



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

TESIS

PROGRAMA DE AUTOCONOCIMIENTO PARA FORTALECER EL
LIDERAZGO DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA “PEDRO ABRAHAM VALDELOMAR PINTO” DEL
PUEBLO NUEVO HUALAPAMPA – HUARMACA.

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORES

Br. WILMER BOCANEGRA BERNA.

Br. CELSO MARTINEZ BARRIOS.

ASESORA

Dra. GIOCONDA DEL SOCORRO SOTOMAYOR NUNURA.

LINEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

PERÚ - 2016

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Wilmer, BOCANEGRA BERNA, estudiante del programa para obtener el grado de Maestro con mención en Administración de la Educación, de la escuela de postgrado de la universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 42180203 con la tesis titulada Programa de autoconocimiento para fortalecer el liderazgo de los trabajadores de la institución educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del pueblo nuevo Hualapampa – Huarmaca.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada. De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, octubre del 2017

Wilmer, BOCANEGRA BERNA.

DNI N° 42180203

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Celso, MARTINEZ BARRIOS, estudiante del programa para obtener el grado de Maestro con mención en Administración de la Educación, de la escuela de postgrado de la universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 40866659 con la tesis titulada Programa de autoconocimiento para fortalecer el liderazgo de los trabajadores de la institución educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada. De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, octubre del 2017

Celso, MARTINEZ BARRIOS,
DNI N° 40866659

DEDICATORIA

Con mucho amor y gratitud a mis queridos padres María y José, que son el apoyo espiritual por quienes tengo el ánimo de seguir adelante.

Con aprecio, respeto y gratitud, a todos los estudiantes de Maestría en Educación; pioneros de un futuro mejor. En particular a los profesores de la I.E. Pedro Abraham Valdelomar del Pueblo Nuevo Hualapampa.

Muy especial para mi esposa Santos y mis hijos Jeremy Jeampier y Kiara Yareli. Les dedico este trabajo porque son la energía constante que motiva mi superación, gracias por confiar en mí.

WILMER

DEDICATORIA

A mis Padres:

SANTOS Y AURORA

Por el sacrificio y apoyo incondicional que siempre me brindaron para lograr el post grado.

A mi esposa y a mis dos hijos les dedico este trabajo porque es la energía constante que motiva mi superación.

Gracias por estar conmigo.

CELSO

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios por darnos la fuerza de superación, para hacer realidad nuestros sueños que tanto anhelábamos y por conducirnos por la senda del bien.

A los docentes de la Universidad “Cesar Vallejo”, gracias a su ejemplo y enseñanzas lograron contribuir en nuestra formación profesional a alcanzar nuestra meta trazada.

LOS AUTORES

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado; cumpliendo con uno de los requisitos establecidos por la Universidad “César Vallejo”, para obtener el grado de Magíster en Educación, con mención en Administración de la Educación; presentamos a vuestra consideración la Tesis Titulada: PROGRAMA DE AUTOCONOCIMIENTO PARA FORTALECER EL LIDERAZGO DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PEDRO ABRAHAM VALDELOMAR PINTO DEL PUEBLO NUEVO HUALAPAMPA – HUARMACA – 2016.

Con este trabajo de investigación realizada en dicha Institución antes mencionada se ha logrado demostrar que la aplicación de un programa de Autoconocimiento influye en forma significativa en el fortalecimiento de liderazgo de los trabajadores de esta Institución Educativa. Ya que al lograr capacidades específicas de auto conocimiento se abre un camino a la formación integral de nuevos líderes, para un mejoramiento social en el futuro.

Luego de exponer y presentar el presente informe dejamos a su evaluación y veredicto lo que nos permitirá avanzar en el largo y dedicado camino profesional de la Educación.

Los Autores

INDICE

	pág.
PAGINA DE JURADO	ii
DECLARACIÓN JURADA	iii
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vii
PRESENTACIÓN	viii
INDICE	ix
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Situación del problema	16
1.2. Formulación del problema	19
1.3. Delimitación de la investigación	19
1.4. Justificación	19
1.5. Limitación de la investigación	20
1.6. Antecedentes de estudio	20
1.7. Objetivos	23
1.7.1. General	23
1.7.2. Específicos	23
CAPITULO II: MARCO TEORICO	25
2.1. Base Teórica Científica	26
A. Teoría de la Inteligencia Emocional	26
B. Teorías de Liderazgo Transformacional	27
2.2. Base Conceptual	27
A. Programa	27
B. Autoconocimiento	28
C. Liderazgo	29

CAPITULO III: MARCO METODOLOGICO	32
3.1. Tipo Y Diseño De La Investigación	33
3.1.1. Tipo de investigación	33
3.1.2. Diseño de la investigación	33
3.2 Población y muestra	33
3.3. Hipótesis	34
3.4. Variables	34
3.4.1. Definición Conceptual	34
3.4.2. Definición Operacional	35
3.5. Operacionalización de Variables	36
3.6. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
3.7. Procedimientos para la recolección de datos	39
3.8. Análisis estadísticos e interpretación de los datos	40
CAPITULO IV: ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	41
4.1 Resultados en tablas y figuras	42
4.1.1 Pre test	42
4.1.2 Pos test	46
4.2 Discusión de resultados	49
CAPITULO V: PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN	52
Programa de Autoconocimiento	53
CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
Conclusiones	59
Recomendaciones	60
Referencias	61
Anexos	63

RESUMEN

El presente estudio se ha realizado en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca, en donde se ha podido evidenciar mediante la observación directa, y luego de aplicado los instrumentos del Pre test a los trabajadores de la mencionada Institución Educativa; donde se pudo comprobar que la mayoría de los trabajadores tienen un liderazgo de; categoría bajo, es decir poco o nada practican el liderazgo. A tal efecto se trabajó con (8) trabajadores que laboran en dicha Institución Educativa donde se identificó el problema cuyo enunciado fue: ¿Qué efectos tiene el Programa de Autoconocimiento en el fortalecimiento del liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca? Para luego plantear los objetivos generales y específicos que enrumbaron nuestro estudio de investigación y que fueron analizados, interpretados y discutidos para aceptar la hipótesis planteada. Los resultados nos conllevaron a afirmar que la hipótesis fue aceptada la muestra y la metodología aplicada han sido pertinentes, luego concluir que la aplicación del programa de Autoconocimiento, los trabajadores desarrollaron capacidades de construcción de la Autonomía y Relaciones interpersonales gracias a las estrategias adecuadas logrando fortalecer el liderazgo con los trabajadores investigados de la mencionada Institución Educativa que nos abrió las puertas para realizar esta investigación que seguro va a contribuir a la mejora de la calidad educativa.

Palabras Clave: Autoconocimiento, fortalecimiento, liderazgo

ABSTRACT

This study was conducted at the Educational Institution "Peter Abraham Valdelomar Pinto" of Pueblo Nuevo Hualapampa - Huarmaca, where it has been evidenced through direct observation, and then applied the instrument pretest workers of the aforementioned Institution education; where it was found that most workers have a leadership; low category, meaning little or no practice leadership.

To this end we worked with (8) workers at such educational institution where the problem was identified whose statement was: What effect has the program self-knowledge in strengthening the leadership of the workers of the Educational Institution "Peter Abraham Valdelomar Pinto "People's New Hualapampa - Huarmaca? Then raise the general and specific objectives enrumbaron our research study and were analyzed, interpreted and discussed to accept the hypothesis.

The results we entailed to say that the hypothesis was accepted sample and methodology have been relevant, then conclude that the implementation of the program of self-knowledge, workers developed capabilities building autonomy and interpersonal relations through strategies appropriate achieving strengthen leadership with workers investigated the mentioned educational institution that opened the doors to make sure this research will contribute to improving educational quality.

Keywords: Self-knowledge, empowerment, leadership

INTRODUCCIÓN

El principal problema que estremece al mundo de hoy es la falta de liderazgo en los trabajadores de las Instituciones Educativas, debido a que los docentes no se actualizan para desempeñar cargos dentro de la Institución donde laboran.

Tradicionalmente las Instituciones de Formación profesional pedagógica estaban dedicadas exclusivamente a formar educadores para enseñar y no para dirigir ni administrar Instituciones Educativas con liderazgo.

El deseo de los investigadores, es que este aporte conduzca a fortalecer el liderazgo en los trabajadores que laboran en las diferentes Instituciones Educativas; a fin de cambiar la dinámica actual proyectándose a una sociedad con liderazgo.

Todo esto hará posible sentirnos ciudadanos del mundo obligados a cambiar y mejorar nuestras acciones, luchando para potenciar positivamente, el liderazgo que nos permita ser libres y actuar con mucha capacidad al dirigir o estar al frente de un grupo de personas.

Nos ayudaría mucho el concienciarnos de que es necesario ser valientes para cambiar todo lo que sea posible tener serenidad para aceptar los cambios y poseer la sabiduría que nos permita reconocer la diferencia.

El trabajo de investigación lleva por título: PROGRAMA DE AUTOCONOCIMIENTO PARA FORTALECER EL LIDERAZGO DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “PEDRO ABRAHAM VALDELOMAR PINTO” DEL PUEBLO NUEVO HUALAPAMPA – HUARMACA – 2016; se ha estructurado de la siguiente manera:

El capítulo I llamado Problema de Investigación; contiene el planteamiento y la formulación del problema; su respectiva justificación y antecedentes encontrados en el desarrollo de la investigación; así como los objetivos que nos hemos propuesto alcanzar en la presente investigación.

El Marco Teórico de la investigación es tratado en el capítulo II que comprende las diferentes teorías que ayudan a explicar y atender las variables de estudio; además se incluye el marco conceptual.

En lo que respecta al capítulo III, este, comprende el Marco Metodológico que contiene: La hipótesis que da respuesta posible a la interrogante, así como la definición y Operacionalización de las variables, también se presentan la metodología: tipos de estudio; diseño; población y muestra y finalmente presentamos el método de Investigación y las técnicas e Instrumentos de Recolección y análisis de datos.

En lo que respecta al capítulo IV, incluye los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos del Pre y Post test organizados y representados mediante tablas y gráficos estadísticos; así como la discusión de los resultados.

El capítulo V, presenta la Propuesta de Investigación, que contiene el Programa de Autoconocimiento con su respectivo cronograma y el desarrollo de actividades, charlas, talleres y sesiones.

Las conclusiones y recomendaciones se presentan en el capítulo VI, que nos indican a las conclusiones que hemos llegado en la presente investigación; así como las recomendaciones hechas a los trabajadores de la Institución Educativa y finalmente mencionarnos referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Situación Problemática.

“Los líderes son efectivos por lo que son interiormente, por las cualidades que los hacen personas. Para llegar al más alto nivel de liderazgo, las personas tienen que desarrollar esos rasgos interiormente” (Maxwell, 1999, p.10).

“El líder, primero es líder de su propia vida. Para liderar a otros primero necesito crecer en el liderazgo de mí mismo; esto es liderazgo intrapersonal”(Arana, 2007).

“Lao Tze dijo: *Quien vence a los otros, es fuerte. Quien se vence a sí mismo, es poderoso*” (Arana, 2007). “El filósofo Platón dijo: *La primera y gran victoria es conquistarse a uno mismo*; mientras que el Dr. Stephen Covey dice que *las victorias privadas preceden a las victorias públicas*” (Arana, 2007).

“Resultaría paradójico observar a un líder pretendiendo liderar a otros, inspirar a otros, guiar las vidas de otras personas, manejar el negocio de otro, encaminar a sus seguidores hacia una visión organizacional, pero no ser dueño de sí mismo” (Arana, 2007). “Si el líder no es capaz de manejar y dirigir adecuadamente sus emociones, si no está a cargo y se ha hecho responsable de su propia vida, sino no tiene su propia definición de visión y proyecto de vida” (Arana, 2007). “En tales condiciones cómo podrá liderar a otros. De igual manera si no soy líder en círculos más pequeños como mi familia, cómo podré liderar sobre una empresa u otra institución” (Arana, 2007).

La situación que se menciona se está convirtiendo en una problemática mundial, tanto así que ya muchos desean saber ¿Cómo lograr ser líder? Dando respuesta la interrogante, Martínez (2009) afirma que para ello es “necesario madurar en la conciencia un conocimiento real de su propia interioridad, vale decir, tomar contacto con su propia realidad interior: emociones, necesidades, mapas, etc.” (Arana, 2007). “Esa información que obtiene de su propia realidad interna, esa que le faculta para realizar un contacto nutritivo con el entorno que le rodea, siendo la base de su efectividad interpersonal” (Arana, 2007).

En un informe presentado por la UNESCO (2009), se menciona que el avance en el siglo XXI ha sido enorme y generó innumerables problemas sociales que, en

términos generales, afectaron a la humanidad. Por lo tanto, propone y promueve la ejecución de reformas educativas con la finalidad de la mejora de la calidad de vida y por ende la calidad educativa.

Existe documentación internacional e incluso nacional que reconoce características especiales que poseen los líderes sociales, resaltando la importancia del liderazgo docente como base para el cambio de las futuras generaciones.

Con todo Robinson (2011) afirma que, en Nueva Zelanda, se pudo confirmar que los docentes demuestran prácticas propias del liderazgo; sin embargo, solo un 24.8% de los maestros demuestran prácticas oportunas, las mismas que optimizan tiempo y esfuerzos a favor de la comunidad, de modo que se avance hacia la consecución de metas grupales de carácter educativo y social, todo ello debido a que han aprendido a reconocer su fortalezas y debilidades; es decir, desarrollan su autoconocimiento.

Por otro lado, Tomas (2013) al investigar a los docentes latinos corrobora que no existe relación entre el binomio liderazgo-calidad y que solo un 24% de los llamados líderes evidencian en sus acciones niveles adecuados de este binomio.

Visto de este modo, el Ministerio de Educación de Venezuela (2012) indagó de manera exhaustiva en las instituciones educativas y tras una investigación afirma que solo el 10% de sus docentes son capaces de adaptar los conocimientos, proporcionando innovaciones actualizadas que responden a las exigencias actuales. Ante ello, los responsables del sistema educativo venezolano propusieron replantear la perspectiva de la educación, considerando que este es el camino para propiciar en el hombre la modificación de su conducta y de su actitud, y haciéndolas acordes con el papel que deben desempeñar en esta sociedad.

Además, se reafirma: la educación es un instrumento idóneo para desarrollar en este hombre el pensamiento reflexivo y crítico, aplicado a la realidad nacional; es decir, insertar en la currícula contenidos que contribuyan a la formación de líderes. Sobre todo, en la formación de maestros.

En el Perú, la educación está orientada a dar autonomía a las Instituciones Educativas cuyo objetivo brindar un servicio de calidad, para lograr este fin, se programan capacitaciones para docentes y directivos. Sin embargo parece que no se logra llegar a la meta planteada, pues aún existe baja capacidad de gestión, falta de conocimiento del cargo y por consecuencia resultados poco alentadores, tal como lo demuestran los resultados, que solo un 35% de Instituciones Educativas cuentan con líderes capaces de gestionar generando mecanismos de efectividad. (Herrera, 2007)

En la región Lambayeque, la DRE (2014), a través de su portal web informó que los líderes de las Instituciones Educativas lambayecanas carecen de preparación en áreas de vital importancia para el cumplimiento de sus funciones, por lo tanto, se pretende impulsar el fortalecimiento de la Escuela de Líderes de instituciones educativas públicas de Primaria y Secundaria de la provincia a Chiclayo. La única finalidad de esta estrategia es captar y capacitar a los estudiantes que reflejen ser capaces de liderar grupos humanos.

En nuestra región Piura, se han tomado medidas para que las escuelas sean más autónomas. Al mismo tiempo, con la finalidad de aumentar el desempeño general de los estudiantes las escuelas están ejerciendo presión para que apliquen prácticas docentes de liderazgo.

Se evidencia, además que los docentes de nuestra región no realizan prácticas donde se evidencie su liderazgo; por el contrario, evidencian problemas de autoconocimiento, autoestima e idiosincrasia lo que hace evidente el problema a investigar.

Finalmente, se concluye que se ha observado que los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca no evidencian prácticas como líderes; por el contrario, muchas veces son indiferentes y no tienen iniciativas ante diversas situaciones problemáticas. Por ello se plantea el presente trabajo de investigación cuya finalidad es conocer ¿Cómo fortalecer el liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca a través de un Programa de Autoconocimiento?

1.2. Formulación del problema

¿Qué efectos tiene el Programa de autoconocimiento en el fortalecimiento del liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca?

1.3. Delimitación de la Investigación

Existen muchas fuentes de información sobre los temas a tratar en el trabajo de investigación, el cual permite a los investigadores hacer un buen análisis para ser una buena interpretación y síntesis de la investigación para llegar a las conclusiones finales.

1.4. Justificación e Interpretación de la Investigación

Mucho se ha habla sobre liderazgo desde todas las perspectivas posibles. Sin embargo, son pocos los autores que se han dedicado a dar explicaciones contundentes sobre el verdadero éxito de los líderes o sobre los resultados más sobresalientes que estas personas han logrado en sus equipos de trabajo.

El presente trabajo de investigación cobra relevancia pues abordará el tema del liderazgo tomando como punto de partida el autoconocimiento como parte fundamental del liderazgo personal (superación de malos hábitos y vicios personales que dificultan la actividad externa de la persona, por ejemplo, impuntualidad, falta automotivación, disciplina, etc.).

Dicho por Bennis (2009) “una cosa es el conocimiento teórico sobre el liderazgo y otra muy diferente es el conocimiento de sí mismo demostrado en el ejercicio mismo del liderazgo”. “El ejercicio de un liderazgo efectivo hace posible que la conciencia de mí mismo tenga mayor relevancia que el desempeño del rol de líder, con estilo particular, vale decir, la forma como me reconozco a mismo, en mi propia realidad interna” (Bennis, 2009).

1.5. Limitaciones de la Investigación.

Falta de acceso al internet en el lugar donde labora los investigadores, esto permite trasladarse a lugares donde se cuenta con estos servicios, así como el factor económico imposibilita realizar el trabajo con mayor puntualidad y eficiencia.

1.6. Antecedentes de Estudio

Antecedentes Internacionales.

Ahumada (2012). *“Liderazgo en organizaciones educativas”.*

En este artículo se postula la necesidad de cambiar el paradigma de competencias requeridas por el director, que se caracteriza por un liderazgo individualista como proceso de influencia del líder hacia sus seguidores, por un paradigma que se enfoque en prácticas que involucran tanto al director como a su equipo en las diferentes áreas de gestión . (Ahumada, 2012, p.239)

“Para ello se realiza una revisión del contexto actual de las organizaciones educativas que se caracterizan por su dinamismo y su complejidad” (Ahumada, 2012, p.239). “Asimismo, se revisan la literatura sobre liderazgo en los contextos educacionales y las principales dificultades teóricas encontradas” (Ahumada, 2012, p.239).

Jiménez (2014), en su investigación *“Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada”.* Los resultados mostraron que “no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro” (Jiménez, 2014, p.13).

Puerta (2012), en su estudio *“Diseño de un modelo de acción para la formación del docente como líder transformacional en la organización*

pedagógica del centro de educación inicial Juan Santiago Guasco de Valle de la Pascua estado Guárico". Las conclusiones arrojaron que:

Es de suma importancia la formación de líderes transformacionales para concretar los cambios que se producen en el país, debido a la necesidad de transformar, de manera significativa, la calidad de vida del ciudadano, pues está en las manos de las docentes la responsabilidad de la formación de ese individuo. (Puerta, 2012, p.65)

Antecedentes Nacionales.

Valdiviezo (2015). *"Influencia del estilo de liderazgo en el comportamiento organizacional del personal de la Empresa Grupo Educativo Integral S.R.L. en el distrito de Trujillo"*. Concluye que "el estilo de liderazgo es fundamental para el comportamiento, sea positivo o negativo, en el personal de una determinada organización" (Valdiviezo, 2015, p.4). "De tal forma que influye directamente con la satisfacción, compromiso además de la responsabilidad para realizar de modo eficaz y eficiente las funciones de trabajo" (Valdiviezo, 2015, p.4).

Minaya (2014). *"El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 Carlos Philips Previ Callao 2010 – 2011"*. "Los resultados aportan suficiente evidencia empírica para concluir que liderazgo transformacional se relaciona significativamente con las actitudes de compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 Carlos Philips Previ Callao 2013" (Minaya, 2014, p.6).

Cervera (2012), en su estudio *"Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de los Olivos"*. Los resultados indican que "existen correlaciones significativas y positivas entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional" (Cervera, 2012, p.76).

Medina (2010), en su investigación *"El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima"*.

Se concluye en este trabajo se muestra la variación de concepción que tienen los trabajadores de un jefe, que ordena, manda, decide, dice lo que se debe hacer, impone criterios, distribuye el trabajo, controla y supervisa las tareas; por la visión de un líder, que es para el grupo un colaborador, un facilitador, orientador, generador de confianza, aceptado por el grupo por ser buen comunicador y transmitir seguridad a los miembros del grupo . (Medina, 2010, p.129)

Ferradas & Pomatanta (2011), en su tesis maestra: *“Influencia de un programa de estrategias metodológicas basado en juegos organizados para el desarrollo del Liderazgo en los niños y niñas de 5to Grado de educación Primaria de la I.E. Cesar Vallejo – Distrito Casa Grande Anexo Mocan – Departamento de la Libertad”*; concluyen que:

Los programas de estrategias metodológicas basado en juegos organizados, influyen significativamente en el desarrollo del liderazgo en los niños y niñas debido a los resultados favorables y significativos que se lograron después de aplicar el programa de estrategias metodológicas basado en juegos organizados . (Ferradas & Pomatanta, 2007)

Hemos verificado que, “durante el desarrollo de las sesiones, hubo una constante motivación a la participación grupal entre niños y niñas, para que ellos mismos logren socializarse mejor y puedan intercambiar sus diferentes vivencias y experiencias” (Ferradas & Pomatanta, 2007). Todo ello a través de diferentes dinámicas grupales, las cuales ayudaron a “propiciar la cooperación, solidaridad, ayuda mutua y otros valores primordiales que nos ayudan a vivir armoniosamente” (Ferradas & Pomatanta, 2007).

Consideramos esta investigación pues según los resultados obtenidos se confirma que si se propicia experiencias (programas diversos) que potencien el liderazgo, se puede obtener resultados favorables; lo que pretende el Programa de Autoconocimiento.

Rincón (2011), elaboró la tesis *“Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas / Juan Carlos Rincón Chahuillco. - 2005”*. “El objetivo general de la investigación fue demostrar que, entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente, existe alto grado de correlación en las instituciones educativas del valle de Chumbao de la Provincia de Andahuaylas” (Rincón, 2005). Tras recoger información de la opinión de los docentes por medio de un cuestionario, se arribó a las siguientes conclusiones:

- “Existe un alto grado de correlación entre el tipo de director y el desempeño de los docentes” (Rincón, 2005).
- “Un director que lidera adecuadamente puede aumentar el desempeño de los docentes pues motiva a los docentes, priorizando la formación integral de los educandos” (Rincón, 2005).
- “Los estilos de liderazgo que permiten el cumplimiento de metas institucionales son los estilos de liderazgo situacional y el liderazgo democrático” (Rincón, 2005).

Son las investigaciones realizadas con anterioridad como Tesis.

1.7. Objetivos de la Investigación

1.7.1. Objetivo General.

Determinar los efectos que tiene la aplicación del Programa de autoconocimiento en el fortalecimiento del liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

1.7.2. Objetivos Específicos.

Identificar el nivel de liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca., a través de un pre-test.

Diseñar el programa autoconocimiento para fortalecer el liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

Aplicar el programa autoconocimiento para fortalecer el liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

Identificar el nivel de liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca., a través un post –test.

Contrastar los resultados del pre y post test después de la aplicación del Programa de autoconocimiento en el fortalecimiento del liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Base Teórica Científica

A. Teoría de la Inteligencia Emocional

Definiciones generales:

Gardner (2000) menciona que “la inteligencia emocional es la habilidad que poseemos para comprender emociones propias y ajenas; conducir las para guiar nuestra conducta y pensamientos”.

Goleman (2005), menciona que “la inteligencia emocional se refiere a la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos”.

Es decir, se trata de un término que abarca habilidades muy distintas a la inteligencia académica, que es la capacidad exclusivamente cognitiva medida por el cociente intelectual.

Weisinger (2008) da la siguiente definición: “La inteligencia emocional es el uso inteligente de las emociones”.

Coopers & Sawaf (2005) definen a la Inteligencia emocional como “la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia”.

Componentes de la Inteligencia Emocional.

Según Daniel Goleman los principales componentes de la inteligencia emocional son:

- ✓ **“Autoconocimiento emocional (o conciencia de uno mismo):** Se refiere al conocimiento propio de las emociones y cómo nos afectan” (Goleman, 2005).
- ✓ **“Autocontrol emocional (o autorregulación):** Hace posible que no nos dejemos llevar por los sentimientos del momento. Es decir, hace posible saber reconocer qué es pasajero en una crisis y qué perdura” (Goleman, 2005).

- ✓ **“Automotivación:** Dirige las emociones hacia un objetivo permitiéndonos mantener la motivación y fijar nuestra atención en las metas en lugar de los obstáculos” (Goleman, 2005). “Para ello es necesario cierta dosis de optimismo e iniciativa, de forma que seamos emprendedores y actuemos de forma positiva ante las dificultades” (Goleman, 2005).
- ✓ **“Reconocimiento de emociones ajenas (o empatía):** Se refiere a reconocer las emociones ajenas e identificarnos con ellas” (Goleman, 2005).

B. Teoría del Liderazgo Transformacional

Mac Gregor (2008) afirma que “el liderazgo transformacional es un proceso en el que los líderes y seguidores unen esfuerzos entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación”.

Por su parte, Bass (2005) afirma que “el liderazgo transformacional se mide en términos de su influencia sobre los seguidores”.

Los seguidores de este líder sienten confianza, admiración, lealtad y respeto al líder y lo harán más de lo esperado al principio.

El líder transforma y motiva a los seguidores por el carisma, la excitación intelectual y consideración individual.

Además, este líder busca de nuevas formas de trabajo, mientras que trata de identificar nuevas oportunidades frente a las amenazas y trata de salir del statu quo y modificar el medio ambiente.

2.2. Bases conceptuales

A. Programa.

Según el Diccionario de Conceptos básicos de la Universidad de Wisconsin (2003): “un programa educativo es una serie de actividades de aprendizaje y recursos dirigidos a la gente para que mejore su estilo y forma de vida”.

B. Autoconocimiento.

Vásquez (2008): “el producto de un proceso reflexivo en el que cada persona adquiere noción de sus características y cualidades”. Las fases del autoconocimiento son: autoaceptación, autopercepción, autoestima, autoobservación y memoria autobiográfica.

C. Liderazgo.

a. Líder.

Gatell (1962) líder es “la persona que crea cambios efectivos en el desempeño del grupo”.

Por su parte Cowley (1960) define al líder como “el dirigente que logra que los otros lo sigan y lo superen”.

Luther (2006) afirma que “el líder es la persona capacitada para lograr el progreso de la sociedad en la que vive”.

Para nosotros, líder es el individuo más apreciado, respetado y el que más atracción ejerce sobre sus compañeros, teniendo la capacidad de motivarlos y convencerlos, convirtiéndose en su guía y conductor.

La influencia que ejerce es por su autoridad moral, la cual inspira confianza a los miembros del grupo.

La importancia del líder radica en que actúa con el mismo nivel de auto exigencia, de búsqueda de la excelencia y de comportamientos éticos en todos sus ámbitos de actividad. Aplica la honestidad en el trabajo, la dedicación, la innovación, la decisión, la preocupación por las personas, y la comprensión.

b. Liderazgo.

Según Maxwell (2008) liderazgo es “la influencia interpersonal ejercida y dirigida mediante la comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

Para nosotros, el liderazgo es todo aquel proceso de influir sobre las personas para lograr metas organizacionales.

c. Liderazgo educativo.

El liderazgo educativo es un tema que ha cobrado gran relevancia en los últimos años pues se cree que los líderes educativos pueden lograr escuelas de calidad y una educación que forme niños y jóvenes con espíritu de liderazgo.

“Siguiendo a Leithwood, Day, Sammons y Hopkins (2006), menciona que el liderazgo establece un horizonte para la organización y tiene la capacidad de movilizarla en esa dirección” (Horn & Marfán, 2010, p.83). “Si este liderazgo es educativo, entonces podemos complementar la definición tomando las palabras de Robinson (2009) quien afirma que *el liderazgo educativo es aquel que influye en otros para hacer cosas que mejorarán los resultados de aprendizaje de los estudiantes*” (Horn & Marfán, 2010, p.83-84).

“Gestionar tiene que ver con conservar ciertas operaciones y rutinas al interior de la organización, mientras que liderar va más allá e implica reconsiderar las opciones presentes y plantearse la posibilidad de introducir cambios que promuevan la mejora” (Horn & Marfán, 2010, p.84).

“La investigación internacional es convergente al señalar que el liderazgo directivo es capaz de impactar sobre las consecuencias en el aprendizaje de los estudiantes” (Horn & Marfán, 2010, p.85). “Esto implica que el liderazgo sería la segunda variable al interior de la escuela con mayor capacidad de movilizar los resultados en el aprendizaje” (Horn & Marfán, 2010, p.85).

“De acuerdo con Bolívar (2009), en contextos de alta vulnerabilidad, los efectos del liderazgo son más innegables allí donde son más necesarios” (Noyola, 2013).

“En tanto, Weinstein (2009) señala que un mal liderazgo podría producir el efecto contrario, acarreando que las escuelas retrocedan en calidad y disminuyan los resultados académicos de los estudiantes” (Noyola, 2013). “De acuerdo con Leithwood, Harris, y Hopkins (2008), en el ejercicio de su rol, los líderes exitosos ejecutan el mismo prontuario de prácticas básicas, que, si bien tiende a ser común, es sensible a los contextos” (Noyola, 2013).

“Estas prácticas de liderazgo, sin embargo, no se asociarían de manera directa con los aprendizajes de los estudiantes, sino más bien indirecta ya que estarían intermediadas por el efecto que producen en el trabajo de los profesores” (Noyola, 2013).

En otras palabras, las prácticas de liderazgo afectan de manera directa en la motivación, habilidades y condiciones de trabajo (a nivel de escuela y de aula) de los profesores, lo que se traduce en un mejor o peor ejercicio docente, el cual a su vez afecta la calidad del aprendizaje de los estudiantes . (Noyola, 2013)

“Siguiendo a Leithwood et al. (2006), estas prácticas básicas y comunes de un liderazgo eficaz se agrupan en cuatro grandes dimensiones” (Noyola, 2013):

1. “Establecer dirección: Proporciona un propósito de carácter moral, que sirva de motivación para el trabajo del equipo y los incentive a perseguir sus propias metas” (Noyola, 2013).
2. “Rediseñar la organización: Hace mención a establecer contextos de trabajo que le permitan al personal el mayor desarrollo de sus motivaciones y capacidades” (Noyola, 2013).
3. “Desarrollar personas: Referido a construir el conocimiento y las habilidades que requiere el personal para realizar las metas de la organización, así como también, el compromiso y resiliencia, que son las habilidades que éste necesita para continuar realizándolas” (Noyola, 2013).

4. “Gestionar la instrucción: Es la gestión de prácticas asociadas a la sala de clases y supervisión de lo que ocurre en la sala de clases” (Noyola, 2013).

“Finalmente, como se señaló, estas prácticas de liderazgo no son indiferentes a los contextos” (Noyola, 2013). “Si bien se indica que existe un cuerpo de prácticas que caracteriza a casi todos los líderes efectivos, también se reconoce que, dependiendo de los contextos, existe variación en el tiempo y la atención que se le dedica a cada una” (Noyola, 2013).

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

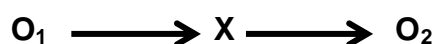
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación

3.1.1. Tipos de Investigación.

La investigación pertenece al tipo aplicada porque soluciona problemas de la vida práctica de los seres humanos y de la sociedad, aplicando los conocimientos descubiertos por la investigación. En esta investigación se va a diseñar, aplicar y evaluar un Programa de Autoconocimiento, para fortalecer el liderazgo en docentes la I.E. *Pedro Abraham Valdelomar Pinto* del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

3.1.2. Diseño de la Investigación.

El diseño es pre experimental, su esquema es el siguiente:



Donde

O_1 = Aplicación del pre test

X = Programa

O_2 = Aplicación del post test

3.2. Población y muestra

En estadística, población es un conjunto finito o infinito de elementos que presentan características comunes y sobre los cuales se quiere realizar un estudio determinado.

En la presente investigación estamos frente a una población muestral, la misma que está constituida por el director y docentes de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

Tabla N° 01

**Trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto”
del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.**

Actores Educativos	N°
Directivo	01
Docentes	07
Total	08

Fuente: CAP 2015

3.3. Hipótesis

Si, se aplica un Programa de autoconocimiento, entonces se fortalecerá el liderazgo de los docentes de la I.E. “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

3.4. Variables

3.4.1. Definición conceptual.

Variable Independiente:

Programa.

Según EDUCERE, la revista venezolana de Educación. Universidad de los Andes, afirma que un programa es un instrumento que contiene todos los elementos necesarios para que cualquier actor educativo realice actividades direccionadas a solucionar una problemática encontrada.

Los elementos comúnmente incluidos son: presentación, introducción, objetivos de aprendizaje, contenidos temáticos, metodología, bibliografía y evaluación.

Autoconocimiento.

Sair (2008) menciona que “el autoconocimiento se refiere a conocerse a sí mismo, de manera profunda e introspectiva”. “Este tipo de conocimiento incluye conocer nuestros sentimientos, pensamientos, así como saber la influencia que tienen estos en nuestra conducta” (Sair, 2008). “El autoconocimiento también tiene que ver con conocer las motivaciones, deseos, necesidades, opiniones, puntos de vista, valores, etc.” (Sair, 2008). “Esto es en conclusión conocerse por completo. El autoconocimiento en sí es importante porque ayuda a entendernos y tener control sobre nuestra propia vida” (Sair, 2008).

Variable Dependiente:

Liderazgo.

Corriente que permite que los líderes del siglo XXI potencien las capacidades de las personas que lideran y así consoliden su proceso de liderazgo.

El liderazgo se constituye el camino a la excelencia educativa, tomando como base la adecuada dirección de las relaciones sociales e interpersonales. (Bass, 2000; Sergiovanni, 2001; Gronn, 1999)

3.4.2. Definición operacional

Variable Independiente:

Programa.

Según el Diccionario de la Universidad de Wisconsin (2003) “un programa educativo es una serie de acciones de aprendizaje y recursos dirigidos a la comunidad educativa para que mejore su vida, consta de tres fases: Inicio, Proceso y Resultados o Impacto”.

Este tipo de programas permiten **organizar y detallar un proceso pedagógico**, brindar orientación respecto a los contenidos que se

impartirán, la forma en que se desarrollarán las actividades de enseñanza y los objetivos a conseguir.

Autoconocimiento.

Ávila (2002) afirma que “muchos autores han denominado a la percepción que tenemos de nosotros mismos de diferentes maneras, sin embargo, todos coinciden en que cada individuo posee un sistema de ideas, valores y actitudes que van a regular y a normar su conducta y actitudes”.

Variable Dependiente:

Liderazgo transformacional, los rasgos de este liderazgo se medirán mediante un pre y post test teniendo en cuenta los indicadores para esta variable.

3.5. Operacionalización de variables.

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES
Variable independiente El programa de Autoconocimiento	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrolla capacidades para la dirección, formación e integración de equipos. ✓ Fortalece el liderazgo comunitario, la calidad educativa y la innovación.
	Proceso de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adquiere conceptos y metodologías necesarias lograr el incremento del liderazgo.

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrolla y evalúa las Sesiones Taller propiamente dichas. ✓ Identifica la metodología de gestión del cambio, como un enfoque basado en las personas para abordar procesos de transformación innovadora en las organizaciones.
	Evaluación de los resultados o impacto.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verifica que los cambios se apliquen sin problemas y sean duraderos.
Variable dependiente Liderazgo	Influencia idealizada o Carisma	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realiza acciones que evidencian dominio de grupo. ✓ Encabeza el grupo en casos de crisis. ✓ Anima a los integrantes de su equipo para lograr mejores resultados.
	Motivación e Inspiración	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Convince a las personas de su entorno de las habilidades que poseen. ✓ Motiva a las personas de su equipo para alcanzar un desempeño superior.

	Estimulo Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Potencia habilidades para lograr metas altas. ✓ Establece y comunica nuevas ideas y enfoques.
--	-------------------------	--

Fuente: Teoría de Bass

3.6. Métodos Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

1) El método analítico

El método analítico fue aplicado en el proceso de la operacionalización de las variables de estudio, las mismas que serán desagregadas considerando la definición de ellas, luego pasando a las dimensiones y finalmente a los indicadores de tal manera que facilite con comprensión y evaluación, así como conocer las partes pequeñas que servirán para organizar el programa.

2) El método sintético

El método sintético se aplicó partiendo de los indicadores trabajados a nivel de la operacionalización y llegar hacia las variables de estudio en un proceso inverso al análisis indicado anteriormente; de igual manera cuando se realiza la sistematización de los contenidos del marco teórico y asimismo cuando se tenga que elaborar los cuadros estadísticos correspondientes.

3) Método cuantitativo – Cualitativo

El método cuantitativo quedó aplicado en la presente investigación por la razón de que se recogerán datos numéricos los mismos que serán organizados en cuadros específicos para seguir con el respectivo análisis.

Sin embargo, la información que se recogió con la aplicación de la guía de observación motivó a utilizar la hermenéutica por lo tanto se realizó un análisis cualitativo.

3.7. Procedimientos para la Recolección de Datos

A. Técnica de Gabinete:

Técnica aplicada a través del fichaje, se aplicaron fichas de resumen, textuales, de comentario y bibliográficas, con la finalidad de organizar el marco teórico de la presente investigación.

B. Técnicas de campo:

- a) **Encuesta:** Se aplicó a través de un cuestionario dirigido a los trabajadores de la Institución Educativa *Pedro Abraham Valdelomar Pinto* del Pueblo Nuevo - Hualapampa – Huarmaca con la finalidad de saber cuál es el nivel de liderazgo que presentan los investigados.
- b) **Programación:** Se realizó con la finalidad de planificar cada una de las actividades a ejecutar.
- c) **Ficha de observación:** Se utilizó para registrar información relacionada al liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa *Pedro Abraham Valdelomar Pinto* del Pueblo Nuevo - Hualapampa – Huarmaca.
- d) **Pre y post test:** Fue utilizada para verificar si los trabajadores de la Institución Educativa *Pedro Abraham Valdelomar Pinto* del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca, presentan dificultades en el liderazgo.
- e) **Registro anecdótico:** Se utilizó con la finalidad de registrar detalladamente las actitudes relacionadas a la variable dependiente.

TABLA N° 02

Variable	Técnica	Instrumento
Programa de Autoconocimiento	Validación	Actividades
	Observación	Método Delphi
Liderazgo	Encuesta	Cuestionario

3.8. Análisis estadísticos e interpretación de los datos

Los datos fueron organizados en cuadros estadísticos y se aplicará el programa Excel.

En la variable Liderazgo se tuvo en cuenta la aplicación del test a los integrantes del grupo de estudio, elaborando un baremo para su calificación. Ambos instrumentos fueron sometidos, previamente, a juicio de expertos para su respectiva validación.

CAPÍTULO IV

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS
RESULTADOS**

4.1. Resultados en tablas y figuras.

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos del Pre y Post Test al Grupo Experimental.

La presentación de los resultados se hace a través de cuadros en función del desarrollo de los niveles de Liderazgo mediante cuadros estadísticos que a continuación se detallan con sus respectivos análisis e interpretación en el siguiente orden:

1. Pre test.
2. Post test.

OBJETIVO N° 01:

Identificar el nivel de liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca., a través de un pre-test.

Al grupo de estudio se le aplicó el Pre test, con el propósito de determinar el nivel de Liderazgo que tienen, obteniéndose los siguientes resultados específicos:

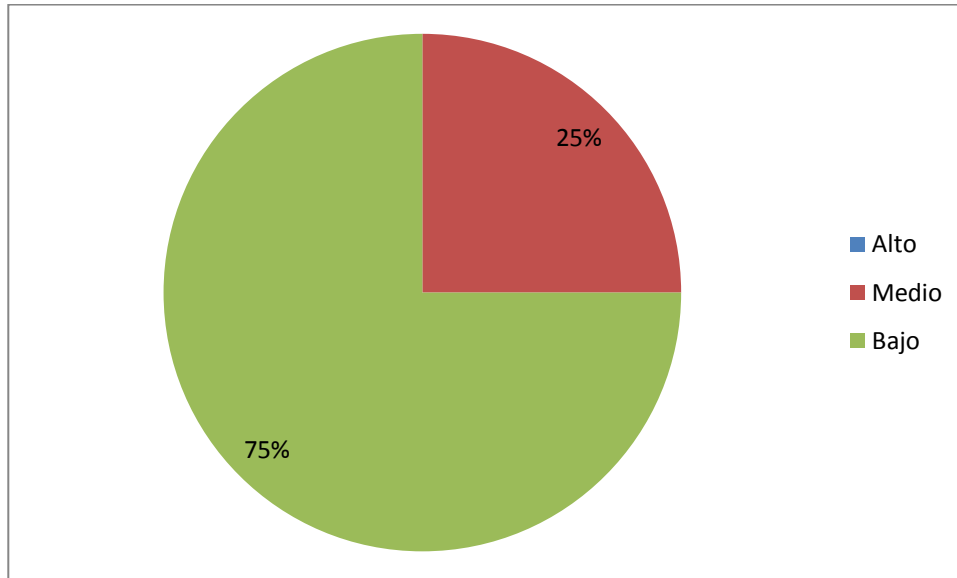
4.1.1. Pre Test

TABLA N° 03

NIVEL DE DESARROLLO DE LIDERAZGO SEGÚN CATEGORÍAS

Categoría	F	%
Alto	0	0
Medio	2	25
Bajo	6	75

Gráfico N° 01



FUENTE : Pre Test

FECHA : Setiembre 2015.

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para medir el nivel de desarrollo de Liderazgo en el Pre Test aplicado se determinó lo siguiente:

En la **categoría Alto** ningún trabajador pudo lograr esta ubicación, lo que señala que este grupo no tiene un liderazgo que logre cambios positivos en sus pares.

En la categoría **Medio** se obtuvo que el 25% de este grupo, muestra algunos rasgos característicos de un líder.

En la **categoría Bajo**, se ubica a un 75% (6 trabajadores) que no lideran a sus pares como ejemplo, ni los estimulan al cambio, situándose en puntuaciones desaprobatorias.

Objetivo N° 02:

Diseñar el programa de Autoconocimiento para fortalecer el liderazgo en los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

Para cumplir este objetivo se elaboró, validó y aplicó un test, así como en cada una de las sesiones de aprendizaje planificadas, charlas y talleres que constituyen el presente programa.

A) Elaboración del programa.

El programa de Autoconocimiento se elaboró teniendo en cuenta el nivel de Desarrollo de Liderazgo, el mismo que contó de 10 actividades, entre sesiones, charlas y talleres; utilizando bibliografía especializada, (3 horas pedagógicas por cada actividad) (Anexos de sesiones – talleres)

B) Pre Test y Post Test.

Este instrumento (Anexo N° 01) tiene el sustento y validación de expertos correspondiente, contiene 15 ítems conducentes a evaluar los diferentes niveles de liderazgo.

Objetivo N° 3:

Aplicar el programa autoconocimiento para fortalecer el liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

El programa de Autoconocimiento se aplicó a los trabajadores desde el 06 de noviembre al 16 de diciembre del 2015, con un total de 30 horas pedagógicas.

a. Del Pre Test y Post Test.

El Pre Test se aplicó el día 03 de Setiembre encontrándose con una asistencia del 100%.

El Post Test se aplicó el día 18 de diciembre del 2015 con una asistencia del 100%.

b. De la Programación.

Se desarrollaron 10 actividades, siendo estas las siguientes:

Charlas:

Conozco las fases del autoconocimiento.

Me conozco

Los seis pilares de la Autoestima

Sesiones:

Conozcamos y sigamos el ejemplo de nuestros líderes.

Tipos de liderazgo. Diferenciando las características entre Jefe y Líder.

Proceso de valoración y toma de decisiones.

Talleres:

Aprendamos ejercicios de autoconocimiento

Demuestro que me conozco.

Creatividad en la toma de decisiones

Líderes para el cambio estudiantil

Construye tu liderazgo desde el interior

Dinámicas para fomentar el liderazgo

c. Etapa de Evaluación.

Para la evaluación de proceso se tuvo en cuenta la participación, así como la elaboración y ejecución de actividades por parte de los participantes a fin de demostrar lo que han aprendido.

La evaluación de producto se realizó a través del Post Test después de aplicar el programa.

Objetivo Nº 04:

Identificar el nivel de liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca., a través un post –test.

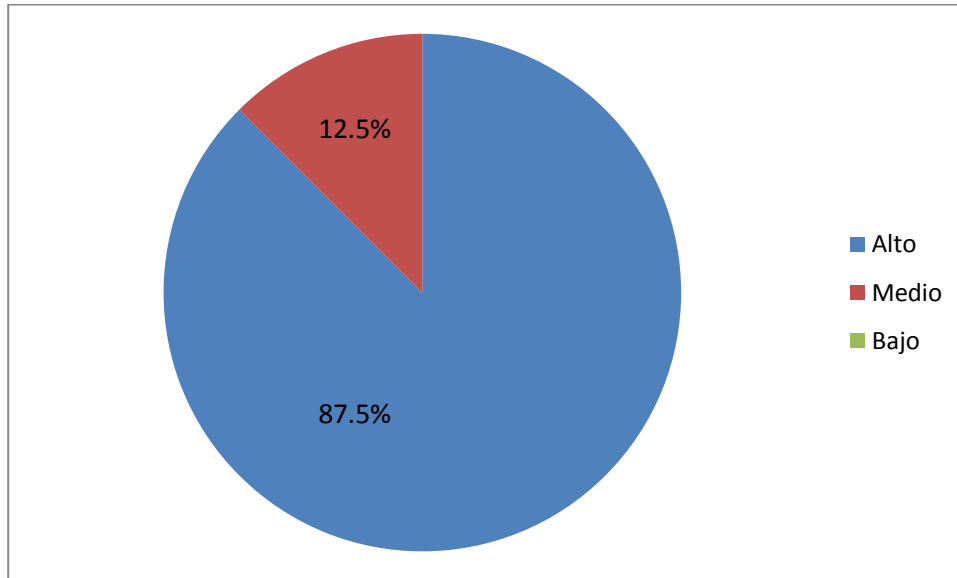
4.1.2. Post Test

TABLA Nº 04

NIVEL DE DESARROLLO DE LIDERAZGO SEGÚN CATEGORÍAS

Categoría	F	%
Alto	7	87.5
Medio	1	12.5
Bajo	0	0

Gráfico N° 02



FUENTE: Post Test

FECHA : diciembre de 2015.

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para medir el nivel de Liderazgo en el Post Test aplicado se determinó lo siguiente:

En la **categoría Alto** se observa que 7 participantes, han logrado ubicarse en esta categoría, es decir que han logrado fortalecer su nivel de Liderazgo, según el proceso de evaluación en el Post Test.

En la categoría **Medio** ubicamos al 12.5% representado por 1 participante, que evidencia ciertos rasgos de líder que estimule a sus pares, respeto y confianza generando un compromiso de cambio.

En la categoría **Bajo**, ubicamos al 0% constituido por 0 participantes.

Objetivo N° 05

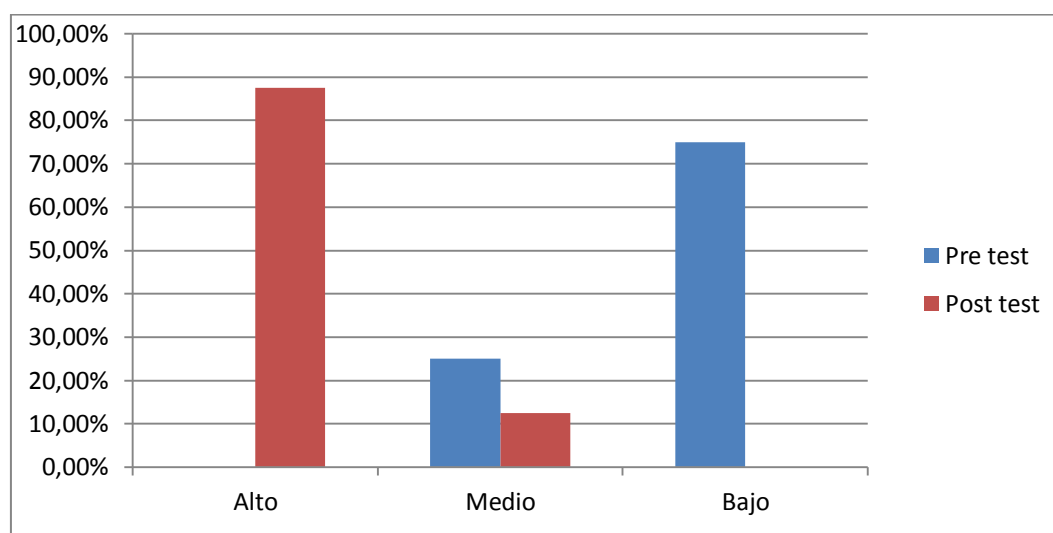
Comparar los resultados del Pre y Post Test.

Al analizar los resultados obtenidos para verificar el desarrollo del nivel de Liderazgo I, se tuvo en cuenta, la aplicación de Pre y Post Test, cuyos resultados presentamos en el cuadro adjunto.

TABLA N° 05
RESULTADOS COMPARATIVOS POR CATEGORÍAS DEL GRUPO CONTROL Y EXPERIMENTAL.

Categoría	Pre test	Post test
Alto	0 %	87.5%
Medio	25%	12.5%
Bajo	75%	0 %

Gráfico N° 03



FUENTE : Cuadros N° 03 y N° 04

FECHA : Setiembre, diciembre de 2015.

Análisis e interpretación:

De los resultados obtenidos en el Pre y Post Test, presentados en el cuadro comparativo N° 05 podemos señalar:

Que después de haber recibido el estímulo se observa un nivel Alto en el desarrollo de su nivel de Liderazgo, pues ninguno de sus miembros se encuentra en la categoría Bajo encontrándose ubicados en las categorías Medio y Alto.

- **Conclusión:**

Los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca mejoraron significativamente su nivel de Liderazgo en el Post Test, debido a la Aplicación del Programa de Autoconocimiento.

4.2. Discusión de resultados

Para la discusión de resultados se tuvo en cuenta los objetivos específicos formulados en la presente investigación:

OBJETIVO ESPECÍFICO N°01: Identificar el nivel de liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca, a través de un pre-test.

Los resultados del cuadro N° 03 y gráfico N° 01 nos permiten identificar el nivel de liderazgo de trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo - Hualapampa – Huarmaca el cual fue el Nivel Bajo (75%).

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 02: Diseñar el programa de Autoconocimiento para fortalecer el liderazgo en los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

Habiendo obtenido los resultados del pre test, se diseñó el programa de Autoconocimiento, el mismo que estuvo constituido por 10 actividades (sesiones, charlas, talleres). Asimismo, se utilizó bibliografía especializada, la misma que contribuyó en la consolidación de los contenidos.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 03: Aplicar el programa autoconocimiento para fortalecer el liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

El programa de autoconocimiento para fortalecer el nivel de Liderazgo, se aplicó a todos los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca, los mismos que constituyeron el Grupo Experimental. El programa en mención fue aplicado desde el 06 de noviembre al 16 de diciembre del 2015, con un total de 30 horas pedagógicas, hechos que se verifican en las fotografías testimoniales (anexo 04) y el mismo programa que incluye las actividades anexadas (anexo 01).

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 04: Identificar el nivel de liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo - Hualapampa – Huarmaca, a través un post –test.

Los resultados del cuadro N° 04 y gráfico N° 02 nos permiten demostrar y verificar que la aplicación de programa de Autoconocimiento ayudó a incrementar porcentual y promedialmente los niveles del logro de liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo - Hualapampa – Huarmaca; el promedio de los resultados ($X = 87.5\%$) describen que los integrantes del grupo de estudio alcanzaron Categoría Alto en el nivel de liderazgo en comparación al logro promedio del pre test que fue categoría Bajo, tal como lo demuestra el cuadro N° 03.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 05: Comparar los resultados del Pre y Post Test.

Al analizar los resultados obtenidos para verificar el desarrollo del nivel de Liderazgo, se tuvo en cuenta, la aplicación de Pre y Post Test, cuyos resultados demuestran que después de haber recibido el estímulo (grupo experimental) se observa un nivel Alto en el desarrollo de su nivel de Liderazgo, pues ninguno de sus miembros se encuentra en la categoría Bajo, antes bien se encuentran ubicados en las categorías Medio y Alto.

En consecuencia, por los resultados obtenidos se puede afirmar que la hipótesis que se ha planteado se logró confirmar, tal como a continuación se detalla:

Si, se aplica un Programa de autoconocimiento, entonces se fortalecerá el liderazgo de los docentes de la I.E. “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

De esta manera queda probado, evidentemente, que la aplicación del Programa de Autoconocimiento fue el elemento interviniente para fortalecer el nivel de Liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

CAPÍTULO V
PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

PROGRAMA DE AUTOCONOCIMIENTO

I. DENOMINACIÓN : Desarrollando el programa de autoconocimiento [a fortalecer el liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo - Hualapampa – Huarmaca.

II. DATOS GENERALES

2.1. Institución Educativa : “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

2.2. Duración : Cuatro meses

Inicio : Setiembre de 2015

Término : Diciembre de 2015

2.3. Responsables : Bach. Wilmer, BOCANEGRA BERNA.
Bach. Celso, MARTÍNEZ BARRIOS.

III. FUNDAMENTACIÓN

El programa de Autoconocimiento es de suma importancia, puesto que en las instituciones educativas a nivel nacional se evidencia una carencia de aplicación de programas educativos, que tiendan a incentivar el liderazgo en los docentes. La mayoría de docentes, sobre todo aquellos que son procedentes de las zonas urbanas marginales y rurales en las que muchas veces no se incentiva la práctica de liderazgo.

Para la aplicación del presente programa se necesita que los investigados tengan la predisposición para aprender con el fin de despertar un buen estado anímico y la afectividad que debe de recibir, para lograr la formación de líderes, cambiando sus mentes y sus corazones, ampliando su visión y sus posibilidades,

ayudándolos a que el comportamiento sea congruente con sus creencias y motivar a realizar cambios permanentes.

Así mismo, se trabajará bajo el enfoque de la Teoría del Liderazgo Transformacional.

Por lo tanto se propone la Aplicación de la Guía de Autoconocimiento a través de charlas, talleres, dinámicas y retos que servirán para el fortalecimiento del liderazgo transformacional de los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo - Hualapampa – Huarmaca.

Esta guía se desarrollará en un lapso de 9, con 1 ó 2 actividades de aprendizaje por mes, cada una de ellas será dictada, de acuerdo al cronograma establecido con una duración de 2 horas pedagógicas lo que hacen un total de 24 horas pedagógicas.

IV. OBJETIVOS

4.1. GENERAL

Desarrollar el programa de autoconocimiento para fortalecer el liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Proporcionar a los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca., los conocimientos teóricos – prácticos que les permita auto conocerse y así desarrollar su formación como líderes.

Aprender a conocerse y fortalecer el liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

V. MEDIOS Y MATERIALES.

Medios visuales y auditivos: proyector multimedia.

Materiales: fichas de trabajo, papelotes, plumones, limpia tipo, lapiceros, láminas, mota, etc.

VI. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La evaluación fue activa e integral. Se tuvo en cuenta la prueba de inicio y la prueba de salida.

VII. CRONOGRAMA

PROGRAMA DE AUTOCONOCIMIENTO

FECHA	TIPO DE ACTIVIDAD	OBJETIVO	NOMBRE
06/11/15	Charla	Proporcionar a los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca, los conocimientos necesarios para auto conocerse.	Conozco las fases del autoconocimiento.
			Me conozco
	Taller	Desarrollar con los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del	Aprendamos ejercicios de autoconocimiento

13/11/15		Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca, ejercicios prácticos para auto conocerse.	Demuestro que me conozco.
16/11/15	Charla	Proporcionar a los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca, los conocimientos teóricos básicos referentes a la autoestima.	Los seis pilares de la Autoestima
20/11/15	Sesión	Reconocer y ejecutar prácticas que demuestran liderazgo.	Conozcamos y sigamos el ejemplo de nuestros líderes.
25/11/15	Sesión	Diferenciar los tipos de liderazgo existentes.	Tipos de liderazgo. Diferenciando las características entre Jefe y Líder.
30/11/15	Sesión	Demostrar que es capaz de tomar decisiones como líder.	Proceso de valoración y toma de decisiones.
04/12/15	Taller	Proponer alternativas creativas para reforzar el liderazgo frente a situaciones difíciles.	Creatividad en la toma de decisiones
08/12/15	Taller	Reconocer las características del líder educativo.	Líderes para el cambio estudiantil
12/12/15	Taller	Mencionar las características que debería tener como líder.	Construye tu liderazgo desde el interior
16/12/15	Taller	Desarrollar con los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del	Dinámicas para fomentar el liderazgo

		Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca, dinámicas que contribuyan a fortalecer su liderazgo..	
--	--	--	--

CAPÍTULO VI
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES.

Las conclusiones fueron planteadas teniendo en cuenta los objetivos:

}Al aplicar el pre-test obtuvimos que un 75% de investigados se encontraban en con un nivel de liderazgo bajo

Objetivo 2:

Se diseñó el programa de Autoconocimiento para mejorar los niveles de liderazgo teniendo en cuenta las teorías de: Teoría socio-cultural de Vygotsky, Teoría del aprendizaje cooperativo de Johnson &Stanne y la Teoría del Liderazgo Transformacional.

Objetivo 3:

En la aplicación del programa de Autoconocimiento los investigados desarrollaron capacidades de Construcción de la Autonomía y Relaciones Interpersonales gracias a las estrategias adecuadas que están basadas en las teorías expuestas en el marco teórico, al aplicar el post test al grupo experimental se obtuvo que el 87.5% se encuentra en Categoría Alto, señalando así la efectividad que obtuvo el programa.

Objetivo 4:

Que después de haber recibido el estímulo se observa un nivel Alto en el desarrollo de su nivel de Liderazgo, pues ninguno de sus miembros se encuentra en la categoría Bajo encontrándose ubicados en las categorías Medio y Alto.

6.2. RECOMENDACIONES.

1. Se recomienda a las autoridades diagnosticar el nivel de desarrollo de capacidades de construcción de la autonomía y relaciones interpersonales para determinar su real estado y de acuerdo al diagnóstico elaborar un programa de liderazgo con las estrategias similares a las de nuestro programa para resolver el problema de deficiencia en el liderazgo.
2. Se recomienda a los trabajadores auto capacitarse sobre temas de liderazgo y trabajo en equipo para interactuar mejor con sus compañeros de trabajo en beneficio de la institución educativa.
3. Se recomienda a las autoridades de la unidad de gestión educativa local que se organicen actividades para reconocer la labor docente como profesional y como parte del equipo de su institución educativa.
4. Se recomienda a las autoridades de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo se promuevan especialidades en aspectos humanos a nivel del ámbito educativo para mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores.

REFERENCIAS

- Ahumada, L. (enero - diciembre de 2012). *Liderazgo en organizaciones educativas*. Persona(15), 239 - 252. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/1471/147125259014.pdf>
- Arana, A. A. (29 de octubre de 2007). *El valor del autoconocimiento del líder*. Obtenido de http://www.degerencia.com/articulo/el_valor_del_autoconocimiento_del_lider/imp
- Cervera, L. E. (2012). *Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de los Olivos*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2365/1/Cervera_cl.pdf
- Ferradas, A. M., & Pomatanta, S. N. (2007). *Influencia de un programa de estrategias metodológicas basado en juegos organizados para el desarrollo del Liderazgo en los niños y niñas de 5to Grado de educación Primaria de la I.E. Cesar Vallejo – Distrito Casa Grande Anexo Mocan – La Libertad*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejos.
- Horn, A., & Marfán, J. (julio - diciembre de 2010). Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: Revisión de la investigación en Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, IX(02), 82 - 104. doi:<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-116>
- Jiménez, C. C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. Universidad Católica de Colombia, Facultad de Psicología. Bogotá D.C., Colombia: Universidad Católica de Colombia. Obtenido de <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Caudia%20%20Jimenez%20C.pdf>
- Maxwell, J. C. (1999). *Las 21 cualidades indispensables de un líder*. USA: Thomas Nelson Inc.
- Medina, P. (2010). *El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4676/MEDINA_ZUTA_PATRICIA_LIDERAZGO_LIMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Minaya, M. S. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 Carlos Philips Previ Callao 2010 – 2011*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/3989/Minaya_cm.pdf?sequence=1
- Noyola, J. (26 de julio de 2013). *Liderazgo Educativo*. Obtenido de Revista Uvmlideres: http://uvmlideres.blogspot.pe/2013/07/liderazgo-educativo_26.html
- Puerta, L. (2012). *Diseño de un modelo de acción para la formación del docente como líder transformacional en la organización pedagógica del centro de educación inicial Juan Santiago Guasco de Valle de la Pascua estado Guárico*. Universidad Latinoamericana y del Caribe. Caracas, Venezuela: Universidad Latinoamericana y del Caribe. Obtenido de <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t37958.pdf>
- Rincón, J. C. (2005). *Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas / Juan Carlos Rincón Chahuillco. - 2005*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de http://biblioteca.educacion.unmsm.edu.pe/index.php?option=com_k2&view=item&id=121:relación-entre-estilo-de-liderazgo-del-director-y-desempeño-de-docentes-del-valle-del-chumbao-de-la-provincia-de-andahuaylas-juan-carlos-rincón-chahuillco-2005&Itemid=194
- Valdiviezo, L. A. (2015). *Influencia del estilo de liderazgo en el comportamiento organizacional del personal de la Empresa Grupo Educativo Integral S.R.L. en el distrito de Trujillo*. Universidad Nacional de Trujillo, Ciencias Económicas. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/975/valdiviezoalbuquerque_luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO N° 01

CUESTIONARIO PARA VALORAR LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO

Carmen Ávila de Encío (Doctora en C.C. de la Educación)

En las Instituciones Educativas, es importante conocer quiénes son los líderes para sus compañeros porque van a marcar la pauta de comportamiento del grupo.

Para valorar el liderazgo responda al cuestionario del siguiente modo:

A: nunca

B: casi nunca

C: a veces

D: casi siempre

E: siempre

Cuestionario

		A	B	C	D	E
1	Te agrada organizar actividades nuevas.					
2	Sugieres nuevas ideas.					
3	Eres capaz de discutir reglas o normas que estimas injustas.					
4	Acometes tareas difíciles con moral de éxito.					
5	Intentas organizar un grupo para trabajar conjuntamente.					
6	Eres de palabra fácil. Tiene facilidad y soltura para expresarte verbalmente.					
7	Haces sugerencias a tus compañeros.					
8	Eres popular entre tus compañeros o compañeras.					
9	Tus compañeros/as te eligen como árbitro o juez para dirimir					

	sus problemas.					
10	Tus compañeros/as te eligen como jefe en las actividades de grupo.					
11	Tienes confianza en tus propias fuerzas.					
12	Tus compañeros/as le consideran en muchos aspectos como un modelo a imitar.					
13	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.					
14	Eres capaz de plantear discusiones sobre temas de actualidad (deportes, cine, noticias).					
15	Te agrada dirigir actividades de grupo.					

Valoración e interpretación

Puntúe las respuestas seleccionadas según el siguiente baremo:

A: 0 B: 1 C: 2 D: 3 E: 4

CATEGORÍA BAJO

Menos de diecinueve puntos: tal persona no es líder; carece de dotes de mando. Puede ser por falta de capacidad para asumir tal responsabilidad, por tener ideas poco claras, o por su forma de ser débil, voluble o maleable. Sea cual fuere la razón, acepta razonamientos y decisiones ajenas adaptándose a ellas. Conviene ayudarle a adquirir confianza en sí mismo, a tomar decisiones por sí, a ser firme en los propósitos decididos con independencia de opiniones ajenas o tendencias sociales.

CATEGORÍA MEDIO

Entre veinte y cuarenta puntos: no indica liderazgo, pero tampoco a una persona pasiva o insegura. Significa iniciativa propia, pero no de arrastrar o influir a los demás de modo suficiente.

CATEGORÍA ALTO

Cuarenta y un puntos o más: He aquí un líder: tiene dotes de mando, está seguro de sus propias conclusiones, tiene capacidad de iniciativa e influencia en el resto de sus compañeros/as.

SESIONES - TALLER

SESIÓN – TALLER N° 01

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. I.E. : “Pedro Abraham Valdelomar Pinto”
- 1.2. Nivel : Primaria - Secundaria
- 1.3. Director : Urcinio Crisanto Crisanto
- 1.4. Fecha : 06 de Noviembre del 2015

II. PARTE DIDÁCTICA

- 2.1. Nombre : “Conozco las fases del autoconocimiento”
- 2.2. Objetivo : *Conocer las fases del autoconocimiento y como requisito para conocerse.*

MOMENTOS	SECUENCIA DE ACTIVIDADES A DESARROLLAR
INICIO	<p>Damos la bienvenida a los participantes y comenzamos un diálogo ameno donde comentaremos la importancia de conocernos.</p> <p>Es necesario conocer algunos supuestos teóricos referentes al autoconocimiento para conocernos mejor.</p> <p>Realizamos la dinámica “S.O.S” (Anexo 01)</p>

<p style="text-align: center;">DESARROLLO</p>	<p>Entregamos información teórica de manera personal para que lean y analicen. (Anexo 02)</p> <p>Formamos grupos de cuatro.</p> <p>Reflexionan acerca de lo aprendido.</p> <p>Uno de los miembros del grupo tomará notas (secretario) de lo que el grupo considere más relevante.</p> <p>Se realiza la puesta en común.</p>
<p style="text-align: center;">CIERRE</p>	<p>Para terminar, se establece un diálogo general sobre este tema y se lleva a la reflexión respecto a lo importante que es conocer qué fases hay para conocernos a nosotros mismos.</p>

ANEXO 01

S.O.S.

DESARROLLO DEL EJERCICIO

Entregamos fotocopias en las que se indica frases que tendrán que completar con bastante rapidez; hay que explicarles que lo importante es que se sitúen en el momento sentimental que quieran y sin razonar demasiado vayan completando las frases, siempre refiriéndose a ellos mismos.

La hoja podría contener palabras como:

Quiero...

Necesito...

Espero...

No puedo...

Ganaré...

Tengo miedo ...

Me agrada...

Jamás...

Ahora mismo ...

YO...

Sueño...

Me divierto...

Contestadas las preguntas, se reunirán en grupos por afinidad, es decir, que permitiremos que la puesta en común se haga entre aquellos que se relacionan más y mejor.

Cuando todos los grupos hayan hecho el resumen de las preguntas seleccionadas, se hará una puesta en común. Puede hacerlo el encargado de

resumir, o bien nombrar a otro que haga de portavoz de las conclusiones del pequeño grupo.

ANEXO 02

AUTOCONOCIMIENTO

El auto conocimiento es un tema centrado en la noción y el conocimiento propio, proceso reflexivo por el que la persona adquiere sentido de su yo, sus cualidades y características.

Para llegar al conocimiento pleno de uno como persona es importante tener presente que éste está conformado por diversas fases, que se relacionan y se enlazan en entre sí para poder conformar este misterioso mundo del auto conocimiento.

En el auto conocimiento se presentan algunas fases entre las más relevantes:

AUTOESTIMA

AUTOCONCEPTO

AUTOIMAGEN

AUTOACEPTACIÓN

AUTOCONFIANZA

AUTOEFICACIA

AUTODIGNIDAD

LA IDENTIFICACIÓN

AUTOESTIMA



La autoestima está basado en características principales como son: la confianza y el respeto por uno mismo, la comprensión, amor, cariño, cuidado y la tolerancia hacia la propia persona, estos indican en qué medida el individuo se cree capaz, importante, digno y con éxito.

Es importante sentirnos seguros y satisfechos con nuestra manera de actuar y de opinar y así fortalecer la autoestima.

Para poseer una autoestima elevada empezaremos por alimentar el alma, recuperar la serenidad y perdonarse, la culpabilidad podría ser la barrera más grande para el desarrollo pleno de la autoestima en una persona.

¿Cómo se manifiesta una autoestima positiva?

- 1- Serenidad al mencionar mis logros y fracasos, lo que nos ayuda a mantener una relación amistosa con los hechos. Nuestras palabras deben ser serenas y espontáneas teniendo en cuenta que no estamos en guerra con nosotros mismos.
- 2- Hacer según crea que es lo más acertado, confiando en mi propio juicio ante las situaciones.
- 3- Tener una apertura a las críticas y reconocer mis errores, ya que la autoestima no está ligada a la perfección.

Obstáculos para el crecimiento de la autoestima.

El principal obstáculo para el crecimiento de la autoestima podemos ser nosotros mismos, pero también pueden influir factores externos como nuestros padres, hermanos o amigos, e incluso algunas situaciones podrían bajar la autoestima de una persona.

En la de la niñez se nos puede transmitir la idea no ser suficiente, es decir la concepción de no ser útiles o lo suficientemente hábiles para cumplir algo, cuando intentan controlarle mediante la vergüenza o la culpabilidad.

¿En dónde está el origen de la baja autoestima?

Definitivamente en el ambiente que nos rodea, a medida que nos desarrollamos desde la niñez. La sociedad nos enseña a poner etiquetas de lo que está bien y de lo que no lo está, en muchos casos, sin tener en cuenta los verdaderos valores que debemos practicar como seres humanos.

En fin, el conflicto de la baja autoestima surge por las normas impuestas por la misma sociedad.

¿Cuánta autoestima es suficiente?

A veces se confunde la autoestima con vanagloria, jactancia o arrogancia; pero estos rasgos no reflejan demasiada autoestima sino demasiada poca (es decir, reflejan falta de autoestima.)

El tener una autoestima alta no me hace ser una persona impulsada a sentirme superior, y no debo buscar el probar mi valor por medio de comparaciones o haciendo sentir inferiores a los otros. Una persona con buena autoestima se alegra de ser como es y no de ser mejor que los demás.

AUTO CONCEPTO



“Es el juicio valorativo que hacemos de todos los aspectos que conforman nuestra imagen. Para crear un concepto de nosotros mismos se toma en cuenta la suma de creencias del individuo sobre sus cualidades personales, es decir que sabemos (o creemos saber) de nosotros mismos”. Este concepto de sí mismo lo vamos formando a lo largo de la vida y en base a las situaciones experimentadas. Hay ciertos factores que determinan el auto concepto, estos son:

1. Actitud o motivación: tendencia a reaccionar hacia una situación tras evaluarla, causa que me impulsa a actuar.

2. Esquema corporal: la idea que tenemos de nuestro cuerpo a través de sensaciones y estímulos.
3. Aptitudes: capacidades para realizar algo adecuadamente (inteligencia, razonamiento, habilidades)
4. Valoración externa: apreciación que hacen las demás personas sobre nosotros mismos.

AUTOIMAGEN



“Implica percibirse con claridad, en términos reales, tanto los aspectos positivos como los negativos de la personalidad. Esta visión de nuestro yo no es inamovible, si no que está en constante cambio y desarrollo dependiendo de nuestra experiencia, de las condiciones de la vida y del contexto social en el que nos movemos.”

AUTO ACEPTACIÓN



“Significa reconocer que somos valiosos y dignos de ser queridos y respetados a pesar de ser imperfectos. El hecho de aceptarse no quiere decir que somos lo máximo, tampoco significa negar nuestros errores, justificarlos o conformarnos con la vida que tenemos y con nuestra propia actitud. Si deseamos crecer y cambiar debemos empezar por aprender a aceptarnos a nosotros mismos.”

AUTOCONFIANZA



“Es luchar con el conocimiento acertado que me respalda de triunfar al hacer lo que deseo, realizarlo sin miedos ni restricciones, porque sé que poseo la autoridad y la capacidad para alcanzar lo que quiero con éxito.”

AUTO EFICACIA



“Es la confianza en el funcionamiento de mi mente, en mi capacidad de pensar, en los procesos por los cuales juzgo, elijo, decido, seguridad en mi capacidad de comprender los hechos de la realidad que me interesan y confiar en el conocimiento de mí mismo.”

AUTODIGNIDAD



“Es reconocer mi valor que tengo como individuo, tener una actitud afirmativa hacia mi derecho de vivir y de ser feliz; comodidad de expresar apropiadamente mis deseos, y necesidades por duras que parezcan.”

LA IDENTIFICACIÓN



“Este término se refiere a la conducta, habilidades, creencias e historia del individuo en una imagen consistente de sí mismo.

La identidad es una búsqueda de toda la vida, la cual se encamina durante la adolescencia y puede repetirse durante la etapa adulta.”

CONCLUSIÓN

Para mejorar la calidad de vida es importante, interactuar con mi yo interior, esto nos ayudará a ser personas más seguras y por ende podremos llegar a tener una autoestima elevada, el hecho de tomar el tiempo para analizar más a fondo cuanto nos conocemos y cuanto nos aceptamos nosotros como individuos nos lleva a ser personas más libres, individuos con la capacidad de enfrentar todas las situaciones de la vida de una manera positiva y con repuestas acertadas.

Así podemos afirmar que el auto conocimiento es la clave para forjar una vida exitosa y llena de felicidad plena que nos permite alcanzar al máximo nuestros anhelos.

SESIÓN – TALLER N° 02

III. DATOS INFORMATIVOS

- 3.1. I.E. : “Pedro Abraham Valdelomar Pinto”
- 3.2. Nivel : Primaria - Secundaria
- 3.3. Director : Urcinio Crisanto Crisanto
- 3.4. Fecha : 13 de Noviembre del 2015

IV. PARTE DIDÁCTICA

- 4.1. Nombre : “Yo me conozco”
- 4.2. Objetivo : *Promover el autoconocimiento y contrastar la opinión que los docentes tienen sobre sí mismos con la opinión que tienen otros sobre ellos(as).*

MOMENTOS	SECUENCIA DE ACTIVIDADES A DESARROLLAR
INICIO	<p>Se da la bienvenida a los participantes y comenzamos un diálogo ameno donde comentaremos que las personas del entorno tienen una opinión sobre cada uno de nosotros, pero nadie se conoce mejor que uno mismo. Es importante reflexionar sobre las características personales, lo que creen que son realmente.</p> <p>Realizamos la dinámica “El bazar mágico” (Anexo 01)</p>

DESARROLLO	<p>Comentaremos que a veces nos fijamos sólo en lo negativo de las personas y no en lo positivo. Lo mejor que podemos hacer es alegrarnos de lo positivo que tenemos e intentar mejorar lo negativo para estar satisfechos con nosotros mismos.</p> <p>Se formarán grupos de cuatro y cada uno explica al resto las características que han escrito. El resto de los miembros del grupo darán su opinión. Uno de los miembros del grupo tomará notas (secretario) de las características más representativas del grupo.</p> <p>Los participantes realizan la puesta en común. El secretario/a de cada grupo expone las cualidades positivas y negativas que han aparecido entre los componentes de su grupo.</p>
CIERRE	<p>Para terminar, se establece un diálogo general sobre este tema a partir de la puesta en común.</p>

Anexo 01

TITULO: EL BAZAR MÁGICO

OBJETIVOS:

- Profundizar en el conocimiento interpersonal.
- Fomentar la cohesión y la autoestima

DESARROLLO:

El dinamizador de la actividad dice a los participantes: “Imagínense que nos encontramos en un gran bazar, donde hay de todo. El bazar es mágico y especial: cada cual puede coger la característica que desea tener, y en cambio, puede dejar la que menos le gusta de sí mismo, solo se puede entrar una vez para coger una cosa y dejar otra”.

Al salir del bazar imaginario, cada participante escribe en un papel su nombre y lo que ha cogido y ha dejado en el bazar. La pizarra se dividirá en dos secciones: “Coger” y “Dejar”, y en cada sitio se transcribirá lo que se ha anotado en los papeles. A continuación, se hace una puesta en común en la que todos los participantes, de uno en uno, razonan los motivos de sus elecciones.

Con todos los papeles, se puede hacer un gran mural, dividido en dos, para colgarlo en la clase.

SESIÓN – TALLER N° 03

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. I.E. : “Pedro Abraham Valdelomar Pinto”
1.2. Nivel : Primaria - Secundaria
1.3. Director : Urcinio Crisanto Crisanto
1.4. Fecha : 16 de Noviembre del 2015

II. PARTE DIDÁCTICA

- 2.1. **Nombre** : “Aprendamos ejercicios de autoconocimiento” :
Presentación
- 2.2. **Objetivo** : *Promover el autoconocimiento y contrastar la opinión que los docentes tienen sobre sí mismos con la opinión que tienen otros sobre ellos(as).*

MOMENTOS	SECUENCIA DE ACTIVIDADES A DESARROLLAR
INICIO	Se verán unos breves videos. Posteriormente se contestarán a unas preguntas en solitario, luego en grupos de tres se comentarán las respuestas y por último se hará una puesta en común. Videos: 1- Haz que vean lo mejor de ti 3 de 4 (fuente youtube) 2-Children see children do (fuente youtube)

DESARROLLO	<p>Responden individualmente:</p> <p>¿Qué significado tienen estos videos para ti?</p> <p>¿Qué relación tienen con tu vida diaria?</p> <p>¿Cómo los relacionarías con la educación?</p> <p>Propiciamos el diálogo entre todos e intercambiamos opiniones respecto a las respuestas dadas por los participantes.</p> <p>Se pide a cada participante que lea el Cuento: “El sanador” (Anexo 01)</p> <p>Se realizan las siguientes interrogantes: ¿Qué enseñanza de este cuento toca tu corazón?; ¿Te suena un modelo de autoridad en el que prima un: “¿Haz lo que te digo, no lo que hago?; ¿Te has visto involucrado en alguna situación en que te manifestaste o te manifestaban este modelo?</p> <p>Los participantes deberán dar respuesta de manera interna, sin comentárselo a nadie.</p> <p>Se presentan las vistas: “Conciencia de nuestras limitaciones” (Anexo 02)</p>
-------------------	---

CIERRE

Después de haber observado las vistas mencionadas, se invita a reflexionar y tomar conciencia de nuestras limitaciones más profundas y de los malestares que provocan.

Se pide a cada participante que intente aceptar sus limitaciones sin martirizarse.

Escriben en un papel sus principales limitaciones ahora y en el pasado, sus más graves errores y se invita a mirarlos de frente, convivir con ellos.

Reflexionamos que lo importante es querernos a nosotr@s mis@s con esas limitaciones.

Se pide que piensen en su pareja, hijos, padres, compañer@s , alumn@s, etc. ; que miren sus limitaciones y los quieran con ellas.

Así también se pide que piensen en los conflictos de convivencia que más los apesadumbran y los miren desde la perspectiva de la limitación, tanto en su vida como la de los otr@s.

Culminamos el taller pidiendo a los participantes que se abracen a sí mismos y repitan fuertemente: Yo soy importante, tengo limitaciones, las conozco y acepto para así ir mejorando cada día”

Anexo 01

EL SANADOR

Maestro, he traído a mi hijo para que le digas que no coma azúcar. El médico ya se lo ha dicho muchas veces, y él nunca ha sido capaz de hacerle caso. Creo que está obsesionado, su vida peligra, y se sabe que tienes un poderoso secreto por el que cuando algo aconsejáis vuestro corazón llega muy dentro. Por favor, Maestro, te pido que le digas a mi hijo que no coma azúcar. Ten piedad de mí y de él. Yo sé que a ti te hará caso”.

El Maestro, tras observar con atención lo que allí estaba sucediendo, le contestó:

“Mujer, volve dentro de tres días y tres noches”.

Pasados los tres días volvieron a la casa del maestro.

“Han pasado tres días y tres noches, y aquí estamos”.

A lo que Él, dirigiendo su mirada al chico, le respondió con naturalidad:

“Muchacho: debes cesar de comer azúcar; no es bueno para Ti”

Tras un profundo silencio entre los dos, el muchacho contestó impresionado.

“Así será... Gracias por ser mi Maestro”.

La madre, aunque afectada en su corazón por sentir la intensa emoción de su hijo, pero no pudiendo reprimir una cierta curiosidad por la brevedad y sencillez de lo que allí había sucedido, interpeló al Maestro diciendo:

“Pero, ¿eso es todo?”

A lo que éste respondió:

“Sí. Eso es todo. Si queréis, podéis retiraros”.

La mujer, un tanto desconcertada, le dijo:

“Pero, Maestro: perdona mi insistencia, pero el otro día cuando entré aquí y os planté mi petición, me indicasteis que volviera al cabo de tres noches y tres días. Tú sabes que mi casa está alejada y el camino es peligroso. No puedo comprender por qué me has hecho venir otra vez hasta aquí, y no me ayudasteis entonces diciendo a mi hijo lo que hoy has pronunciado”.

El Maestro, mirando con amor y comprensión a los ojos de ella, le dijo:

Mujer: LLEVO TRES DIAS Y TRES NOCHES
SIN COMER AZÚCAR

Anexo 02

CONCIENCIA DE LAS LIMITACIONES

Significaciones

- 1 • Somos seres imperfectos, todo lo que hacemos es perfectible
- 2 • Ni lo sabemos, ni lo podemos todo porque ni lo vemos ni lo conocemos todo.
- 3 • No somos dueños de la verdad, ni de la razón absoluta
- 4 • Somos seres inacabados para dar respuesta al sentido de la vida
- 5 • Estamos de paso
- 6 • Cometemos injusticias y provocamos daño y dolor
- 7 • No sabemos que pasará mañana

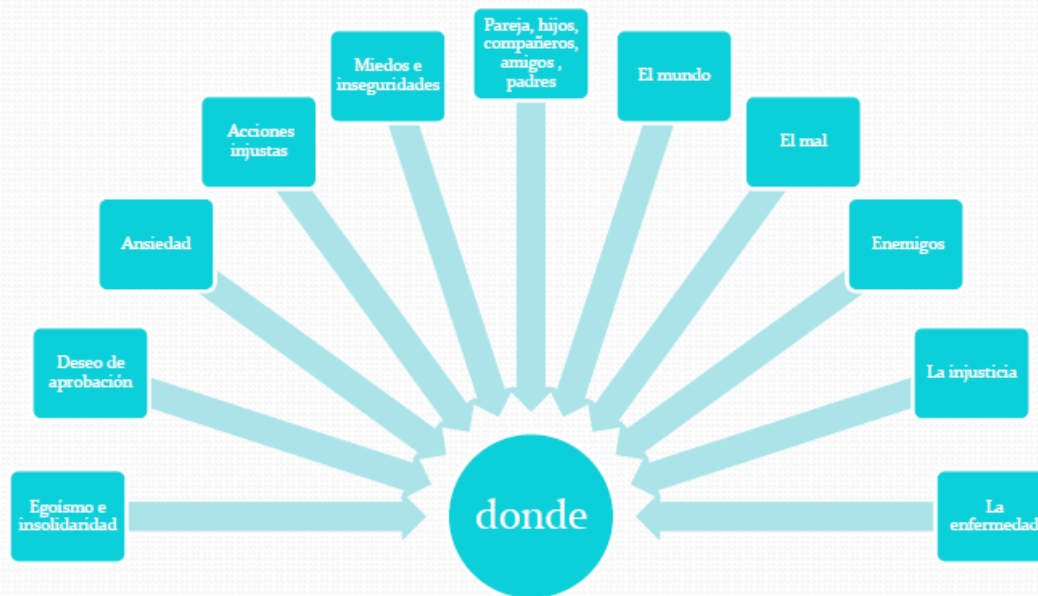
CONCIENCIA DE LAS LIMITACIONES

Implicaciones

Resitúa mi orientación en la existencia	Me sitúa en la realidad sin falsas expectativas
Resitúa mi relación con el "otro"	Desde la humildad de mi realidad crea condiciones para la empatía y me enseña a perdonar
Resitúa mi relación con la sociedad	Integra la imperfección en mi expectativa de la sociedad y en el juicio de sus hechos
Resitúa mi relación con la lucha por un mundo mejor	Me enseña que mi expectativa no puede ser lograr un mundo justo, sino crear condiciones que lo hagan posible
Resitúa mi relación con el mal	Me ayuda a diferenciar los hechos de las personas, a insistir éticamente y a no desesperar del ser humano
Resitúa mi relación con el sentido de la vida	Me abre a lo que me supera y suscita mi capacidad de espiritualidad

CONCIENCIA DE LAS LIMITACIONES

Donde buscar las limitaciones de la condición humana



CONCIENCIA DE LAS LIMITACIONES

Qué hacer con nuestra limitación o cómo elaborarla

Paso 1

- Identificar, reconocer y tomar consciencia de la limitación en la propia vida

Paso 2

- Sostener esa toma de consciencia y no huir ni rehuir de las sensaciones que nos provoca

Paso 3

- Observar y mirar de frente nuestro sentimiento de culpa y los malestares que este suscita en nosotros

Paso 4

- Aceptar y verbalizar la limitación y la culpa sin justificarnos, exculparnos o disculparnos, ni flagelarnos o mortificarlos en el remordimiento

Paso 5

- Esperar y escuchar atentamente para entender la respuesta ética que sugiere nuestra consciencia

Paso 6

- Vivir nuestra limitación como esperanza pasiva-esperar lo mejor del ser humano- y activa- crear condiciones para que actúe

ANEXO N° 03




ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS DEL
PROGRAMA DE AUTOCONICMIENTO**

JUEZ 1

1. NOMBRE	DR. ARBILDO CAMPOS ALEGRIA
2. PROFESIÓN	DOCENTE
ESPECIALIDAD	CIENCIAS SOCIALES Y FILOSOFIA
EXPERIENCIA PROFESIONAL	33 AÑOS
CARGO	DOCENTE
EN BASE A UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 20, EVALÚE:	
4. Factibilidad de funcionamiento en la práctica del programa aplicado	
4.1 Pertinencia: Entre el programa presentado y la problemática observada (0- 5)	4
4.2 Coherencia: Existe secuencia entre el programa y los objetivos propuestos (0- 5)	4
4.3 Congruencia: Entre el programa y las dimensiones e indicadores de la operacionalización (0- 5)	4

4.4 Congruencia. Entre el programa con el objetivo general de la investigación (0- 5)	5
PROMEDIO OBTENIDO:	17
5. COMENTARIO GENERALES:	
6. OBSERVACIONES	
7. SUGERENCIAS	



Dr. Arbaldo Campos Alegria
052-009272

JUEZ- EXPERTO

JUEZ- EXPERTO



**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS DEL
PROGRAMA DE AUTOCONOCIMIENTO**

JUEZ 2

2. NOMBRE	Mg. Sheyla Ruiz de Anaya
2. PROFESIÓN	DOCENTE
ESPECIALIDAD	IDIOMAS
EXPERIENCIA PROFESIONAL	30 AÑOS
CARGO	SUBDIRECTORA
EN BASE A UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 20, EVALÚE:	
4. Factibilidad de funcionamiento en la práctica del programa aplicado	4
4.1 Pertinencia: Entre el programa presentado y la problemática observada (0- 5)	4
4.5 Coherencia: Existe secuencia entre el programa y los objetivos propuestos (0- 5)	4
4.6 Congruencia: Entre el programa y las dimensiones e indicadores de la operacionalización (0- 5)	4
4.7 Congruencia. Entre el programa con el objetivo general de la investigación (0- 5)	4

PROMEDIO OBTENIDO:	16
5. COMENTARIO GENERALES:	
6. OBSERVACIONES	
7. SUGERENCIAS	



JUEZ- EXPERTO

JUEZ- EXPERTO

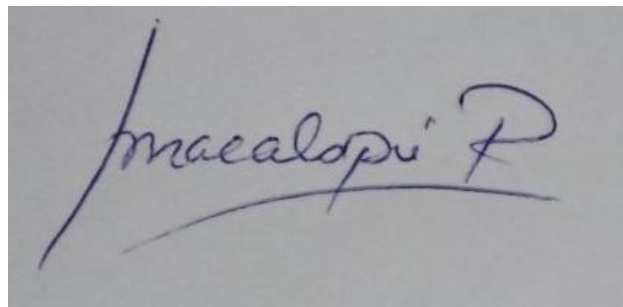


**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS DEL
PROGRAMA DE AUTOCONOCIMIENTO**

JUEZ

3. NOMBRE	YESICA MACALOPU RIMARACHI
2. PROFESION	DOCENTE
ESPECIALIDAD	ESTADÍSTICA
EXPERIENCIA PROFESIONAL	15 AÑOS
CARGO	DOCENTE
EN BASE A UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 20, EVALÚE:	
4. Factibilidad de funcionamiento en la práctica del programa aplicado	
4.1 Pertinencia: Entre el programa presentado y la problemática observada (0- 5)	4
4.8 Coherencia: Existe secuencia entre el programa y los objetivos propuestos (0- 5)	4
4.9 Congruencia: Entre el programa y las dimensiones e indicadores de la operacionalización (0- 5)	4
4.10 Congruencia. Entre el programa con el objetivo general de la	4

investigación (0- 5)	
PROMEDIO OBTENIDO:	16
5. COMENTARIO GENERALES:	
6. OBSERVACIONES	
7. SUGERENCIAS	

A handwritten signature in dark ink on a light gray background. The signature appears to be 'Macalopi P.' with a large, sweeping flourish under the name.

JUEZ- EXPERTO

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	MARCO CONCEPTUAL	MET. DE LA INV.	TEC. Y/O INST.
¿Qué efectos tiene el Programa de autoconocimiento en el fortalecimiento del liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo - Hualapampa – Huarmaca?	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar los efectos que tiene la aplicación del Programa de autoconocimiento en el fortalecimiento del liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo - Hualapampa – Huarmaca.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar el nivel de liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca., a través de un pre-test.</p> <p>Diseñar el programa autoconocimiento para fortalecer el liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.</p> <p>Aplicar el programa</p>	Si se aplica un Programa de autoconocimiento, entonces se fortalecerá el liderazgo de los docentes de la I.E. “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Programa de Autoconocimiento</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: Liderazgo</p>	Teorías de liderazgo Autoconocimiento Conceptos	Esta investigación es aplicativa , porque se utilizaron técnicas para la recolección de datos e información que dará validez a la investigación. METODO: Descriptivo	<p>Técnicas Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionarios antes y después de la intervención. Fichas de resumen y textuales.</p>

	autoconocimiento para fortalecer el liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa "Pedro Abraham Valdelomar Pinto" del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.					
--	--	--	--	--	--	--