifica porque contribuye con permanente reflexión de los miembros institucionales acerca de situaciones actuales y compromiso para revertir obstáculos, superar deficiencias y fortalecer dimensiones del liderazgo transformacional.

El objetivo general expresa: demostrar que el programa de Team Building como técnica fortalecerá el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E.P Santa Teresita de Monsefú. Como objetivos específicos figuran: Diagnosticar niveles del liderazgo transformacional actual en los docentes de la I.E.P Santa Teresita de Monsefú; Implementar el Team Building como técnica a los docentes de la I.E.P Santa Teresita de Monsefú; Evaluar el liderazgo transformacional después de la aplicación del programa de intervención basado en técnica Team Building en docentes de la I.E.P Santa Teresita de Monsefú; Comparar los resultados del pre y post test para constatar la eficacia de la técnica desarrollada con docentes seleccionados.

Por consiguiente, las hipótesis planteadas son: Ha: La aplicación de técnica Team Building fortalecerá el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E.P Santa Teresita de Monsefú. H0: La aplicación de técnica Team Building no fortalecerá el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E.P Santa Teresita de Monsefú.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y Diseño de Investigación

Enfoque cuantitativo con tipo de estudio aplicativo, caracterizado por llevar a la praxis la investigación realizada y conocer resultados de manera organizada y sistemática, asimismo, diseño pre-experimental, ya que no se realiza ningún tipo de alteración, y trabaja “un solo grupo cuyo grado de control es mínimo. Generalmente es útil como un primer acercamiento al problema de investigación en la realidad” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 137).



Dónde:

- GE: Grupo experimental
- O<sub>1</sub>: Pre test
- O<sub>2</sub>: Post test
- X: Técnicas de Team Building

2.2. Operacionalización de Variable

<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>	Refiere que viene a ser aquella persona que promueve en sus seguidores la proyección de metas personales, pero también los motiva al logro de las mismas a través del bienestar del equipo. Fischman (2015)	Es aquel que se muestra como un ejemplo a seguir, logrando una influencia en sus seguidores y refuerza a su equipo con incentivos y recompensas laborales.	Visión	Proyección Tiempo Imagen	1, 2, 3	<b>ORDINAL</b>
			Comunicación Inspirada	Logro de objetivos Motivación	4, 5, 6	
			Estimulación Intelectual	Desafíos Ideas – estrategias Creatividad	7, 8, 9	
			Liderazgo de apoyo	Trabajo en equipo Comportamiento Empatía	10, 11, 12	
			Reconocimiento Personal	Elogio Valorar	13, 14, 15	

Operacionalización de Variable

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
TÉCNICAS DE TEAM BUILDING	Técnica que se enfocará en desarrollar habilidades nuevas, que fomente el aprendizaje, la búsqueda de desarrollo, y el espíritu del colaborador con su empresa es por eso que se necesita y busca aspectos cómo la disposición de grupo para dedicar tiempo y esfuerzo, colaboración y trabajo lleno de valores. Dyer (1977) citado en Almanza (2015).	Se enfoca en desarrollar actividades que fomenten las relaciones interpersonales, dentro y fuera del ámbito laboral, los cuales en ejercicios de trabajo de equipo tienen un carácter ameno y estimulen.	Fundamentación Teórica	Teoría de aprendizaje experiencial Teoría constructivismo social de Vigotsky
			Objetivo	Aplicar el programa, con el propósito de fortalecer el liderazgo transformacional, como rol de inspirador y motivador de su equipo, establecer una comunicación efectiva con sus seguidores, contribuir con el logro de los objetivos deseados, y entre otros factores que beneficiaran a la organización.
			Técnicas	<u>Experiencia Concreta</u> Involucramiento Aprendizaje

				<u>Observación Reflexión</u> Cuestionamientos Procesamiento
				<u>Conceptualización Abstracta</u> Clasificar Experiencia
				<u>Experimentación Activa</u> Acciones Aplicación de conocimientos adquiridos.
			Metodología	Juegos de Roles Técnicas de Simulación Lluvia de ideas Dinámicas
			Implementación	Actividades Tiempo de aplicación Recursos
			Evaluación	Guía de Observación Entrevista Encuestas

### 2.3. Población, Muestra y Muestreo

La presente investigación en cuanto a la población estuvo conformada por colaboradores de Institución Educativa Santa Teresita de la ciudad de Monsefú, siendo un total de 23 docentes varones y mujeres, con edades aproximadas entre 32 a 55 y muestreo probabilístico, debido a que la tesista define quiénes, y cuántos son las personas involucradas en la investigación (Martínez, 2012). En este caso, se cuenta con toda la población.

*Tabla 1:* Cuadro de Asignación de Colaboradores de la I.E.P. Santa Teresita

<b>DOCENTES</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Mujeres	13	57
Varones	10	43
Total	23	100

Fuente: Cuadro de Asignación del Personal

### 2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad

Se utilizó Escala de Liderazgo Transformacional, creada por Alannah Rafferty y Mark Griffin, administrada individual o colectivamente, con tiempo aproximado de 10 a 15 minutos. Evalúa cinco dimensiones: Visión (idealización del futuro organizacional), Comunicación inspirada (motivada constantemente a través de mensajes empáticos y apoyo a colaboradores), Estimulación intelectual (fomenta capacidad de alternativas para solución de conflictos), Liderazgo de apoyo (preocupación del líder por su grupo) y Reconocimiento personal (recompensas a colaboradores). En calificación se utilizó escala tipo Likert de cinco niveles: 1, raras veces o nunca; 5, muy frecuente; la puntuación del ítem 3 es inversa. Esta escala la aplicó Dávalos (2014) en ciudad de Lima, logró validez de Aiken superior a 0,90 y una  $p < 0.05$ , es decir poseía adecuada validez de contenido; en nivel de confiabilidad, los datos analizados obtuvieron Alfa de Cronbach de 0.92, es decir, consistencia interna adecuada. Asimismo, se aplicó técnica de observación con el fin de recabar información mediante observación de la variable y técnica de entrevista para obtener información mediante interrogantes hacia personas involucradas en la investigación.



## 2.5. Procedimiento

Se inició con recopilación de datos en etapa facta perceptual, determinación del problema, aceptación de la Institución Educativa centro para desarrollar la investigación; población y muestra sumó veintitrés docentes. Después de la adaptación del instrumento, validación, confiabilidad, criterio de expertos y prueba piloto se aplicó a la muestra, se constató debilidades en pre test y se aplicó el programa. Al final, los resultados del post test demostraron la efectividad de la técnica Team Building en el fortalecimiento del liderazgo transformacional.

## 2.6. Método de Análisis de Datos

El análisis deductivo se realizó mediante resultados de programas estadísticos: primero, sistema Excel 2016, que procesó información cuantitativa con resultados válidos y confiables; segundo, SPSS 23, método que midió frecuencias de respuestas, porcentajes válidos y acumulativos, con fórmulas de tendencia central para verificar cumplimiento de objetivos planteados.

## 2.7. Aspectos Éticos

Se basa en criterios del Manual de Ética del Colegio de Psicólogos, enfocados en responsabilidad durante evaluación psicológica, respeto a normas legales y morales del proceso de investigación a través del consentimiento informado, evitando cualquier tipo de discriminación y cuidando la confidencialidad de los participantes. También respeta normas APA en búsqueda bibliográfica, consignación de citas (autor, año, página) y registro de referencias consultadas.

### III. RESULTADOS

#### Resultados del Pre Test

##### 3.1. Diagnosticar niveles del Liderazgo Transformacional actual en los docentes de la I.E.P Santa Teresita de Monsefú.

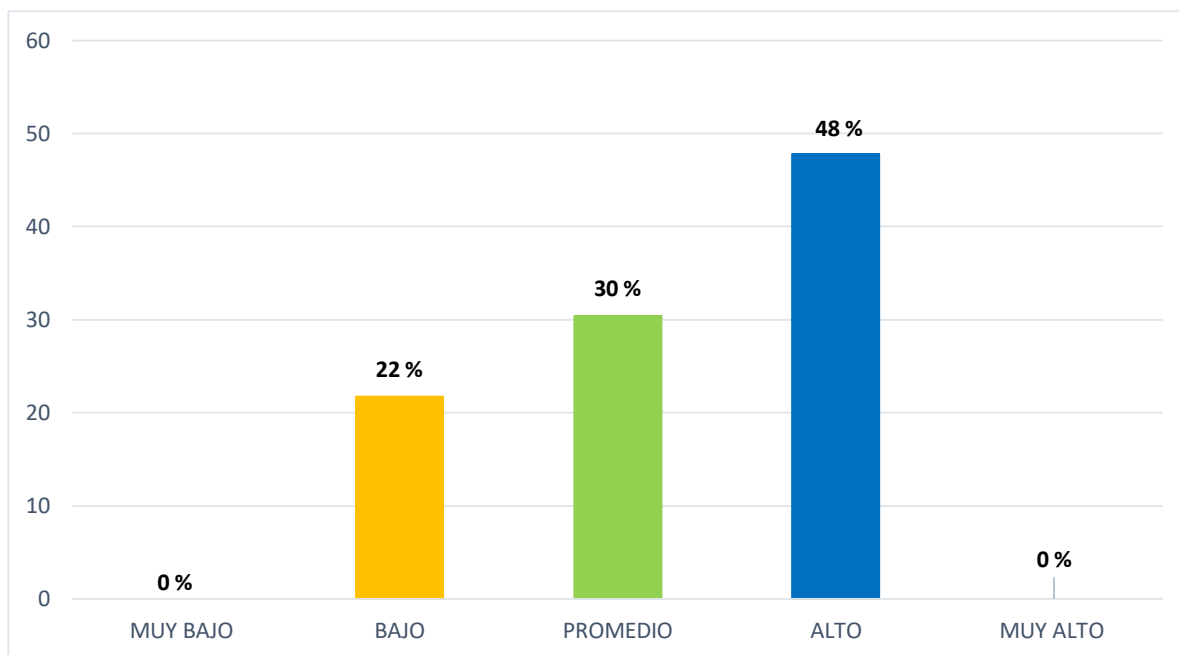
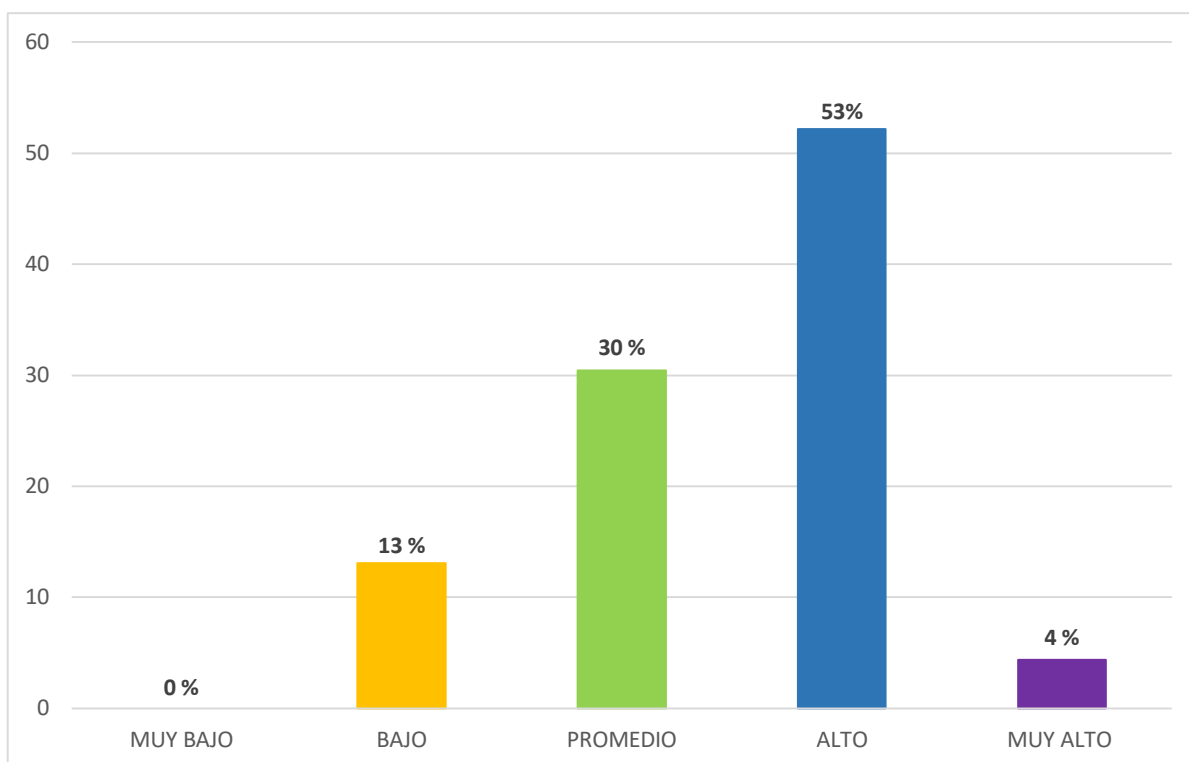


Figura 2. Nivel General, Liderazgo Transformacional.

#### Interpretación:

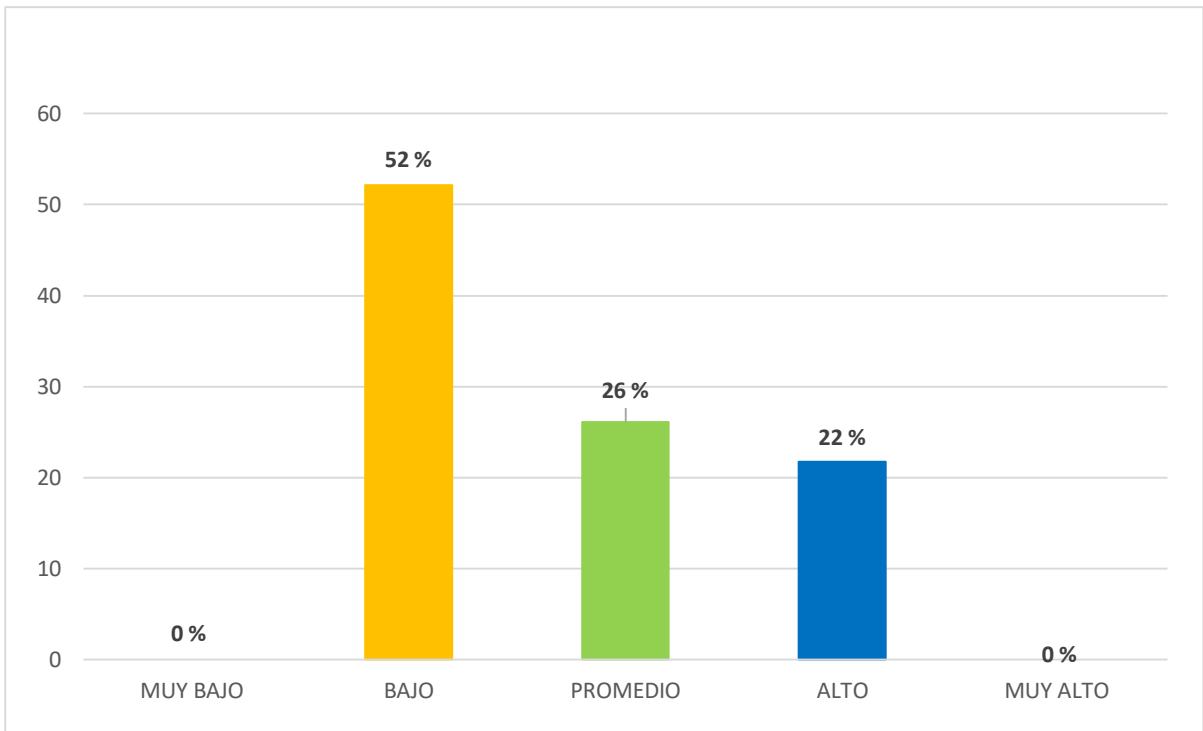
La figura N° 02, se observó que 48 % de la población se ubicó en un nivel alto, donde manifiesta que reconoce proyecciones a largo y mediano plazo, maneja una visión compartida y comunicada, no descuida problemas laborales y vivencian valores positiva y solidariamente, tiene la expresión de preocuparse, prestar atención personal hacia los miembros de su equipo, considerando como factor favorable tanto personalmente a cada uno de ellos, como para la organización, mientras que el 30% se ubicó en un nivel promedio, refleja existencia de interés por mejorar e incrementar sensibilidad ante problemas e imprevistos organizacionales, sin embargo, el 22% reconoce básicamente lo que pretende la institución en el futuro; pero carece de información o muestra escaso interés en relación con objetivos y logros institucionales, demostrando escasa comunicación inspirada en difusión en el logro de los objetivos, falta de predisposición y ausencia de compromisos institucionales.



*Figura 3. Liderazgo Transformacional en dimensión Visión.*

#### Interpretación:

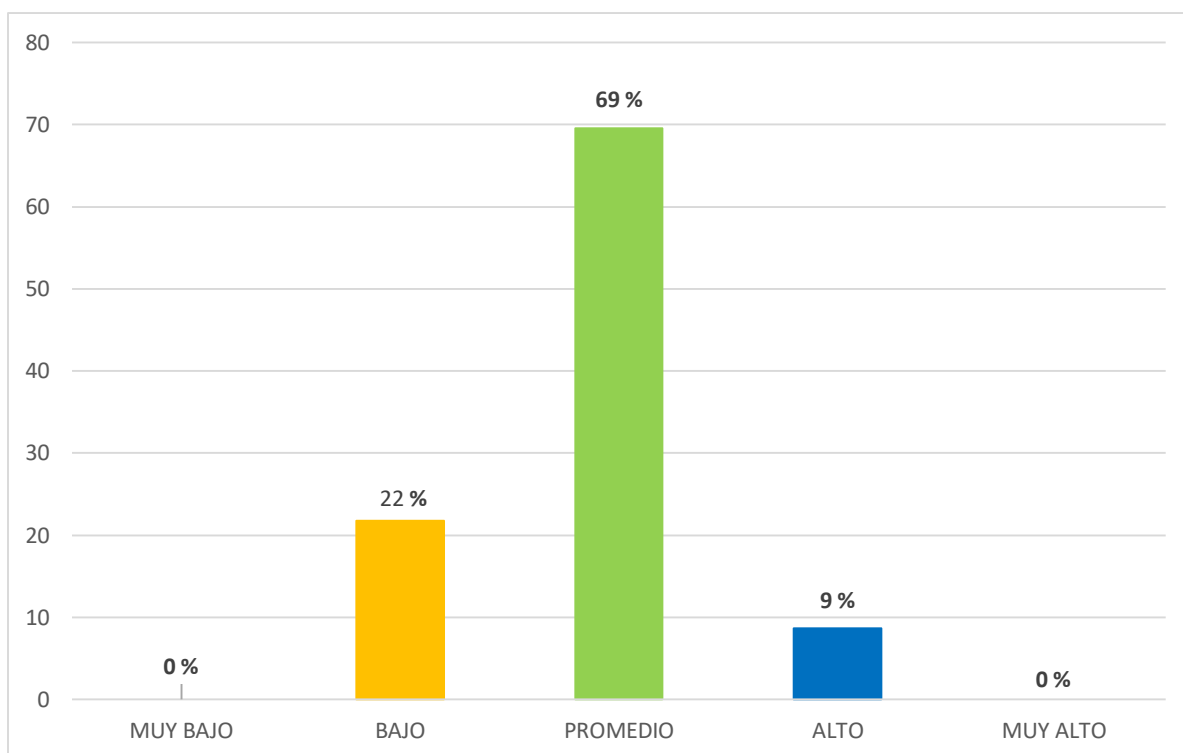
La figura N° 03, en cuanto a la dimensión de Visión el 53 % de docentes se ubicaron en un nivel alto, indicando que visualizan a su institución como un lugar adecuado para desempeñarse, además se proyectan a seguir trabajando para contribuir con las metas actuales y futuras de la institución; y un 30% de colaboradores lograron un nivel promedio, puesto que reconocieron a la institución como un modelo a seguir, generando así una percepción positiva de la misma, mientras que un 13% se ubicó en un nivel bajo, es decir tienen una idealización negativa de la institución, carece de información o muestra escaso interés en relación con objetivos y logros institucionales; por último un 4% de docentes se ubican en nivel muy alto, indicativo porcentual que verifica la óptima idealización acerca del futuro organizacional, reconoce proyecciones a largo y mediano plazo, maneja visión compartida y comunicada.



*Figura 4. Liderazgo Transformacional en dimensión Comunicación Inspirada.*

**Interpretación:**

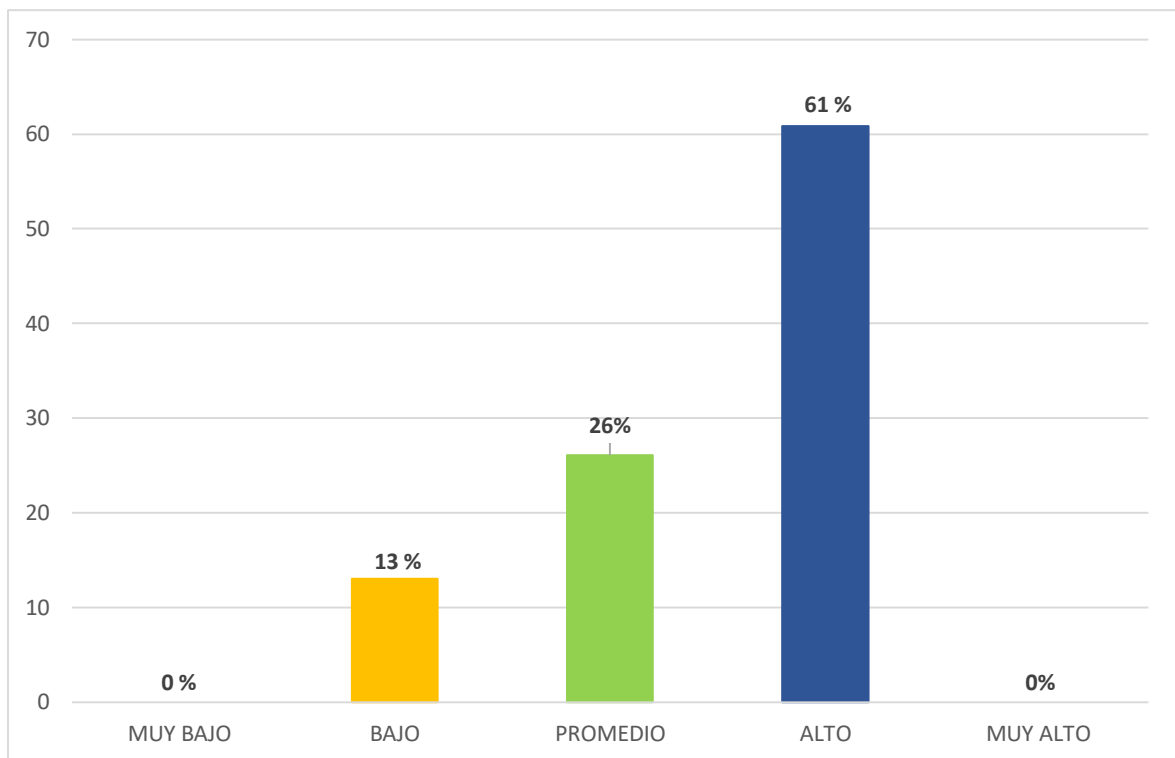
En la figura N° 04, en relación a la dimensión de comunicación inspirada se observó que el 52% de docentes alcanzaron un nivel bajo, puesto que los trabajadores no muestran entusiasmo y compromiso con el éxito de la institución; además no se motivan al personal, demostrando carencia absoluta para generar pasiones, entusiasmos, compromisos, valores de metas idealizadas, mientras que un 26% se ubicó en un nivel promedio, que existe motivan al personal comunicando de manera positiva la visión y misión de la institución; por último, un 22% lograron un nivel alto, es decir demuestran que sí están motivados empáticamente, persuaden, fortalecen conciencia acerca de importancia y valor de metas institucionales.



*Figura 5. Liderazgo Transformacional en dimensión Estimulación Intelectual.*

#### Interpretación:

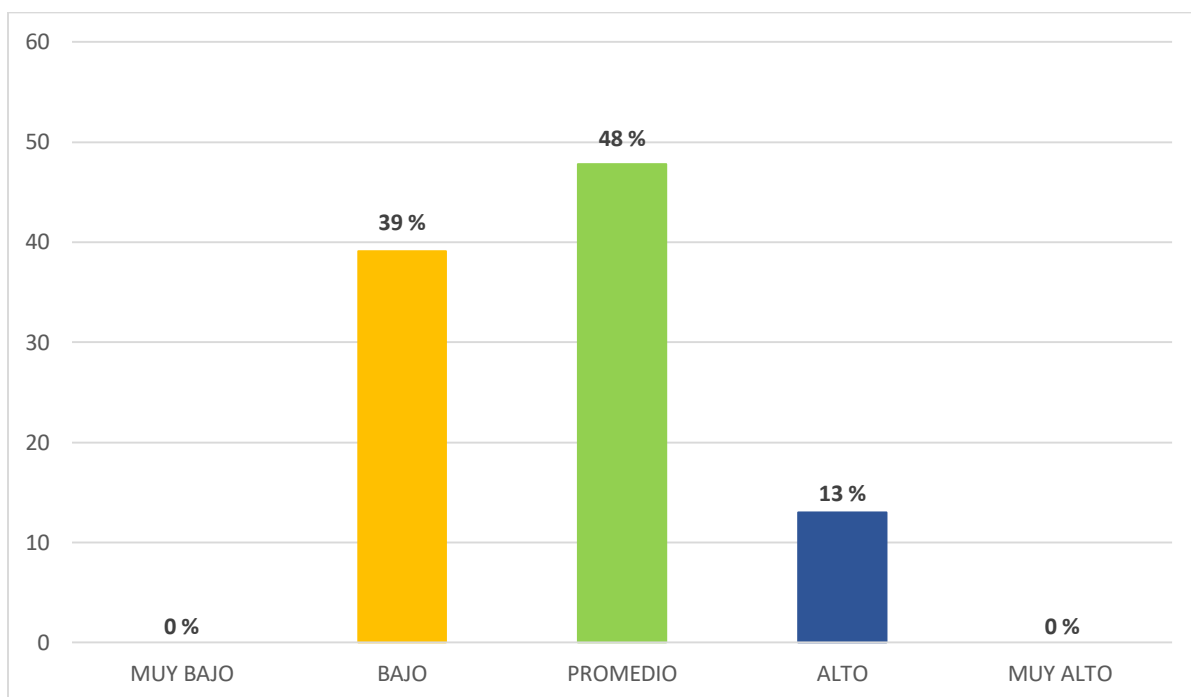
En la figura N° 05, en cuanto a la dimensión de estimulación intelectual se evidenció que el 69% de docentes logró un nivel promedio, indicando que tienden a conocer con facilidad las habilidades y el grado de potencial que posee su equipo de trabajo; mientras que un 9% alcanzó un nivel alto, es decir, saben cómo fomentar la innovación y la creatividad del personal para optimizar su desempeño; además un 22% lograron un nivel bajo, dando a conocer que las tareas delegadas no contribuyen a mejorar sus conocimientos o habilidades; lo cual refleja la falta de interés por mejorar e incrementar las habilidades tanto personales como profesionales.



*Figura 6. Liderazgo Transformacional en dimensión Liderazgo de apoyo.*

**Interpretación:**

En la figura N° 06, respecto a lo que se observó en la dimensión de liderazgo de apoyo el 61% de docentes se ubicaron en nivel alto, reflejando que reciben apoyo por parte de sus compañeros, se preocupan por situación empresarial, prestan atención preferencial hacia miembros grupales y se interesan por el desempeño eficiente del personal; y un 26 % de docentes alcanzó un nivel promedio puesto que se brindan el apoyo y orientación necesaria para ejecutar las tareas o funciones que demanda el puesto de trabajo. mientras que un 13% lograron un nivel bajo, indicando necesitan más apoyo entre los miembros del equipo y el soporte necesario para mejorar el conocimiento y agilizar los procesos dentro de la institución.



*Figura 7. Liderazgo Transformacional en dimensión Reconocimiento personal.*

#### Interpretación:

En la figura N° 07, en cuanto a la dimensión de Reconocimiento personal se observó que el 48 % de docentes se ubicaron en nivel promedio, reflejando que valoran y reconocen su trabajo, por lo tanto, se sienten motivados para seguir contribuyendo a con las metas y objetivos de la institución; y un 39% se ubicó en un nivel bajo indicando que no reciben elogios ni recompensas que permitan reconocer el esfuerzo que realizan día a día; mientras que un 13% se logró un nivel alto, mostrando que en la institución el reconocimiento personal es uno de los factores que les permite desarrollar un adecuado trabajo dentro de su puesto; dando a conocer que reciben elogios, además valoran y reconocen su trabajo, lo cual permite generar un mayor compromiso e involucramiento con el éxito de la institución.

### 3.2. Implementar el Team Building como técnica a los docentes de la I.E.P Santa Teresita de Monsefú.

La realización del programa se realizó con 23 colaboradores, y se ejecutó 12 sesiones.

El objetivo de ejecutar este programa radica en fortalecer el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Institución Educativa Privada Santa Teresita, en los cuales se elaboró 4 talleres con 12 sesiones.

Las etapas del programa fueron las siguientes:

- Presentación del facilitador, se brinda la bienvenida a los participantes, se da a conocer la importancia de la asistencia y participación, así como también los objetivos y la finalidad del programa.
- Desarrollo del tema, se da la exposición creando un ambiente de participación activa por parte de los colaboradores, así mismo, se les facilita el material como guía al tema de referencia.
- Dinámicas del Team Building, se desarrolla una serie de actividades.
- Se realiza un circo de aprendizaje en donde los colaboradores brinda sus opiniones y dan a conocer su experiencial acerca de la actividad realizada.



<b>NOMBRES DEL TALLER</b>	<b>OBJETIVO DEL TALLER</b>	<b>DENOMINACIÓN DE LAS SESIONES</b>	<b>FECHA DE APLICACIÓN</b>
“Claridad de Propósito”	Concientizar aprendizajes significativos referidos a visión organizacional y compromiso personal, logrando colaboradores con claridad de propósito y alineada.	“Conocimiento Organizacional”	5/11/2019
		“El poder de una cultura organizacional”	8/11/2019
“El Arte de la persuasión”	Compartir la filosofía organizacional, la razón del porqué, para que, el encaminar justos hacia el gran propósito, la importancia y el valor de las metas idealizadas.	“El arte de conversar y saber escuchar”	12/11/2019 19/11/2019 22/11/2019 26/11/2019
		“Todos somos propósito”	
		“El arte de crear momentos”	
		“Juntos logramos la meta”	
		“ La grandeza de pequeños comienzos”	
“Buscando oportunidades y Asumiendo riesgos”	Fortalecer las destrezas, capacidades de los colaboradores, para enfrentar las situaciones problemáticas, logrando desarrollar la creatividad e ideas, estrategias para el éxito de la organización.	“En busca de inspiración”	29/11/2019
		“Gana siempre la creatividad”	05/12/2019
“Agentes de Cambio”	Fomentar el espíritu de cooperación, la expresión de preocuparse, actuar diligentemente, ante los logros alcanzados de cada colaborador, reconocer, admirar los esfuerzos realizados hacia los objetivos de la organización.	“El poder de Auto transformarse”	10/12/2019 17/12/2019
		“Construyendo vínculos”	
		“Para alguien especial”	

## Resultados del Post Test

3.3. Evaluar el liderazgo transformacional después de la aplicación del programa de intervención basado en técnica Team Building en docentes de la I.E.P Santa Teresita de Monsefú.

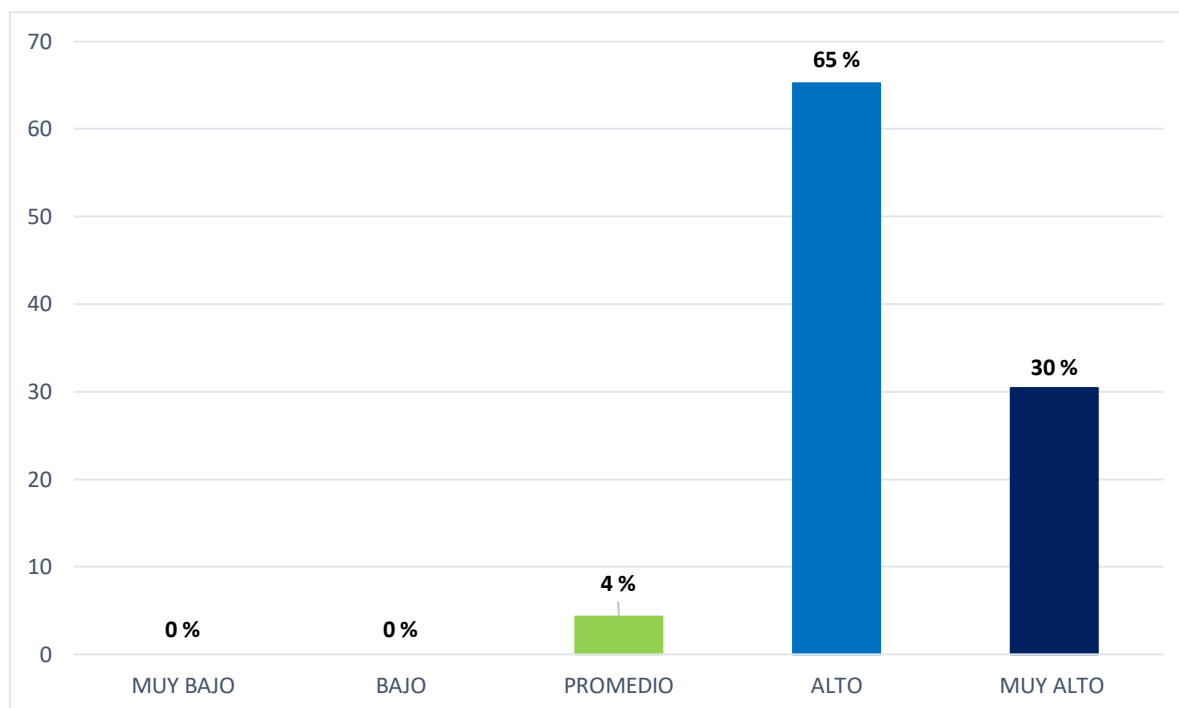
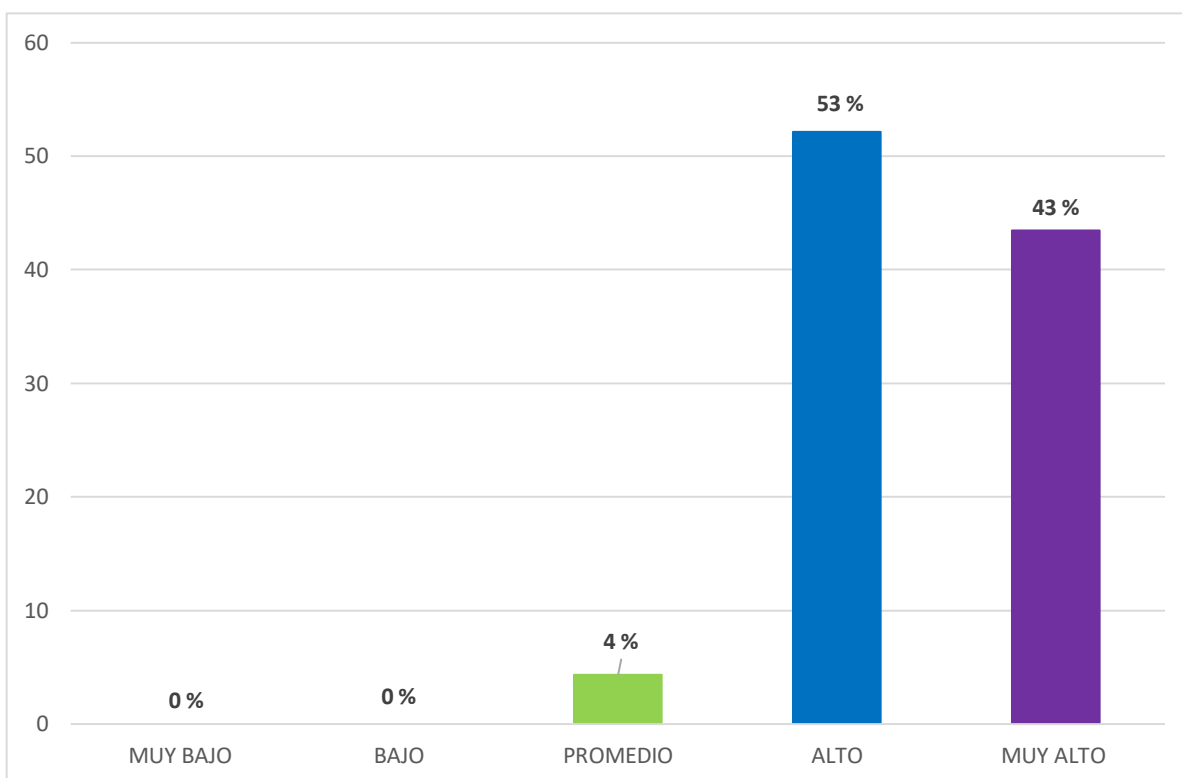


Figura 8. Nivel General, Liderazgo Transformacional.

### Interpretación:

En la figura N° 08, de acuerdo a los resultados obtenidos del post test, se observó que el 65 % de población se ubicaron en un nivel alto, lo cual indica que lograron un desempeño que supera las expectativas al transformar las actitudes y los valores. Esto, implica un proceso de influencia, a través del cual, promueven una nueva forma de verse tanto a ellos mismos como a los retos y oportunidades de la organización. También, establecen una visión compartida, donde proporcionan una base significativa y creativa el cual produce el cambio. Por otro lado 30 % de docentes se ubicaron en nivel muy alto, reflejando que valoran y reconocen su trabajo, por lo tanto, se sienten motivados para seguir contribuyendo con las metas y objetivos de la institución; además valoran y reconocen su trabajo, lo cual permite generar un mayor compromiso e involucramiento con el éxito de la institución.



*Figura 9. Liderazgo transformacional en dimensión Visión.*

**Interpretación:**

En la figura N° 09, en cuanto a la dimensión de visión un 53 % de docentes se ubicaron en nivel alto, indicando que perciben a su institución como un lugar adecuado para trabajar, lo cual hace que se proyecten sus actividades tanto a mediano y largo plazo; mientras que un 43% se ubicaron en un nivel muy alto, reflejando que los docentes muestran tener una visión compartida, por lo tanto, el trabajo que desarrollan lo hacen en base a sus proyecciones planteadas ya sea mediano o largo plazo; por ultimo un 4% lograron un nivel promedio, ya que sus visiones y proyecciones lo hacen en base a lograr un desarrollo exitoso en la institución.

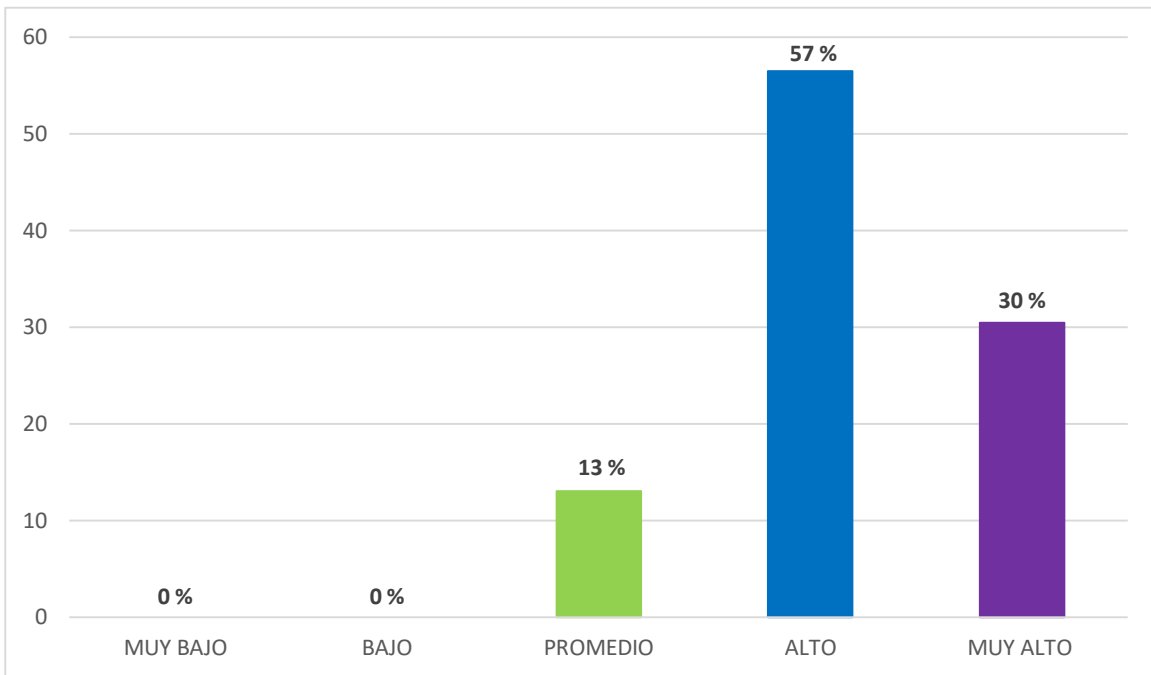
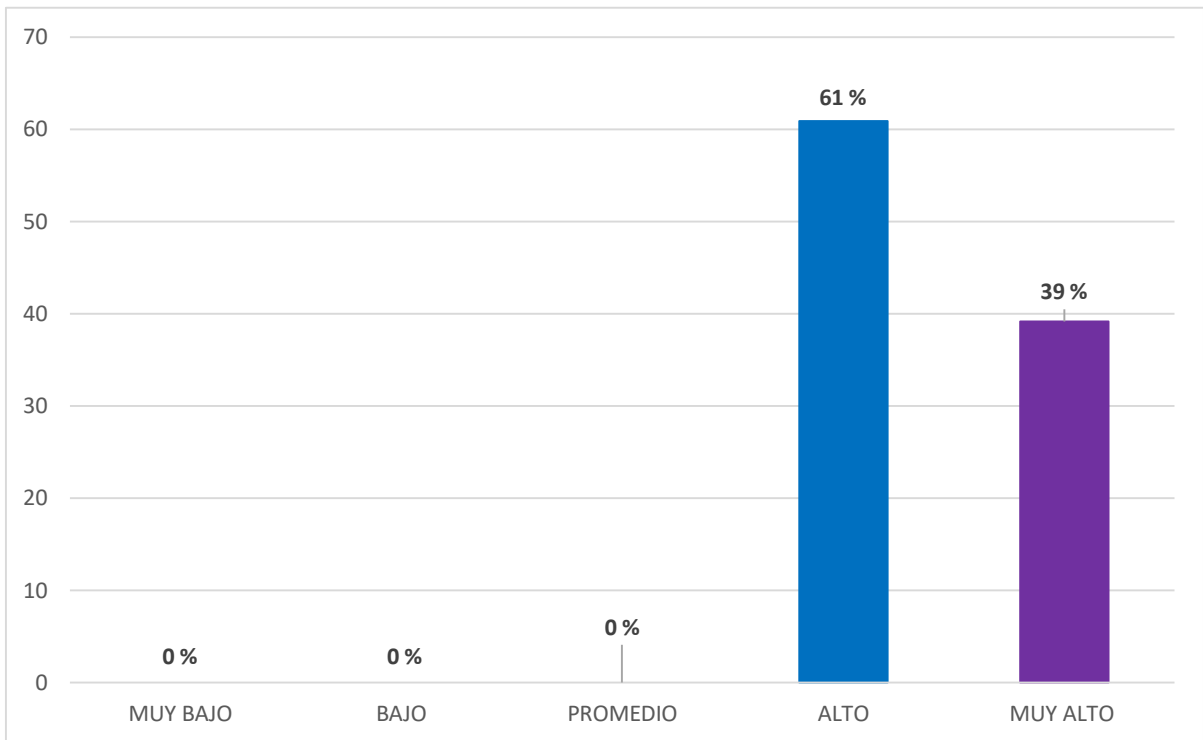


Figura 10. Liderazgo Transformacional en dimensión Comunicación inspirada.

**Interpretación:**

En la figura N° 10, en relación a la dimensión de comunicación inspirada un 57 % de docentes se ubicaron en nivel alto, demostraron fluida comunicación inspirada, difundieron visión y misión institucional, generaron sentimientos, pasiones, entusiasmos, compromisos; valoraron metas idealizadas; mientras que un 30 % logró un nivel muy alto, en donde se ratifica la constante motivación empática, frecuente persuasión, fortalecimiento de conciencia social y valoración de importancia del clima laboral en el ámbito institucional, por ultimo un 13% se ubicó en un nivel promedio, indicando que sienten de totalmente motivados con la misión y visión de la institución y los objetivos que demanda su puesto no soy retadores.



*Figura 11. Liderazgo Transformacional en dimensión Estimulación intelectual.*

**Interpretación:**

En la figura N° 11, en relación a la dimensión de estimulación intelectual 61 % de docentes se ubicaron en nivel alto, es decir que existe, perciben motivan mediante metas que son desafiantes, por lo tanto, permite que los docentes desarrollen un pensamiento estratégico y su creatividad; y 39 % en nivel muy alto, reflejando notorias evidencias en manejo de capacidades de estimulación intelectual pues motivan permanentemente reflexiones creativas e innovadoras, manejan estrategias eficaces en solución de problemas.

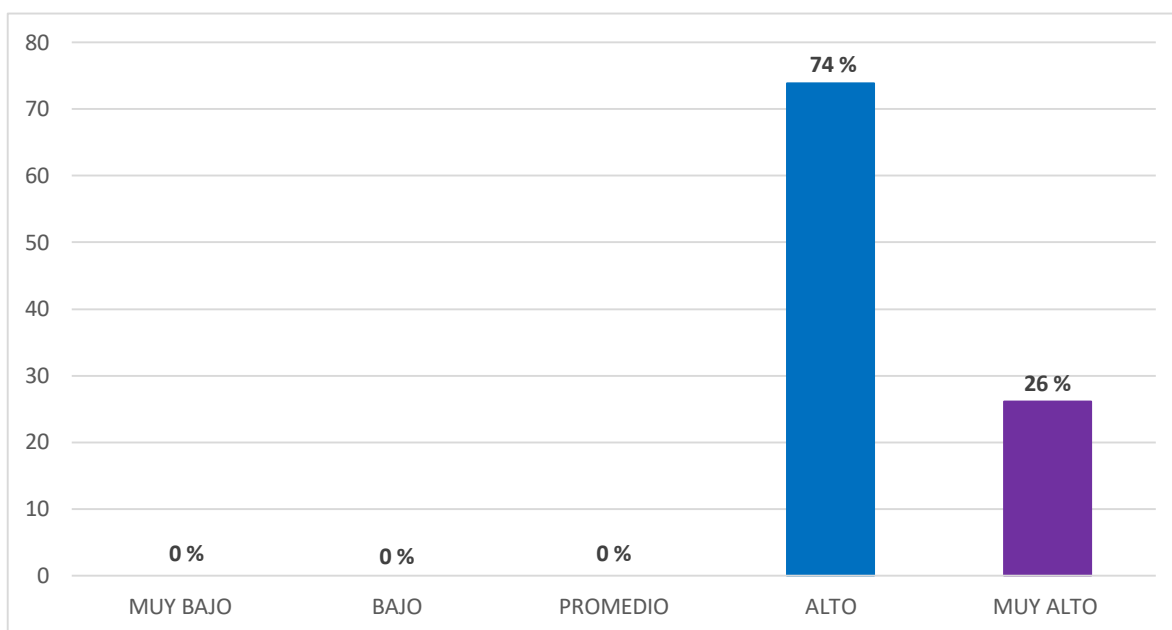
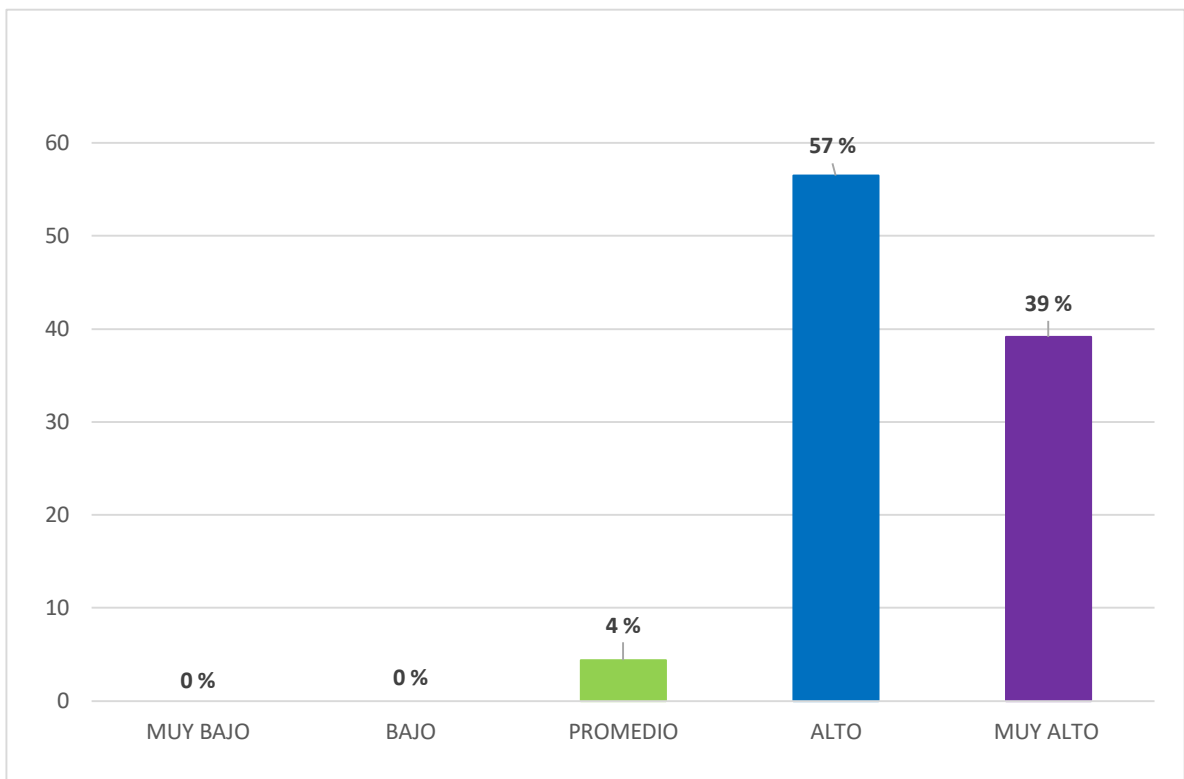


Figura 12. Liderazgo Transformacional en dimensión Liderazgo de apoyo.

#### Interpretación:

En la figura N° 12, en relación a la dimensión Liderazgo de apoyo se obtuvo un 26 % de docentes se ubicaron en nivel muy alto, reflejaron el constante apoyo que reciben por parte de los miembros de su equipo, quienes se preocupan frecuentemente por la situación empresarial, prestando atención prioritaria hacia los miembros grupales, interesándose por desempeños eficientes en beneficio de sí mismos y de la organización, respetando diferencias individuales y apoyando necesidades y expectativas de colaboradores y 74% del nivel alto, ratifica colaboración, solidaridad hacia los demás.



*Figura 13. Liderazgo Transformacional en dimensión Reconocimiento personal.*

#### Interpretación:

En la figura N° 13, en relación a la dimensión Reconocimiento personal se obtuvo un 57 % de docentes se ubicaron en nivel alto y 39 % en nivel muy alto, reflejando la existencia de reconocimientos personales hacia colaboradores, mediante recompensas, felicitaciones y elogios por esfuerzos realizados hacia el cumplimiento de objetivos institucionales.

3.4. Compara los resultados del Pre y Post test para constatar la eficacia del programa desarrollado con docentes seleccionados.

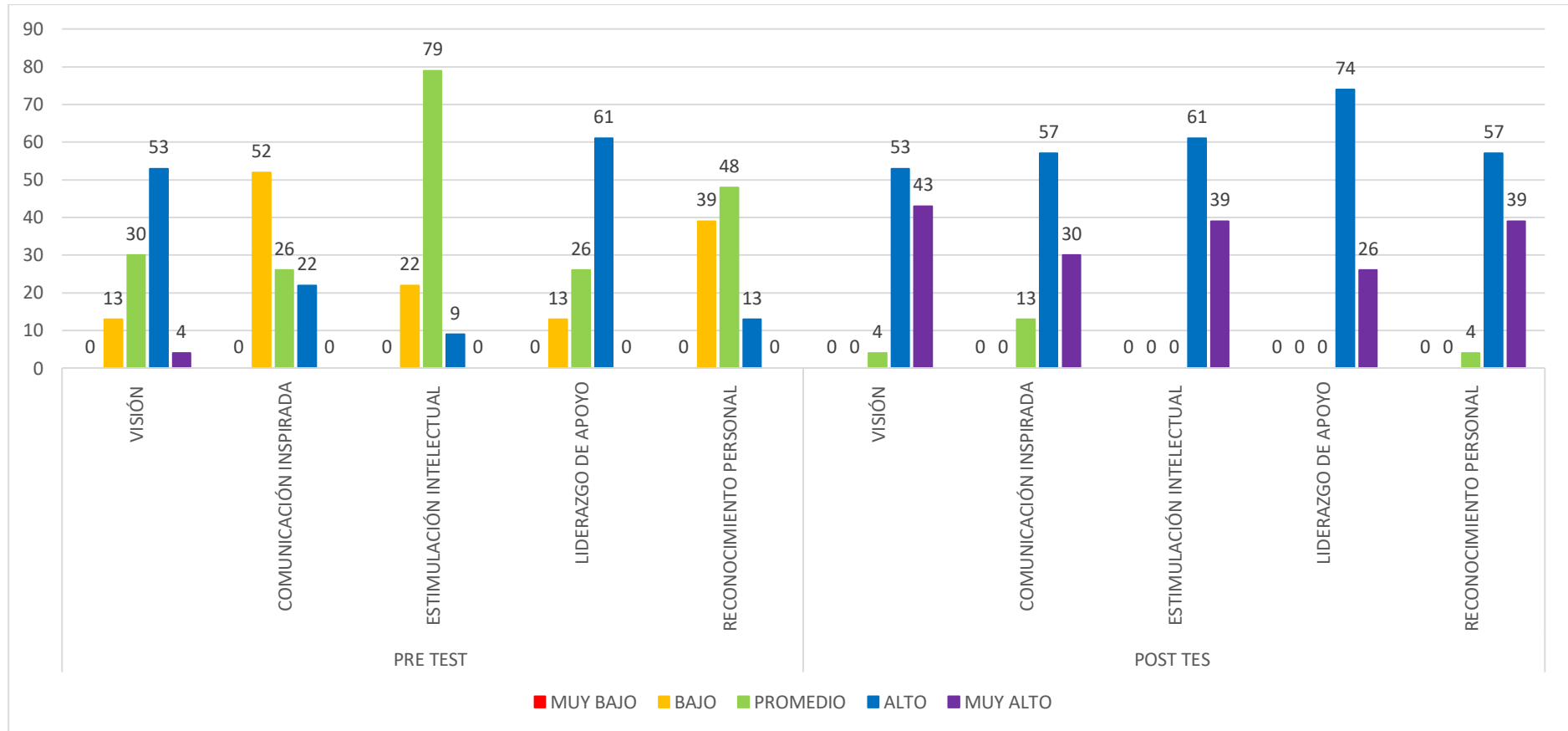


Figura 14. Dimensiones del Liderazgo Transformacional etapas pre test y pos test.



### Interpretación:

En la figura N° 14, en lo referente a los resultados obtenidos se puede evidenciar en los porcentajes del post test muestran el fortalecimiento de las dimensiones medidas en el liderazgo transformacional gracias al programa de intervención basado en Team Building. En el pre test en cuanto a la dimensión de visión el 53% de los docentes se ubican en nivel alto, mediante la intervención del programa se logró consolidar que el 43% se ubicara en nivel muy alto, indicativo porcentual que verifica la óptima idealización acerca del futuro organizacional, reconoce proyecciones a largo y mediano plazo, maneja visión compartida y comunicada. En relación a la dimensión de reconocimiento personal se observó que el 52 % se ubicó en un nivel bajo, aplicadas las estrategias se pudo lograr fortalecer de manera adecuada indicando que el 57 % de docentes se ubicaron en nivel alto, demostraron fluida comunicación inspirada, difundieron visión y misión institucional, generaron sentimientos, entusiasmos, compromisos; valoraron metas idealizadas. Por otro lado, en la dimensión estimulación intelectual se evidencio que el 79% se ubicó en un nivel promedio, aplicando el estímulo, se logró consolidar que el 61% se ubicaron en nivel alto, reflejando notorias evidencias en manejo de capacidades de estimulación intelectual pues motivan permanentemente reflexiones creativas e innovadoras, manejan estrategias eficaces en solución de problemas. En cuando a la dimensión liderazgo de apoyo, se incrementó 14% las percepciones positivas por ayudas recibidas, prestando atención prioritaria hacia los miembros grupales, interesándose por desempeños eficientes en beneficio de sí mismos y de la organización, y finalmente en la dimensión reconocimiento personal el 48% de los docentes se ubicaron en un nivel promedio, resultados obtenidos en el post test se evidencia que se logró fortalecer con un mayor porcentaje de 57% en un nivel alto, reflejando la existencia de reconocimientos personales hacia colaboradores, mediante recompensas, felicitaciones y elogios por esfuerzos realizados hacia el cumplimiento de objetivos institucionales.

### 3.5. Comprobación de Hipótesis

#### 1. Planteamiento de hipótesis

H<sub>i</sub>: La aplicación de técnica Team Building fortalecerá el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E.P Santa Teresita de Monsefú.

H<sub>0</sub>: La aplicación de técnica Team Building no fortalecerá el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E.P Santa Teresita de Monsefú.

#### 2. Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Rangos				
		N	Rango promedio	Suma de rangos
PRETEST - POST TEST	Rangos negativos	3 <sup>a</sup>	6,00	18,00
	Rangos positivos	12 <sup>b</sup>	8,50	102,00
	Empates	8 <sup>c</sup>		
	Total	23		
a. PRETEST < POST TEST				
b. PRETEST > POST TEST				
c. PRETEST = POST TEST				

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>	
	PRETEST - POST TEST
Z	-2,504 <sup>b</sup>
Sig. asintótica (bilateral)	,001
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon	
b. Se basa en rangos positivos.	

#### 3. Comparamos con el p\_valor:

Como el p\_valor = 0,001 < 0,05 entonces se rechaza H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>i</sub>

#### 4. Conclusión:

Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de significancia de 0,05 para rechazar H<sub>0</sub>. Por lo tanto, se puede afirmar que el programa del Team Building fue efectivo en fortalecer el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Institución Educativa Santa Teresita.

#### **IV. DISCUSIÓN**

De acuerdo a los resultados obtenidos de post test muestra el fortalecimiento del liderazgo transformacional en los docentes con el 65% de la población, con ello se evidencia que los participantes mostraron facilidades para expresar con sinceridad y orgullo opiniones favorables hacia las áreas de trabajo, lograron difundir ánimos, opiniones favorables acerca de oportunidades desarrolladas en la organización institucional; asimismo, sus percepciones favorables por recibir elogios, felicitaciones o reconocimientos por los trabajos desarrollados.

Cabe mencionar que en diagnóstico realizado previo a la aplicación del estímulo se evidencio que la población se encontró con un 48% denotando, inadecuados contactos comunicativos, creciente desinterés emocional, incremento de actitudes egoístas, aumento de tensiones entre colaboradores, frecuentes ausencias en actividades solidarias y descontentos laborales. Resultado que concuerda con el trabajo previo de Tantaleán (2019) en su tesis obtuvo como resultado que existía 56.3 % con niveles altos de liderazgo, el cuál después de la aplicación del programa llegó a 87.5 %, lo que significa que las cualidades de líder que existían lograron desarrollarse y el programa tuvo un efecto positivo. Sustentado por Chiavenato (2012), valorando acercamientos voluntarios de dos o más personas, ayudas mutuas, objetivos comunes, trabajos colectivos, actuación de líderes capaces de facilitación, orientación, estimulación a colaboradores constructores de aprendizajes significativos, superando desequilibrios, asumiendo compromisos, respetando y actuando con responsabilidad en toma de decisiones para solucionar problemas empresariales. También se basa en postulados del constructivismo pedagógico, pues Blázquez (2012), postula que la psicología cognitiva concibe aprendizajes como procesos de adquisición y construcción de conocimientos, con intervención de eventos afectivos, cognitivos, ejecutivos, socioculturales y biológicos. Así mismo, Vigotsky (1998), que explica naturaleza del pensamiento, aprendizaje activo formado a partir de relaciones sociales, comparando lo que entiendo con lo que entiende del medio social; internalizando, acomodando, transformando informaciones nuevas, construyendo conocimientos con procesos: descubrimiento, experimentación, pensamiento crítico, cuestionamientos continuos.

En cuanto a las dimensiones se comparó los resultados del pre y post test para constatar la eficacia del programa Team Building en el fortalecimiento del Liderazgo Transformacional, donde el 43% de docentes respecto a la dimensión Visión, se ubican en nivel muy alto, indicativo porcentual que ratifica la óptima visión futuro institucional, reconociendo proyecciones a largo y mediano plazo, manejando visiones compartidas y comunicadas. En relación a la dimensión, Comunicación inspirada, después de aplicar el programa un 57% se ubicaron en un nivel alto, demostrando fluida comunicación inspirada, comunicando la visión y misión institucional, persuaden, fortalecen conciencia acerca de importancia y valor de metas marcas. Resultado que concuerda con trabajo previo de Córdor (2019), quien en investigación desarrollada con colaboradores de UGEL Junín constató la significativa eficacia de organizaciones que contaban con liderazgo transformacional, capaces de motivar, orientar y estimular a colaboradores en el desarrollo de actividades relacionadas a rendimientos eficientes, calidad de servicio y desempeños productivos en organizaciones educativas. Teoría que guarda coherencia de Cisneros (2019), quien concibe al Team Building como trabajo colectivo, discutido y consensuado para lograr desempeños eficientes y fortalecer relaciones internas y externas de la organización empresarial. Mediante actividades conjuntas se relacionan íntimamente productividad y condiciones de trabajo, se acentúa comunicación empática, interrelación entre colaboradores, fortalecimientos de visiones, compromisos, motivaciones, confianzas, climas institucionales, liderazgos, estrategias y adaptaciones al cambio permanente.

Por otro lado, en la dimensión, Estimulación intelectual, gracias a las técnicas del Team Building, se logró que un 61 % de docentes se ubicaran en un nivel alto, evidenciando compromiso asumido por participantes; capacidades básicas de estimulación intelectual, que permite motivar permanentemente reflexiones creativas e innovadoras, fomentando el razonamiento, así como manejo de estrategias eficaces en solución de problemas. Respecto a la dimensión, Liderazgo de apoyo incrementó 74 %, que ratificó compromiso institucional; reflejando que reciben apoyo constante y se tiene en cuenta las necesidades de los miembros de equipo, logrando a que se alcancé mejores resultados, se interesan por desempeños eficientes en beneficio de sí mismos y de la organización, respetan diferencias individuales y apoyan necesidades y expectativas de los colaboradores. Dato que se relaciona con trabajo previo de Aguilar (2016), quien aseguró que Team Building es exitoso, gracias talentos, habilidades cognitivas,

decisiones de colaboradores al asumir retos, fijar objetivos, actuar conscientemente en ambientes de buen trato respeto y solidaridad.

Como lo sostiene Idalberto Chiavenato (2012), quien considera el trabajo en equipo como acercamiento voluntario de dos o más personas, que deciden ayudarse mutuamente para trabajar actividades que las conducen a lograr objetivos comunes, que benefician a la organización empresarial y que jamás podrían lograrse de manera individualizada. Incorpora trabajos solidarios, colectivos, comprometidos y guiados por líderes transformacionales, capaces de facilitación, orientación, estimulación a colaboradores preparados para aprendizajes significativos, resolviendo desequilibrios, asumiendo compromisos, con respeto y actuación responsable en toma de decisiones.

Por ultimo en la dimensión, Reconocimiento personal se fortaleció en 57 %, debido a sistematizaciones democráticas en toma de decisiones adecuadas tanto en implementación del programa como en monitoreo valorativo del trabajo en equipo. reflejo la existencia de reconocimientos personales hacia colaboradores, mediante recompensas, felicitaciones y elogios por esfuerzos realizados hacia el cumplimiento de objetivos marcados.

Es así que a partir de los hallazgos encontrados se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, que establece que la aplicación del Programa del Team Building fortaleció el liderazgo transformacional en los docentes de la Institución Educativa Privada Santa Teresita de Monsefú. Mostraron fortalecimiento en las cinco dimensiones del liderazgo transformacional: visiones y misiones aprendidas filosóficamente; comunicaciones inspiradas, empáticas, interactivas; estimulaciones intelectuales fortalecidas gracias a equilibrios y desequilibrios emocionales; liderazgos de apoyo por compromisos asumidos por docentes y reconocimientos personales gratificados por la toma de decisiones eficaces y efectivas.

## V. CONCLUSIONES

1. Mediante la aplicación del pre test, los participantes de la Institución Educativa Santa Teresita, demostraron bajo niveles en las dimensiones comunicación inspirada y reconocimiento personal medidas del liderazgo transformacional, denotando limitada comunicación inspirada, empática, limitadas percepciones favorables en reconocimiento personal entre los colaboradores y de la organización.
2. Se diseñó el programa Team Building como técnica para fortalecer el liderazgo transformacional en los colaboradores de la I.E.P Santa Teresita, en base a la metodología del aprendizaje experiencial, se elaboró 4 talleres con 12 sesiones, donde se trabajó con 23 trabajadores.
3. En cuanto a la aplicación de programa del Team Building, se puede afirmar que fue efectivo en fortalecer el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la I.E.P. Santa Teresita, con los resultados obtenidos se evidenció estadísticamente que el programa aplicado, fortaleció notablemente el liderazgo transformacional en los colaboradores.
4. Los resultados del post test mostraron fortalecimiento en las cinco dimensiones del liderazgo transformacional: visiones y misiones aprendidas filosóficamente; comunicaciones inspiradas, empáticas, interactivas; estimulaciones intelectuales fortalecidas gracias a equilibrios y desequilibrios emocionales; liderazgos de apoyo por compromisos asumidos por trabajadores y reconocimientos personales gratificados por la toma de decisiones eficaces y efectivas.
5. La comparación de resultados obtenidos entre el pre test y post test, confirmar y muestran el fortalecimiento de las dimensiones medidas en el Liderazgo transformacional, así mismo, se logró alcanzar los objetivos y validar las hipótesis planteadas, demostrando que la aplicación del programa del Team Building como técnica fortaleció el liderazgo transformacional en los colaboradores de la I.E.P Santa Teresita.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa Santa Teresita, que las actividades de Team Building, se implemente dentro de su organización llegando a convertirse en un instrumento muy efecto para seguir mejorando vínculos emocionales, aumentar la productividad en el trabajo, aumento de la confianza de equipos, el pensamiento creativo entre otros aspectos.
- Así mismo, se recomienda a los directivos implemente planes de capacitaciones y talleres participativos sobre trabajo en equipo, liderazgo transformacional, equipos de alto rendimiento y empoderamiento institucional, con el fin de garantizar y lograr un mayor impacto en el proceso de formación continua en los colaboradores.
- Se recomienda realizar de manera periódica evaluaciones psicológicas a los colaboradores, logrando conocer las percepciones de los colaboradores.

## REFERENCIAS

- Acurio, A., Gómez, J., Sucari, F. (2017). *Plan de negocio para la creación de una empresa consultiva de coaching ejecutivo y team building en la ciudad de Arequipa*. (Tesis de Maestría en Ciencias Empresariales). Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Aguilar, H. (2016). *Team Building and Organizational Climate. Study carried out on collaborators of the Hotel del Campo de Quetzaltenango*. (Tesis de Maestría en Psicología Industrial Organizacional). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Alles, S. (2010). *Mejoras continuas y acciones correctivas en el mundo de los negocios*. México: Prentice Hall
- Blázquez, C. (2012). *Estrategias cognitivas para el desarrollo de liderazgos carismáticos en el sector educación*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Braidot, N. (2017). *Neurociencias para tu vida. Pensamientos que se leen, ven, oyen y se aplican*. Buenos Aires, Argentina: Gránica.
- Castro, J. (2015). *Dimensiones dominantes del liderazgo transformacional en las Direcciones Regionales de Educación*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de los recursos humanos en empresas inteligentes*. Décimo segunda edición. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato I. (2012). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Editorial Thomson Editores.
- Cisneros, A. (2019). *Neuromarketing y Neuroeconomía. Código emocional del consumidor*. Bogotá, Colombia: ECOE.
- Cole, M. (2010). *Actividades sugeridas de Team Building para gerentes ocupados*. Buenos Aires, Argentina: Alianza.



- Cóndor, E. (2019) *Modelo de liderazgo transformacional de los directores y a la gestión de calidad en las Instituciones Educativas de la UGEL, Junín*. (Tesis de Doctorado en Gestiones Públicas). Perú: Universidad Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco.
- Cotrina, V. y Julián, L. (2018) *Liderazgo transformacional del director y desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Público David Sánchez Infante de las Pedro de Lloc, 2017*. (Tesis de Maestría en Psicología Educativa). Moche, Trujillo: Universidad Católica Benedicto XVI.
- Corral, F. (2016). *Impacto del coaching de equipos en los procesos y eficiencias: Un estudio con dos equipos gestores del TI en el sector financiero – asegurador*. (Tesis de Doctorado en Psicología). España: Universidad Complutense de Madrid.
- Dávalos, J. (2014) *Estandarización de la Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin en docentes de Educación básica regular de Colegios Nacionales de Villa del Salvador, 2014*. (Tesis de Licenciatura). Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- Dávila, M. (2017). *El Liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru*. (Tesis de Maestría en Administración). Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Diestra, M., Espinoza, L., Liao, R., Portocarrero, C. (2012). *TDT Talento development consulting. Consultora de Recursos Humanos*. (Tesis de Licenciatura en Gestión Empresarial). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Figueiredo, H.; Gil, P.; Grau, E. y López, J. (2017) Relación entre estilos de liderazgo transformacional, Laissez-faire y Síndrome de Quemarse por el trabajo en profesores de educación básica. México: *Revista Acciones e Investigaciones*. Núm. 30. Pág. 223-254.

- Fischman, D. (2015). *El líder transformador en organizaciones inteligentes*. Barcelona, España: Planeta S.A.
- Foster, L. (2014). *Visiones estratégicas en el mundo empresarial y competencias en el liderazgo*. Madrid: Pirámide.
- Frech, P. y Romero, S. (2017). *Liderazgo Transformacional y su relación con la visión compartida y aprendizaje organizativo de los colaboradores de Manpower – Chiclayo*. (Tesis de Licenciatura en Psicología). Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Hernández, R., Fernández, M., Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. México: Graw Hill Interamericana.
- Ivancevich, J., Konopaske, J. & Matteson, M. (2006). *Innovations in organizational behavior*. Séptima edición. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Jaramillo, B. V. (2016). Analysis of transformational Leadership and its importance in times of crisis. Nueva York: *Journal Podium*, (30). 97-119.
- Koontz, H., Weihrich, H., Cannice, M. (2016). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. Décimo quinta edición. México D.F.: McGraw Hill Interamericana.
- Llamo, L. (2019) *Relación del clima organizacional y el liderazgo transformacional del director de la Institución Educativa Secundaria Manuel de Piérola Castro de Celendín*. (Tesis de Maestría en Administración). Pimentel, Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo.
- López, M. (2019) *Relación de prácticas de liderazgo transformacional con el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en empleados de una universidad privada* (Tesis de Maestría en Administración). Bogotá, Colombia: Universidad de Altas Finanzas de Tolima.

- Lozano, L. (2017). Influencia del área de estudio y el sexo en los estilos de liderazgo. Bogotá, Colombia: *Revista Reidocrea*, Vol. 6 Art. 27 pág. 356-363.
- Navarro, E., Soto, A. (2015). *Corrientes pedagógicas contemporáneas en el avance científico del conocimiento*. Lima: Abedul S.A.
- Perilla, I. y Gómez, V. (2017). Relationship of transformational leadership style with employee health and well-being: the mediating role of trust in the leader. *Journal of Work and Organizational Psychology*, (33), 95–108.
- Lupano, M. y Castro A. (2015, septiembre, 16). ¿Para qué sirve el liderazgo transformacional? (16 de septiembre del 2016). Santiago de Chile: *Revista Tablero* N° 214.
- Martínez, L. (2012). *Metodología de la investigación científica*. Santiago de Chile: Dolmen.
- Rivera, M.A. (2016). *El trabajo en equipo y su incidencia en el clima organizacional en colaboradores del Ministerio de Trabajo y Servicio Público del cantón de Ambato*. (Tesis de Licenciatura en Psicología Industrial). Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Rodríguez, C. (2019) *Programa de estrategias didácticas de liderazgo para potenciar el desarrollo del talento humano en los docentes del nivel secundario turno mañana del colegio nacional de San José*. (Tesis de Licenciatura en Administración). Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Rodríguez, R. (2018). Modelos de aprendizaje de Kolb, Honey y Mumford: implicaciones para la educación en ciencias. Montevideo, Uruguay: *Revista Sophia Educación*,14(1), 14 – 67.

- Suárez, E. (2019) *Liderazgo transformacional y productividad en docentes de Escuela Fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas Ecuador* (Tesis de Maestría en Psicología Educativa). Ecuador: Universidad Nacional Mayor de Guayaquil.
- Tantaleán, G. (2019) *Análisis del Programa nacional de capacitación y formación a directores y subdirectores de gestión escolar en el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Tesis de Maestría en Administración). Pimentel, Chiclayo: Universidad César Vallejo.
- Trejo, C. (2019) *Liderazgo transformacional y gestión directiva* (Tesis de Maestría en Administración). Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú.
- Uriarte, B. (2004). *La construcción humana a través de la zona de desarrollo potencial: Lev Semionovich Vygotsky*. Caracas, Venezuela: Sierra Nevada.
- Vallés, M. (2018). ¿Liderazgo transaccional o transformacional? El discurso de cinco rectores de universidades mexicanas. México: *Revista Jangwa Pana*, 18 (1) 15 - 24.
- Vigotsky, L. (1998). *La Zona de Desarrollo Potencial en la educación básica*. Medellín, Colombia: Alberto Merani.
- Villa, A. (2019). Liderazgo: una clave para la innovación y el cambio educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 301-326.

## ANEXOS

### ANEXO N° 01

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respectado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Escala de liderazgo transformacional** que forma parte de la investigación El Team Building como técnica para fortalecer el liderazgo transformacional en la organización Institucional Juan XXXIII – Monsefú.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente, aportado, tanto al área investigación de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

#### DATOS DEL JUEZ

Nombres y apellidos del juez: Alex Andros Acilo Diaz

Formación académica: Psicólogo

Áreas de experiencia profesional: Psicología Organizacional

Tiempo: 8 años

Cargo actual: DTU

Institución: UCV - Chichas

#### DEL INSTRUMENTO A VALIDAR

Observaciones (precisar si hay suficiencia): existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

  
FIRMA DEL JUEZ

ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	<b>VISIÓN</b>							
1	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización institucional.	X		X		X		
2	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años.	X		X		X		
3	No tiene idea de hacia dónde va la organización institucional.	X		X		X		
	<b>COMUNICACIÓN INSPIRADORA</b>							
4	Dice cosas que hacen sentir a sus colegas orgullosos de ser parte de esta organización institucional.	X		X		X		
5	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo.	X		X		X		
6	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes, así como situaciones llenas de oportunidades.	X		X		X		
	<b>ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>							
7	Desafío a mis colegas a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas.	X		X		X		
8	Brindo a mis colegas ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes.	X		X		X		
9	He ayudado a mis colegas a replantar algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo.	X		X		X		
	<b>LIDERAZGO DE APOYO</b>							
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar.	X		X		X		
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis colegas.	X		X		X		
12	Me preocupo por que los intereses de mis colegas sean atendidos.	X		X		X		
	<b>RECONOCIMIENTO PERSONAL</b>							
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio.	X		X		X		
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis colegas.	X		X		X		
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente.	X		X		X		

- Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- Claridad:** se entiende sin dificultad alguna al enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

  
FIRMA DEL JUEZ

**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

Respectado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Escala de liderazgo transformacional** que forma parte de la investigación El Team Building como técnica para fortalecer el liderazgo transformacional en la organización Institucional Juan XXXIII – Monsefú.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente, aportado, tanto al área investigación de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

**DATOS DEL JUEZ**

Nombres y apellidos del juez: Ingrid Elizabeth Neyman y Meza

Formación académica: Psicóloga, Dra. en Educación

Áreas de experiencia profesional: Educativa y Clínica

Tiempo: 11 años

Cargo actual: Docente Universitaria

Institución: Universidad César Vallejo y Universidad de Chiclayo

**DEL INSTRUMENTO A VALIDAR**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

FIRMA DEL JUEZ

ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	<b>VISIÓN</b>							
1	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización institucional.	✓		✓		✓		
2	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años.	✓		✓		✓		
3	No tiene idea de hacia dónde va la organización institucional.	✓		✓		✓		
	<b>COMUNICACIÓN INSPIRADORA</b>							
4	Dice cosas que hacen sentir a sus colegas orgullosos de ser parte de esta organización institucional.	✓		✓		✓		
5	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo.	✓		✓		✓		
6	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes, así como situaciones llenas de oportunidades.	✓		✓		✓		
	<b>ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>							
7	Desafío a mis colegas a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas.	✓		✓		✓		
8	Brindo a mis colegas ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes.	✓		✓		✓		
9	He ayudado a mis colegas a replantar algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>LIDERAZGO DE APOYO</b>							
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar.	✓		✓		✓		
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis colegas.	✓		✓		✓		
12	Me preocupo por que los intereses de mis colegas sean atendidos.	✓		✓		✓		
	<b>RECONOCIMIENTO PERSONAL</b>							
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio.	✓		✓		✓		
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis colegas.	✓		✓		✓		
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente.	✓		✓		✓		

- Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- Claridad:** se entiende sin dificultad alguna al enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

  
FIRMA DEL JUEZ



**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

Respectado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Escala de liderazgo transformacional** que forma parte de la investigación El Team Building como técnica para fortalecer el liderazgo transformacional en la organización Institucional Juan XXXIII – Monsefú.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente, aportado, tanto al área investigación de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

**DATOS DEL JUEZ**

Nombres y apellidos del juez: Marvin Moreno Medina.  
Formación académica: Psicólogo.  
Áreas de experiencia profesional: clínica  
Tiempo: 9 años  
Cargo actual: Coordinador.  
Institución: UCV

**DEL INSTRUMENTO A VALIDAR**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir ( )      No aplicable ( )

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL JUEZ

ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización institucional.	X		X		X		
2	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años.	X		X		X		
3	No tiene idea de hacia dónde va la organización institucional.	X		X		X		
	<b>COMUNICACIÓN INSPIRADORA</b>							
4	Dice cosas que hacen sentir a sus colegas orgullosos de ser parte de esta organización institucional.	X		X		X		
5	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo.	X		X		X		
6	Animar a la gente a ver ambientes cambiantes, así como situaciones llenas de oportunidades.	X		X		X		
	<b>ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>							
7	Desafío a mis colegas a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas.	X			X		X	No tiene Claridad
8	Brindo a mis colegas ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes.	X		X		X		
9	He ayudado a mis colegas a replantar algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo.	X		X		X		
	<b>LIDERAZGO DE APOYO</b>							
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar.	X		X		X		
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis colegas.	X		X		X		
12	Me preocupo por que los intereses de mis colegas sean atendidos.	X		X		X		
	<b>RECONOCIMIENTO PERSONAL</b>							
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio.	X		X		X		
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis colegas.	X		X		X		
15	Personalmente feliz cuando hacen bien un trabajo pendiente.	X		X		X		

- Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- Claridad:** se entiende sin dificultad alguna al enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

FIRMA DEL JUEZ



**ANEXO N° 02**

**ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

<b>NOMBRE:</b>	
<b>EDAD:</b>	<b>GÉNERO: M ( ) F ( )</b>
<b>TIEMPO DE SERVICIO:</b>	<b>FECHA:</b>

**Instrucciones:** Lea cada una de los freses y seleccione una de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para usted, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogió según sea su caso. Responda con honestidad, no existen puntajes bueno ni malos.

Marque con un aspa (x) el número de acuerdo a las siguientes alternativas:

<b>RARA VEZ O NUNCA</b>	<b>POCAS VECES</b>	<b>A VECES</b>	<b>MUCHAS VECES</b>	<b>CON MUCHA FRECUENCIA O SIEMPRE</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

<b>N°</b>	<b>REACTIVOS</b>	<b>ALTERNATIVAS</b>				
		1	2	3	4	5
1	Tiene una idea claro hacia dónde vamos como organización institucional.	1	2	3	4	5
2	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años.	1	2	3	4	5
3	No tiene idea de hacia dónde va la organización institucional.	1	2	3	4	5
4	Dice cosas que hacen sentir a sus colegas orgullosos de ser parte de esta organización institucional.	1	2	3	4	5
5	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo.	1	2	3	4	5
6	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes, así como situaciones llenas de oportunidades.	1	2	3	4	5
7	Desafío a mis colegas a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas.	1	2	3	4	5
8	Brindo a mis colegas ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes.	1	2	3	4	5
9	He ayudado a mis colegas a replantar algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo.	1	2	3	4	5
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar.	1	2	3	4	5
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis colegas.	1	2	3	4	5
12	Me preocupo por que los intereses de mis colegas sean atendidos.	1	2	3	4	5
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio.	1	2	3	4	5
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis colegas.	1	2	3	4	5
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente.	1	2	3	4	5

## ANEXO N° 03

### FICHA TÉCNICA

#### ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

**Autores:** Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin

**Administración:** Individual o Colectiva

**Duración:** No tiene límite de tiempo, pero se espera que sea entre 10 a 15 minutos.

**Aplicación:** Adultos.

#### CARACTERÍSTICAS DE LA PRUEBA:

Los autores Rafferty y Griffin, basándose en la teoría del liderazgo transformacional de Bass, Avolio y House (1998) consideraron estas 5 dimensiones:

- **Visión:** Es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización.
- **Comunicación Inspirada:** Es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza.
- **Estimulación Intelectual:** Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas, y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras.
- **Liderazgo de Apoyo:** Se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales.
- **Reconocimiento Personal:** La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos.

#### CALIFICACIÓN:

La prueba es una escala tipo Likert con 5 niveles, donde 1 es “raras veces o nunca”, mientras que 5 se refiere a “muy frecuente o siempre”. La puntuación en el ítem 3 es inversa. Se suman todas las repuestas y se procede a sacar el promedio, que luego se identifica en rango se encuentra.

## **INSTRUCCIONES:**

Este cuestionario contiene una serie de afirmaciones. Lea cada una de ellas e indique con qué frecuencia ocurre en usted las acciones descritas en las frases. Para ello cuenta con cinco (5) alternativas de respuestas:

- Rara Vez o Nunca.
- Pocas Veces.
- A Veces.
- Con Muchas frecuencias o siempre.
- Muy frecuentemente o Siempre.

## **ÁREAS DE LA ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

- ***VISIÓN:*** *Es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización.*
- ***COMUNICACIÓN INSPIRADA:*** *Es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza*
- ***ESTIMULACIÓN INTELECTUAL:*** *Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas, y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras.*
- ***LIDERAZGO DE APOYO:*** *Se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales.*
- ***RECONOCIMIENTO PERSONAL:*** *La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos.*

ÁREA	Nº	REACTIVOS
VISIÓN	01	<i>Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización (Institucional)</i>
	02	<i>Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años</i>
	03	<i>No tiene idea de hacia dónde va la organización (Institucional)</i>
COMUNICACIÓN INSPIRADA	04	<i>Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización(Institucional)</i>
	05	<i>Dice cosas positivas acerca del área de trabajo</i>
	06	<i>Anima a la gente a ver ambientes cambiantes, así como situaciones llenas de oportunidades</i>
ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	07	<i>Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas</i>
	08	<i>Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes</i>
	09	<i>He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo</i>
LIDERAZGO DE APOYO	10	<i>Considero los sentimientos de los demás antes de actuar</i>
	11	<i>Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros</i>
	12	<i>Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos</i>
RECONOCIMIENTO PERSONAL	13	<i>Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio</i>
	14	<i>Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros</i>
	15	<i>Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente</i>

## **VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA PRUEBA ORIGINAL**

### **Validez:**

Rafferty y Griffin (2004) hallaron la validez de constructo de la prueba, determinando que esta posee 5 factores claramente definidos.

### **Confiabilidad**

Rafferty y Griffin (2004) hallaron el alfa de cronbach de cada dimensión:

- Visión. - Esta subescala tiene un Alfa de Cronbach de 0,82.
- Estimulación Intelectual. - Esta subescala tiene un Alfa de Cronbach de 0,84.
- Comunicación inspiradora. - Esta subescala tiene un Alfa de Cronbach de 0,88.
- Liderazgo de Apoyo. - Esta subescala tiene un Alfa de Cronbach de 0,95
- El Reconocimiento Personal. - Esta subescala tiene un Alfa de Cronbach de 0,96.

## **ADAPTACIÓN A NUESTRO MEDIO**

### **MUESTRA**

La población del presente estudio estará constituida por 2500 docentes de educación básica regular de colegios nacionales, de ambos sexos, cuyas edades oscilan entre 30 y 65 años, de Villa El Salvador. La muestra estuvo conformada por 890 docentes de 7 colegios seleccionados al azar.

## VALIDEZ

*Validez de contenido de la Escala de Liderazgo Transformacional, según la Prueba Binomial.*

PRUEBA BINOMIAL						
		Categoría	Nº	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
J1	Grupo 1	1	14	.93	.50	.001
	Grupo 2	0	1	.07		
J2	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
	Grupo 2	0	0	.00		
J3	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
	Grupo 2	0	0	.00		
J4	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
	Grupo 2	0	0	.00		
J5	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
	Grupo 2	0	0	.00		
J6	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
	Grupo 2	0	0	.00		
J7	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
	Grupo 2	0	0	.00		
J8	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
	Grupo 2	0	0	.00		
J9	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
	Grupo 2	0	0	.00		
J10	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
	Grupo 2	0	0	.00		

En la tabla se observa que los resultados son menores a 0.05, por lo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$  para los ítems, es decir, si hay concordancia entre los jueces, por lo tanto, la prueba conformada por 15 ítems tiene validez de contenido.



## CONFIABILIDAD

### Método Alfa de Cronbach

El coeficiente alfa de Cronbach es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Puede tomar valores entre 0 y 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total.

A continuación, se muestra la tabla con la media y la correlación ítem-test corregida de cada uno de los ítems y su grado de relación con el test total. Ahí se observa que la correlación elemento-total corregida en todos los ítems es superior a 0,20 (Kline, 1993, p. 176), ello quiere decir que todos los ítems miden la misma dimensión que el test en su conjunto, es decir, Liderazgo Transformacional.

ESTADÍSTICOS TOTAL-ELEMENTO				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	50.77	11.231	.679	.703
P2	50.72	11.258	.674	.725
P3	52.09	11.428	.750	.705
P4	50.89	10.918	.681	.696
P5	50.79	10.805	.676	.737
P6	50.92	10.691	.685	.705
P7	50.90	10.967	.690	.739
P8	50.95	11.269	.729	.690
P9	50.79	11.050	.676	.723
P10	50.61	11.288	.725	.743
P11	50.67	11.027	.671	.727
P12	50.75	10.692	.663	.742
P13	50.60	10.841	.658	.727
P14	50.68	10.619	.738	.705
P15	50.54	10.658	.731	.706

En la tabla siguiente, se aprecia que los niveles de confiabilidad, según el Alfa de Cronbach, de cada uno de los componentes oscilan entre 0.714 y 0.821, siendo el alfa del Cronbach del test total de 0.734, que implica un nivel Alto de confiabilidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 567).

## BAREMOS

NIVEL	PC	VISIÓN	C. INSPIRADA	E. INTELLECTUAL	L. DE APOYO	R. PERSONAL	TOTAL	PC
	1	0 a 6	0 a 7	0 a 7	0 a 7	0 a 7	0 a 45	1
	2			8	8	8	46	2
	3						47	3
	4	7					48	4
	5							5
	6		8		9			6
	7						49	7
	8					9		8
Muy bajo	9							9
	10						50	10
	15		9					15
Bajo	20			9		10	51	20
	25	8			10		52	25
	30							30
	35						53	35
	40	9	10	10				40
	45					11		45
	50						54	50
	55				11			55
	60						55	60
	65	10						65
	70		11	11				70
Promedio	75					12	56	75
	80				12			80
	85	11	12				57	85
Alto	90						58	90
	91			12	13			91
	92					13		92
	93						59	93
	94							94
	95	12					60	95
	96				14			96
	97		13	13				97
	98					14	61	98
		13 a					62 a	
Muy alto	99	15	14 a 15	14 a 15	15	15	75	99
Media		9.85	10.83	10.78	11.41	11.60	54.46	M
DS		1.567	1.503	1.35	1.44	1.43	3.475	DS

## ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nombre.....Edad.....Sexo (F) (M)

Área de trabajo.....Fecha.....

### INSTRUCCIONES

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

Marca con un aspa (x) el número de acuerdo a las siguientes alternativas:

<b>Rara vez o nunca</b>	<b>Pocas veces</b>	<b>A veces</b>	<b>Muchas veces</b>	<b>Con mucha frecuencia o siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Nº	REACTIVOS	ALTERNATIVAS				
01	<i>Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización</i>					
02	<i>Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años</i>					
03	<i>No tiene idea de hacia dónde va la organización</i>					
04	<i>Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización</i>					
05	<i>Dice cosas positivas acerca del área de trabajo</i>					
06	<i>Anima a la gente a ver ambientes cambiantes, así como situaciones llenas de oportunidades</i>					
07	<i>Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas</i>					
08	<i>Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes</i>					
09	<i>He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo</i>					
10	<i>Considero los sentimientos de los demás antes de actuar</i>					
11	<i>Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros</i>					
12	<i>Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos</i>					
13	<i>Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio</i>					
14	<i>Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros</i>					
15	<i>Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente</i>					

## VALIDACIÓN DEL PROGRAMA

### CRITERIO DE JUEZ PARA VALIDAR UN PROGRAMA DE APLICACIÓN

Me es grato saludarlo y considerado como juez para evaluar y validar el programa aplicativo, denominado, "TEAM BUILDING, DIVERSIÓN, APRENDIZAJE Y TRABAJO EN EQUIPO", el cual es parte de la tesis EL TEAM BUILDING COMO TÉCNICA PARA FORTALECER EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE MONSEFU.

La evaluación del respectivo programa, será de relevancia para obtener su validez de contenido y que los resultados, a partir de éstos, sean utilizados eficientemente.

Agradezco su aporte.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:

Alex Andres Avila Diaz

FORMACIÓN ACADÉMICA:

Psicólogo

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:

organizacional

El presente programa:

<input checked="" type="checkbox"/> Aplica	<input type="checkbox"/> Modificar	<input type="checkbox"/> No Aplica
--	------------------------------------	------------------------------------

Chiclayo, 05 de Noviembre del 2019

  
Mg. Alex A. Avila Diaz  
PSICÓLOGO  
C.P.S.P. 16250

FIRMA Y DNI

Taller y Denominación	A	M	NA	Sesión y Denominación	Objetivo de la Sesión	A	M	NA	Observaciones
Aprendo acerca de mi empresa, mi casa.				<b>Sesión N° 1.</b> ¿Quién soy, qué hago y cuánto sé de filosofía empresarial?	Fomentar aprendizaje para fortalecer filosofía organizacional	X			
				<b>Sesión N° 2.</b> "Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de mi empresa"	Reconocer aspectos positivos de la organización.	X			
				<b>Sesión N° 3.</b> "Nos comunicamos efectivamente"	Desarrollar estrategias para la comunicación efectiva	X			
				<b>Sesión N° 4.</b> "Somos objetivo"	Trabajar estrategias para el control de emociones y el estrés	X			
Palabras de impacto				<b>Sesión N° 5.</b> "Juntos logramos la meta"	Concientizar a los miembros del equipo acerca del impacto negativo que sus actos u omisiones pueden tener para el desarrollo de las actividades.	X			
				<b>Sesión N° 6.</b> "Logrando el objetivo"	Fomentar la cohesión de trabajo en equipo, reflexionando acerca de su importancia, para el logro de los objetivos organizacionales.	X			
Sinapsis de poder				<b>Sesión N° 7.</b> "Ideas novedosas"	Fomentar la creatividad en los colaboradores	X			



### CRITERIO DE JUEZ PARA VALIDAR UN PROGRAMA DE APLICACIÓN

Me es grato saludarlo y considerado como juez para evaluar y validar el programa aplicativo, denominado, "TEAM BUILDING, DIVERSIÓN, APRENDIZAJE Y TRABAJO EN EQUIPO", el cual es parte de la tesis EL TEAM BUILDING COMO TÉCNICA PARA FORTALECER EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE MONSEFU.

La evaluación del respectivo programa, será de relevancia para obtener su validez de contenido y que los resultados, a partir de éstos, sean utilizados eficientemente.

Agradezco su aporte.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ

MOISES DAVID REYES PEREZ

FORMACIÓN ACADÉMICA:

Psicólogo Organizacional, Maestro en Gestión del Talento Humano, Maestro en Administración

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Gestión del Talento Humano, Administración

El presente programa:

Aplica <input checked="" type="checkbox"/>	Modificar <input type="checkbox"/>	No Aplica <input type="checkbox"/>
--	------------------------------------	------------------------------------

Chiclayo, 06 de Noviembre del 2019

  
Mg. Moisés Reyes Pérez  
PSICOLOGO ORGANIZACIONAL  
C.P.Ps. 23552

FIRMA Y DNI

DNI: 47498278

Taller y Denominación	A	M	NA	Sesión y Denominación	Objetivo de la Sesión	A	M	NA	Observaciones
Aprendo acerca de mi empresa, mi casa.				Sesión N° 1. ¿Quién soy, qué hago y cuánto sé de filosofía empresarial?	Fomentar aprendizaje para fortalecer filosofía organizacional	X			
				Sesión N° 2. "Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de mi empresa".	Reconocer aspectos positivos de la organización.	X			
				Sesión N° 3. "Nos comunicamos efectivamente"	Desarrollar estrategias para la comunicación efectiva	X			
				Sesión N° 4. "Somos objetivo"	Trabajar estrategias para el control de emociones y el estrés	X			
Palabras de impacto				Sesión N° 5. "Juntos logramos la meta"	Concientizar a los miembros del equipo acerca del impacto negativo que sus actos u omisiones pueden tener para el desarrollo de las actividades.	X			
				Sesión N° 6. "Logrando el objetivo"	Fomentar la cohesión de trabajo en equipo, reflexionando acerca de su importancia, para el logro de los objetivos organizacionales.	X			
Sinapsis de poder				Sesión N° 7. "Ideas novedosas"	Fomentar la creatividad en los colaboradores	X			



Unidos por una meta	Sesión N° 8. "El objetivo ideal"	Entender la relación entre un problema y su contexto	X				
	Sesión N° 9. "Fin del conflicto"	Estimular la capacidad de toma de decisiones ante situaciones problemáticas.	X				
	Sesión N° 10. "Construyendo vínculos"	Promueve la integración, la colaboración entre los miembros del equipo.	X				
Reconozco tus logros	Sesión N° 11. "Para alguien especial"	Estimular el reconocimiento de las personas importantes para los participantes	X				
	Sesión N° 12. "Mis cualidades"	Reconocer aspectos positivos individual y grupal como equipo de trabajo	X				

LEYENDA	
A	Aplica X
M	Modificar
NA	No Aplica

  
**Mg. Moisés Reyes Pérez**  
 PRESIDENTE ORGANIZACIONAL  
 C.I.P. 23552

FIRMA Y DNI

DNI: 4449278

**CRITERIO DE JUEZ PARA VALIDAR UN PROGRAMA DE APLICACIÓN**

Me es grato saludarlo y considerado como juez para evaluar y validar el programa aplicativo, denominado, "TEAM BUILDING, DIVERSIÓN, APRENDIZAJE Y TRABAJO EN EQUIPO", el cual es parte de la tesis EL TEAM BUILDING COMO TÉCNICA PARA FORTALECER EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE MONSEFU.

La evaluación del respectivo programa, será de relevancia para obtener su validez de contenido y que los resultados, a partir de éstos, sean utilizados eficientemente.

Agradezco su aporte.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:

Juan Antonio Secler Flores

FORMACIÓN ACADÉMICA:

Universidad Inca Garcilaso de la Vega.- Lima

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Psicólogo Forense con II Especialidad en menores

El presente programa:

Aplica	Modificar	No Aplica
--------	-----------	-----------

Chiclayo, 05 de Noviembre del 2019

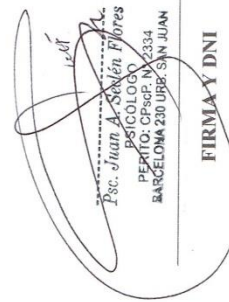
201  
Psc. Juan A. Secler Flores  
PSICÓLOGO  
PERITO: CPSP N° 2334  
BARCELONA 230 URB. SAN JUAN

**FIRMA Y DNI**

Taller y Denominación	A	M	NA	Sesión y Denominación	Objetivo de la Sesión	A	M	NA	Observaciones
Aprendo acerca de mi empresa, mi casa.				Sesión Nº 1. ¿Quién soy, qué hago y cuánto sé de filosofía empresarial?	Fomentar aprendizaje para fortalecer filosofía organizacional	X			
				Sesión Nº 2. "Fortalezas, debilidades y amenazas de mi empresa".	Reconocer aspectos positivos de la organización.	X			
				Sesión Nº 3. "Nos comunicamos efectivamente"	Desarrollar estrategias para la comunicación efectiva	X			
				Sesión Nº 4. "Somos objetivo"	Trabajar estrategias para el control de emociones y el estrés	X			
Palabras de impacto				Sesión Nº 5. "Juntos logramos la meta"	Concientizar a los miembros del equipo acerca del impacto negativo que sus actos u omisiones pueden tener para el desarrollo de las actividades.	X			
				Sesión Nº 6. "Logrando el objetivo"	Fomentar la cohesión de trabajo en equipo, reflexionando acerca de su importancia, para el logro de los objetivos organizacionales.	X			
Sinapsis de poder				Sesión Nº 7. "Ideas novedosas"	Fomentar la creatividad en los colaboradores	X			

Unidos por una meta			Sesión Nº 8. "El objetivo ideal"	Entender la relación entre un problema y su contexto	X					
			Sesión Nº 9. "Fin del conflicto"	Estimular la capacidad de toma de decisiones ante situaciones problemáticas.	X					
			Sesión Nº 10. "Construyendo vínculos"	Promueve la integración, la colaboración entre los miembros del equipo.	X					
Reconozco tus logros			Sesión Nº 11. "Para alguien especial"	Estimular el reconocimiento de las personas importantes para los participantes	X					
			Sesión Nº 12. "Mis cualidades"	Reconocer aspectos positivos individual y grupal como equipo de trabajo	X					

LEYENDA	
A	Aplica
M	Modificar
NA	No Aplica


  
 Fsc. Juan A. Saelén Flores  
 PSICÓLOGO  
 PERTO: CP-SPF. N.º 2334  
 BARCELONA 230 URBB SAN JUAN  
**FIRMA Y DNI**

## ANEXO N° 05

### “PROGRAMA DE TEAM BUILDING, DIVERSIÓN, APRENDIZAJE Y TRABAJO EN EQUIPO”

#### I. DATOS GENERALES

Población Beneficiada	: Colaboradores de la I.E.P Santa Teresita
N° total de asistentes	: 23 Colaboradores
N° de talleres	: 04 talleres
N° de sesiones a desarrollar	: 12 sesiones
Duración del programa	: 8 semanas
Duración de las sesiones	: 90 min aproximadamente
Dirección del centro	: 28 de Julio N°135
Responsable	: Chavesta Reluz Astrid

#### II. OBJETIVOS

##### 2.1. General

Desarrollar actividades basadas en la técnica Team Building con la finalidad de fortalecer el Liderazgo Transformacional en docentes de la I.E.P Santa Teresita de Monsefú.

##### 2.2. Específicos

1. Concientizar aprendizajes significativos referidos a visión organizacional y compromiso personal, logrando colaboradores con claridad de propósito y alineada.
2. Compartir la filosofía organizacional, la razón del porqué, para que, el encaminar justos hacia el gran propósito, la importancia y el valor de las metas idealizadas.
3. Fortalecer las destrezas, capacidades de los colaboradores, para enfrentar las situaciones problemáticas, logrando desarrollar la creatividad e ideas, estrategias para el éxito de la organización.
4. Fomentar el espíritu de cooperación, la expresión de preocuparse, actuar diligentemente, ante los logros alcanzados de cada colaborador, reconocer, admirar los esfuerzos realizados hacia los objetivos de la organización.

### **III. FUNDAMENTACIÓN**

El programa de intervención basado en la técnica Team Building se desarrolla con la intención de fortalecer el liderazgo transformacional en Institución Educativa Privada Santa Teresita de la ciudad de Monsefú, con participación de veintitrés docentes. El programa se define como el establecimiento previo y sistemático de contenidos, criterios, condiciones y medidas para regular el funcionamiento de actividades, ejecutadas didácticamente, monitoreadas afectivamente para conseguir mejores logros en el campo empresarial; por eso se planifican concienzudamente, después del diagnóstico situacional de aspectos que se desean cambiar (Senge, 2015).

El trabajo en equipos combina roles que guían aprendizajes significativos, es proceso de interacción e influencia mutua entre participantes, en relación con actividades conjuntas que realizan y relaciones que entre ellas se establecen. Además, permite el surgimiento de estrategias socializantes, ayudan a aprender contenidos, explorando, ampliando, reconstruyendo, transmitiendo conocimientos descubiertos.

La pertinencia de la ejecución del programa pretende activas relaciones interpersonales, dentro y fuera del ámbito laboral, comunicación empática, organización empresarial, gestión acertada, trabajo en equipos, fomento de climas amenos y estimulantes, habilidades innovadoras, espíritu de colaboración empresarial; implementación de talleres con sesiones organizadas, que fortalecen disposiciones grupales para ahorrar tiempos, esfuerzos, colaboraciones y vivenciar valores.

El programa se basa en postulados del constructivismo pedagógico, pues “La psicología cognitiva concibe el aprendizaje como proceso de adquisición y construcción de conocimientos, en el que intervienen una serie de eventos afectivos, cognitivos, ejecutivos, socioculturales y biológicos” (Blázquez, 2012). En ella, las disposiciones individuales una vez compartidas desarrollan variables metacognitivas: inteligencia conceptual para comprender, percibir, razonar comunicar eficazmente ideas; inteligencia emocional, conocerse a sí mismo y a otros, controlando desequilibrios, auto motivación constante, empatía y dominio de relaciones sociales; inteligencia creativa, generando innovaciones y poniéndolas en práctica en solución de problemas.

#### IV. TEMÁTICA A DESARROLLAR

TALLER	OBJETIVO DEL TALLER	Nº	DENOMINACIÓN DE LAS SESIONES	FECHA DE APLICACIÓN
“Claridad de Propósito”	Concientizar aprendizajes significativos referidos a visión organizacional y compromiso personal, logrando colaboradores con claridad de propósito y alineada.	1	“Conocimiento organizacional”	5/11/2019 8/11/2019
		2	“El poder de una cultura organizacional”	
“El arte de la persuasión”	Compartir la filosofía organizacional, la razón del porqué, para que, el encaminar justos hacia el gran propósito, la importancia y el valor de las metas idealizadas.	3	“El arte de conversar y saber escuchar”	12/11/2019 19/11/2019 22/11/2019 26/11/2019
		4	“Todos somos propósito”	
		5	“El arte de crear momentos”	
		6	“Juntos logramos la meta”	
		7	“La grandeza de pequeños comienzos”	
“Buscando oportunidades y Asumiendo riesgos”	Fortalecer las destrezas, capacidades de los colaboradores, para enfrentar las situaciones problemáticas, logrando desarrollar la creatividad e ideas, estrategias para el éxito de la organización.	8	“En busca de inspiración”	29/11/2019 05/12/2019
		9	“Gana siempre la creatividad”	
“Agentes de cambio”	Fomentar el espíritu de cooperación, la expresión de preocuparse, actuar diligentemente, ante los logros alcanzados de cada colaborador, reconocer, admirar los esfuerzos realizados hacia los objetivos de la organización.	10	“El poder de Auto transformarse”	10/12/2019 17/12/2019
		11	“Construyendo vínculos”	
		12	“Para alguien especial”	

## V. RECURSOS

### Humanos

- Practicante Pre Profesional de Psicología Organizacional
- 23 docentes de la Institución Educativa Privada Santa Teresita

### Materiales

- Útiles de escritorio: Hojas bond, post it, tijeras, plumones acrílicos y simples, lapiceros, lápices, cinta, tarjetas, peluche, goma, caja, cuerdas, bloques armables, pelotas de trapo, vasos, pañuelos, cobija.

### Tecnología

- Laptop
- Parlantes
- Proyector Multimedia

## VI. PRESUPUESTO

RUBRO	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	FINANCIAMIENTO
			APORTE ALUMNO
Útiles de escritorio	Semestre	20	150.00
Refrigerios/ break	Unidades	20	250.00
Fotocopias/Impresión	Juegos	20	100.00
Publicidad/ Invitaciones	Unidades	20	15.00
Movilidad Local	Mensual	20	70.00
<b>TOTAL</b>			<b>s/ 585.00</b>



## VII. CRONOGRAMA

TALLERES	FECHA	NOVIEMBRE							DICIEMBRE			INSTRUMENTOS DE SUPERVISIÓN
	SESIONES	05 de Nov	08 de Nov	12 de Nov	19 de Nov	22 de Nov	26 de Nov	29 de Nov	05 de Dic	10 de Dic	17 de Dic	
“CLARIDAD DE PROPÓSITO”	“Conocimiento organizacional”											Guía de Observación Escueta de Satisfacción
	“El poder de una cultura organizacional”											
“EL ARTE DE PERSUASIÓN”	“El arte de conversar y saber escuchar”											Guía de Observación Escueta de Satisfacción
	“Todos somos propósito”											
	“El arte de crear momentos”											
	“Juntos logramos la meta”											
	“ La grandeza de pequeños comienzos”											
“BUSCANDO OPORTUNIDADES Y ASUMIENDO RIESGOS”	“En busca de la inspiración”											Guía de Observación Escueta de Satisfacción
	“Gana siempre la creatividad”											
“AGENTES DE CAMBIO”	“El poder de Auto transformarse”											Guía de Observación Escueta de Satisfacción Post Test
	“Construyendo vínculos”											
	“Para alguien especial”											

**PRIMER TALLER: “CLARIDAD DE PROPÓSITO”**

N°	ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGÍA	RESPONSABLE	DOCUMENTOS
1	“Conocimiento organizacional”	Aspirar una misión y visión compartida, llegándose a visualizar dentro de la organización, a moverse en base a los valores, logrando así, la correcta fijación de metas y objetivos.	El facilitador, cumplirá el rol de moderador, promoviendo la participación activa, respetando todas las opiniones y generando consensos.	Practicante de Psicología	Lista de asistencia (Anexo N° 06)  Evaluación del taller. (Anexo N° 07)
2	“El poder de una cultura organizacional”	Fomentar aprendizaje para fortalecer filosofía organizacional.	Se desarrolla taller de aprendizaje integrativo, que consta de 2 sesiones.		Guía de observación. (Anexo N° 08)

## SEGUNDO TALLER: “EL ARTE DE LA PERSUASIÓN”

N°	ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGÍA	RESPONSABLE	DOCUMENTOS
1	“El arte de conversar y saber escuchar”	Promover adecuados canales de comunicación, con sentido de responsabilidad, capacidad de influencia, y herramientas para crear resultados e inspirar compromiso.	El facilitador, cumplirá el rol de moderador, promoviendo la participación activa, respetando todas las opiniones y generando consensos.  Se desarrolla taller de aprendizaje, que consta de 5 sesiones.	Practicante de Psicología	Lista de asistencia. (Anexo N° 06)  Evaluación del taller. (Anexo N° 07)  Guía de observación. (Anexo N° 08)
2	“Todos somos propósito”	Disminuir el estrés y los conflictos, a partir de una comunicación más saludable.			
3	“El arte de crear momentos”	Aprender a comunicarse desde la autenticidad, el respeto y la empatía.			
4	“Juntos logramos la meta”	Concientizar a los miembros del equipo acerca del impacto negativo que sus actos u omisiones pueden tener para el desarrollo de las actividades.			
5	“La grandeza de pequeños comienzos”	Fomentar la cohesión de trabajo en equipo, reflexionando acerca de su importancia, para el logro de los objetivos organizacionales.			

**TERCER TALLER: “BUSCANDO OPORTUNIDADES Y ASUMIENDO RIESGOS”**

<b>N°</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>DOCUMENTOS</b>
1	“En busca de inspiración”	Descubrir y desarrollar sus capacidades para el raciocinio creativo e innovador.	El facilitador, cumplirá el rol de moderador, promoviendo la participación activa, respetando todas las opiniones y generando consensos.	Practicante de Psicología	Lista de asistencia (Anexo N° 06)
2	“Gana siempre la creatividad”	Maximizar la capacidad creativa en equipo, logrando la resolución de problemas dentro de la organización.	Se desarrolla taller de aprendizaje, que consta de 2 sesiones.		Evaluación del taller. (Anexo N° 07)
					Guía de observación. (Anexo N° 08)

### CUANTO TALLER: “AGENTES DE CAMBIO”

N°	ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGÍA	RESPONSABLE	DOCUMENTOS
1	“El poder de Auto transformarse”	Estimular la capacidad de toma de decisiones frente contextos problemáticas.	El facilitador,		
2	“Construyendo vínculos”	Promueve la integración, la colaboración entre los miembros del equipo.	cumplirá el rol de moderador, promoviendo la participación activa, respetando todas las opiniones y generando consensos.	Practicante de Psicología	Lista de asistencia (Anexo N° 06)
3	“Para alguien especial”	Estimular el reconociendo personal y grupal como equipo de trabajo.	Se desarrolla taller de aprendizaje, que consta de 3 sesiones..		Evaluación del taller. (Anexo N° 07)
					Guía de observación. (Anexo N° 08)

## **TALLER N° 01**

### **“CLARIDAD DE PROPÓSITO”**

#### **I. DATOS GENERALES**

Población Beneficiada	: Colaboradores de la I.E.P Santa Teresita
N° total de asistentes	: 23 colaboradores
N° de sesiones a desarrollar	: 2 sesiones
Duración de la sesión	: 90 min aproximadamente
Dirección	: 28 de Julio N°135
Responsable	: Chavesta Reluz Astrid

#### **II. OBJETIVO DE TALLER**

Concientizar aprendizajes significativos referidos a visión organizacional y compromiso personal, logrando colaboradores con claridad de propósito y alineada.

#### **III. DESCRIPCIÓN DE SESIONES**

Saludo y bienvenida a los participantes en cada actividad, enunciar objetivos del taller, establecer las reglas y actividades que se realizara, proporcionando instrucciones y materiales para el correcto desarrollo de las actividades.

#### **IV. EVALUACIÓN**

Realizada mediante guías de observación, con el fin de valorar, registrar las dinámicas y actividades desarrolladas; obteniendo resultados que se tomarán en cuenta para el fortalecimiento del liderazgo transformacional. Así mismo, se aplicará una encuesta de satisfacción, que ayudan a mejorar el contenido y el procedimiento de las mismas. Y les da a los participantes la oportunidad de manifestar sus inquietudes, que pueden haber surgido durante el taller.

## SESIÓN N° 01

DENOMINACIÓN	OBJETIVO	FASE	PROCEDIMIENTO	TIEMPO	MATERIALES
“CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL”	Aspirar una misión y visión compartida, llegándose a visualizar dentro de la organización, a moverse en base a los valores, logrando así, la correcta fijación de metas y objetivos	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se brinda la bienvenida a los participantes.</li> <li>- Se da a conocer los objetivos y los beneficios de la aplicación del programa y la metodología.</li> <li>- Aplicación del pre test en relación al tema.</li> <li>- Dinámica de presentación: “El globo loco y divertido”</li> </ul>	15 min	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pre test</li> <li>- Lapiceros</li> <li>- Laptop</li> <li>- Parlante – Música</li> <li>- Globo</li> </ul>
		Desarrollo del tema	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se brinda la información relevante y concisa, que facilitara la comprensión y el proceso de la sesión, logrando que los participantes identifiquen su misión, visión y valores y la relacionen con la organización.</li> </ul>	20 min	Proyector Multimedia Boletines
		Dinámica Team Building	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se lleva a cabo la dinámica Team Building, denominado “No pierdas la visión”.</li> </ul>	50 min	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuerdas</li> <li>- Vasos</li> <li>- Tijeras</li> <li>- Pañuelos</li> <li>- Goma elástica</li> </ul>
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realizará una lluvia de ideas, invitando a reflexionar acerca del ejercicio desarrollado y se invita a la siguiente sesión.</li> </ul>	10 min	Pastillas Psicológicas Encuesta

## DESARROLLO DE LA SESIÓN N° 01

### “CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL”

#### **I. DATOS GENERALES**

Población Beneficiada	: Colaboradores de la I.E.P Santa Teresita
N° total de asistentes	: 23 docentes
Duración de la sesión	: 90 minutos aproximadamente
N° de sesión	: 01 sesión
Dirección	: 28 de Julio N°135
Responsable	: Chavesta Reluz Astrid

#### **II. FASE DE MOTIVACIÓN**

Presentación de moderadora, se dará la bienvenida a los participantes, así mismo, darse a conocer los objetivos de la aplicación del programa, los beneficios, el tiempo a realizarse y el número de talleres y sesiones. Previo a ello, se realizará una dinámica de presentación de romper hielo denominada el “El globo loco y divertido” con el objetivo de fomentar la integración, motivación y la presentación de los participantes, y posterior a ello se procederá a la aplicación del pre test relacionado al tema.

##### **❖ DINÁMICA ROMPE HIELO: “El globo loco y divertido”**

**Objetivo:** Presentación, integración y motivación de los participantes

##### **Procedimiento:**

Se les indica a los participantes que hagan un círculo, el facilitador inflara un globo y brindara las indicaciones de la dinámica. En la que cada persona dirá su nombre, pasando unos a otros, lanzando el globo hacia el aire diciendo su nombre; así hasta que todos se hayan presentado. Previo a ello, pedimos que sigan pasándolo, diciendo el nombre de algún compañero, que es el que ha de tocar el globo después. Como última variante, y para incrementar la complejidad, se les indica que cada persona que golpea el globo diga el nombre de otro compañero y la parte del cuerpo con la que ha de golpear; que será el que tenga que ir por el globo, por ejemplo:” Rosalinda Cabeza”, y Rosalinda ha de golpear con la cabeza.



### **III. FASE DE DESARROLLO DEL TEMA**

#### **Propósito:**

El propósito se define el por qué existe una organización. Las organizaciones impulsadas por un propósito se comprometen a trabajar por algo mayor que las ganancias y el valor para los accionistas. Las empresas impulsadas por un propósito trabajan para tener un impacto positivo en la sociedad.

#### **Misión:**

La misión hace referencia del por qué existe la organización, es la razón por la cual se hace algo. Siendo una guía, la hoja de ruta para hacer tangible la visión. Es el proceso de "hacer" para crear una cultura positiva y puede ser lo que haga avanzar todo lo demás.

#### **Visión:**

La visión refleja la imagen ideal de la organización en el futuro. Crea un punto focal para la planificación estratégica con un cierto periodo de tiempo, en la mayoría de las declaraciones proyectadas de visión es en un periodo de 5 a 10 años.

#### **La principal diferencia entre estos pilares es:**

La visión es la imagen. La misión es la hoja de ruta para llegar allí. El propósito es el sentimiento que todos, desde el director ejecutivo hasta el conserje, tienen cuando logran lo que se propusieron. El propósito es cuando los valores están impulsados por ciertos comportamientos que crean el tipo de cultura centrada en el ser humano. Y esos comportamientos crean el sentimiento que queremos, no solo cuando hemos logrado los grandes objetivos y alcanzado los resultados que queríamos, sino en el proceso de hacerlo.

#### **IV. DINÁMICA TEAM BUILDING: “NO PIERDAS LA VISIÓN”**

##### **Objetivo:**

Lograr que los trabajadores identifiquen su misión, visión, y la relacionen con la organización.

##### **Procedimiento:**

Se les indica a los participantes que deberán formar dos equipos, respectivamente se hace entrega del material a cada equipo. En los cuales se les indica que deberán confeccionen una pirámide en un tiempo determinado, sin tocar los vasos con las manos, solo podrán tocar con las manos las cuerdas, y haciendo uso de todos los implementos entregados. Como última variante dentro de cada equipo, dos de los participantes deberán vendarse los ojos, estos serán guiados por el resto del equipo, y trabajarán en conjunto hacia la confección de la pirámide y logro de la meta, quien logre terminar primero será el ganador.

##### **Preguntas de reflexión:**

Propósito: ¿Porque existimos como empresa?

Visión: ¿Dónde vemos a la empresa dentro de 5 años?

Misión: ¿Cómo llegamos al destino?

Valores ¿Cómo debemos de actuar?

#### **V. FASE DE CIERRE**

Se sintetiza los puntos principales y se discute los planes a seguir, haciendo un breve resumen con la retroalimentación.

Se aplica una pequeña encuesta, el cual contiene preguntas donde evalúa la información adquirida de la sesión y recoger recomendaciones de la misma, y se hace entrega de las pastillas psicológicas. (Anexo N° 07).

## SESIÓN N° 02

DENOMINACIÓN	OBJETIVO	FASE	PROCEDIMIENTO	TIEMPO	MATERIALES
“EL PODER DE UNA CULTURA ORGANIZACIONAL”	Fomentar aprendizaje para fortalecer filosofía organizacional	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se brinda la bienvenida a los participantes.</li> <li>- Se da a conocer los objetivos y finalidad de la sesión.</li> <li>- Dinámica rompe hielo “Saludo Mascota”</li> </ul>	15 min	Peluche
		Desarrollo del tema	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se detalla la importancia de una buena cultura organizacional en toda organización.</li> </ul>	20 min	Proyector Multimedia Boletines
		Dinámica Team Building	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se lleva a cabo la dinámica Team Building, denominado “La Antorcha Olímpica”</li> </ul>	50 min	Vasos descartables Globos Plumones
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realizará una lluvia de ideas, invitando a reflexionar acerca del ejercicio desarrollado y se invita a la siguiente sesión.</li> </ul>	10 min	Pastillas Psicológicas Encuesta

## DESARROLLO DE LA SESIÓN N° 02

### “EL PODER DE UNA CULTURA ORGANIZACIONAL”

#### **I. DATOS GENERALES**

Población Beneficiada	: Colaboradores de la I.E.P Santa Teresita
N° total de asistentes	: 23 docentes
Duración de la sesión	: 90 minutos aproximadamente
N° de sesión	: 02 sesión
Dirección	: 28 de Julio N°135
Responsable	: Chavesta Reluz Astrid

#### **II. FASE DE MOTIVACIÓN**

Se brinda la bienvenida a los participantes, dar a conocer los objetivos de la sesión, y la metodología.

##### **❖ DINÁMICA ROMPE HIELO: “Saludo Mascota”**

##### **Objetivo:**

Proveer la distensión y aumentar la confianza entre los participantes.

##### **Procedimiento:**

Se indica a los participantes formar un círculo, posteriormente se les pide realizar una acción concreta con el muñeco, tales acciones como, darle un abrazo, un beso, bailar, cantarle, acariciarle, etc. Culminado el ejercicio, dejamos el muñeco a un lado, y se les indica que deberán realizar la misma acción con el compañero que tenemos al lado.

#### **III. FASE DE DESARROLLO DEL TEMA**

La cultura organizacional incluye las creencias, normas y valores compartidos dentro de la organización y aquella que se diferencia de otra. Establece las bases de la estrategia. Para que una estrategia dentro de una organización se desarrolle y se implemente con éxito, debe alinearse completamente con la cultura organizacional. Por lo tanto, se deben establecer iniciativas y metas dentro de una organización para apoyar y establecer una cultura organizacional que abarque la estrategia de la organización a lo largo del tiempo.

## **Pasos para fortalecer la cultura organizacional**

- Definir que es importante para la organización: Misión, visión, valores, propósito.
- Medir y entender la cultura de tu organización: Realizar encuestas para identificar fortalezas y debilidades
- Establecer una dirección: Evaluar y priorizar objetivos, mejorar los procesos.
- Comunicar hacia donde van como equipo: Realizar juntas informativas, focus group.
- Implementar el cambio: Provee entrenamiento inicial y de seguimiento, tener un calendar de esfuerzos realizados.

## **IV. DINÁMICA TEAM BUILDING: “LA ANTORCHA OLÍMPICA”**

### **Objetivo:**

Logra que los trabajadores interioricen sus valores, con la filosofía de la organizacional.

### **Procedimiento:**

Se procede a indicar a los participantes formar dos hileras con una distancia de un metro y medio cada uno, posteriormente se le hace entrega de un plumón delgado a cada participante, y un globo inflado color amarillo y un vaso descartable color blanco por cada equipo. Planteando la metáfora de una antorcha, antorcha que deberán proteger, y mantenerla encendida llegando a su meta fijada, al mismo tiempo, se les indica que deberán escribir en su antorcha grupal un valor cada uno, y deben entregarle al siguiente compañero, así sucesivamente unos a otros, dando cada cual su recorrido correspondiente, sin que se les apague, ni que se caiga la antorcha, si eso sucede se tendrá que volver a la posición de salida, gana el equipo que trabaje mejor y logre no apagarse su antorcha.

## **V. FASE DE CIERRE**

Se sintetiza los puntos principales y se discute los planes a seguir, haciendo un breve resumen con la retroalimentación en cuanto al desarrollo de la sesión.

Se aplica una pequeña encuesta, el cual contiene preguntas donde evalúa la información adquirida de la sesión y recoger recomendaciones de la misma, y se hace entrega de las pastillas psicológicas. (Anexo N° 07).

## **TALLER N° 02**

### **“EL ARTE DE LA PERSUASIÓN”**

#### **I. DATOS GENERALES**

Población Beneficiada	: Colaboradores de la I.E.P Santa Teresita
N° total de asistentes	: 23 colaboradores
N° de sesiones a desarrollar	: 5 sesiones
Duración de la sesión	: 90 min aproximadamente
Dirección	: 28 de Julio N°135
Responsable	: Chavesta Reluz Astrid

#### **II. OBJETIVO DE TALLER**

Compartir la filosofía organizacional, la razón del porqué, para que, el encaminar justos hacia el gran propósito, la importancia y el valor de las metas idealizadas.

#### **III. DESCRIPCIÓN DE SESIONES**

Saludo y bienvenida a los participantes en cada actividad, enunciar objetivos del taller, establecer las reglas y actividades que se realizaran, proporcionando instrucciones y materiales para el correcto desarrollo de las actividades.

#### **IV. EVALUACIÓN**

Realizada mediante guías de observación, con el fin de valorar, registrar las dinámicas y actividades desarrolladas; obteniendo resultados que se tomarán en cuenta para el fortalecimiento del liderazgo transformacional. Así mismo, se aplicará una encuesta de satisfacción, que ayudan a mejorar el contenido y el procedimiento de las mismas. Y les da a los participantes la oportunidad de manifestar sus inquietudes, que pueden haber surgido durante el taller.

### SESIÓN N° 03

DENOMINACIÓN	OBJETIVO	FASE	PROCEDIMIENTO	TIEMPO	MATERIALES
“EL ARTE DE CONVERSAR Y SABER ESCUCHAR”	Promover adecuados canales de comunicación, con sentido de responsabilidad, capacidad de influencia, y herramientas para crear resultados e inspirar compromiso.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se brinda la bienvenida a los participantes.</li> <li>- Se da a conocer los objetivos y finalidad de la sesión.</li> <li>- Dinámica rompe hielo “Oros, copas, espadas, bastos”</li> </ul>	15 min	Baraja de Cartas
		Desarrollo del tema	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se hace entrega de un boletín, en donde se detalla la importancia de la comunicación efectiva.</li> </ul>	20 min	Proyector Multimedia Boletines
		Dinámica Team Building	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se lleva a cabo la dinámica Team Building denominado “Dibujo compuesto”</li> </ul>	50 min	Imágenes de animales Hojas Bond Lápices
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realizará una lluvia de ideas, invitando a reflexionar acerca del ejercicio desarrollado y se le invita a la siguiente sesión.</li> </ul>	10 min	Pastillas Psicológicas Encuesta

## DESARROLLO DE LA SESIÓN N° 03

### “EL ARTE DE CONVERSAR Y SABER ESCUCHAR”

#### **I. DATOS GENERALES**

Población Beneficiada	: Colaboradores de la I.E.P Santa Teresita
N° total de asistentes	: 23 docentes
Duración de la sesión	: 90 minutos aproximadamente
N° de sesión	: 03 sesión
Dirección	: 28 de Julio N°135
Responsable	: Chavesta Reluz Astrid

#### **II. FASE DE MOTIVACIÓN**

Se brinda la bienvenida a los participantes, dar a conocer los objetivos de la sesión y la metodología.

❖ **DINÁMICA ROMPE HIELO:** “Oros, copas, espadas, bastos”

##### **Objetivo:**

Fomentar la distensión y confianza de los participantes.

##### **Procedimiento:**

Se les invita a los participantes sentarse en sillas, simultáneamente formando un círculo, así mismo, el facilitador asignara a cada participante del equipo un palo de la baraja, de esta manera, los diferentes palos de la baraja tomaran el papel protagonista. A continuación, el facilitador con las cartas en la mano, ira retirando cartas, con el objetivo de que cada vez que retire una, el participante que tenga asignado esa carta, ira moviéndose de silla en silla hacia el lado izquierdo, por ejemplo, si toca “copas”, los participantes que tenga asignado aquella carta tendrán que moverse una silla, hacia el lado izquierdo. En caso de, que aquellos participantes que tienen la carta que sale, y se encuentran sentadas debajo de alguien, deberán tener en cuenta que no podrán moverse hasta que los de arriba se muevan. Finalmente, cada participante deberá regrese a su sitio inicial.



### III. FASE DE DESARROLLO DEL TEMA

#### LA COMUNICACIÓN EFECTIVA

La comunicación eficaz requiere prestar atención a todo un proceso, no solo al contenido del mensaje. Ser consciente de cómo las propias actitudes, emociones, conocimiento y credibilidad con el receptor pueden impedir o alterar si se recibe el mensaje y cómo lo hace.

#### **Pasos para desarrollar habilidades de comunicación efectiva:**

- ☉ Ser un oyente activo: Escuche y evalúe el contexto
- ☉ Sintonizar el lenguaje corporal, el suyo y el de los demás: Prestar atención al movimiento corporal, algunos de estos, movimiento de manos, sonrisas, inclinación de cabeza hacia tras, etc.
- ☉ Construir una cultura de equipo: Establecer objetivos y valores, empoderamiento, retroalimentación, refuerzos positivos.

#### **Qué no hacer al escuchar:**

- Interrumpir
- Permitir distracciones
- Criticar – Juzgar
- Discutir
- Utilice frases cliché como "Sé exactamente cómo se siente", "No es tan malo" o "Te sentirás mejor mañana".
- Déjate llevar a responder emocionalmente
- Cambiar de tema o moverse en una nueva dirección
- Ensaya en tu cabeza lo que planeas decir a continuación

#### **IV. DINÁMICA TEAM BUILDING: “DIBUJO COMPUESTO”**

##### **Objetivo:**

Estimular la comunicación e interpretación de los participantes.

##### **Procedimiento:**

Se solicita a los participantes formar dos equipos, sentados en fila india, uno detrás de otro consecutivamente. Seguidamente se les indica que deben elegir a un representante por cada equipo, quien será el encargado de transmitir un mensaje, por medio de un dibujo al resto del equipo, pero no podrá mostrarlo ni hablar ni realizar cualquier sonido.

Para transmitir el mensaje, el facilitador entrega una tarjeta con un dibujo al representante de cada equipo, quien será la última persona de la fila, este tendrá que dibujar con su dedo en la espalda de su compañero que tiene al frente, y así continuamente todos lo harán logrando hacer una réplica del mismo, hasta que el primero de la fila lo dibuje en un papel. Finalmente se hará la comparación, y se obtendrá un ganador.

#### **V. FASE DE CIERRE**

Se sintetiza los puntos principales y se discute los planes a seguir, haciendo una retroalimentación en cuanto al desarrollo de la sesión.

Se aplica una pequeña encuesta, el cual contiene preguntas donde evalúa la información adquirida de la sesión y recoger recomendaciones de la misma, y se hace entrega de las pastillas psicológicas. (Anexo N° 07).

### SESIÓN N° 04

DENOMINACIÓN	OBJETIVO	FASE	PROCEDIMIENTO	TIEMPO	MATERIALES
“TODOS SOMOS PROPÓSITO”	Disminuir el estrés y los conflictos, a partir de una comunicación más saludable.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se brinda la bienvenida a los participantes.</li> <li>- Se da a conocer los objetivos y los beneficios de la aplicación de la sesión.</li> <li>- Ejercicio de presentación: “Pausas activas con ritmo”</li> </ul>	15 min	Globos Parlante – Música Video
		Desarrollo del tema	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se hace entrega de un boletín, en donde se detalla la información relevante y concisa en cuanto al desarrollo del tema.</li> </ul>	20 min	Proyector Multimedia Boletines
		Dinámica Team Building	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se lleva a cabo el dinámica Team Building, denominada “Gánale al estrés”</li> </ul>	50 min	Tarjetas con enunciados
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realizará una lluvia de ideas, invitando a reflexionar acerca del ejercicio desarrollado y se le invita a la siguiente sesión.</li> </ul>	10 min	Pastillas Psicológicas Encuesta

## DESARROLLO DE LA SESIÓN N° 04

### “TODOS SOMOS PROPÓSITO”

#### **I. DATOS GENERALES**

Población Beneficiada	: Colaboradores de la I.E.P Santa Teresita
N° total de asistentes	: 23 docentes
Duración de la sesión	: 90 minutos aproximadamente
N° de sesión	: 04 sesión
Dirección	: 28 de Julio N°135
Responsable	: Chavesta Reluz Astrid

#### **II. FASE DE MOTIVACIÓN**

Se brinda la bienvenida a los participantes, dar a conocer los objetivos de la sesión, y la metodología.

##### **❖ DINÁMICA ROMPE HIELO: “Pautas activas con ritmo”**

##### **Objetivo:**

Conocer estrategias para manejar el estrés laboral

##### **Procedimiento:**

El facilitador procede dividir a los participantes en dos equipos, se hace entrega de un globo a cada participante y deberán inflarlo. Posteriormente, se les comunica que los globos deben ponérselo a la altura de la rodilla, teniendo en cuenta que, si a un participante se le cae el globo de algún equipo, este pierde un punto automáticamente. Simultáneamente, se indica realizar, y seguir todos los movimientos que el facilitador realizara al ritmo de la canción.

Finalmente, para culminar el ejercicio con un pequeño juego, se forman en parejas con su respectivo globo cada uno, siguiendo las indicaciones del facilitador: “A tu compañero le vas a dar en la espada (con el globo), a tu compañero le vas a dar en la rodilla, en el brazo, ahora en la cabeza y finalmente en la frente”. Al finalizar van a describir como se sintieron realizando el ejercicio.

### **III. FASE DE DESARROLLO DEL TEMA**

#### **ESTRÉS LABORAL**

##### **¿Qué es?**

La organización Mundial de la Salud presenta al estrés como una de las enfermedades del siglo XXI. El estrés fue definido como el Síndrome de Adaptación General (SAG). Conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción.

##### **Causas:**

- ✦ Elevada presión en el trabajo
- ✦ Excesiva carga laboral
- ✦ Relaciones laborales insatisfactorias
- ✦ Ambiente físico – laboral inadecuado

##### **Síntomas del estrés:**

- ✦ Irritabilidad
- ✦ Fatiga
- ✦ Dolor de cabeza
- ✦ Malestar estomacal
- ✦ Tensión muscular
- ✦ Problemas de sueño

##### **Actividades para manejar el estrés:**

- ✦ Haga ejercicio
- ✦ Llevar una dieta equilibrada
- ✦ Duerma lo necesario:
- ✦ Meditar:
- ✦ Diviértase un poco:
- ✦ Discutir los problemas con gente de confianza

#### **IV. DINÁMICA TEAM BUILDING: “GÁNALE AL ESTRÉS”**

**Objetivo:**

Fomentar la distensión, logrando aliviar tensiones acumuladas.

**Procedimiento:**

Se les indica a los participantes formar un círculo, así mismo, se da a conocer la consigna de la dinámica. A continuación, se hace entrega de un enunciado a cada participante que deberán pegárselo en la frente, de modo, que el enunciado pueda ser visto por todos los participantes. Tales enunciados estarán denominados con las palabras, “Baila conmigo”, “Sácame la lengua”. “Empújame”; “Abrázame” “Salta como conejo”, “Acaríciame”, “Písame los pies”, “Cantemos”; etc. El objetivo, es interactuar entre todos, logrando realizar la mayoría de acciones. Al finalizar van a describir como se sintieron realizando el ejercicio.

#### **V. FASE DE CIERRE**

Se sintetiza los puntos principales y se discute los planes a seguir, haciendo una retroalimentación en cuanto al desarrollo de la sesión.

Se aplica una pequeña encuesta, el cual contiene preguntas donde evalúa la información adquirida de la sesión y recoger recomendaciones de la misma, y se hace entrega de las pastillas psicológicas. (Anexo N° 07)

**SESIÓN N° 05**

DENOMINACIÓN	OBJETIVO	FASE	PROCEDIMIENTO	TIEMPO	MATERIALES
“EL ARTE DE CREAR MOMENTOS”	Aprender a comunicarse desde la autenticidad, el respeto y la empatía.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se brinda la bienvenida a los participantes.</li> <li>- Se da a conocer los objetivos y finalidad de la sesión.</li> <li>- Dinámica rompe hielo “Mis cinco favoritos”</li> </ul>	15 min	Tarjetas Lapiceros
		Desarrollo del tema	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se hace entrega de un boletín, en donde se detalla la información relevante y concisa en cuanto al desarrollo del tema.</li> </ul>	20 min	Proyector Multimedia Boletines
		Dinámica Team Building	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se lleva a cabo la dinámica Team Building, denominada “El lápiz grupal”</li> </ul>	50 min	Plumones Gruesos Papelotes Amarras
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realizará una lluvia de ideas, invitando a reflexionar acerca del ejercicio desarrollado y se le invita a la siguiente sesión.</li> </ul>	10 min	Pastillas Psicológicas Encuesta

## **DESARROLLO DE LA SESIÓN N° 05**

### **“EL ARTE DE CREAR MOMENTOS”**

#### **I. DATOS GENERALES**

Población Beneficiada	: Colaboradores de la I.E.P Santa Teresita
N° total de asistentes	: 23 docentes
Duración de la sesión	: 90 minutos aproximadamente
N° de sesión	: 05 sesión
Dirección	: 28 de Julio N°135
Responsable	: Chavesta Reluz Astrid

#### **II. FASE DE MOTIVACIÓN**

Se brinda la bienvenida a los participantes, dar a conocer los objetivos de la sesión, y la metodología.

##### **❖ DINÁMICA ROMPE HIELO: “Mis cinco favoritos”**

**Objetivo:** Fomenta la distensión y la cohesión de los participantes.

##### **Procedimiento:**

Se procede indicar a los participantes dividirse en equipos de 4 a 5 personas, como acto seguido, se hace entrega de tarjetas y un lapicero por cada participante, indicando que cada miembro del equipo compartirá cinco de sus canciones favoritas, cinco libros, cinco lugares, y cinco frutas preferidas. Una vez que se hayan compartido “los cinco favoritos”, el facilitador pedirá a un grupo de voluntarios, leer su lista de favoritos, ante todos los asistentes, y comentar las posibles coincidencias.

#### **III. FASE DE DESARROLLO DEL TEMA**

##### **Empatía**

##### **¿Qué es?**

Es ser tener conciencia de los sentimientos, necesidades y problemas de los demás. Tener la capacidad para responder a los demás, expresando que los hemos comprendido, en circunstancias que afecten a otros.



## **Enemigos de la empatía**

✍ El egocentrismo, la crítica, el juicio, la simplificación, la inhabilidad.

## **Clases para ser más empáticos**

- ✱ Fortalece las habilidades de compasión.
- ✱ Fomenta la cooperación.
- ✱ Practica la atención plena
- ✱ Actúa contra la desigualdad
- ✱ Sé más receptivo a los sentimientos de los demás
- ✱ Mantén una actitud positiva y agradecida ante la vida

## **IV. DINÁMICA TEAM BUILDING: “EL LÁPIZ GRUPAL”**

### **Objetivo:**

Promover el trabajo en equipo entre los participantes.

### **Procedimiento:**

Se procede a dividir al equipo en grupos de 4 a 5 personas. Posterior, se le hace entrega de un plumón grueso con amarras, y papalotes a cada grupo respectivamente. Una vez entregado las herramientas a cada grupo, se les brinda las indicaciones del ejercicio, especificando que cada participante deberá tomar uno de los extremos, deberán coordinar y trabajar en conjunto logrando escribir la palabra que será asignado por el facilitador. No podrán soltar las amarras, el equipo que logre realizarlo en menos tiempo, y se entienda la palabra será el ganador.

## **V. FASE DE CIERRE**

Se sintetiza los puntos principales y se discute los planes a seguir, haciendo una retroalimentación en cuanto al desarrollo de la sesión.

Se aplica una pequeña encuesta, el cual contiene preguntas donde evalúa la información adquirida de la sesión y recoger recomendaciones de la misma, y se hace entrega de las pastillas psicológicas. (Anexo N° 07).

### SESIÓN N° 06

DENOMINACIÓN	OBJETIVO	FASE	PROCEDIMIENTO	TIEMPO	MATERIALES
“JUNTOS LOGRAMOS LA META”	Concientizar a los miembros del equipo acerca del impacto negativo que sus actos u omisiones pueden tener para el desarrollo de las actividades.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se brinda la bienvenida a los participantes.</li> <li>- Se da a conocer los objetivos y finalidad de la sesión.</li> <li>- Dinámica rompe hielo “La cobija emocional”</li> </ul>	15 min	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Parlante – Música</li> <li>- Cobija</li> <li>- Plumones</li> <li>- Post-it</li> </ul>
		Desarrollo del tema	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se hace entrega de un boletín, en donde se detalla la información relevante y concisa en cuanto al desarrollo del tema.</li> </ul>	20 min	Proyector Multimedia Boletines
		Dinámica Team Building	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se lleva a cabo el dinámica Team Building, denominado “La creación de nuestro proyecto”</li> </ul>	50 min	Set de bloques armables Parlante – Música
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realizará una lluvia de ideas, invitando a reflexionar acerca del ejercicio desarrollado y se le invita a la siguiente sesión.</li> </ul>	10 min	Pastillas Psicológicas Encuesta

## DESARROLLO DE LA SESIÓN N° 06

### “JUNTOS LOGRAMOS LA META”

#### **I. DATOS GENERALES**

Población Beneficiada	: Colaboradores de la I.E.P Santa Teresita
N° total de asistentes	: 23 docentes
Duración de la sesión	: 90 minutos aproximadamente
N° de sesión	: 06 sesión
Dirección	: 28 de Julio N°135
Responsable	: Chavesta Reluz Astrid

#### **II. FASE DE MOTIVACIÓN**

Se brinda la bienvenida a los participantes, dar a conocer los objetivos de la sesión, y la metodología.

##### **❖ DINÁMICA ROMPE HIELO: “La cobija emocional”**

##### **Objetivo:**

Fomentar la distensión, cuidado y la expresión de emociones.

##### **Procedimiento:**

El moderador pedirá a todos los asistentes que se reúnan en un círculo sentados. Previamente, despejamos la cobija o manta en la superficie y colocamos la música de fondo. Se indica a los participantes cerrar los ojos y realizar unas respiraciones, enseguida se anuncia que deberán visualizar esta cobija que tenemos adelante y pensar en una experiencia positiva asociada con la cobija, en alguien que te haya “cubierto” con una manta en un momento determinado, realizando las preguntas, ¿en dónde estabas?, ¿con quién?, ¿cómo te sentiste?, ¿quién te cubrió con la manta?, posterior esta experiencia deberá ser resumida en una expresión, escribirla y pegarla sobre la manta las cuales compartirán entre todos, y como ultima variante se realizara un cuento con todas las expresiones de la cobija.

### **III. FASE DE DESARROLLO DEL TEMA**

#### **Inteligencia Emocional**

Habilidad para percibir, entender, comprender y controlar los estados emocionales propios y de los demás.

#### **Hábitos para dominar las emociones:**

- Tener conciencia de nuestros comportamientos y acciones.
- Expresar los sentimientos con respecto a los demás.
- Impulsa el autocontrol emocional y la gratificación propia
- Tener una actitud empática y social

### **IV. DINÁMICA TEAM BUILDING: “LA CREACIÓN DE NUESTRO PROYECTO”**

#### **Objetivo:**

Concientizar acerca de la importancia de conocer y gestionar las emociones.

**Procedimiento:** Se comunica a los participantes que armen equipos de 4 a 5 personas, a cada equipo se hace entrega de un Set de bloques armables respectivamente. A continuación, se pone música de fondo “estresante”, con el objetivo de crear malestar entre los participantes. El facilitador plantea el siguiente reto, anunciando que deberán armar determinados objetos, animales, personajes que el que indique, en menos de un minuto. Posteriormente, deberán armar un objeto, animal, personaje o símbolo que los identifiquen como equipo. Una vez culminado el ejercicio, cada equipo comentara acerca del ejercicio desarrollado.

### **V. FASE DE CIERRE**

Se sintetiza los puntos principales y se discute los planes a seguir, haciendo un breve resumen con la retroalimentación.

Se aplica una pequeña encuesta, el cual contiene preguntas donde evalúa la información adquirida de la sesión y recoger recomendaciones de la misma, y se hace entrega de las pastillas psicológicas. (Anexo N° 07).

**SESIÓN N° 07**

DENOMINACIÓN	OBJETIVO	FASE	PROCEDIMIENTO	TIEMPO	MATERIALES
“ LA GRANDEZA DE PEQUEÑOS COMIENZOS”	Fomentar la cohesión de trabajo en equipo, reflexionando acerca de su importancia, para el logro de los objetivos organizacionales.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se brinda la bienvenida a los participantes.</li> <li>- Se da a conocer los objetivos y finalidad de la sesión.</li> <li>- Dinámica rompe hielo “La papa quemada”</li> </ul>	15 min	Parlante – Música Papa
		Desarrollo del tema	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se hace entrega de un boletín, en donde se detalla la información relevante y concisa en cuanto al desarrollo del tema.</li> </ul>	20 min	Proyector Multimedia Boletines
		Dinámica Team Building	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se lleva a cabo la dinámica Team Building “El teléfono escharrado”</li> </ul>	50 min	Tarjetas con frases
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realizará una lluvia de ideas, invitando a reflexionar acerca del ejercicio desarrollado y se le invita a la siguiente sesión.</li> </ul>	10 min	Pastillas Psicológicas Encuesta

## DESARROLLO DE LA SESIÓN N° 07

### “LA GRANDEZA DE PEQUEÑOS COMIENZOS”

#### **I. DATOS GENERALES**

Población Beneficiada	: Colaboradores de la I.E.P Santa Teresita
N° total de asistentes	: 23 docentes
Duración de la sesión	: 90 minutos aproximadamente
N° de sesión	: 07 sesión
Dirección	: 28 de Julio N°135
Responsable	: Chavesta Reluz Astrid

#### **II. FASE DE MOTIVACIÓN**

Se brinda la bienvenida a los participantes, dar a conocer los objetivos de la sesión, y la metodología.

##### **❖ DINÁMICA ROMPE HIELO: “La papa quemada”**

##### **Objetivo:**

Fomentar la distensión y la cohesión entre los participantes.

##### **Procedimiento:**

El facilitador procede a pedir a los participantes que se reúnan en un círculo y el cual tendrá “papa”. Seguidamente, se les indica que deberán pasar uno tras uno consecutivamente la papa, al ritmo de la música hasta que el facilitador dé la señal que la papa se ha quemado, la persona que tenga la papa quemada pasara al centro y se realizar una acción, tales acciones como, bailar, cantar, etc.

#### **III. FASE DE DESARROLLO DEL TEMA**

El trabajo en equipo es trabajar con respeto y eficacia con un grupo y hacer su parte. Muchas fortalezas básicas del carácter, como la comunicación, el autocontrol y la humildad, apoyan la capacidad de una persona para trabajar en equipo. El trabajo en equipo es más que llevarse bien con la gente. La clave para ser un buen jugador de equipo es la capacidad de anteponer las necesidades de un grupo a las tuyas.

## **CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN EQUIPO**

Según García & Rodríguez, (1983). Para desarrollar un buen trabajo en equipo deben existir ciertas características, tales como:

- ❖ Tener objetivos comunes
- ❖ Sentido de pertenencia
- ❖ Respeto de roles y funciones de cada miembro
- ❖ Impulsa hacia la toma de decisiones
- ❖ Empatía
- ❖ El compromiso mutuo
- ❖ Crear adecuados canales de comunicación
- ❖ Construir confianza
- ❖ Liderazgo efectivo
- ❖ Evaluación continua

## **DIFERENCIA ENTRE EQUIPO DE TRABAJO Y TRABAJO EN EQUIPO**

En todos los aspectos de una organización, se necesitan las diversas habilidades de los equipos para alcanzar el éxito. Aproveche todas las oportunidades que tenga para participar en el trabajo en equipo para desarrollar habilidades de comunicación efectivas.

EQUIPO DE TRABAJO	TRABAJO EN EQUIPO
<ul style="list-style-type: none"><li>- Responde cada persona</li><li>- Los miembros tienen formación similar</li><li>- Cada miembro tiene una marca particular de funcionar.</li><li>- No necesariamente sucede la cohesión</li><li>- Niveles jerárquicos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Responde en conjunto.</li><li>- Cada miembro domina una faceta determinada.</li><li>- Estándares comunes</li><li>- Diluye la jerarquización.</li></ul>

## **5 Beneficios del trabajo en equipo**

- ✳ Favorece la creatividad y el aprendizaje
- ✳ Mejora el desempeño
- ✳ Reduce el estrés
- ✳ Aumenta la eficiencia y la productividad
- ✳ Mezcla fortalezas complementarias

## **IV. DINÁMICA TEAM BUILDING: “EL TELÉFONO ESCHARRADO”**

### **Objetivo:**

Reflexionar sobre la comunicación y la cohesión de equipo.

### **Procedimiento:**

El moderador indica a los asistentes arman equipos de 8 a 7 personas uno detrás de otro consecutivamente. Seguidamente, el moderador dirá una frase en un tono de voz que solo la primera persona de la fila escuchará, este se lo comunica en igual forma su compañero de a lado, y así, de manera consecutiva, hasta que llegue al último participante, quien dirá en voz alta la frase para que todos sus compañeros logren oírlo. De esta manera, se sabrá si el contenido del mensaje ha sido distorsionado o no, respecto al mensaje de original.

## **V. FASE DE CIERRE**

Se sintetiza los puntos principales y se discute los planes a seguir, haciendo un breve resumen con la retroalimentación

Se aplica una pequeña encuesta, el cual contiene preguntas donde evalúa la información adquirida de la sesión y recoger recomendaciones de la misma, y se hace entrega de las pastillas psicológicas. (Anexo N° 07).



## **TALLER N° 03**

### **“BUSCANDO OPORTUNIDADES Y ASUMIENDO RIESGOS”**

#### **I. DATOS GENERALES**

Población Beneficiada	: Colaboradores de la I.E.P Santa Teresita
N° total de asistentes	: 23 colaboradores
N° de sesiones a desarrollar	: 2 sesiones
Duración de la sesión	: 90 min aproximadamente
Dirección	: 28 de Julio N°135
Responsable	: Chavesta Reluz Astrid

#### **II. OBJETIVO DE TALLER**

Fortalecer las destrezas, capacidades de los colaboradores, para enfrentar las situaciones problemáticas, logrando desarrollar la creatividad e ideas, estrategias para el éxito de la organización.

#### **III. DESCRIPCIÓN DE SESIONES**

Saludo y bienvenida a los participantes en cada actividad, enunciar objetivos del taller, establecer las reglas y actividades que se realizara, proporcionando instrucciones y materiales para el correcto desarrollo de las actividades.

#### **IV. EVALUACIÓN**

Realizada mediante guías de observación, con el fin de valorar, registrar las dinámicas y actividades desarrolladas; obteniendo resultados que se tomarán en cuenta para el fortalecimiento del liderazgo transformacional. Así mismo, se aplicará una encuesta de satisfacción, que ayudan a mejorar el contenido y el procedimiento de las mismas. Y les da a los participantes la oportunidad de manifestar sus inquietudes, que pueden haber surgido durante el taller.

### SESIÓN N° 08

DENOMINACIÓN	OBJETIVO	FASE	PROCEDIMIENTO	TIEMPO	MATERIALES
“EN BUSCA DE INSPIRACIÓN”	Descubrir y desarrollar sus capacidades para el raciocinio creativo e innovador.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se brinda la bienvenida a los participantes.</li> <li>- Se da a conocer los objetivos y finalidad de la sesión.</li> <li>- Dinámica rompe hielo “Sigue la historia”</li> </ul>	15 min	Tarjetas con palabras
		Desarrollo del tema	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se hace entrega de un boletín, en donde se detalla la información relevante y concisa en cuanto al desarrollo del tema.</li> </ul>	20 min	Proyector Multimedia Boletines
		Dinámica Team Building	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se lleva a cabo el dinámica Team Building, denominada “Torre de Espaguetis”</li> </ul>	50 min	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 20 espaguetis crudos.</li> <li>- Cinta aislante</li> <li>- Tijera</li> <li>- 1 nube de golosina (malvavisco).</li> </ul>
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realizará una lluvia de ideas, invitando a reflexionar acerca del ejercicio desarrollado y se le invita a la siguiente sesión.</li> </ul>	10 min	Pastillas Psicológicas Encuesta

## **DESARROLLO DE LA SESIÓN N° 08**

### **“EN BUSCA DE LA INSPIRACIÓN”**

#### **I. DATOS GENERALES**

Población Beneficiada	: Colaboradores de la I.E.P Santa Teresita
N° total de asistentes	: 23 docentes
Duración de la sesión	: 90 minutos aproximadamente
N° de sesión	: 08 sesión
Dirección	: 28 de Julio N°135
Responsable	: Chavesta Reluz Astrid

#### **II. FASE DE MOTIVACIÓN**

Se brinda la bienvenida a los participantes, dar a conocer los objetivos de la sesión, y la metodología.

##### **❖ DINÁMICA ROMPE HIELO: “Sigue la historia”**

##### **Objetivo:**

Integrar al grupo a través de la creatividad, la expresión verbal

##### **Procedimiento:**

El facilitador pide a los participantes que se reúnan en un círculo. Se le hace entrega a cada participante, de forma aleatoria, un sobre con tres palabras escritas y se les indica crear una historia en la que se va haciendo sobre la marcha. La primera persona en empezar la historia debe escribir en la pizarra las tres palabras que aparezcan en su sobre logrando que el resto de los participantes pueda verlas y, posteriormente, debe comenzar con la creación de la historia utilizando dichas palabras. Seguidamente, el siguiente participante debe escribir en la pizarra sus tres palabras y seguir la historia incluyendo sus palabras dándole cohesión y coherencia, y así, consecutivamente, hasta que todos los participantes hayan participado y culminado la historia.

### **III. FASE DE DESARROLLO DEL TEMA**

#### **CREATIVIDAD**

##### **¿Qué es?**

El pensamiento creativo es nuestra capacidad para mirar las ideas presentadas o un escenario y encontrar nuevas alternativas que resuelvan el problema.

##### **Habilidades de pensamiento creativo**

- Percepción y empatía
- Analítico
- Mente abierta
- Organizado
- Comunicación
- Diseccionar ideas

##### **Beneficios de la Creatividad**

- Estimular el área cognitiva
- Paliar el dolor al mantener el foco de atención en la actividad
- Mejorar la autoestima
- Mejorar la motricidad
- Facilitar la expresión
- Diversión
- Aumentar la calidad de vida
- Socialización

#### **IV. DINÁMICA TEAM BUILDING: “TORRE DE ESPAGUETIS”**

**Objetivo:**

Fomentar su capacidad creativa y el trabajo en equipo.

**Procedimiento:**

Se procede a dividir al grupo en equipos de 4 o 5 personas. Posterior se le hace entrega de un Kit básico, 20 espaguetis, cinta aislante, tijera, y un malvavisco, por cada equipo respectivamente. Indicando que deberán construir una torre lo más alta posible logrando que se sostenga por sí sola, los participantes pueden usar los materiales como mejor crean conveniente, con la única condición que el malvavisco debe estar en lo más alto de la torre. Ganará el equipo que consiga construir la torre más alta y que se sostenga por si sola.

#### **V. FASE DE CIERRE**

Se sintetiza los puntos principales y se discute los planes a seguir, haciendo un breve resumen con la retroalimentación

Se aplica una pequeña encuesta, el cual contiene preguntas donde evalúa la información adquirida de la sesión y recoger recomendaciones de la misma, y se hace entrega de las pastillas psicológicas. (Anexo N° 07).

### SESIÓN N° 09

DENOMINACIÓN	OBJETIVO	FASE	PROCEDIMIENTO	TIEMPO	MATERIALES
<b>“GANA SIEMPRE LA CREATIVIDAD”</b>	Maximizar la capacidad creativa en equipo, logrando la resolución de problemas dentro de la organización.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se brinda la bienvenida a los participantes.</li> <li>- Se da a conocer los objetivos y finalidad de la sesión.</li> <li>- Dinámica rompe hielo: “Suma de equipos”</li> </ul>	15 min	Tarjetas de Números
		Dinámica Team Building	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se lleva a cabo el dinámica Team Building denominada “El directo de la orquesta”</li> </ul>	50 min	No se requiere materiales
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realizará una lluvia de ideas, invitando a reflexionar acerca del ejercicio desarrollado y se le invita a la siguiente sesión.</li> </ul>	10 min	Pastillas Psicológicas Encuesta

## DESARROLLO DE LA SESIÓN N° 09

### “GANA SIEMPRE LA CREATIVIDAD”

#### **I. DATOS GENERALES**

Población Beneficiada	: Colaboradores de la I.E.P Santa Teresita
N° total de asistentes	: 23 docentes
Duración de la sesión	: 90 minutos aproximadamente
N° de sesión	: 09 sesión
Dirección	: 28 de Julio N°135
Responsable	: Chavesta Reluz Astrid

#### **II. FASE DE MOTIVACIÓN**

Se brinda la bienvenida a los participantes, dar a conocer los objetivos de la sesión, y la metodología.

##### **❖ DINÁMICA ROMPE HIELO: “Suma de equipos”**

##### **Objetivo:**

Fomentar la distensión y la cohesión entre los participantes.

##### **Procedimiento:**

Se les indica a los asistentes a dividirse en equipos de 8 a 7 personas, posterior se distribuye tarjetas de números del 0 al 9 por cada equipo respectivamente. El facilitador indicara formarse en filas cada equipo, y anunciando también que deberán armar los números compuestos que el indique, cada participante debe estar atento a su rol. Por ejemplo, si el facilitador dicta el número 158, los participantes de cada equipo con estos dígitos deberán unirse para formarlo. La complejidad ira variando con dígitos más grandes, con multiplicaciones, divisiones, sumas, reglas de tres.

### **III. DINÁMICA TEAM BUILDING: “EL DIRECTO DE LA ORQUESTA”**

#### **Objetivo:**

Promover la distensión, logrando mejorar la coordinación, creatividad y la atención.

#### **Procedimiento:**

Se solicita a los presentes dividirse en equipo de 8 a 7 personas, formando una fila o en círculo. Seguidamente, se les indica que deberán realizar una serie de sonidos y elegir a su “director de orquesta”, con el objetivo de componer una canción, en la cual cada participante realizara un sonido diferente y el director será quien los coordine. Estos, elegirán que sonido realizar, por ejemplo, una palmada, “tun”, un soplo, etc. Una vez creada la canción, y listos los participantes, el director dará inicio el concierto. Cada vez que el director toque a unos de sus compañeros, este deberá realizar el sonido que eligió previamente, creando así un pequeño concierto de sonidos extraños con los que el director ira creando a su gusto.

### **IV. FASE DE CIERRE**

Se sintetiza los puntos principales y se discute los planes a seguir, haciendo una retroalimentación en cuanto al desarrollo de la sesión.

Se aplica una pequeña encuesta, el cual contiene preguntas donde evalúa la información adquirida de la sesión y recoger recomendaciones de la misma, y se hace entrega de las pastillas psicológicas. (Anexo N° 07).



## **TALLER N° 04**

### **“AGENTES DE CAMBIO”**

#### **I. DATOS GENERALES**

Población Beneficiada	: Colaboradores de la I.E.P Santa Teresita
N° total de asistentes	: 23 colaboradores
N° de sesiones a desarrollar	: 3 sesiones
Duración de la sesión	: 90 min aproximadamente
Dirección	: 28 de Julio N°135
Responsable	: Chavesta Reluz Astrid

#### **II. OBJETIVO DE TALLER**

Fomentar el espíritu de cooperación, la expresión de preocuparse, actuar diligentemente, ante los logros alcanzados de cada colaborador, reconocer, admirar los esfuerzos realizados hacia los objetivos de la organización.

#### **III. DESCRIPCIÓN DE SESIONES**

Saludo y bienvenida a los participantes en cada actividad, enunciar objetivos del taller, establecer las reglas y actividades que se realizara, proporcionando instrucciones y materiales para el correcto desarrollo de las actividades.

#### **IV. EVALUACIÓN**

Realizada mediante guías de observación, con el fin de valorar, registrar las dinámicas y actividades desarrolladas; obteniendo resultados que se tomarán en cuenta para el fortalecimiento del liderazgo transformacional. Así mismo, se aplicará una encuesta de satisfacción, que ayudan a mejorar el contenido y el procedimiento de las mismas. Y les da a los participantes la oportunidad de manifestar sus inquietudes, que pueden haber surgido durante el taller.

### SESIÓN N° 10

DENOMINACIÓN	OBJETIVO	FASE	PROCEDIMIENTO	TIEMPO	MATERIALES
“EL PODER DE AUTO TRANSFORMARSE”	Estimular la capacidad de toma de decisiones frente contextos problemáticas.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se brinda la bienvenida a los participantes.</li> <li>- Se da a conocer los objetivos y finalidad de la sesión.</li> <li>- Dinámica rompe hielo “Sí o No”</li> </ul>	15 min	No se requiere materiales
		Desarrollo del tema	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se hace entrega de un boletín, en donde se detalla la información relevante y concisa en cuanto al desarrollo del tema..</li> </ul>	20 min	Proyector Multimedia Boletines
		Dinámica Team Building	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se lleva a cabo la dinámica Team Building, denominada “La decisión”</li> </ul>	50 min	Hojas Bond Lapiceros
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realizará una lluvia de ideas, invitando a reflexionar acerca del ejercicio desarrollado y se le invita a la siguiente sesión.</li> </ul>	10 min	Pastillas Psicológicas Encuesta

**DESARROLLO DE LA SESIÓN N° 10**  
**“EL PODER DE AUTO TRANSFORMARSE”**

**I. DATOS GENERALES**

Población Beneficiada	: Colaboradores de la I.E.P Santa Teresita
N° total de asistentes	: 23 docentes
Duración de la sesión	: 90 minutos aproximadamente
N° de sesión	: 10 sesión
Dirección	: 28 de Julio N°135
Responsable	: Chavesta Reluz Astrid

**II. FASE DE MOTIVACIÓN**

Se brinda la bienvenida a los participantes, dar a conocer los objetivos de la sesión, y la metodología.

❖ **DINÁMICA ROMPE HIELO: “Sí o No”**

**Objetivo:**

Fomentar la distensión y la cohesión entre los participantes.

**Procedimiento:**

Se comunica a los participantes que deberán ubicarse en el centro del aula, posterior se les indica que se les realizara una serie de preguntas, donde estos, deberán responde con una pregunta SÍ O NO, las personas que indiquen su respuesta con un No deben pasar o caminar a su lado izquierdo, y los que indiquen su respuesta con un Sí deberán pasar al lado derecho.

### **III. FASE DE DESARROLLO DEL TEMA**

#### **TOMA DE DECISIONES**

Una buena manera de tomar la decisión más informada es seguir un proceso que asegure que se está tomando en cuenta toda la información relevante y considerando cada uno de los resultados más probables.

#### **6 pasos para la toma de decisiones**

1. Defina el problema, desafío u oportunidad.
2. Genere una variedad de posibles soluciones o respuestas.
3. Evalúe los costos y beneficios, o pros y contras, asociados con cada opción.
4. Seleccione una solución o respuesta.
5. Implementa la opción elegida.
6. Evalúe el impacto de la decisión y modifique el curso de acción según sea necesario.

#### **Algunos inconvenientes comunes a la hora de tomar decisiones**

- Identificar erróneamente el problema
- Tener una sola fuente
- Tener demasiadas fuentes
- Sobrestimando el resultado
- Mal tiempo

#### **IV. DINÁMICA TEAM BUILDING: “LA DECISIÓN”**

##### **Objetivo:**

Fomentar la capacidad de toma de decisiones, teniendo en cuenta los efectos negativos o positivos.

##### **Procedimiento:**

El coordinador solicita a los participantes formen dos equipos de 4 a 5 personas aproximadamente, indicando que deberán resolver una situación y tomar una decisión, aunque no compartan del todo solución propuesta. A cada equipo se le plantea el siguiente problema:

Estás conduciendo tu coche en una noche de tormenta terrible. Pasas por una parada de autobús donde se encuentran tres personas esperando:

- ☉ Una anciana que parece a punto de morir.
- ☉ Un viejo amigo que te salvó la vida una vez.
- ☉ El hombre ideal o la mujer ideal para acompañarte toda la vida.

Tienes que tomar la siguiente decisión. ¿A quién llevarías en el coche, teniendo en cuenta que sólo tienes sitio para un pasajero? Podrías llevar a la anciana, porque va a morir y por lo tanto deberías salvarla primero; o podrías llevar al amigo, ya que él te salvó la vida una vez y estas en deuda con él. Sin embargo, tal vez nunca vuelvas a encontrar al amante ideal para acompañarte en la vida. A cada equipo se les da un tiempo suficiente para que puedan debatir y acuerden una única solución con su argumento respectivamente. La solución y el argumento deberán ser escritos en una hoja.

#### **V. FASE DE CIERRE**

Se sintetiza los puntos principales y se discute los planes a seguir, haciendo un breve resumen con la retroalimentación

Se aplica una pequeña encuesta, el cual contiene preguntas donde evalúa la información adquirida de la sesión y recoger recomendaciones de la misma, y se hace entrega de las pastillas psicológicas. (Anexo N° 07).

### SESIÓN N° 11

DENOMINACIÓN	OBJETIVO	FASE	PROCEDIMIENTO	TIEMPO	MATERIALES
“CONSTRUYENDO VÍNCULOS”	Promueve la integración, la colaboración, entre los miembros del equipo.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se brinda la bienvenida a los participantes.</li> <li>- Se da a conocer los objetivos y finalidad de la sesión.</li> <li>- Dinámica rompe hielo: “Construyendo puentes”</li> </ul>	15 min	No se requiere de materiales
		Desarrollo del tema	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se hace entrega de un boletín, en donde se detalla la información relevante y concisa en cuanto al desarrollo del tema.</li> </ul>	20 min	Proyector Multimedia Boletines
		Dinámica Team Building	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se lleva a cabo la dinámica Team Building, denominada “Reconocer el valor de los demás”</li> </ul>	50 min	Post it Lapiceros Parlante – Música
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realizará una lluvia de ideas, invitando a reflexionar acerca del ejercicio desarrollado y se le invita a la siguiente sesión.</li> </ul>	10 min	Pastillas Psicológicas Encuesta

## DESARROLLO DE LA SESIÓN N° 11

### “CONSTRUYENDO VÍNCULOS”

#### **I. DATOS GENERALES**

Población Beneficiada	: Colaboradores de la I.E.P Santa Teresita
N° total de asistentes	: 23 docentes
Duración de la sesión	: 90 minutos aproximadamente
N° de sesión	: 11 sesión
Dirección	: 28 de Julio N°135
Responsable	: Chavesta Reluz Astrid

#### **II. FASE DE MOTIVACIÓN**

Se brinda la bienvenida a los participantes, dar a conocer los objetivos de la sesión, y la metodología.

##### **❖ DINÁMICA ROMPE HIELO: “Construyendo puentes”**

**Objetivo:** Fomentar la distensión y la cohesión entre los participantes.

**Procedimiento:** Se les indica a los participantes dividirse en tres equipos. Posterior se brinda las indicaciones del ejercicio, donde cada uno de estos deberán de elegir a una persona del equipo quien será el rehén, y esta persona estará ubicada en una distancia a de 6 a 7 metros de su equipo. El facilitador indica que el objetivo del equipo será rescatar al rehén, creando un puente con los instrumentos que vean a su alrededor, el equipo ganador será quien logre rescatar primero a su rehén.

#### **III. FASE DE DESARROLLO DEL TEMA**

##### **RECONOCIMIENTO LABORAL – PERSONAL**

El reconocimiento de los colaboradores es una parte integral de una cultura organizacional saludable. Es uno de los puntos clave que determinan el crecimiento y la productividad de una empresa.

## **Prácticas para incorporar el reconocimiento en la cultura de toda organización.**

- Expresar reconocimiento durante las reuniones
- Organizar "Viernes de comentarios"
- Investigar cómo prefieren ser reconocidos
- Personalizar el reconocimiento
- Anime a las personas a reconocerse unas a otras
- Celebre los logros personales

### **IV. DINÁMICA: TEAM BUILDING: “RECONOCER EL VALOR DE LOS DEMÁS”**

#### **Objetivo:**

Intervención grupal de reconocimiento entre los participantes.

#### **Procedimiento:**

El facilitador solicita a los participantes formar un círculo alrededor del aula. Se le hace entrega de unos Post it y lapicero a cada miembro del equipo. Seguidamente, se ubicará una silla en el centro del aula, y el facilitador comunicará que cada miembro del equipo aleatoriamente, pasará al centro del círculo y el resto de los compañeros deberán escribir 3 virtudes o reconocimientos de la persona que está ubicada en el centro del grupo y pegárselas alrededor del cuerpo. Se dará un tiempo determinado, una vez culminado de escribir las virtudes, cada miembro del equipo dirá y compartirá con los demás cuáles son esas virtudes y porqué, y así, continuamente por cada participante.

### **V. FASE DE CIERRE**

Se sintetiza los puntos principales y se discute los planes a seguir, haciendo una retroalimentación en cuanto al desarrollo de la sesión.

Se aplica una pequeña encuesta, el cual contiene preguntas donde evalúa la información adquirida de la sesión y recoger recomendaciones de la misma, y se hace entrega de las pastillas psicológicas. (Anexo N° 07).



## SESIÓN N° 12

DENOMINACIÓN	OBJETIVO	FASE	PROCEDIMIENTO	TIEMPO	MATERIALES
“PARA ALGUIEN ESPECIAL”	Estimular el reconocimiento personal y grupal como equipo de trabajo.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se brinda la bienvenida a los participantes.</li> <li>- Se da a conocer los objetivos y finalidad del desarrollo de la sesión.</li> <li>- Presentación: Video</li> </ul>	15 min	Proyecto Multimedia Video
		Dinámica Team Building	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se lleva a cabo el dinámica Team Building Dinámica: “El regalo más grande”</li> </ul>	60 min	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tarjetas</li> <li>- Lapiceros</li> <li>- Paletas de chupete</li> <li>- Apeles de colores</li> <li>- Gomas</li> <li>- Siliconas,</li> <li>- Cartulinas,</li> <li>- Tijeras</li> <li>- Plastilinas.</li> </ul>
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realizará una lluvia de ideas, invitando a reflexionar acerca del ejercicio desarrollado.</li> </ul>	15 min	Pastillas Psicológicas Post Test

## DESARROLLO DE LA SESIÓN N° 12

### “PARA ALGUIEN ESPECIAL”

#### **I. DATOS GENERALES**

Población Beneficiada	: Colaboradores de la I.E.P Santa Teresita
N° total de asistentes	: 23 docentes
Duración de la sesión	: 90 minutos aproximadamente
N° de sesión	: 12 sesión
Dirección	: 28 de Julio N°135
Responsable	: Chavesta Reluz Astrid

#### **II. FASE DE MOTIVACIÓN**

Se brinda la bienvenida a los participantes, dar a conocer los objetivos de la sesión, y la metodología. Posterior, se les presentará un video.

<https://www.youtube.com/watch?v=dGFvg42b9xI>

#### **III. DINÁMICA TEAM BUILDING: “EL REGALO MÁS GRANDE”**

##### **Objetivo:**

Estimular el reconocimiento personal y grupal como equipo de trabajo.

##### **Procedimiento:**

Los participantes se integran en un solo círculo. Se realizan ejercicios de respiración. Se les pide que recuerden a una persona e imaginen que está al frente. Se dará un ejemplo, agradeciendo a la persona en la que está pensando, sin decir quién es. Se volverá a realizar los ejercicios de respiración y se indicará que abran los ojos.

A continuación, se formarán de nuevo en pequeños círculos. Entonces, se les invitará a pensar en una persona del círculo, y que piense en sus virtudes y la forma cómo aporta a la organización. Y entonces, escribirá unas palabras de agradecimiento en una tarjeta entregada por el facilitador, sin colocar el nombre de esa persona.

Posterior a ello se recogen las tarjetas en un ánfora. Se indica que se van a leer los agradecimientos, y que se aplauda pensando en que son ellos mismos esas personas, diciendo al final: “un aplauso para ustedes mismos”.

Ahora, se le entregará a cada grupo materiales para hacer un presente. Cada uno realizará un premio, lo que les parezca que se merecen recibir por su esfuerzo en la empresa. Al terminar, harán un compromiso con la empresa.

#### **IV. FASE DE CIERRE**

Se sintetiza los puntos principales y haciendo una retroalimentación en cuanto al desarrollo de la sesión.

Se procede a la aplicación del Post test, con el fin de comprobar que se han alcanzado los objetivos planteados durante la investigación. Posteriormente, se hace entrega de las pastillas psicológicas.

**ANEXO N° 06**

**FORMATO DE ASISTENCIA**
















N°	NOMBRES Y APELLIDOS	N° DE IDENTIFICACIÓN	SEXO		FIRMA
			F	M	
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					
20.					
21.					
22.					
23.					

**ANEXO N° 07**

**ENCUESTA DE SATISFACCIÓN**

**INSTRUCCIONES:** Esta encuesta está dirigida a conocer cuan satisfecho (a) se encuentra con la sesión desarrollada. Indique su grado de satisfacción, marque con una X.

**FECHA:** \_\_\_\_\_

ÍTEMS	EVALUACIÓN		
¿Crees que es adecuada la distribución del tiempo en las actividades dadas?	 <input data-bbox="869 757 941 817" type="checkbox"/>	 <input data-bbox="1109 757 1181 817" type="checkbox"/>	 <input data-bbox="1340 745 1412 806" type="checkbox"/>
¿Considera que la utilización de los materiales usados es el adecuado y contribuye el logro para el dicho taller?	 <input data-bbox="861 981 933 1041" type="checkbox"/>	 <input data-bbox="1101 981 1173 1041" type="checkbox"/>	 <input data-bbox="1332 969 1404 1030" type="checkbox"/>
¿Percibes que las actividades aplicadas están adecuadamente organizadas?	 <input data-bbox="853 1205 925 1265" type="checkbox"/>	 <input data-bbox="1101 1193 1173 1254" type="checkbox"/>	 <input data-bbox="1332 1193 1404 1254" type="checkbox"/>
¿Consideras que se dispone del suficiente material para las actividades?	 <input data-bbox="861 1417 933 1478" type="checkbox"/>	 <input data-bbox="1101 1406 1173 1467" type="checkbox"/>	 <input data-bbox="1332 1395 1404 1456" type="checkbox"/>
¿Has disfrutado de las actividades aplicadas en la sesión? Y como te has sentido	 <input data-bbox="861 1675 933 1736" type="checkbox"/>	 <input data-bbox="1101 1675 1173 1736" type="checkbox"/>	 <input data-bbox="1332 1675 1404 1736" type="checkbox"/>

**OBSERVACIÓN:** Puedes añadir lo que te parezca oportuno que contribuya del taller que se está ofreciendo.

---

---

---

---

**ANEXO N° 08**

<b>GUÍA DE OBSERVACIÓN</b>		
Equipo N°:		
Fecha:		
Nombre de la sesión:		
<b>CRITERIOS</b>	<b>Se observa</b> ✓	<b>No se observa</b> ✗
Efectúa las tareas que son establecidas en el equipo.		
Comprende, ejecuta y sigue instrucciones.		
Entra en diálogo con sus compañeros generando interés y logrando el objetivo de la dinámica.		
Utiliza las materias adecuadamente proporcionados para el desarrollo de la sesión.		
Expresa con claridad sus ideas y sentimientos.		
Demuestra interés por la calidad del trabajo y el producto final.		

**ANEXO N° 09**

**FOTOS DEL PROGRAMA**



Sesión N° 03 – Actividad Team Building “Dibujo a ciegas”

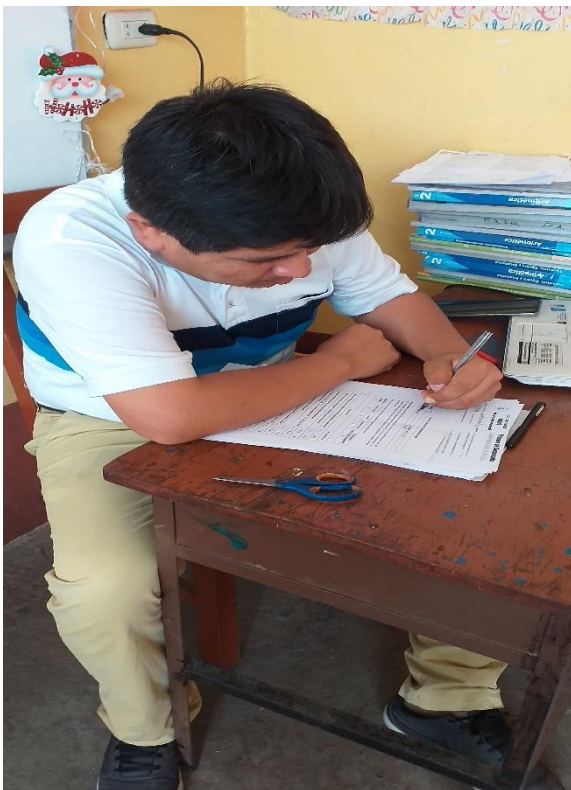


Sesión N° 05 – Actividad Team Building “Lápiz Grupal”





Sesión N° 08 – Actividad Team Building “Torre de espaguetis”



Aplicación del cuestionario



Sesión N° 06 – La creación de nuestro proyecto”