



# **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSTGRADO**

### **TESIS**

PROGRAMA DE ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS PARA  
MEJORAR EL LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16068 DEL CENTRO POBLADO  
SHUMBA ALTO - BELLAVISTA – JAÉN, 2015

### **PARA OBTENER EL GRADO DE MAGÍSTER**

EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

### **AUTORES**

Br. OSCAR EDINSON IZQUIERDO OLIVERA

Br. JUAN YTALO OBLITAS TORO

### **ASESORA**

Dra. ELIZABET ROJAS VÁSQUEZ

### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

JAÉN – PERÚ

2017

**PÁGINA DEL JURADO**

---

**PRESIDENTE**

---

**SECRETARIO**

---

**VOCAL**

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, **Oscar Edinson Izquierdo Olivera**, egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 27750662.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autor de la tesis titulada: **PROGRAMA DE ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS PARA MEJORAR EL LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16068 DEL CENTRO POBLADO SHUMBA ALTO - BELLAVISTA – JAÉN, 2015**. La misma que presento para optar el grado de: Magíster en Administración de la Educación.

1. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
2. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis 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 falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Jaén, abril del 2017.

Firma:



Nombres y apellidos: Oscar Edinson Izquierdo Olivera

DNI: 27750662

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, **Juan Ytalo Oblitas Toro** egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 40447171.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autor de la tesis titulada: **PROGRAMA DE ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS PARA MEJORAR EL LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16068 DEL CENTRO POBLADO SHUMBA ALTO - BELLAVISTA – JAÉN, 2015**. La misma que presento para optar el grado de: Magíster en Administración de la Educación.

1. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
2. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis 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 falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Jaén, abril del 2017.

Firma:



Nombres y apellidos: Juan Ytalo Oblitas Toro

DNI: 40447171

## DEDICATORIA

*A mis padres y hermanos por sus nobles orientaciones para convertirme en un profesional ejemplar, por enseñarme la simpleza de la vida y la valentía que debemos mostrar en las ansias de superación.*

*Oscar Edinson*

*Con mucha gratitud a mi recordado padre, a mi querida madre que me acompaña, a mi adorada esposa por comprenderme y apoyarme en todo momento para continuar superándome y a mis preciosas hijas, Andrea y Angela, quienes son mi alegría en cada instante de mi vida.*

*Juan Ytalo*

## **AGRADECIMIENTO**

Expresamos nuestro agradecimiento al TODOPODEROSO por darnos la fortaleza espiritual y física para luchar constantemente contra las adversidades del quehacer diario, y ayudarnos a concretizar nuestros objetivos como profesionales en la labor educativa.

Agradecer a nuestras familias por su apoyo incondicional brindado, por la paciencia y amor demostrado en cada uno de sus actos que ayudaron a cristalizar nuestras metas.

A nuestra asesora, Dra. Elizabet Rojas Vásquez, por sus orientaciones pertinentes en el proceso investigativo; a nuestros compañeros y compañeras de post grado, que nos brindaron su amistad, además, su apoyo incondicional, compañerismo y comprensión que permitieron mantenernos unidos hasta la culminación de esta etapa de formación pos graduada.

A los estudiantes de la I.E. N° 16068 del Centro Poblado Shumba Alto, por su valiosa participación en la ejecución de la investigación

*Oscar Edinson y Juan Ytalo*

## **PRESENTACIÓN**

Señores integrantes del jurado evaluador: De conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, ponemos a su consideración y evaluación de la tesis titulada: “Programa de estrategias participativas para mejorar el liderazgo en estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015”, propuesto para obtener el Grado de Magister en Administración de la Educación.

El estudio consta de cuatro capítulos: el primero trata del problema de investigación, el segundo incluye el marco teórico, el tercero consigna el marco metodológico y el último los resultados.

Esperamos que el presente trabajo cumpla con los requisitos necesarios para obtener el grado académico en mención.

Los autores

## ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Presentación	vii
Índice	viii
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv

### CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema	17
1.2. Formulación del problema	20
1.3. Justificación	21
1.4. Antecedentes	22
1.6. Objetivos	27
1.6.1. General	27
1.6.2. Específicos	27

### CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2. Marco teórico	
2.1. Marco teórico relacionado con el liderazgo y programa	29
2.1.1. Liderazgo	29
2.1.2. Programa de estrategias participativas	40
2.1.3. Síntesis gráfica del programa	46
2.2. Marco conceptual	47

## CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1.	Hipótesis	49
3.2	Variables	49
3.2.1	Definición conceptual	49
3.2.2	Definición Operacional	50
3.2.3	Operacionalización de las variables	50
3.3	Metodología	51
3.3.1	Tipo de estudio	51
3.3.2	Diseño de estudio	51
3.4	Población y muestra	52
3.5	Método de investigación	53
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	54
3.7	Método de análisis de datos	55

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1.	Descripción	57
4.2	Discusión	71
4.3.	Programa de estrategias participativas	75
CONCLUSIONES		118
SUGERENCIAS		119
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		120
ANEXOS		126
01:	Encuesta preliminar	
02:	Cuestionario para evaluar el liderazgo	
03:	Ficha técnica del cuestionario	
04:	Matriz de validación del instrumento	
05:	Análisis de confiabilidad - fiabilidad del instrumento	
06:	Base de datos	
07:	Documentos administrativos	
08:	Evidencias fotográficas	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Nivel de la dimensión: Desarrollo personal (pre test).	57
Tabla 2.	Nivel de la dimensión: Ejercicio democrático (pre test).	58
Tabla 3.	Nivel de la dimensión: Habilidades de desempeño (pre test).	59
Tabla 4.	Nivel de liderazgo pre test de la <i>escala general</i>	60
Tabla 5.	Nivel de la dimensión: Desarrollo personal (pos test).	61
Tabla 6.	Nivel de la dimensión: Ejercicio democrático (pos test)	62
Tabla 7.	Nivel de la dimensión: Habilidades de desempeño (pos test).	63
Tabla 8.	Nivel de liderazgo pos test de la <i>escala general</i> .	64
Tabla 9.	Comparación del pre y post test según dimensiones	65
Tabla 10.	Prueba de normalidad	66
Tabla 11.	Prueba de homogeneidad de varianzas.	66
Tabla 12.	Prueba Anova.	66
Tabla 13.	Estadísticos de muestras relacionadas.	69
Tabla 14.	Prueba de muestras relacionadas.	69

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Nivel de la dimensión: Desarrollo personal (pre test).	57
Figura 2.	Nivel de la dimensión: Ejercicio democrático (pre test).	58
Figura 3.	Nivel de la dimensión: Habilidades de desempeño (pre test).	59
Figura 4.	Nivel de liderazgo pre test de la <i>escala general</i>	60
Figura 5.	Nivel de la dimensión: Desarrollo personal (pos test).	61
Figura 6.	Nivel de la dimensión: Ejercicio democrático (pos test)	62
Figura 7.	Nivel de la dimensión: Habilidades de desempeño (pos test).	63
Figura 8.	Nivel de liderazgo pos test de la <i>escala general</i> .	64
Figura 9.	Comparación del pre y post test según dimensiones	65
Figura 10.	Prueba de hipótesis	70

## RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como propósito demostrar que la aplicación de un programa de estrategias participativas mejora el liderazgo en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015.

En el estudio, el proceso metodológico presenta un tipo de investigación aplicada – explicativa con diseño pre – experimental con un “pre test y post test” con un grupo experimental. Se trabajó con una muestra constituida por 64 estudiantes del segundo y cuarto grado, seleccionada de manera intencional, a juicio de los investigadores, por tanto es una muestra no probabilística. Se utilizó las técnicas e instrumentos acorde con el campo de estudio desde el fichaje hasta la aplicación de los instrumentos pertinentes. Para comprobar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó estadísticos de confiabilidad Alfa de Cronbach y para determinar su validación se ha sometido a juicios de expertos.

Los resultados obtenidos después de la aplicación del programa de estrategias participativas, de acuerdo al análisis comparativo del pre y post test indican que existen diferencias significativas en términos porcentuales, por cuanto en el desarrollo personal de 84,4 % de estudiantes que en el pre test estaban en el nivel medio, en el pos test la mayoría (64.1 %) se ubica en el nivel alto. En ejercicio democrático de 85.9 % que se ubicaban en el nivel medio, en el post test la mayoría logra establecerse en el nivel alto (79.7 %). Y en habilidades de desempeño en el pre test la mayoría estaba en el nivel medio (89.1 %) y en el post test la mayoría se ubicó en el nivel alto con un 82.8 %.

Palabras clave: Programa, estrategias participativas, liderazgo

## ABSTRACT

This research study purpose was to demonstrate the implementation of a programme of participatory strategies to improve leadership in students of the institution of education no. 16068 from the Center village Shumba high - Bellavista - Jaén, 2015.

In the study, the methodological process presents a type of applied research - explanatory design pre - pilot with a "pre test and post test" with an experimental group. We worked with a sample made up of 64 second and fourth grade students, selected intentionally, according to the researchers, therefore it is a no probalística sample. Techniques and instruments in accordance with the field of study from the signing to the implementation of the relevant instruments were used. To check the reliability of the instruments used statistical reliability Cronbach's alpha and to determine its validation it has undergone expert.

According to the results obtained from the pretest and posttest after the implementation of the programme of participatory strategies according to the comparative analysis of pre and posttest according to dimensions of the study group shows that there are significant differences in percentage terms, as in the personal development of 84.4% of students who were in level half the test after most in the pretest (64.1%) lies in the high level. In the democratic exercise of 85.9% who were most in the Middle, in the post test level is located in the high level (79.7%). And performance skills in the pretest most was on the level medium (89.1%) and in the post most test was ranked at high level with a 82.8%.

Key words: Programme, participatory strategies, leadership

## INTRODUCCIÓN

Actualmente vivimos en un mundo de cambios y retos, en la que la educación se ha constituido en el instrumento y ocasión más significativa para actuar positivamente en este contexto. De otro lado, los alumnos cumplen funciones importantes, capacitados para afrontar cualquier escenario retador. La escuela y los sujetos que interactúan están en constante cambio e innovación para asegurar la calidad continua. En los diversos grupos e instancias sociales, incluida la institución educativa, siempre hay líderes, talentos y son ellos que intervienen positiva o negativamente en el actuar de los seres humanos y en el desarrollo de las sociedades. Son los líderes los que han contribuido a la transformación del mundo, creando valores, iniciando religiones, revoluciones, iniciativas democráticas, gubernamentales, invenciones, entre otras acciones.

En esa medida, es preciso, desde la institución educativa, reforzar cualidades de liderazgo, incorporando al proceso de enseñanza aprendizaje, programas de política educativa que fortalezcan dichos aprendizajes, programas de estrategias participativas para aumentar la eficiencia y la calidad educativa.

El Ministerio de Educación del Perú (1996), y las instancias educativas inmediatas inferiores, ponen en práctica el programa de los Municipios Escolares, con el objetivo de identificar y fortalecer habilidades y cualidades de liderazgo promoviendo a la vez, su desarrollo personal y colectivo, derechos y deberes ciudadanos, para una participación democrática, preparando a los estudiantes para una futura vida política. Un líder muestra un gran interés por conocer la realidad y su contexto, es buen negociador, con mucha empatía y compromiso con el futuro a partir de las soluciones que más les interese a los miembros de la institución en la cual actúa.

Por consiguiente, en el estudio realizado, se planteó como problema de estudio: ¿En qué medida la aplicación de un programa de estrategias participativas mejora el liderazgo en los estudiantes de la Institución Educativa?, cuyo objetivo de investigación fue demostrar que la aplicación de un programa de

estrategias participativas mejora el liderazgo en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015

El contenido del presente informe abarca los siguientes capítulos:

El **Capítulo I**, Problema de investigación, parte del planteamiento del problema en la realidad nacional, regional y local referente al liderazgo en los estudiantes; define el problema, se justifica la importancia del estudio y describe estudios realizados en otros contextos como antecedentes de estudio, culminando con los objetivos formulados.

**El Capítulo II**, Marco teórico, abordando la variable Programa de estrategias participativas para la mejora del liderazgo. Luego se explica teóricamente la variable liderazgo.

**El Capítulo III**, Marco metodológico, describiendo la hipótesis, las variables y su operacionalización, así como la metodología que en el presente estudio se caracteriza por ser de tipo aplicada y con diseño pre-experimental. Además se describe la población y la muestra de estudio, métodos utilizados, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis.

**El Capítulo IV**, Resultados, donde se describen los resultados obtenidos en el pre test y post test, luego el análisis comparativo; a continuación se discuten dichos resultados.

Asimismo en la parte final se especifican las conclusiones, sugerencias y referencias bibliográficas, que fueron las fuentes de información para la estructuración de la investigación; así también, se presentan los anexos respectivos.

**CAPÍTULO I**  
**PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## **I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

La interdependencia global, los cambios tecnológicos, la conservación del medio ambiente, traen consigo innovaciones y cambios educativos, políticos económicos, sociales que, para las sociedades y las personas naturales implica mayores responsabilidades y desarrollo de competencias que comprende respuestas positivas y transformacionales. Ello exige una constante demanda de estrategias innovadoras, de personas y sociedades que lideren procesos y acciones concretas en todas las instancias de la organización.

Por ello, adquiere valor capital el rol de los líderes y sus coagentes como mecanismo productor de conocimiento, de tácticas de sostenibilidad, de mejorías competitivas, que actúe e interactúe positivamente en el medio. El liderazgo en este contexto asegura y crea climas propicios, acciones colaborativas, afronta los problemas, evalúa las propuestas innovadoras, reconoce los esfuerzos desarrollados, crea las condiciones para compartir autoridad y esfuerzos hacia el logro de objetivos y metas comunes.

En ese contexto, el liderazgo educativo ha adquirido trascendencia progresiva a nivel mundial en los últimos años, tanto en la libreta de las organizaciones públicas y privadas, así como en los lineamientos políticos nacionales de cada Estado. “Se encuentra extendida la creencia entre los actores políticos y el público general de que los líderes educativos pueden hacer una gran diferencia en la calidad de las escuelas y de la educación que reciben niños y jóvenes del mundo” (Carrasco, 2008, p. 10).

El ejercicio del liderazgo en el ámbito escolar y sus distintas formas de reflejarse en la práctica siguen levantando interés a la hora de diseñar y desarrollar estudios que revelen sus consecuencias en el rendimiento de los estudiantes. Sin duda para Barber y Mourshed (2007), las repercusiones a

nivel internacional que los informes como PISA, TALIS o “McKinsey” están teniendo a la hora de replantear las políticas educativas en distintos países, son una de las razones por las que la investigación en este ámbito ha vuelto a ser potenciada.

Sin embargo, los principales problemas que afrontan las personas líderes son la escasa capacidad de gestión, de visión de futuro, el desconocimiento de acciones emprendedoras, sus escasas expectativas y su desarrollo cooperativo y transformacional. A ello se suma las débiles estrategias nacionales, las acciones desarrolladas de manera desarticulada y dispersa.

Es necesario entonces buscar mecanismos eficientes, donde el líder acceda de una manera integrada por un tiempo determinado, a los servicios necesarios para crecer y desarrollar sus capacidades personales y colectivas e implementar sus proyectos de vida, de innovación y/o competitividad.

Efectivamente, el liderazgo educativo como señala Guadalupe (2014), “es el segundo factor más influyente en los resultados de los alumnos, detrás de las prácticas docentes, pues los líderes efectivos comparten características y prácticas similares” (p. 9). Además, “este impacto en la mejora de los aprendizajes de los alumnos se produce indirectamente, mediante su influencia en las condiciones organizativas de la escuela y en la calidad de la enseñanza” (p. 9).

En las escuelas del Perú, las prácticas de gestión de líderes aún es incipiente, hay deficiencias en el desarrollo de innovaciones educativas, de investigación, de emprendimientos para utilizar las riquezas de la zona, de planes estratégicos y de actividades educativas para desarrollar el liderazgo en los estudiantes de los diversos niveles.

Entre los grandes retos que enfrenta la educación peruana para encontrar la calidad educativa “es mejorar los sistemas de gestión educacional haciéndolos más incluyentes, participativos y democráticos, planteándose la focalización en la escuela como espacio fundamental de desarrollo y participación social, en esta línea ha hecho algunos esfuerzos” (Fernández, 2013). No obstante, a pesar de los trabajos ejecutados, en los países sub desarrollados no se han conseguido mejoras significativas al respecto.

El liderazgo escolar exige que la educación sea eficaz en la vida de los alumnos, toda vez que concede garantía al potencial humano, favorece la obtención de mejores resultados, la comunicación, la proyección social y relaciones humanas, el desarrollo de emprendimientos, de reconocimiento y trascendencia de los estudiantes. Las diferentes investigaciones y noticias sobre las evaluaciones internacionales como PISA sostienen que un cambio encaminado a la mejora de la calidad educativa, se encuentra centrado en la capacidad de liderazgo personal, profesional y social de cada uno de los actores educativos, entre ellos los estudiantes.

La problemática que encierra el escaso o inadecuado liderazgo se viene presentando en los diferentes contextos, se evidencia con mucho énfasis en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 “José Carlos Mariátegui” del Centro Poblado Shumba Alto del distrito de Bellavista de la provincia de Jaén, la misma que se ha visto afectada fuertemente por el bajo nivel de la capacidad de liderazgo de la escuela. La práctica del liderazgo escolar es inadecuada a pesar de ser conscientes de que la formación de líderes es necesaria para contribuir a optimizar los resultados escolares.

En la I.E N° 16068 del Centro Poblado Shumba Alto - Bellavista – Jaén, se hizo un diagnóstico preliminar (Gráficos 01, 02 y 03) para seleccionar y priorizar los problemas más relevantes relacionados con el aprendizaje integral de los estudiantes, a través del cual se detecta que la mayoría de ellos tiene un bajo nivel de liderazgo (Anexo 01), tanto en su

desarrollo personal como en el ejercicio democrático y en las habilidades de desempeño. Estas dificultades se manifestaban en su escasa autonomía personal, pensamiento autónomo, débil ejercicio de derechos y responsabilidades, promotores del individualismo, débil concertación con sus pares así como regular comunicación empática. Además, había dificultades para resolver conflictos, la participación en acciones comunales y sociales, las acciones novedosas e innovadoras, así como en los resultados de aprendizaje, que se evidencian en el informe de progreso anual 2014 (IGA I.E N° 16068, 2014). Aspectos que conllevan al fracaso y que debilita el verdadero rol protagónico de promotores sociales de la educación.

Es evidente que los estudiantes mostraban su escaso liderazgo, debido a escasas oportunidades que se les brinda, las estrategias utilizadas no son las más idóneas o suficientes, para asumir responsabilidades, liderar proyectos innovadores, anticiparse a las necesidades y cambios.

Es necesario que la I.E N° 16068 del Centro Poblado Shumba Alto - Bellavista – Jaén, sea reconocida como un contexto de desarrollo de potencialidades, un espacio de aprendizaje y desarrollo de gestión y autogestión en el desarrollo de capacidades personales y colectivas, de integración y concertación mutua, de implementación de estrategias que fortalezcan las dimensiones del liderazgo estudiantil. Aplicar un programa de estrategias participativas resultó urgente que permita involucrar de manera consciente a los estudiantes.

## **1.2 Formulación del problema**

¿En qué medida la aplicación de un programa de estrategias participativas mejora el liderazgo en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015?

### 1.3 Justificación

La investigación surge como una necesidad institucional al encontrar estudiantes con bajo nivel de liderazgo, mostrado en su escasa autonomía personal, pensamiento autónomo, débil ejercicio de derechos y responsabilidades, promotor del individualismo, débil concertación con sus pares así como regular comunicación empática. Además, había dificultades para la resolución de conflictos, la participación en acciones comunales y sociales, las acciones novedosas e innovadoras, así como en los resultados de aprendizaje, que se evidencian en el progreso anual 2014 (IGA I.E N° 16068, 2014). En base a estas consideraciones, la investigación se justifica porque:

Resulta importante en la medida que el desarrollo del liderazgo constituye una alternativa en contextos de alta vulnerabilidad, como del valle Shumba. En esa perspectiva, los alcances del liderazgo son más innegables en espacios donde haga falta, pues un mal liderazgo podría producir el efecto contrario, llevando a que las escuelas retrocedan en calidad y consecuentemente disminuyan los resultados académicos de los alumnos” (Weinstein, 2009, p. 47)

En cuanto al aporte **teórico**, esta investigación proporciona información complementaria referente al liderazgo como capacidad desarrollada mediante un programa de estrategias participativas en estudiantes de la I.E. N° 16068 el mismo que se basó en lineamientos teóricos actuales del liderazgo, de allí que los resultados obtenidos se constituyen en referente para posteriores investigaciones.

**Metodológicamente**, abordó una forma diferente de valorar las relaciones de variables, un programa de estrategias participativas sencilla, adaptable y adecuada al proceso formativo del estudiante en el desarrollo de sus potencialidades para asumir con éxito el liderazgo.

El aporte del estudio es el programa de estrategias participativas, el mismo que constituye una herramienta útil, para la gestión de la institución educativa y el aula, en las competencias sociales, transformacionales, emprendedoras y afectivas desarrolladas a través de un conjunto de sesiones de aprendizaje, asimismo, contribuye con las orientaciones metodológicas necesarias para mejorarlo y trabajarlo con buenos resultados en las escuelas, colegios, etc.

El aporte **social**, la investigación abordó un tema educativo que trasciende al ámbito social toda vez que la eficacia del liderazgo se da en el grado que avance la integración y cohesión, la toma de decisiones, el desarrollo personal y colectivo y relaciones entre pares en la escuela.

## **1.4 Antecedentes**

### **Antecedentes Internacionales**

Reeves (2009) realizó la investigación denominada “Liderazgo directivo en escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social”, tesis para optar el grado de magíster en gestión y políticas públicas, Universidad de Chile. “Sus objetivos: (i) Estudiar la percepción de los directores sobre ellas; (ii) Analizar las diferencias y factores comunes de las prácticas entre escuelas con buenos y malos resultados y (iii) Estudiar la relación existente entre prácticas y resultados de la escuela” (p. 31). Además, “la metodología utilizada contempla un análisis cualitativo y cuantitativo en base a entrevistas y a una encuesta aplicada a 76 directores y 28 profesores de escuelas comparables entre sí, seleccionadas según aspectos socioeconómicos” (p. 42). Finalmente, “los resultados obtenidos muestran que existen prácticas de liderazgo directivo que diferencian a directores de escuelas con buenos y malos resultados” (p. 79).

*En esta investigación se puede percibir de manera crítica que el liderazgo es un elemento clave para el manejo de situaciones conflictivas y*

*donde la vulnerabilidad social es mayor; las prácticas de liderazgo están orientadas al manejo de la conflictividad base funcional de un proceso de cultura de paz.*

Vidal y Chillan (2008) en su investigación “El liderazgo y su relación con el rendimiento académico”. “Tesis para optar al grado de magíster en educación mención gestión curricular, Universidad del Bio Bio – Chile” (p. 1). Los autores en esta investigación de corte explicativo concluyen que la gestión educativa desplegada por el director y los docentes juega un rol primordial en la gestión de las instituciones escolares y en el desempeño académico alcanzado por los estudiantes y que el liderazgo que puede asumir cada sujeto no se le puede colocar en sus capacidades y propiedades de modo personal, sino en su relación con las personas que le rodean.

*Estamos de acuerdo que, en una institución escolar, cada actor educativo, como grupo, manifiesta un liderazgo, que muchas veces las expresiones se aprecian cuando se optimizan los rendimientos académicos especialmente de los estudiantes.*

Thieme (2005), desarrolló la tesis doctoral Liderazgo y eficiencia en educación primaria. Universidad Autónoma de Barcelona – España. Concluye que los estilos de liderazgo activos del director de escuela conducen a mejorar niveles de satisfacción, esfuerzo extra y eficacia en los resultados. Así mismo, concluye que los docentes perciben mayor carisma y motivación por inspiración para mejorar su desempeño.

*El autor demuestra que el liderazgo practicado en la escuela es fundamental para elevar los niveles de satisfacción, emprender nuevos planes, mayores motivaciones y expectativas por el cambio, así como para asumir nuevas responsabilidades que la sociedad actual exige.*

## **Antecedentes nacionales**

Zárate (2011) desarrolló la “Tesis de Maestría denominada Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia. Universidad nacional Mayor de San Marcos – Lima” (p. 1). Asimismo, “el objetivo fue establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de Primaria del distrito de Independencia – Lima” (p. 4).

El investigador “concluye que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel primario se muestra con aceptación según los docentes ya que los resultados estadísticos arrojan que el Chi cuadrado es de 27.13 considerado alto” (p. 82). Además,

Que existe un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que, despliega el líder director en su labor en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo como consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social resulta óptimo de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa. (Zárate, 2011, p. 83)

*Se coincide con Zárate que un buen liderazgo directivo influye positivamente el en desempeño de los demás actores, sean éstos docentes o estudiantes, porque fortalece las áreas profesional, personal y social y eleva los niveles de Gestión Pedagógica, Institucional y Administrativa.*

Lozano y Nizama (2008), desarrollaron la tesis de maestría “denominada La influencia de la aplicación del programa “preparando líderes” en el fortalecimiento de la cualidad de liderazgo de las autoridades estudiantiles del nivel de educación secundaria en la institución educativa de Aplicación de la Universidad César Vallejo – Harvard College. Piura” (p. 1). Los investigadores concluyen indicando que:

Existe diferencia significativa en las dimensiones de la cualidad de liderazgo en el promedio del pre test con el post test I, lo que indica que la aplicación del programa “Preparando líderes” tiene efectos significativos en el fortalecimiento de la cualidad de liderazgo y por ende en el desempeño como autoridad estudiantil, quedando así demostrado la eficacia del programa. (Lozano y Nizama, 2008, p. 83)

*Se rescató de la investigación que el programa educativo desarrolló la capacidad de liderazgo en los directivos permitiéndoles aprender de sus propias experiencias y actitudes, aspectos que fueron tomado en cuenta al estructurar el programa experimental.*

Pérez (2008) en su investigación titulada “El liderazgo facilitador del aprendizaje organizativo en la escuela”. “Tesis para optar el grado de Magíster en Pontificia Universidad Católica del Perú – Lima” (p. 1). El estudio, “intenta identificar algunas prácticas de liderazgo del consejo directivo que podrían facilitar el aprendizaje organizativo en la Institución Educativa Privada “Humanismo y Tecnología” (HUMTEC)” (p. 7). Para aproximarse a una respuesta el autor estableció dos objetivos por alcanzar en el desarrollo de la investigación: “Identificar las prácticas de liderazgo del consejo directivo de la IEP “Humanismo y Tecnología” (HUMTEC) que promueven el aprendizaje organizativo y reconocer procesos de aprendizaje organizativo generados por el consejo directivo en la IEP “Humanismo y Tecnología” (HUMTEC)” (p. 64).

*Se rescató de la investigación de Pérez los instrumentos para el acopio y procesamiento de la información, donde por primera vez se trata de la aplicación de contenidos de liderazgo como ente organizativo y de convivencia escolar en los estudiantes de educación básica regular.*

Arévalo (2011), desarrolló la tesis denominada “Clima escolar y niveles de interacción social; en estudiantes de secundarios del Colegio Claretiano de Trujillo”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Lima” (p. 1).

“Concluye que los alumnos aceptados por su grupo se muestran más interesados por las actividades de la clase, participan y disfrutan del ambiente del aula, que aquellos rechazados; de este modo, difieren significativamente en el área de implicación del clima social escolar” (p. 90).

*Resultaron interesantes los hallazgos de Arévalo en la medida que clarificaron que el liderazgo es un componente del clima escolar, aspecto tenido en cuenta al ejecutar la investigación.*

También se halló a “Calderón (2009), en su tesis de maestría, titulada: Estrategias afectivas para desarrollar habilidades sociales (comunicación, asertividad y empatía) en el área de Persona Familia y Relaciones Humanas en los estudiantes del primer grado de educación secundaria de la I. E. “Alfonso Villanueva Pinillos” ex Agropecuario. Jaén” (p. 1). Tesis presentada a la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Perú. La investigación consistió en diseñar y aplicar estrategias afectivas las mismas que redujeron los niveles de actitudes que perjudican las relaciones e interacciones sociales de los estudiantes, logrando mayor interés por el desarrollo de habilidades sociales y asumir una comunicación fluida y coherente. (Peralta y Toro, 2014)

*Asumimos los aportes de Calderón ya que creemos que el liderazgo escolar es posible si desarrolla buenas relaciones humanas y habilidades sociales que le permiten vivir en convivencia armoniosa con los demás. Las relaciones interpersonales constituyen una dimensión del liderazgo docente.*

Chuquimango (2008) en su tesis: titulada Influencia de la Gestión del Director en el desarrollo del clima institucional de las instituciones educativas del nivel secundario de la zona urbana del distrito de Chota – Cajamarca, concluye que: la Gestión del Director en sus dimensiones analizadas, en las instituciones investigadas tiene niveles, regular y bueno; por lo tanto se deduce que se está trabajando de manera positiva.

*Se coincide con la idea que el liderazgo del director naturalmente que ayuda a los profesores a asumir mejor sus roles. Significa que hay autoridad compartida, buen clima para unir esfuerzos y asumir retos que superen las dificultades de aula y escuela.*

## **1.5 Objetivos**

### **1.5.1 General**

Demostrar que la aplicación de un programa de estrategias participativas mejora el liderazgo en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015.

### **1.5.2 Específicos**

- a. Diagnosticar el nivel de liderazgo en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015, a través del pre test.
- b. Diseñar y aplicar un programa de estrategias participativas para desarrollar el liderazgo en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015.
- c. Evaluar el nivel de liderazgo en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado Shumba Alto - Bellavista – Jaén, después de aplicar el programa de estrategias participativas.
- d. Contrastar los resultados obtenidos del pre test y post test y comprobar la hipótesis planteada.

# **CAPÍTULO II**

## **MARCO TEÓRICO**

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Marco teórico relacionado con el liderazgo y programa de estrategias participativas**

#### **2.1.1 Liderazgo**

##### **A. Enfoques sobre liderazgo**

“Los enfoques más actuales lo extienden más allá de los órganos unipersonales, evolucionando el hecho de que tradicionalmente eran ellos quienes lo ejercían, o bien porque su ejercicio ha quedado imbricado en los procesos de mejora de los centros” (Pareja, López, Homrani y Lorenzo (2011, p. 94), por ello, “el caso es que el liderazgo —y su relevancia en el ámbito educativo— está atravesando su edad de oro. Por ello Mulford (2006) asume que desarrolla procesos de mejora no sólo a sus líderes, sino al grupo social” (p. 94).

Desde esta perspectiva, como lo señalan Pareja, et al. (2012), “el liderazgo ha dejado de ser potestad de ese caudillo, al más fuerte, más inspirado al que se recurría cuando algo no funcionaba, y que tampoco es propio de quien sabe, únicamente, gestionar los recursos que tiene un centro” (p. 95). Además, “el líder ya no es necesariamente el director o directora o un cargo institucional; se puede dirigir un centro y no ser el líder y viceversa. (...)” (p. 95).

Asimismo, “las características y modos de liderar los centros educativos también han estado marcados, naturalmente, por las agendas de las políticas educativas y por el rol que juega el propio centro en sus reformas” (p. 95). En este contexto, “el liderazgo educativo se está constituyendo en un factor de primer orden en la mejora de la educación y en una prioridad política, cuyo ejemplo

puede encontrarse en los informes internacionales que se han mencionado anteriormente” (p. 96).

De acuerdo a Ponce (2008), existen diversos enfoques sobre liderazgo. En la investigación nos centramos en el enfoque transformacional y participativo.

- a. **“Enfoque Transformador:** Propuesto por Bass. Tiene como base en que el grupo debe reconocer al líder, por su manera de ser, por su visión de la vida, del mundo y de las personas donde se interrelaciona” (Ponce, 2008, p. 13). Además, “este liderazgo transformador tiende siempre hacia una permanente readecuación y va en la búsqueda de impulsar el desarrollo de quienes son sus colaboradores, de sus capacidades, motivaciones y valores, además de su desempeño” (p. 13).
  
- b. **Enfoque Participativo:** Propuesto por Robbins (1996), citado por Vidal y Chullán (2008). “Este estilo de liderazgo se construye con base en la relación entre la conducta del líder y la participación en la toma de decisiones” (p. 13). Asimismo, “este modelo señala la necesidad de fijar metas u objetivos claros y definidos, involucrar al personal, buscar el consenso en los asuntos importantes y prestar atención tanto a las tareas como a las relaciones existentes entre ellos” (Ponce, 2008, p. 13).

## **B. Concepto**

Para Esparza (2014), “el liderazgo en términos generales ha sido conceptualizado de múltiples maneras. Frecuentemente se encuentra presente en la investigación internacional la idea de que el liderazgo tiene que ver con “influencia” (p. 7).

No obstante como indican Pont, Nusche y Moorman (2008), “hay un denominador común en las distintas perspectivas que han estudiado el liderazgo: el ejercicio de este determina, la calidad en la educación. Hoy día son varios los informes internacionales que resaltan dicha función” (p. 76).

Según Lozano y Nizama (2008), “el liderazgo es representativo en la medida que incorpora las necesidades y los intereses de un colectivo. La persona que ejerce ese liderazgo representativo puede ser elegida o puede ser quien tome la iniciativa y reciba respaldo de sus compañeros y compañeras” (p. 48).

Para Pachón (2005), citando a Davis y Newstrom (1991) “es el proceso de motivar y ayudar a los demás a trabajar con entusiasmo para alcanzar objetivos; es el proceso de llevar a un grupo (o grupos) en una determinada dirección, fundamentalmente por medios no coercitivos” (p. 17). Además, “un liderazgo eficiente lo definimos como aquel que produce un movimiento hacia el logro de lo que es mejor, a largo plazo, para el grupo” (p. 17).

Entonces, “si a este “liderazgo” le agregamos la palabra “educativo”, entonces podemos complementar la definición el liderazgo educativo es aquel que influye en otros para hacer cosas que se espera mejorarán los resultados de aprendizaje de los estudiantes” (Robinson, 2009, p. 70).

Significa que “el liderazgo educativo logra convocar a la comunidad escolar en un proyecto común de mejora, que implica que todos los actores hagan suyo el objetivo de que los alumnos aprendan y logra orientar el alineamiento de los recursos pedagógicos financieros y humanos (...)” (Robinson, 2009, p. 70).

Por su parte, Lorenzo (2005), sostiene que “El liderazgo es un fenómeno que eclosiona a partir de ciertos rasgos de la persona que resultan idóneos, en función de que la situación sea una u otra, para dinamizar a un grupo, colectivo o institución concreta y no a otra cualquiera, en la construcción de un proyecto compartido” (p. 370).

Marcelo y Cojal (2002), definen que “el liderazgo es el conjunto de procesos que orientan a las personas y a los equipos en una determinada dirección hacia el logro de la excelencia y el aprendizaje organizacional, prioritariamente por medios no coercitivos” (p. 79). Además, “se vincula con la capacidad de generar procesos de sensibilización y convocatoria a trabajar en colaboración con otros, en el logro de los fines y los valores generalmente sepultados en el caos de las rutinas cotidianas” (p. 79).

Por otro lado, Rodríguez (2007), citado por Avellaneda (2012), en su libro Gerencia Educativa define al liderazgo como “una acción que abarca sentimientos, intereses, aspiraciones, valores, actitudes y todo tipo de relaciones humanas” (p. 37).

### **C. Liderazgo estudiantil**

En las instituciones escolares, el ejercicio de liderazgo influye de modo inmediato en la motivación, prácticas y ambiente de trabajo (a nivel de escuela y de aula) de los docentes, el mismo que también influye en la calidad del aprendizaje de los alumnos.

El liderazgo escolar como manifiesta Leithwood (2009), “es actualmente objeto de una atención sin precedentes. La agenda de la reforma educacional, en su permanente evolución, parece haber captado el rol del liderazgo como una importante meta en sí para la reforma, (...)” (p. 17). En estas circunstancias, “es importante remitirnos nuevamente a un cuerpo teórico confiable y bien fundado

en busca de información y orientación sobre este fenómeno que trae consigo el liderazgo (p. 17).

#### **a. Práctica del liderazgo estudiantil**

Pareja, et al. (2012), descubren que “la visión general de todos los datos obtenidos vinculados con el propio desarrollo de las funciones de representación muestra la importancia que el líder atribuye al aprendizaje de una serie de habilidades y destrezas para un buen desempeño de estas competencias” (p. 99):

“No se nace líder sino que se aprende a serlo. Es por ello que el liderazgo es determinado tanto por la persona que lo encarna como por ser una función compartida por un grupo al cual pertenece” (Pareja, et al., 2012, p. 99).

Entonces, “el liderazgo estudiantil se perfila como un constructo polisémico, es decir, está en función del contexto y de su propia práctica. Las principales atribuciones exigidas a los líderes estudiantiles giran en torno a la gestión” (p. 100).

#### **b. Rol del docente en el liderazgo estudiantil**

Para García y Poyato (2009), “el actor escolar que se encuentra en relación directa con los alumnos (...) es el docente, él es el responsable de dar seguimiento a los programas de estudio, orientando las actividades hacia el logro de los propósitos educativos del nivel”. (p. 28)

Ponce (2008) considera que el docente como agente educativo imprescindible “del proceso enseñanza aprendizaje, muestra grandes debilidades, siendo una de ellas el liderazgo, puesto que éste se ve a sí mismo como trasmisor de conocimientos y no como

un guía a través del cual se modelan actitudes y conductas” (p. 46). En esa medida, “los docentes deben mejorar la capacidad de liderazgo y hacer que las instituciones de educación desarrollen los valores culturales necesarios para ser más efectivos en la formación de las generaciones” (p. 46).

Siguiendo a Ponce (2008), “se hace necesaria la insistencia de actuación del docente con características de líder; entendiéndose como tal la capacidad de influir en un grupo para que logren las metas”.

De lo planteado, se desprende la necesidad de profundizar en la teorización del liderazgo por cuanto involucra un proceso de influencia, es decir, el docente ejerce una influencia decisiva, ya sea consciente o inconscientemente, en lo que los estudiantes quieren saber y sepan pensar, pues éste es percibido generalmente como un modelo a seguir. (Ponce, 2008, p. 48)

#### **D. Estilos de liderazgo**

Robbins (2007, citado por Ponce, 2008), señala “con el término estilo de liderazgo, entendiéndose éste como la manera particular utilizada por una persona para dirigir a los demás y dependiente de la personalidad, se puede percibir que cada docente tendrá uno o varios estilos de liderazgos, (...)” (p. 14).

Por otro lado, Robbins (2007, citado por Ponce, 2008), “establece tres tipologías de liderazgo: autocrático, laissez- faire y democrático y analizan su influencia en los rendimientos de los alumnos. El líder autoritario o autocrático es directivo y controlador; el líder laissez - faire deja que el grupo funcione a su aire sin implicarse” (p. 16).

Ball (1989, citado por Carrasco, 2008), “identifica al respecto tres estilos de liderazgo, que finalmente se desdoblaron en cuatro: interpersonal, administrativo, político-antagónico y autoritario; los cuales “representan formas de solución del dilema político básico con que se enfrenta el director en una escuela” (p. 67).

Por ello, “cada uno de estos estilos tiene una disposición diferente frente a la participación y las acciones de oposición dadas en la escuela por cada uno de los actores” (Contreras, 2005, p. 21).

## **E. Tipos de liderazgo**

De acuerdo a Lozano y Nizama (2008), existen diversos tipos de liderazgo, veamos.

- a. **“Liderazgo Carismático:** Aquel que es innovador y creativo, que no tiene en cuenta la administración ordenada, que posee cualidades sobrenaturales adjudicadas por los seguidores, innata capacidad de mostrar emociones fuertes, suscita compromiso, brinda a los miembros del grupo un sentido de valor trascendente” (p. 56).
- b. **“Liderazgo Autocrático:** Aquel que sólo desarrolla el acto de mandar, no trata de saber lo que piensan sus subordinados, los trata como simples lacayos, dándoles órdenes que deben ejecutarse sin discusión, sus colaboradores lo siguen por obediencia y en forma pasiva, (...)” (p. 56).
- c. **“Liderazgo Democrático:** Los líderes democráticos proporcionan consideración individualizada y estimación intelectual, además, poseen carisma y el colaborador interactúa por motivación extrínseca e intrínseca. De igual manera en la educación, también el docente exhibe características de este

estilo, pues influyen en el estudiante cuando logran convencerlo en libertad para que lo sigan (...)" (Ponce, 2008, p. 16). Además, "el líder democrático procura que los miembros del equipo de trabajo participen en la formulación de los programas de acción para cumplir con los objetivos planteados previamente" (p. 16).

- d. **“Liderazgo Laissez Faire:** El líder evita compromisos, su relación con sus subordinados es insuficiente, no enfatiza en los resultados, genera conflictos entre sus colaboradores, la responsabilidad del trabajo viene siempre de otras fuentes” (p. 17), además, “abdica de su responsabilidad canalizando la consulta a otras instancias parcial o totalmente, generalmente tiene otras prioridades, y es indiferentes a las necesidades de sus subalternos” (p. 17).
  
- e. **“Liderazgo transformacional:** la escuela era en realidad una institución mutable, cambiante; y que la gran tarea del líder era adaptarse a las grandes transformaciones sociales que estaban ocurriendo en el mundo (...)" (Rojas, 2011, p. 20).

Siguiendo a Rojas (2011), el “liderazgo transformacional se sitúa dentro de los nuevos enfoques sobre el liderazgo, con una connotación orientada a la participación y flexibilidad en la organización. Abandonando las teorías del súper hombre y su fuente de influencia se centra más en dar significado a la tarea” (p. 21).

Leithwood (2009) estima que ante los desafíos en que se encuentran las escuelas y a los que deberán enfrentarse en el futuro, el liderazgo instructivo se ha ido agotando y ha quedado insuficiente, siendo más adecuada la imagen transformadora: “esta teoría es potencialmente más poderosa y sugestiva como descripción de liderazgo eficiente en el contexto de

reestructuración de la escuela”, afirma. Consecuentemente es apropiado para las escuelas que buscan transformación.

Finalmente, Rojas (2011), manifiesta también “que el liderazgo transformador es una superación del transaccional e incluye cuatro componentes: Carisma (...), inspiración (...), consideración individualizada (...) y la estimulación intelectual (...)” (p. 22).

## **F. Dimensiones del liderazgo**

Para establecer las dimensiones del liderazgo estudiantil, se hizo una recopilación de teoría de diversos autores, seleccionado aquellas que consideramos más relevante para la investigación. Se han seleccionado las dimensiones: desarrollo personal, ejercicio democrático y habilidades de desempeño.

### **a. Desarrollo personal**

Herrera, Pérez y Rojas, (2012), sostiene que ser una persona preparada para ejecutar su trabajo teniendo en consideración las diversas formalidades de actuación en relación con los demás y en los diferentes eventos en los que interactúa. Por ello, es importante incentivar a estos estudiantes a dominar escenarios y dificultades contextuales y soltarse de la timidez. Estas emociones de timidez a veces se asocia con otros elementos como el miedo a equivocarse o a sobre salir a llamar más la atención en un caso muy extremo, por eso es necesario que el estudiante sepa controlar sus emociones.

Según Lozano y Nizama (2008), para un buen desarrollo personal se debe fortalecer: la “capacidad de comunicación: El líder debe ser extrovertido, tener pensamiento lógico, locuaz, sentirse seguro, ser sincero, tener alta empatía y persuasivo. Proponen el

fortalecimiento de la capacidad de credibilidad” (p. 53). Además, “el líder debe ser sincero, persuasivo, tener alta empatía y estar seguro de lo que hace para poder fortalecer la capacidad de credibilidad (p. 53).

Asimismo, es importante fortalecer el “carisma. El líder debe ser apasionado en cada acto que realiza, tener alta empatía, entusiasta para transmitirlo, ser integrador y optimista” (Lozano y Nizama, 2008, p. 54).

En esta dimensión se incluyen indicadores relacionados con la capacidad de autonomía, de respeto, de desarrollo de potencialidades y uso del pensamiento libre y autónomo.

#### **b. Ejercicio democrático**

En esta dimensión, “es importante que la delegación de responsabilidades se acompañe de disposiciones para nuevos modelos de liderazgo más distribuido, nuevos tipos de formación y desarrollo para el liderazgo escolar y un apoyo e incentivos adecuados” (Pont, Nusche y Moorman (2009, p. 76).

De acuerdo a Rodríguez (2006) la diversidad es la base del conflicto. “Los desacuerdos siempre pueden ser productivos, si se desarrollan sobre la base del dialogo y el respeto a las nuevas ideas, sin embargo cuando las diferencias desafían con destruir las bases que sostienen a un equipo” (p. 53). En esa medida, manejar conflictos implica, básicamente:

“Encontrar los puntos en común; identificar el origen del conflicto, generar compromiso; estimular la cortesía corporativa; encontrar bases para el acuerdo; enfrentar en privado; evitar el tono

hostil; acentuar lo positivo, y generar espacios” (clubensayos.com, 2015, p. 54).

### c. **Habilidades de desempeño**

Al respecto,

El conocimiento no escapa a esta realidad, y las organizaciones, inmersas en ella, buscan empleados con capacidad para adaptarse al entorno cada vez más cambiante. En este sentido, juega un papel fundamental la capacitación y el desarrollo profesional de los sujetos administrados. En especial, la capacidad de renovar sus conocimientos y desarrollar las competencias que le permitan el óptimo desarrollo de las actividades encomendadas y su contribución al logro de los objetivos y metas. (Arguedas, 2007, p. 45)

Dentro de estas habilidades se ubica a la ***solución de conflictos***, éstos resultan de la incompatibilidad de las exigencias e intereses de los diferentes agentes educativos. Jares (2000), define “al conflicto como un tipo de situación en la que las personas o grupos sociales buscan o perciben metas opuestas, afirman valores antagónicos o tienen intereses divergentes” (p. 49).

Para Ramírez (2008),

La resolución de conflictos es una técnica, ensayada por profesionales experimentados que representan a las partes en disputa a cualquier nivel (individual-interestatal) que ofrecen una vía alternativa para cada parte que desde su punto de vista puede favorecer la resolución del conflicto en todas sus facetas y dominios. (p. 3)

Otra habilidad son las **acciones comunitarias**, al respecto, Romero (2010), indica que es “promover la motivación y el crecimiento de las personas, a través de su participación en proyectos para elevar la calidad de la gestión y el servicio” (p. 21).

De igual modo se considera al **incremento de rendimiento**, sobre el tema, Longo (2008), señala que el desarrollo de competencias implica a la vez,

“tres nuevas finalidades: a) la idoneidad, es decir, la incorporación de los mejores para hacer cada cosa nueva; b) el desarrollo, es decir, mecanismos e incentivos necesarios para estimular y compensar a quienes aprenden, mejoran, crecen profesionalmente; y c) el rendimiento, es decir la contribución medida en términos de eficacia, eficiencia y calidad del trabajo. (Longo, 2008, p. 32)

## **2.1.2 Programa de Estrategias Participativas**

### **A. Concepto**

Para Matus (1993, citado por Osorio, 2002), “es una apuesta y como tal tiene tanta incertidumbre como demuestre el análisis de la solidez de las apuestas parciales que lo componen y de la gran apuesta que lo sintetiza” (p. 21). Además, “el concepto de programa, entonces, evoca a una acción reflexiva e intencional de ordenamiento y encuadre de acciones y de preparación de instrumentos conceptuales y materiales para alcanzar o producir un resultado deseado” (p. 21).

Neira y Neira (2015), citando a “Pompa y Vásquez (2013), indican que en el programa o plan está presente siempre la idea de futuro y de construcción del porvenir mediante la acción, y se presenta

a la reflexión como un conjunto de interrogantes y de conjeturas sobre el devenir posible, (...)” (p. 41).

En resumen, un programa incluye la sucesión ordenada de actividades anticipadas para alcanzar determinados resultados, objetivos o metas, en plazos de tiempo prefijados

Sobre el tema, para Gómez y Vera (2015), las estrategias participativas son un conjunto de ideas que indican el modo de empleo de los recursos disponibles y de la ejecución de las acciones previstas, asimismo se plantean formas de participación, específicamente, el involucramiento de los estudiantes en las acciones contenidas en el programa de intervención.

*Analizando todo el nombre de la variable independiente, se tiene que el programa de estrategias participativas son el conjunto de actividades organizadas de manera lógica y secuencial, sobre la base de promover la participación de los estudiantes.*

## **B. Dimensiones del programa de las estrategias participativas**

Las dimensiones del programa de las estrategias participativas se basan en la búsqueda de información en diversas fuentes, seleccionado aquellas que son considerados trascendentes para desarrollar el liderazgo escolar.

- a. Motivación y comprensión social:** Viñas (2004), sostiene que cuando existe en una organización un clima positivo y gratificante se suscita un efecto impulsor no sólo sobre el mejor funcionamiento de la organización si no que repercute también en la identidad de sus miembros.

La motivación es un componente concluyente de la calidad de la gestión de las instituciones, se fundamentan en las acciones

estimulantes para una buena aplicación de responsabilidades que incide en un buen clima institucional, en el estilo de liderazgo, en la gestión de los recursos, programación de las acciones, repartimiento de responsabilidades y productividad.

La motivación brinda las condiciones necesarias para la mejora continua en la tarea diaria y en los procesos que conllevan a realizar un trabajo colectivo con el fin de obtener sólidos resultados restableciendo el ritmo de la gestión de calidad.

- b. Participación colectiva:** “La participación implica, por un lado, la posibilidad de formar parte de un grupo expresando opiniones, cooperando en una actividad, situación u oportunidad” (Prieto, 2003, p. 2). Asimismo, “por otro, se refiere a la posibilidad de hacerse parte de algo, la que se materializa en la capacidad de tomar decisiones acerca del propio destino y muy especialmente de las situaciones que les afectan en el contexto de su comunidad escolar” (p. 2).

Siguiendo a Prieto (2003),

Una participación activa y colectiva implica operar sobre la base del pleno conocimiento y conciencia del contenido y alcance de las comprensiones y significaciones mutuas, de la misma manera que se subentiende la existencia de una noción definida de las formas, medios, alcances y oportunidades de las acciones a emprender conjuntamente, basada en el dialogo y en la realización de acuerdos y proyectos. (Prieto, 2003, p. 3)

En esta dimensión, se consideran como indicadores: Integración al grupo, trabajo colaborativo, responsabilidad y comunicación empática.

- c. **Desarrollo social:** Duchi (2001), manifiesta que “las actividades sociales, son actividades relacionadas a la integración de todos los actores: autoridades, padres de familia, docentes, alumnos y otros, desde el primer día de encuentro de los actores, durante el año y la finalización del mismo (...)” (p. 119). En consecuencia ayuda a fortalecer la comunicación entre actores.

Schmelkes (2006) “plantea que la calidad educativa debe entenderse como la capacidad de proporcionar a los alumnos el dominio de los códigos culturales básicos” (p. 82), además, “las capacidades para la participación democrática, el desarrollo de la capacidad para resolver problemas y seguir aprendiendo, y el desarrollo de valores y actitudes acordes con una sociedad que prevea una mejor calidad de vida para sus habitantes” (p. 82).

### C. Tipos de estrategias

- a. **“Diálogo horizontal:** A través de él, de acuerdo a Manucci (2004) se pretende desarrollar vínculos estratégicos, para generar relaciones sólidas, fluidas y basadas en objetivos específicos que puedan perdurar en el tiempo (...)” (p. 66). Además “este espacio de intercambio de ideas, opiniones y puntos de vista se convertirá en el elemento diferenciador de competitividad de las organizaciones en el entorno actual” (p. 66).

A través de la estrategia diálogo horizontal desarrollando sesiones como la lluvia de ideas y debatiendo la problemática estudiantil, se promueve la actitud dialógica, el desarrollo los valores democráticos y facilita la expresión de afectos y sentimientos, fortaleciendo con ello fundamentalmente la dimensión comunicación empática. (Neira y Neira, 2015, p. 53)

- b. La estrategia del sociodrama:** Ortiz (2005), afirma que “El socio drama es una representación de algún hecho o situación de la vida real que después será analizada por el grupo” (p. 5). Asimismo, “en esta representación se utilizan gestos, acciones y palabras, pero no se necesitan otros recursos especiales como un texto escrito, ropa especial, y mucho tiempo para prepararlo” (p. 6).

Moreno (1965), citado por Avellaneda (2012) señala que el “verdadero sujeto de un sociodrama es el grupo” (p.14). Además, “el sociodrama tiene su base en la tácita asunción de que el grupo formado por la audiencia se halla ya organizado por los roles sociales y culturales que hasta un cierto grado comparten todos los componentes de una cultura dada” (p. 14).

- c. “Trabajo en equipo:** La Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa (2009) afirma que “un equipo es un conjunto de individuos con habilidades complementarias, que dependen unos de otros para establecer y cumplir propósitos y metas compartidas” (Neira y Neira, 2015, p. 64).

“El trabajo en equipo promueve aprendizajes en los estudiantes relacionados con la participación colectiva por cuanto esta estrategia desarrolla la integración de actores, promueve la cooperación mutua y fortalece la concertación y consensos” (p. 64). Además, “desarrolla el liderazgo en la dimensión ejercicio democrático, en cuanto los estudiantes fortalecen la visión compartida con participación corresponsable, su capacidad de concertar con sus pares, así como la participación en acciones comunitarias” (p. 65).

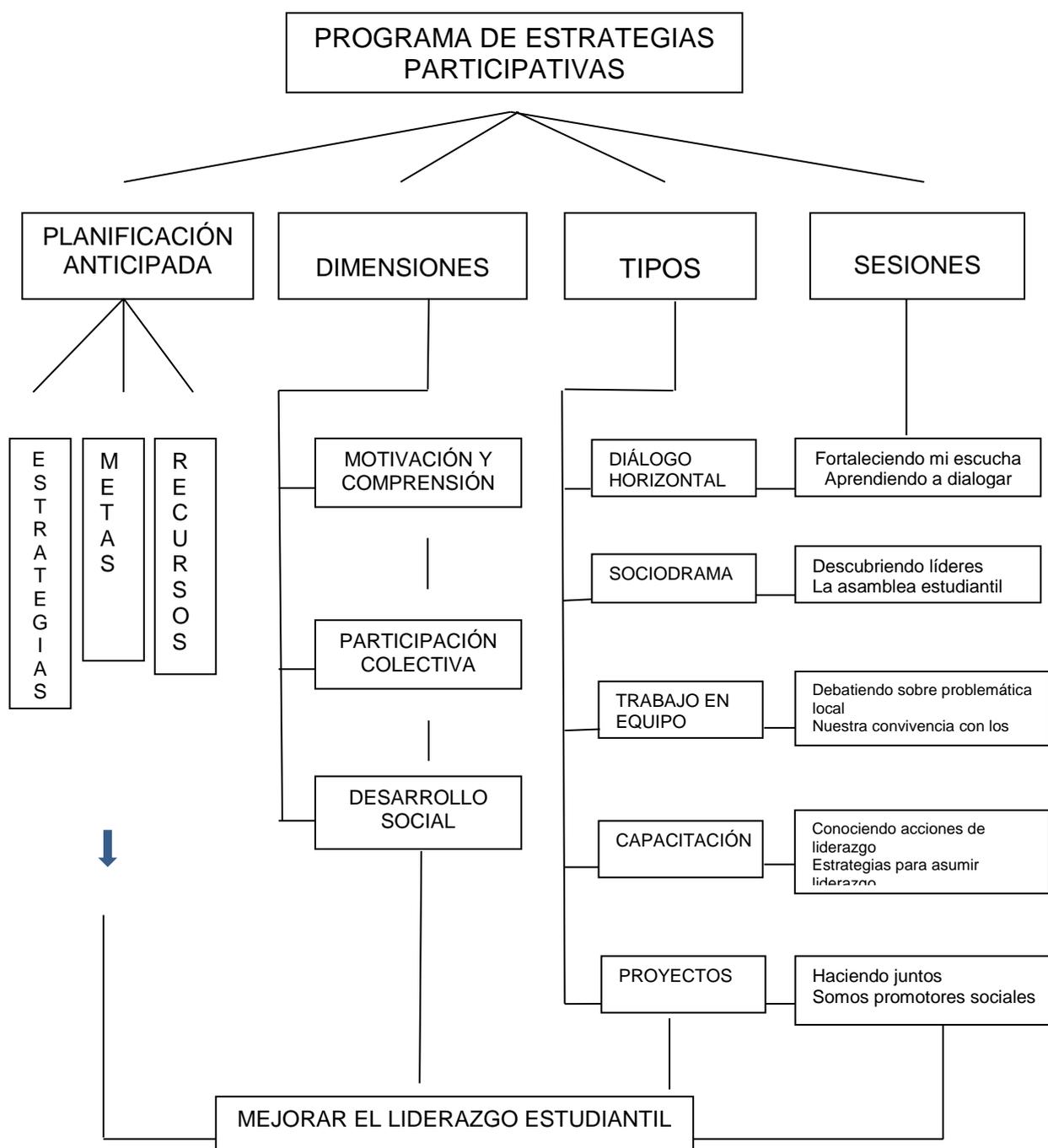
- d. **“Estrategia de capacitación:** es entendida como los diferentes cursos que los directivos, docentes y alumnos reciben para emprender una propuesta educativa, que busca la calidad de educación” (Neira y Neira, 2015, p. 65). Quiere decir que a la capacitación se le ve como elemento de apoyo, en esa medida, “deben establecerse acciones de colaboración entre los diferentes actores que la conforman, para que las experiencias de formación docente, las capacitaciones y las mismas experiencias de aula fortalezcan los procesos áulicos” (p. 65).

“La capacitación (...) en relación al liderazgo promueve la ejecución de acciones novedosas e innovadoras, incrementa su rendimiento por cuanto el estudiante adquiere mayor conocimiento y experiencia sobre emprendimientos, talentos, etc.” (p. 66).

- e. **Estrategia de proyectos:** Para Benites (2015), “un proyecto, es un esfuerzo temporal llevado a cabo para crear un producto o servicio. Una secuencia de eventos con comienzo y final, dirigida a lograr un objetivo (...), realizada por gente dentro de parámetros establecidos: tiempo, costo, recursos y calidad” (p. 12).

“Al respecto, González (2008), señala que el proyecto es una estrategia que utiliza el docente para abordar procesos de aprendizaje en los alumnos” (Benites, 2015, p. 12). Además, “a través de ellos se desarrolla capacidades para el liderazgo, emprendedoras, mediante la práctica de hábitos de cooperación, responsabilidad, justicia y solidaridad” (p. 13).

### 2.1.3 Síntesis gráfica del programa



El gráfico visualiza la coherencia y la relación entre dimensiones del programa de estrategias con las estrategias de diálogo horizontal, sociodrama, trabajo en equipo, capacitación y proyectos, para cada una de las cuales se desarrollaron sesiones de aprendizaje y en alguna de ellas jornadas de interaprendizaje.

## **2.2 Marco conceptual**

**2.2.1 Liderazgo.** Capacidad de participación y flexibilidad en la organización y reestructuración de la escuela e incluye carisma, inspiración, “consideración individualizada (prestar atención, respecto y responsabilidad a los seguidores) y la estimulación intelectual (proporcionar nuevas ideas y enfoques)” (Rojas, 2011, p. 53).

**2.2.2 Liderazgo estudiantil.** “Aprendizaje de una serie de habilidades y destrezas para un buen desempeño de las competencias de aprendizaje a fin de ejercer con éxito la vida cotidiana” (Pareja et al., 2012).

**2.2.3 Estilos de liderazgo.** “Manera particular utilizada por una persona para dirigir o proyectarse a los demás los cuales redundarán tanto en su desempeño como en el de los estudiantes” (Ponce, 2008, p. 51).

**2.2.4 Estrategias participativas.** “Herramientas que facilitan el proceso de intercambio permanente de conocimientos y experiencias, que fortalece el liderazgo estudiantil y compromiso de la comunidad en la gestación, programación y desarrollo de acciones conjuntas” (Gómez y Vera, 2015).

**2.2.5 Programa de estrategias participativas.** Es un conjunto de sesiones de aprendizaje que requiere de una acción reflexiva e intencional de ordenamiento y encuadre de acciones y de preparación de instrumentos conceptuales y materiales para alcanzar o producir un resultado deseado en el liderazgo estudiantil.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

### III. MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1 Hipótesis

Ha: La aplicación de un programa de estrategias participativas mejora el liderazgo en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado de Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015.

Ho: La aplicación de un programa de estrategias participativas **no** mejora el liderazgo en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado de Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015

#### 3.2 Variables

##### 3.2.1 Definición conceptual

###### **Variable independiente:**

###### **Programa de estrategias participativas**

Planeación de gestión estratégica que implica actividades a partir de las decisiones que se proponen en el presente, eligiendo opciones, metas, los medios y recursos para alcanzarlo. (Gómez, 2000).

###### **Variable dependiente:**

###### **Liderazgo**

“Se vincula con la capacidad de generar procesos de sensibilización y convocatoria a trabajar en colaboración con otros, en el logro de los fines y los valores generalmente sepultados en el caos de las rutinas cotidianas” (Marcelo y Cojal (2002, p. 79).

### 3.2.2 Definición operacional

<b>Variable independiente</b>	<b>Variable dependiente</b>
Programa de estrategias participativas	Liderazgo
Conjunto de estrategias insertadas en sesiones de aprendizaje ejecutadas con estudiantes de la I. E. N° 16068, para mejorar su capacidad de liderazgo, evaluado mediante una lista de cotejo, considerando sus dimensiones: motivación y comprensión social, participación colectiva y desarrollo social.	Es la capacidad de influir en un grupo sobre la base del carisma, habilidades sociales, comunicación asertiva, etc., evaluada en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado de Shumba Alto - Bellavista – Jaén, en base a sus dimensiones: Desarrollo personal, ejercicio democrático y habilidades de desempeño

### 3.2.3 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	CATEGORÍA	TÉCNICA INSTRUMENTO
<b>V. D. LIDERAZGO</b>	Desarrollo personal	Muestra autonomía personal	1,2	Alto Medio Bajo	Encuesta Cuestionario
		Tiene personalidad propia	3,4		
		Reconocimiento mutuo	5,6		
		Desarrollo de potencialidades	7,8		
		Usa el pensamiento libre o autónomo	9		
	Ejercicio democrático	Ejerce derechos y responsabilidades	10,11		
		Visión compartida con participación corresponsable.	12,13		
		Concerta con sus pares	14,15		
		Se comunica empáticamente	16,17		
	de Habilidades de desempeño	Promueve la solución de conflictos	18		
		Participa en acciones comunitarias	19,20		
		Incrementa su rendimiento	21,22		
		Ejecuta acciones novedosas e innovadoras	23,24		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	CATEGORÍA	TÉCNICA INSTRUMENTO
V.I PROGRAMA DE ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS	MOTIVACIÓN Y COMPRENSIÓN SOCIAL	Afianza el autoconcepto	1	Sobresaliente Eficiente Mediamente eficiente Deficiente	Observación Escala Valorativa de lickert
		Ayuda a tomar conciencia de sus roles	2		
		Ayuda a captar las necesidades de los demás	3		
		Promueve la tolerancia	4,5		
	PARTICIPACIÓN COLECTIVA	Promueve la integración al grupo	6, 7		
		Desarrolla el trabajo colaborativo	8		
		Desarrolla la responsabilidad	9		
		Fortalece la comunicación empática	10,11		
	DESARROLLO SOCIAL	Consolida acuerdos recíprocos	12		
		Promociona nuevos retos	13,14		
		Desarrolla la proyección social	15,16		
		Implementa proyectos sociales	17,18		

Fuente: Construcción propia de los investigadores

### 3.3 Metodología

#### 3.3.1 Tipo de estudio

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010), el tipo de investigación fue aplicada – explicativa; aplicada, porque se aplicó un programa experimental; explicativa, ya que se usó el enfoque racional deductivo para explicar la mejora del liderazgo de los estudiantes, a causa de la aplicación del programa de estrategias participativas.

#### 3.3.2 Diseño de estudio

Según Hernández, et al. (2010) el diseño de la investigación es Pre Experimental, toda vez que se trabajó un “pre test – post test con un solo grupo”. El grado de control fue mínimo en virtud de que se trabajó con un solo grupo, sin embargo es apropiado en investigaciones educativas, como

en este caso. Así mismo proporcionan un control escaso o nulo de las variables extrañas (validez interna y externa) (p 87).

El esquema adoptado es el siguiente.

$$GE = O_1 \times O_2$$

Donde:

GE : Grupo experimental

O<sub>1</sub> : Aplicación del pre test a los estudiantes de la I.E N° 16068

X : Aplicación del programa de estrategias participativas

O<sub>2</sub> : Aplicación del post test a los estudiantes de la I.E N° 16068

### 3.4 Población y muestra

#### 3.4.1 Población

En el estudio se trabajó con una población representada por 158 estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado de Shumba Alto - Bellavista – Jaén; distribuida según cuadro siguiente:

I.E	Grados	1°	2°	3°	4°	5°	Total
	N° 16068	Alumnos	31	32	33	32	30

FUENTE: Nóminas de matrícula 2015

#### 3.4.2 Muestra

Estuvo constituida por los estudiantes del segundo y cuarto grado, ésta fue seleccionada de manera no probabilística, por conveniencia y a juicio de los investigadores, se hizo este muestreo por la viabilidad de realizar la investigación en estos grados debido a que

uno de los investigadores laboró con estos grados; la muestra está distribuida de la siguiente manera:

Grados		Total
Segundo	Cuarto	64
32	32	

FUENTE: Nóminas de matrícula 2015

### 3.5 Método de investigación

En la ejecución de la investigación, se empleó el método cuantitativo porque los datos recolectados se procesaron estadísticamente y permitieron comprobar la hipótesis; además se usaron los siguientes métodos teóricos:

- Inductivo – Deductivo: Para explicar cómo estaban conectadas la variable independiente (programa de estrategias participativas) y dependiente (liderazgo), contrastar la hipótesis planteada y para observar los efectos del programa de estrategias sobre el liderazgo estudiantil.
- Descriptivo: Fue usado para identificar los diversos aspectos desarrollados en el proceso investigativo.
- Analítico sintético. Sirvió esencialmente en la descripción, interpretación y discusión de los resultados y finalmente, la elaboración de conclusiones.
- Histórico. Permitió reflexionar y comprender convenientemente la realidad de las variables estudiadas, y posteriormente cómo fue mejorando el liderazgo de los estudiantes

## **3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.6.1 Técnicas**

Entre las técnicas empleadas en la recolección de datos están:

**La observación:** Se aplicó de manera sistemática directa para valorar el programa de estrategias participativas. Fue de responsabilidad de los investigadores, quienes la realizaron cuidando de no caer en subjetivismos al observar el objeto estudiado.

**La encuesta.** En el marco de la presente investigación, esta técnica fue empleada para conocer el nivel de liderazgo estudiantil, a través de la opinión de cada uno de los estudiantes investigados.

### **3.6.2 Instrumentos**

**Cuestionario** permitió evaluar el nivel de liderazgo en los estudiantes de segundo y cuarto grado de educación secundaria, antes y después de aplicar las estrategias participativas.

Dicho instrumento se sometió a la validación, proceso para el que se recurrió a juicio de expertos, con grado de magíster, quienes lo revisaron y emitieron su opinión

Para estimar su índice de confiabilidad se utilizó la prueba Alfa de Cronbach, previa la aplicación de la prueba piloto en la I.E N° 16473 Inca Garcilazo de la Vega, habiéndose obtenido el valor de 0,951(Ver anexo 05), lo que significa que el instrumento es altamente confiable.

### **3.7 Método de análisis de datos**

Después de aplicarse el Pre-test y Post-test y de ejecutarse las estrategias participativas, se presentaron los resultados obtenidos a través de cuadros y gráficos estadísticos, según las normas metodológicas planteadas por Lerma (2003).

El tipo de análisis que concierne al presente estudio, es el análisis estadístico con la técnica de análisis T de Student (prueba para la comparación de medias simples) porque este método sirve para ser aplicado por muestras de menor cantidad.

Los datos obtenidos a través de los instrumentos aplicados, se organizaron en tablas de distribución de frecuencias absolutas y porcentuales, a partir de las cuales se elaboraron las gráficas respectivas. Asimismo, se pretendió calcular los estadísticos descriptivos como la media aritmética, la mediana, la moda, la desviación estándar, el rango y los puntajes mínimos y máximo del liderazgo de los estudiantes, en las pruebas aplicadas.

# **CAPÍTULO IV**

## **RESULTADOS**

## 4.1 DESCRIPCIÓN

### 4.1.1 Análisis del pre test – grupo de estudio

**TABLA 1**

*Nivel de liderazgo a través de la dimensión: **Desarrollo personal**, en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 -Bellavista – Jaén, 2015.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
<b>Bajo</b>	10	15,6
<b>Medio</b>	54	84,4
<b>Alto</b>	0	0
<b>Total</b>	64	100

*Fuente: Base de datos del cuestionario aplicado al grupo de estudio.*

**FIGURA 1**



*Fuente: Tabla 1*

**INTERPRETACIÓN:** Según tabla 1 se constata que de los 64 estudiantes de la Institución Educativa N° 16068, que fueron evaluados a través del pre test, en la dimensión: **Desarrollo personal**, el 15.6% se encuentra en el nivel de “Bajo” y 84.4% se ubicaron en el nivel “**Medio**”, percibiéndose de esta manera que existen carencias de liderazgo en el grupo de estudio, en cuanto al desarrollo personal.

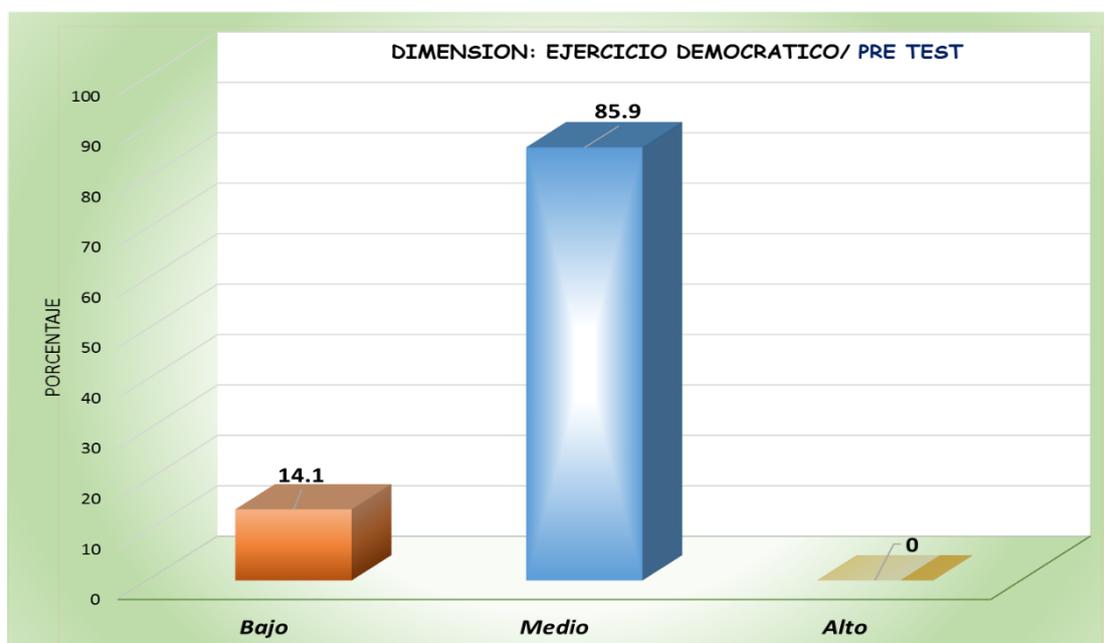
**TABLA 2**

*Nivel de liderazgo a través de la dimensión: **Ejercicio democrático**, en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 -Bellavista – Jaén, 2015.*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	9	14,1
<b>Medio</b>	55	85,9
<b>Alto</b>	0	0
<b>Total</b>	64	100

*Fuente: Base de datos del cuestionario aplicado al grupo de estudio.*

**FIGURA 2**



*Fuente: Tabla 2*

**INTERPRETACIÓN:** Según tabla 2 se constata que de los 64 estudiantes de la Institución Educativa N° 16068, que fueron evaluados a través del pre test, en la dimensión: **Ejercicio democrático**, el 14.1% se encuentra en el nivel de “Bajo” y 85.9% de los discentes se ubicaron en el nivel de “**Medio**”; lo que evidencia que hay escasa práctica del ejercicio democrático en el grupo de estudio, perjudicando el desarrollo del liderazgo.

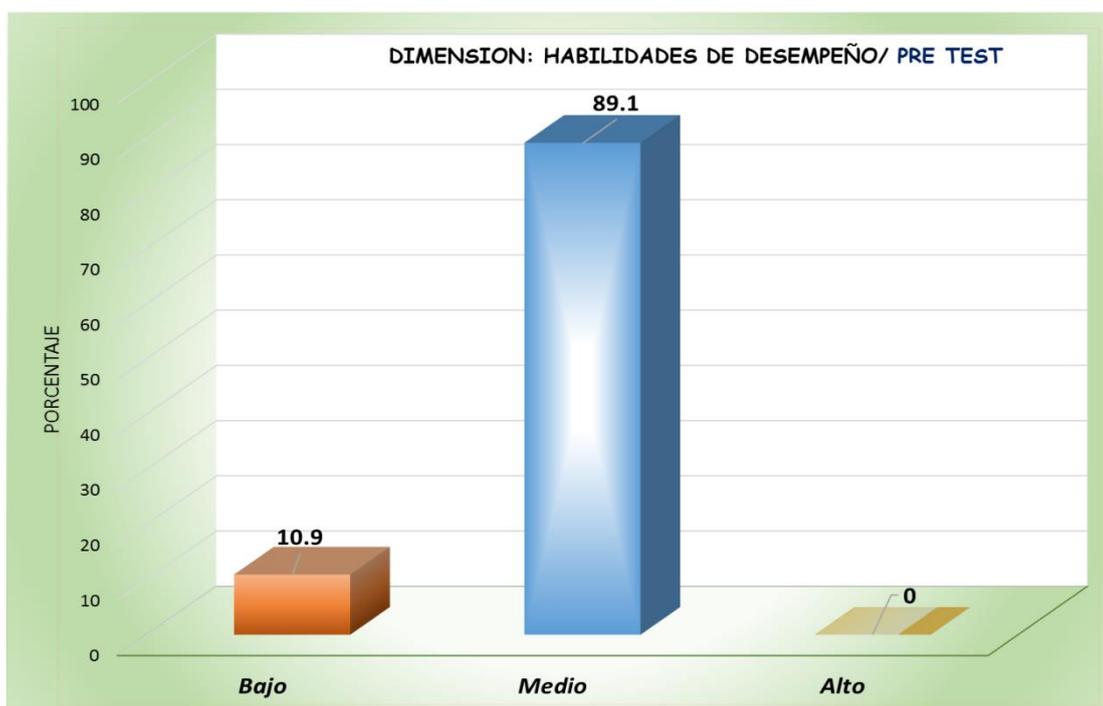
**TABLA 3**

*Nivel de liderazgo a través de la dimensión: **Habilidades de desempeño**, en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068-Bellavista – Jaén, 2015.*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	7	10,9
<b>Medio</b>	57	89,1
<b>Alto</b>	0	0
<b>Total</b>	64	100

*Fuente: Base de datos del cuestionario aplicado al grupo de estudio.*

**FIGURA 3**



*Fuente: Tabla 3.*

**INTERPRETACIÓN:** Según tabla 3 se constata que de los 64 estudiantes de la Institución Educativa N° 16068, que fueron evaluados a través del pre test, en la dimensión: **Habilidades de desempeño**, el 10.9% se encuentra en el nivel de “Bajo” y 89.1% de los discentes se ubicaron en el nivel de “**Medio**”; percibiéndose de esta manera que existen debilidades en cuanto a sus habilidades desempeño que involucra el ejercicio del liderazgo.

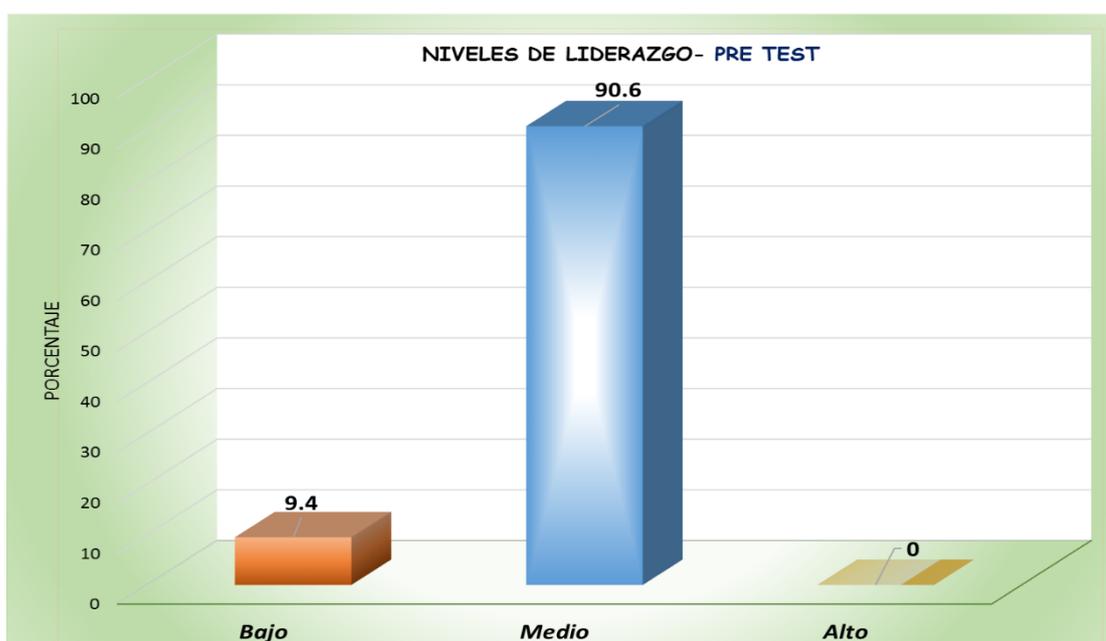
**TABLA 4**

*Nivel de liderazgo a través de la **escala general**, en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado de Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	9,4
Medio	58	90,6
Alto	0	0
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

*Fuente: Base de datos del cuestionario aplicado al grupo de estudio.*

**FIGURA 4**



*Fuente: Tabla 4.*

**INTERPRETACIÓN:** Según tabla 4 se constata que de los 64 estudiantes de la Institución Educativa N° 16068, que fueron evaluados a través del pre test, de acuerdo a **Escala general**, el 9.4% se encuentra en el nivel de “Bajo” y 90.6% de los discentes se ubicaron en el nivel de “**Medio**”; percibiéndose que la mayoría de los estudiantes evaluados tienen dificultades de liderazgo, tanto en el desarrollo personal, ejercicio democrático como en habilidades de desempeño.

#### 4.1.2 Análisis del post test – grupo de estudio

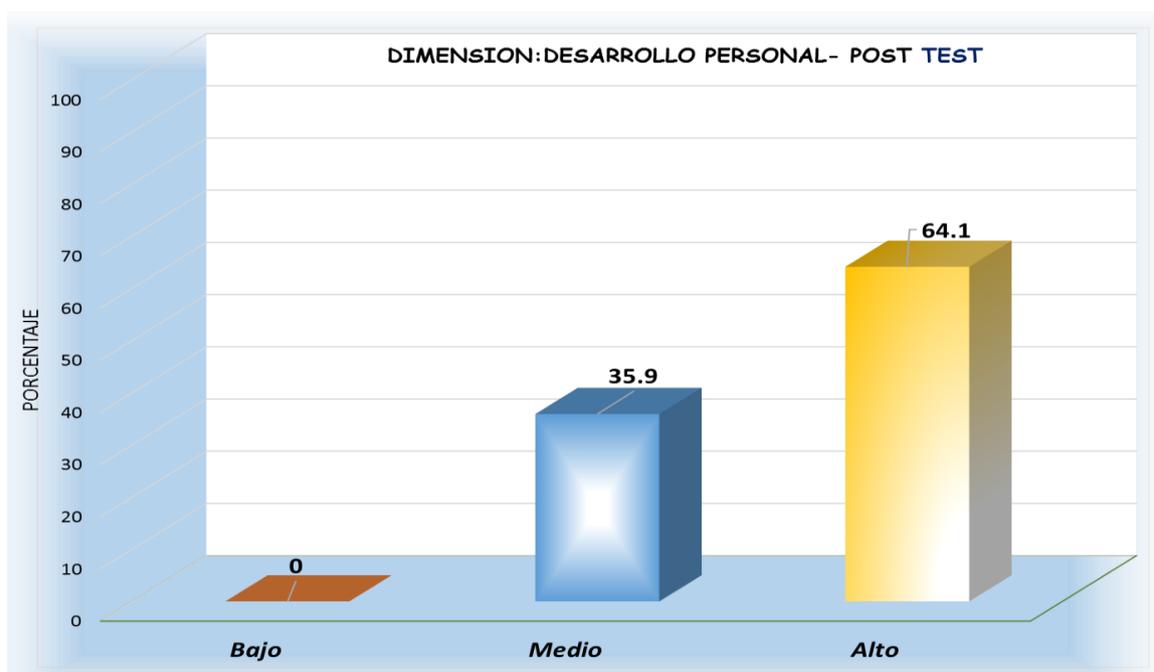
TABLA 5

Nivel de liderazgo a través de la dimensión: **Desarrollo personal**, en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 –Bellavista –Jaèn.2015.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	23	35,9
Alto	41	64,1
Total	64	100

Fuente: Base de datos del cuestionario aplicado al grupo de estudio.

FIGURA 5



Fuente: Tabla 5

**INTERPRETACIÓN:** Según tabla 5 se constata que de los 64 estudiantes de la Institución Educativa N° 16068, que fueron evaluados a través del pre test, en la dimensión: **Desarrollo personal**, el 35.9% se encuentra en el nivel de “Medio” y 64.1% de los discentes se ubicaron en el nivel de “Alto”; se comprueba que al aplicar el programa de estrategias participativas se ha podido influenciar en el desarrollo personal de los estudiantes mejorando su capacidad de liderazgo.

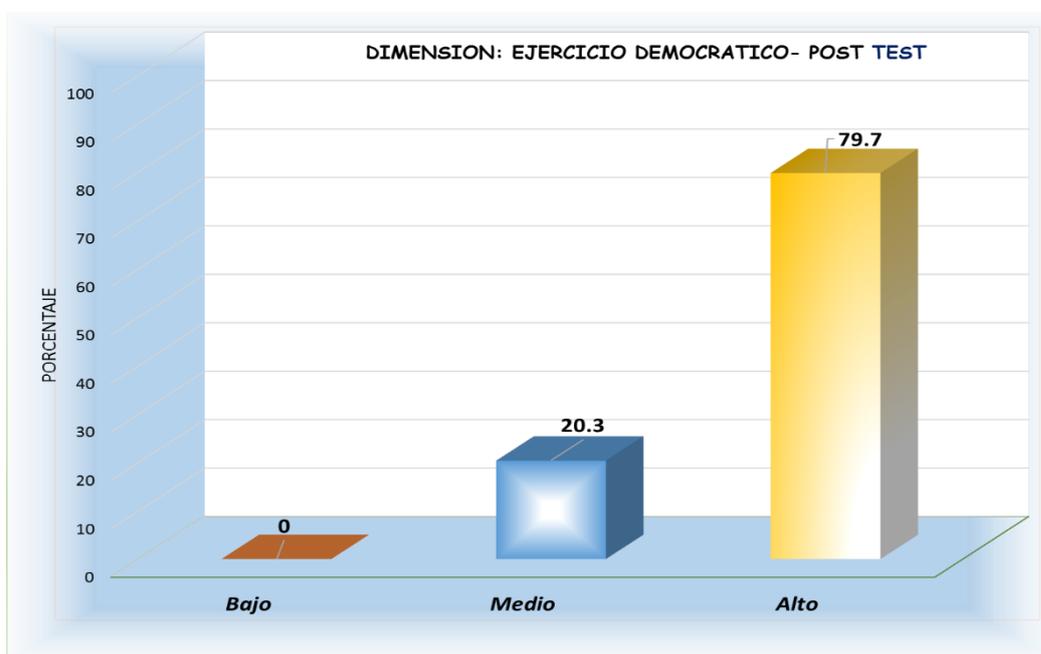
**TABLA 6**

*Nivel de liderazgo a través de la dimensión: **Ejercicio democrático**, en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado de Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
<b>Bajo</b>	0	0
<b>Medio</b>	13	20,3
<b>Alto</b>	51	79,7
<b>Total</b>	64	100

*Fuente: Base de datos del cuestionario aplicado al grupo de estudio.*

**FIGURA 6**



*Fuente: Tabla 6*

**INTERPRETACIÓN:** Según tabla 6 se constata que de los 64 estudiantes de la Institución Educativa N° 16068, que fueron evaluados a través del pre test, en la dimensión: **Ejercicio democrático**, el 20.3% se encuentra en el nivel de “Medio”, 79.7% de los discentes se ubicaron en el nivel de “Alto”; y el 0% en el nivel “Bajo”. Se comprueba que al aplicar el programa de estrategias participativas se ha podido influenciar el desarrollo de las prácticas de ejercicio democrático y éste a la vez elevar el nivel de liderazgo.

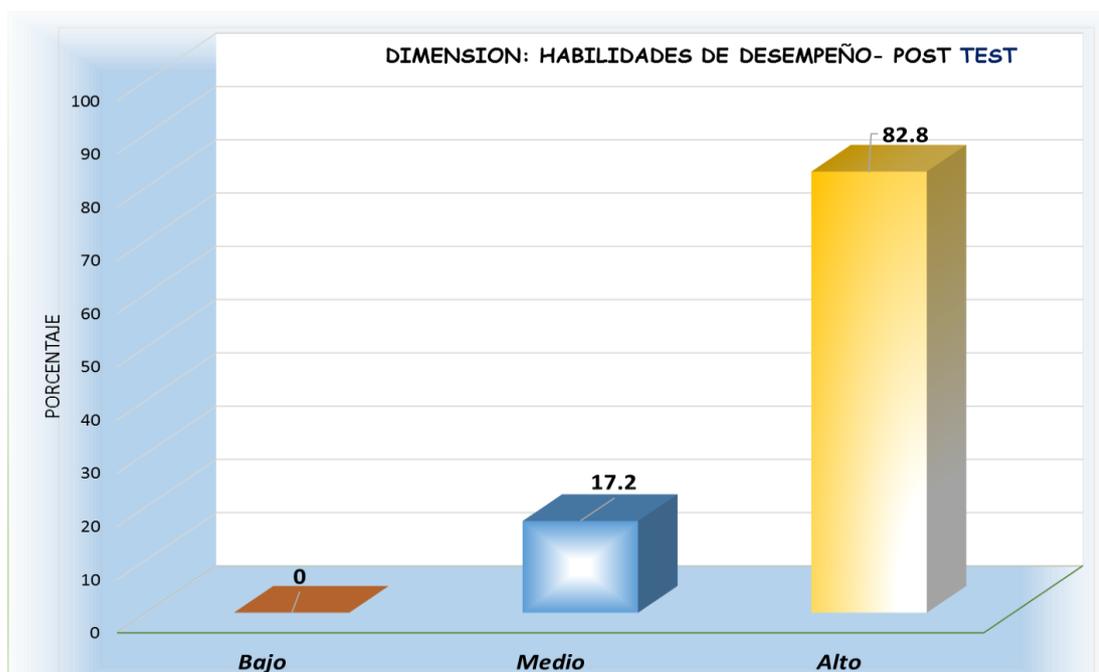
**TABLA 7**

Nivel de liderazgo a través de la dimensión: **Habilidades de desempeño**, en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 –Bellavista-Jaén.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	11	17,2
Alto	53	82,8
Total	64	100

Fuente: Base de datos del cuestionario aplicado al grupo de estudio.

**FIGURA 7**



Fuente: Tabla 7.

**INTERPRETACIÓN:** Según tabla 7 se constata que de los 64 estudiantes de la Institución Educativa N° 16068, que fueron evaluados a través del pre test, en la dimensión: **Habilidades de desempeño**, el 17.2% se encuentra en el nivel de “Medio”; 82.8% de los discentes se ubicaron en el nivel de “Alto”; y el 0% en el nivel “Bajo”. Se comprueba que al aplicar el programa de estrategias participativas se ha podido influenciar en el desarrollo de habilidades de desempeño, incrementando el nivel de liderazgo.

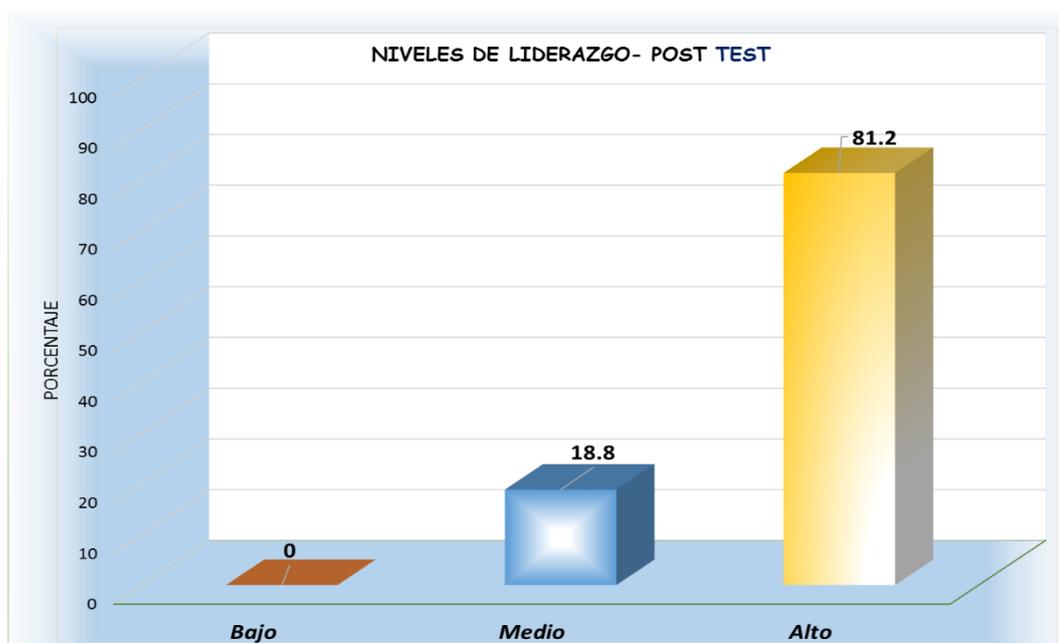
**TABLA 8**

*Nivel de liderazgo a través de la **escala general**, en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado de Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015.*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	0	0
<b>Medio</b>	12	18,8
<b>Alto</b>	52	81,2
<b>Total</b>	64	100

Fuente: Base de datos del cuestionario aplicado al grupo de estudio.

**FIGURA 8**



Fuente: Tabla 8.

**INTERPRETACIÓN:** Según tabla 8 se constata que de los 64 estudiantes de la Institución Educativa N° 16068, que fueron evaluados a través del pos test, según **escala general**, el 18.8% se encuentra en el nivel de “Medio” y 81.2% se ubicaron en el nivel de “**Alto**”; percibiéndose que en promedio los estudiantes evaluados han mejorado su desarrollo personal, ejercicio democrático y habilidades de desempeño, incrementando su liderazgo.

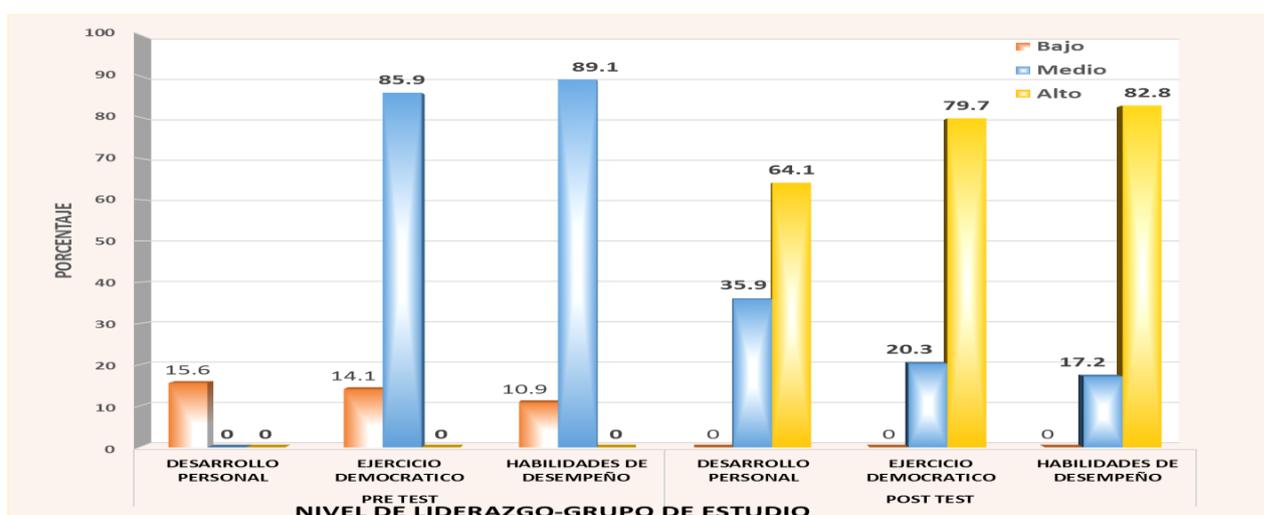
**TABLA 9**

*Análisis comparativo del pre y post test según dimensiones del grupo de estudio*

Valoración	Pre Test			Post Test		
	DESARROLLO PERSONAL	EJERCICIO DEMOCRÁTICO	HABILIDADES DE DESEMPEÑO	DESARROLLO PERSONAL	EJERCICIO DEMOCRÁTICO	HABILIDADES DE DESEMPEÑO
Bajo	15,6	14,1	10,9	0	0	0
Medio	84,4	85,9	89,1	35,9	20,3	17,2
Alto	0	0	0	64,1	79,7	82,8
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Base de datos del cuestionario aplicado al grupo de estudio.

**FIGURA 9**



Fuente: Tabla 9

**TABLA 10**

**Estadísticos descriptivos**

		DIMENSIONES						VARIABLE	
		Desarrollo personal		Ejercicio democrático		Habilidades desempeño		LIDERAZGO	
		D1PRE	D1POST	D2PRE	D2POS	D3PRE	D3POS	VPRE	VPOS
N	Válidos	64	64	64	64	64	64	64	64
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
	Media	14,22	18,73	12,61	17,94	10,84	15,80	37,67	52,47
	Mediana	15,00	19,00	13,00	18,00	11,00	16,00	39,00	52,00
	Moda	9ª	21	16	17	14	15	24	52
	Desv. típ.	3,047	2,662	2,809	2,130	2,425	1,819	7,653	4,521
	Varianza	9,285	7,087	7,893	4,536	5,880	3,307	58,573	20,443

a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

### 4.1.3 Contrastación de hipótesis

#### 4.1.3.1 Prueba de normalidad: Grupo de estudio

**TABLA 11**  
**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
POSTTEST	,092	64	,200*	,979	64	,351
PRETEST	,131	64	,008	,926	64	,001

a. Corrección de la significación de Lilliefors

\*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

**TABLA 12**  
**Prueba de homogeneidad de varianzas**

POSTTEST

Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
1,509	16	41	,143

Fuente: Base de datos del cuestionario aplicado al grupo de estudio.

**TABLA 13**  
**ANOVA**

POSTTEST

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	469,021	22	21,319	1,067	,416
Intra-grupos	818,917	41	19,974		
Total	1287,938	63			

Fuente: Base de datos del cuestionario aplicado al grupo de estudio.

### INTERPRETACIÓN

Si las probabilidades (p) de que la diferencia entre las dos muestras sea aleatoria son pocas: ¿Cuándo son pocas? Depende de nuestro nivel de confianza; menos de un 5% ( $p < .05$ ) es un límite comúnmente aceptado, al comparar se cumple que

el Alfa de significación es bajo para rechazar la hipótesis de investigación, cumpliendo la distribución normal,  $p = 0.008$  (Kolmogorov - Smirnov); y valor de 0.001 de Shapiro-Wilk, que se compara con el Alfa de significación. Esta información denota que no existen indicios en una relación de proximidad en los valores o puntajes entre ambos diagnósticos (Pre Test y Post test); y, por lo tanto, se puede concluir que asumimos que existe diferencias positivas entre los puntajes alcanzados, por tanto, *la aplicación de un programa de estrategias participativas mejora el liderazgo en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado de Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015*; también, asumimos que se cumple el supuesto de normalidad, quiere decir que hay diferencias estadísticamente significativas entre los promedios; se cumple el supuesto de homocedasticidad, por tanto existe un valor F, en el análisis ANOVA, reiterando en nuestro caso, afirmar como los puntajes del (pre-test), (pos-test) se distribuyen como una normal.

#### **4.1.3.2 Estadísticos de muestras relacionadas: Grupo de estudio.**

##### **a) Planteamiento de hipótesis**

##### **Hipótesis nula: $H_0$**

**$H_0$ :** La aplicación de un programa de estrategias participativas **no** mejora el liderazgo en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado de Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015.

$$H_0 = \mu_x = \mu_y$$

**$\mu_1$ :** *Media de los puntajes de liderazgo en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado de Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015; en el diagnóstico pre test, del grupo de estudio.*

**$\mu_2$ :** *Media de los puntajes de liderazgo en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado de Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015; en el diagnóstico post test, del grupo de estudio.*

### Hipótesis alternativa: $H_a$

$H_a$ : La aplicación de un programa de estrategias participativas mejora el liderazgo en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado de Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015

$$H_a = \mu_x \neq \mu_y$$

### b) Nivel de significación.

Para muestras relacionadas, se determina para ambas colas negativa y positiva, según t –student; el valor absoluto por simetría con un alfa de 0,05 (nivel de significación  $1 - 0,05 = 0,95\%$ ), las diferencias entre las medias del pre y post test es de  $- 14.797$  puntos. Luego de realizar el análisis de igualdad de medias se observa que el valor “p” es 0,000 (significación bilateral) y para 9 grados de libertad, tiene un valor de 1,730 (t-tabulado). Por tanto el t-tabulado  $<$  t-calculado. Dado que el valor de  $(t_c = 12.488) > (t_b = 1,730)$ : R. C. y la significación bilateral menor a 0,05, se debe rechazar  $H_0$  y concluir que las medias del pre-test y post-test son diferentes.

### c) Prueba estadística

Defino la prueba de hipótesis de manera estadística. (Prueba t).

Se trata de una prueba de diferencia de medias (muestra provienen de la misma población) esto es de manera estadística.

$$H_0 = \mu_x = \mu_y; \quad H_a = \mu_x \neq \mu_y$$

$$\sigma = \sqrt{\frac{N_x \cdot S_x^2 + N_y \cdot S_y^2}{N_x + N_y - 2}}$$

$$t = \frac{\bar{x} - \bar{y}}{\sigma \sqrt{\frac{1}{N_x} + \frac{1}{N_y}}}$$

$\sigma$ : Desviación Estándar a la media ponderada

$N_x, N_y$ : Muestras aleatorias

**TABLA 14**

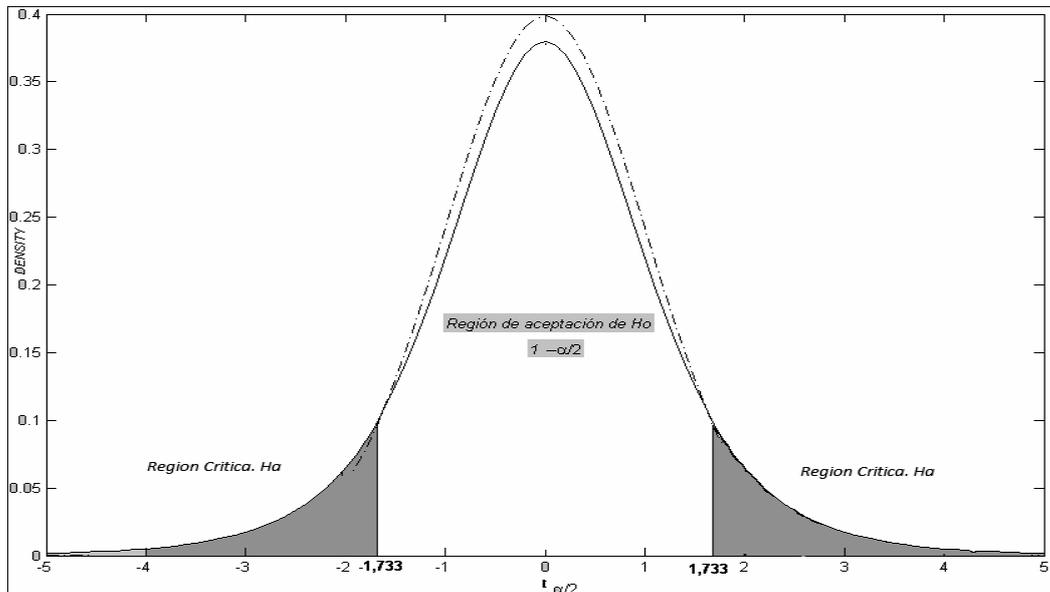
**Prueba de muestras relacionadas**

	Diferencias relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 PRETEST - POSTTEST	-14,797	9,479	1,185	-17,165	-12,429	-12,488	63	,000

Fuente: Base de datos del cuestionario aplicado al grupo de estudio.

**FIGURA 10**

**Función de distribución T-Student, para evaluar Prueba de Hipótesis. Grupo experimental**



Fuente: Base de datos del cuestionario aplicado al grupo de estudio.

**INTERPRETACIÓN**

En la Tabla N° 13 y 14; se visualiza la comparación de las media para muestras relacionadas, estas medias se comparan respecto de los resultados de las medias

en el Pre test y Post, experimental. Las colas de la distribución probabilística son simétricas, asumimos el valor absoluto.

Para analizar la distribución probabilística del Grafico la valla de la t-tabulada es 1.7 mientras que la t calculada de la comparación es de 12.488 (Región alterna), indicando que la diferencia de medias son diferentes y los valores en el post test están en aumento positivo; indicando que se encuentra en región de hipótesis alterna.

Estos valores reiteran lo encontrado para las muestras relacionadas, acentuando una mejoría en el Post test, del grupo experimental.

### **DECISIÓN:**

En la figura 10, se visualiza la prueba de hipótesis, La t – Student calculada por encontrarse en la región critica, con un valor de 12.488; y, el valor de significación es de valor 0.00. De esto se **rechaza  $H_0$** , es decir, se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ): *La aplicación de un programa de estrategias participativas mejora el liderazgo en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado de Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015.*

## 4.2 DISCUSIÓN

El análisis comparativo del pre test del nivel de liderazgo a través de las dimensiones: Desarrollo personal, Ejercicio democrático, Habilidades de desempeño, en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado de Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015 (Tabla 4), antes de la aplicación del programa de estrategias participativas, demuestra que de un total de 64 estudiantes, en la variable Liderazgo, en cuanto al nivel de “desarrollo personal”, un 84.4 % se encontraba en nivel medio y un 15.6 % en un nivel bajo. En el ejercicio democrático un 85.9 % se ubicaba en nivel de medio mientras que un 14.1% en un nivel bajo. Y para el desarrollo de habilidades de desempeño, un 89.1 % se encontraba en el nivel medio y el 10.9 % en un nivel bajo.

Concordamos con Thieme (2005), por cuanto, el liderazgo practicado en la escuela es fundamental para elevar los niveles de satisfacción, emprender nuevos planes, mayores motivaciones y expectativas por el cambio, así como para asumir nuevas responsabilidades que la sociedad actual exige.

Estos resultados permiten asegurar y concluir que el nivel de liderazgo en la mayoría de los estudiantes estaba en el nivel medio, en consecuencia existía escaso desarrollo del liderazgo vivenciadas y mostradas en su desarrollo personal, en el ejercicio de la democracia y en sus diversas habilidades de desempeño, perjudicando su desarrollo integral.

Al evaluar los resultados del post test sobre la mejora del liderazgo en sus dimensiones: Desarrollo personal, ejercicio democrático y habilidades de desempeño en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado de Shumba Alto - Bellavista – Jaén, según Tabla 16 se constata, que en el desarrollo personal de un total de 64 estudiantes, un 64.1 % se encuentra en nivel Alto, similar incremento ocurre en la dimensión ejercicio democrático, por cuanto un 79.7 % se encuentra en nivel alto, de

igual manera hay incremento de nivel de liderazgo en las habilidades de desempeño, ya que un 82.8 % se ubican también en el nivel alto. Lo que demuestra que la mayoría de los estudiantes han mejorado significativamente su nivel de liderazgo.

Los resultados obtenidos confirman que el liderazgo de los estudiantes sujetos de estudio son desarrollados y promovidos en la escuela en términos positivos, ello debido a la aplicación del programa de estrategias participativas en sus dimensiones motivación y comprensión social, participación colectiva y desarrollo social, constituyendo ésta una herramienta, medio fundamental y una estrategia para establecer diferencias significativas en términos de resultados mostrados en el pre test y el pos test (Tabla 9).

Los resultados se ajustan a las afirmaciones de Lozano y Nizama (2008), que demuestran la existencia de diferencias significativas en las dimensiones de la cualidad de liderazgo en el promedio del pre test con el post test, lo que indica que la aplicación del programa "Preparando líderes" tiene efectos significativos en el fortalecimiento de la cualidad de liderazgo y por ende en el desempeño como autoridad estudiantil, quedando así demostrado la eficacia del programa, constituyendo así una herramienta para la reflexión sobre las necesidades e intereses que influyen en su desarrollo como líder, permitiéndoles aprender de sus propias experiencias y actitudes.

Se evidencia el sustento de Meza (2012), por cuanto al estudiar el talento humano, éste es positivo si se da la implementación de la empresa, lo que demuestra que un medio como un plan estratégico puede generar mejorar el desarrollo de habilidades de liderazgo y de innovaciones y talentos. Las empresas deben asumir el reto de cambiar el paradigma acerca del Formación del Recurso Humano y darle la importancia que amerita, consolidando de esta forma una Cultura empresarial más completa con respecto al trato que deben darle los trabajadores a los clientes.

Al contrastar los resultados obtenidos del pre test y post test después de la aplicación del programa de estrategias participativas para desarrollar el liderazgo en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015, discutiendo los resultados obtenidos en la tabla 9 de análisis comparativo del pre y post test según dimensiones del grupo de estudio se evidencia que existen diferencias significativas en términos porcentuales, por cuanto en el desarrollo personal de 84,4 % de estudiantes que en el pre test estaban en el nivel medio, en el pos test se ha reducido a 35.9 %, ya que la mayoría se ubica en el nivel alto (64.1 %).

Las diferencias encontradas en los resultados del pre test y pos test en la dimensión ejercicio democrático son similares, ya que de 85.9 % que se encontraban en el nivel medio, en el post test solo se observa 20.3 % en el nivel medio por cuanto la mayoría se ubica en el nivel alto (79.7 %). Estas diferencias se incrementan más en la dimensión habilidades de desempeño ya que en el pre test la mayoría estaba en el nivel medio (89.1 %) y en el post test la mayoría se ubicó en el nivel alto con un 82.8 %.

Estas diferencias se corroboran en los resultados de contrastación de hipótesis. Se observa que no existen indicios en una relación de proximidad en los valores o puntajes entre ambos diagnósticos (Pre Test y Post test); se asume que existe diferencias positivas entre los puntajes alcanzados, se cumple el supuesto de homocedasticidad, en nuestro caso, los puntajes del (pre-test), (pos-test) se distribuyen como una normal. Se demuestra que los valores en el post test están en aumento positivo; indicando que se encuentra en región de hipótesis alterna (figura 10).

Estamos en concordancia con Pérez (2008) quien en su intento de identificar algunas prácticas de liderazgo que podrían facilitar el aprendizaje descubre que la aplicación de contenidos de liderazgo como ente organizativo y de convivencia escolar en los estudiantes de educación

básica regular es vital para el desarrollo personal, el ejercicio democrático y las habilidades de desempeño en cada uno de los estudiantes.

De igual manera, coincidimos con Vidal y Chillan (2008) ya que el desempeño de los profesores juega un papel fundamental en la conducción de las instituciones escolares y en el rendimiento obtenido por sus alumnos y que el liderazgo que puede ejercer cada persona no lo podemos ubicar en sus talentos y atributos de modo particular, sino en una relación entre personas, hay que aunar esfuerzos para conjugar enfoques, métodos y herramientas que posibiliten aprendizajes eficientes y eficaces.

Por tanto, de acuerdo a los resultados del post test, se ha logrado el objetivo general: Demostrar que la aplicación de un programa de estrategias participativas mejora el liderazgo en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015.

### 4.3 PROGRAMA DE ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS PARA MEJORAR EL LIDERAZGO EN LOS ESTUDIANTES

#### 1. Datos generales

##### a. Denominación

Programa de estrategias participativas para mejorar el liderazgo en estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015

##### b. Institución educativa

Institución Educativa	Niveles de Atención	Beneficiarios
I.E. N° 16068	Secundaria	158 estudiantes

##### c. Domicilio legal

DEPARTAMENTO	Cajamarca
PROVINCIA	Jaén
DISTRITO	Bellavista
LUGAR	Shumba alto

##### d. Responsables

Br. Oscar Edinson Izquierdo Olivera	Investigador
Br. Juan Ytalo Oblitas Toro	Investigador

##### e. Duración

2 Meses	Junio 2015	Julio 2015
---------	------------	------------

## **2. Presentación**

El presente programa de estrategias participativas surge como una alternativa viable y estratégica frente al escaso liderazgo en estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015. Por tanto su propósito es superar esta dificultad, mejorando el nivel de liderazgo estudiantil de tal manera que mejoren su desarrollo personal, su ejercicio democrático y sus habilidades de desempeño. El mismo que ejecutará durante el primer trimestre el año escolar 2015 y que está sujeta a continua revisión a fin de superar dificultades en su desarrollo.

## **3. Conceptualización del programa**

El Programa de Estrategias Participativas es una herramienta pedagógica que comprende un conjunto de 12 sesiones de aprendizaje que desarrollan el liderazgo en estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado Shumba Alto - Bellavista – Jaén, ejecutadas con metodología activa, motivadora, dinámicas y variada, teniendo en cuenta las dimensiones motivación y comprensión social, participación colectiva y desarrollo social y éstas con sus respectivas sesiones de aprendizaje.

## **4. Objetivos del programa**

### **4.2 Objetivo General**

Desarrollar el liderazgo en estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015 aplicando un Programa de Estrategias Participativas

### **4.2 Objetivos Específicos**

1. Diseñar estrategias participativas que desarrolle el liderazgo estudiantil.
2. Implementar las estrategias participativas con sesiones de aprendizaje para los estudiantes.

3. Desarrollar sesiones de aprendizaje aplicando las estrategias participativas
4. Evaluar la participación de los estudiantes en el desarrollo del programa de estrategias participativas.

## **5. Justificación del programa**

Las estrategias participativas surgen como una necesidad institucional al encontrar estudiantes con escaso liderazgo, mostrados en su apatía, desgano, indiferencia, promotores del individualismo, y falta de identidad institucional; aspectos que conllevan al fracaso y que debilita el verdadero rol protagónico de promotores sociales de la educación.

Aplicar un programa de estrategias participativas que permita involucrar de manera consciente a los estudiantes mejora los procesos de aprendizaje, la gestión y autogestión estudiantil, el desarrollo personal y colectivo de cada uno de los estudiantes.

El programa de estrategias participativas, constituye una herramienta útil, para la gestión de la escuela y el aula, en las competencias sociales, transformacionales, emprendedoras y afectivas desarrolladas a través de un conjunto de sesiones de aprendizaje, a la vez, aporta un conjunto de orientaciones metodológicas necesarias para desarrollarlo y abordarlo con éxito en las instituciones educativas.

Pretende ser un medio, instrumento para mejorar la gestión docente en la escuela, brindando un conjunto de estrategias de participación de capacitación y comunicación para el desarrollo de su liderazgo. El aporte social del programa se da en el grado que mejora la asociatividad, la toma de decisiones, el desarrollo personal y colectivo y relaciones dentro de pares en la escuela.

## **6. Características básicas del programa**

### **6.1. Marco orientador**

Recoge el aporte de Matus (1993), por cuanto es una apuesta y como tal tiene tanta incertidumbre como demuestre el análisis de la solidez de las apuestas parciales que lo componen y de la gran apuesta que lo sintetiza. El concepto de plan, entonces, evoca a una acción reflexiva e intencional de ordenamiento y encuadre de acciones y de preparación de instrumentos conceptuales y materiales para alcanzar o producir un resultado deseado.

Pompa y Vásquez (2013), indican que en el programa o plan está presente siempre la idea de futuro y de construcción del porvenir mediante la acción, y se presenta a la reflexión como un conjunto de interrogantes y de conjeturas sobre el devenir posible, como incógnitas a develar sobre sucesos que pueden acontecer o como situaciones deseadas a mantener o alcanzar.

### **6.2. Marco metodológico**

El programa propicia sesiones de aprendizaje de motivación y comprensión social, participación colectiva y desarrollo social participativa como acción práctica para crear las condiciones necesarias que desarrollen el nivel de liderazgo estudiantil en sus dimensiones desarrollo personal, su ejercicio democrático y sus habilidades de desempeño.

Se trabajó con los estudiantes del nivel secundario, los cuales participarán activamente en el desarrollo de las sesiones de interaprendizaje planificadas e implementadas.

Las sesiones de aprendizaje del programa de estrategias participativas tienen en cuenta momentos, procesos pedagógicos, acciones y recursos educativos acorde con los indicadores que se prevén para cada dimensión

de la variable independiente y la dependiente a fin de elevar el nivel de liderazgo estudiantil.

Los procesos metodológicos contemplan la motivación permanente de los estudiantes, provocando sus saberes previos, así como la construcción de conocimientos a partir del hacer práctico, vivencial y contextual. Para ello se han previsto las estrategias diálogo horizontal, los sociodramas, trabajo en equipo, de capacitación y de proyectos.

Las estrategias participativas serán valoradas a través de una lista de cotejo de tal manera que se visualice los cambios que produce el liderazgo escolar.

## **7. Estrategias para implementar el programa**

### **7.1 Diálogo horizontal**

Se enfocó esta estrategia como alternativa a la necesidad de desarrollar una comunicación dialógica y asertiva entre los estudiantes, dado que, el liderazgo requiere de este aspecto, fundamental en todo grupo humano.

### **7.2. La estrategia del sociodrama**

Como técnica participativa, ayudó a que los estudiantes representaran y reflexionaran sobre hechos de su realidad, aspectos relacionados con el liderazgo en ellos. Se asumió la idea de Avellaneda (2012, p.40) “participar en sociodramas es importante por su utilidad cuando al inicio de un tema deseamos saber el conocimiento que tienen los miembros de un grupo sobre el mismo” (p. 65). Desde el punto de vista didáctico puede ser una herramienta importante para profundizar en el conocimiento de determinados temas, para sintetizar los contenidos y llegar a conclusiones.

### **7.3. Trabajo en equipo**

Esta estrategia se sustenta en la idea que el trabajo en equipo es una técnica orientada a favorecer la integración y socialización de los estudiantes, además, en el desarrollo de las acciones programadas promovió la colaboración, la ayuda mutua, el respeto al trabajo propio y ajeno, etc.

### **7.4. Estrategia de capacitación**

Esta estrategia permitió trabajar con los docentes de la institución educativa y los estudiantes involucrados en el estudio, hizo posible instrumentalizar a los participantes en acciones para elevar su nivel de liderazgo, en base a la temática seleccionada y desarrollada como sustento teórico de las actividades prácticas llevadas a cabo.

### **7.5 Estrategia de proyectos**

Gracias a esta estrategia los estudiantes tuvieron la oportunidad de formular proyectos diversos de su interés de modo que seleccionaron un problema y frente a él se plantearon actividades encaminadas a solucionarlo.

## **8. Cronograma de actividades**

En el desarrollo de la investigación, dentro del programa de estrategias participativas, se trabajó en 3 meses, con 9 sesiones de aprendizaje, de las cuales 2 serán de información diagnóstica y de sensibilización a docentes, padres y estudiantes y 9 de ellas dirigidas a estudiantes trabajadas en tres momentos, tal como describimos:

- A.- Inicio: Sensibilización (motivación – interés por mejorar el liderazgo)
- B.- Proceso: Proceso de ejecución de la sesión en sí, con lecturas, proyectos, dinámicas, materiales impresos, trabajos prácticos y lúdicos.

C.- Salida: Comentario general de la actividad del proceso y actividad de extensión.

Las sesiones de aprendizaje que desarrollan las estrategias participativas se muestran en el cuadro como sigue:

Objetivo	Estrategia participativa	Sesiones de aprendizaje	Responsable	CRONOGRAMA									
				JUNIO 2015				JULIO 2015					
				Semanas				Semanas					
				1	2	3	4	1	2	3	4		
Diseñar y aplicar un plan de estrategias participativas para desarrollar el liderazgo estudiantil	Diálogo horizontal	Fortaleciendo mi escucha	Investigadores	x									
		Aprendiendo a dialogar	Investigadores		x								
	El sociodrama	Descubriendo líderes	Investigadores			x							
		La asamblea estudiantil	Investigadores			x	x						
	Trabajo en equipo	Debatiendo sobre problemática local	Investigadores					X					
		Nuestra experiencia de convivencia con los demás	Investigadores						X				
	Capacitación	Conociendo acciones de liderazgo estudiantil	Investigadores							x	X		
		Estrategias para asumir liderazgo	Investigadores								X	x	
	Proyectos	Haciendo juntos	Investigadores								X	X	X
		Somos promotores sociales	Investigadores					x				X	X

La descripción de cada sesión de aprendizaje con los estudiantes se visualiza en anexo.

Las sesiones de aprendizaje Conociendo acciones de liderazgo estudiantil y somos promotores sociales están dirigidas tanto para los estudiantes como para los docentes y padres de familia. La primera se trabajó en forma independiente. Las sesiones están implementadas y se evidencian en el anexo 05.

### 9. Recursos

DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	MONTO TOTAL S/.
<b>Material de escritorio</b>				
Papel bond	Millar	1/2	14,00	14.00
Papel sabana	Ciento	01	30,00	30.00
Lapiceros (azul, negro y rojo)	Unidad	12	0,50	6.00
Borrador	Unidad	03	0,50	1.50
Corrector	Unidad	03	3,00	9.00
Resaltador	Unidad	03	2,00	6.00
Lápices	Unidad	03	0,50	1.50
Plumones gruesos	Docena	01	18,00	18.00
Plumones finopors	Docena	01	8,00	8.00
Plumones acrílicos	Docena	01	48,00	48.00
Goma	Frasco	02	2,00	4.00
Cinta masking	Unidad	04	3,00	12.00
<b>Servicios</b>				
Tipeo e impresiones	Unidad	100	0,50	50.00
Copias	Unidad	500	0,05	25.00
Pago a ponentes	Unidad	3	50.00	150.00
Imprevistos				20.00
Total general				

## **10. Evaluación**

### **Evaluación Previa**

A través de la programación de las sesiones de aprendizaje consideradas en este programa en el mes de marzo de 2015, se valora la pertinencia de las estrategias y las sesiones tanto en su contenido como en su aplicación.

**Evaluación de proceso.** Se realizó a través de reuniones de asesoramiento y revisión periódica de las actividades del plan. La dirección de la I.E supervisará las actividades en su campo de su competencia. El grupo de investigación hizo cada vez que consideró necesario los reajustes necesarios, a través de las reuniones permanentes.

**Evaluación Final.** Se realizó a través de los informes rindiendo cuenta del trabajo al profesor asesor de Tesis, cuyo contenido se recogió sintéticamente en la Memoria Anual 2015 de la I.E sede de la investigación y en las actividades que comprende el programa. Se valoró a través de una Escala valorativa de Likert.

## Sesión de aprendizaje N° 01

### I. DATOS INFORMATIVOS

<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>Fortaleciendo mi capacidad de escucha</b>	
<b>I.E</b>	N° 16068, Shumba Alto - Bellavista	
<b>Docente</b>	Juan Ytalo Oblitas Toro – Oscar Edinson Izquierdo Olivera	
<b>Grado/Sección:</b>	2º y 4º de secundaria	Nº Estudiantes: 64
<b>Ciclo:</b>	VI - VII	
<b>Área relacionada</b>	Comunicación, Persona, Familia y relaciones humanas, Formación Ciudadana	
<b>Fecha:</b>	Duración: 2 horas	

### II. APRENDIZAJES ESPERADOS

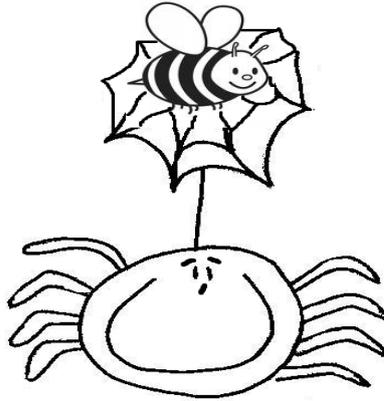
DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
Diálogo horizontal	Promueve la integración al grupo Fortalece la comunicación empática	Escala valorativa de licker Valor: Sobresaliente, Eficiente, Mediamente eficiente, Deficiente

### III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	ESTRATEGIAS/ PROCEDIMIENTOS	MATERIALES Y RECURSOS	TIEMPO
<b>INICIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Observan una imagen sobre una abeja y araña para despertar el interés</li> <li>▪ Expresan sus ideas en función a lo que observan</li> </ul> <p>¿Qué animales observan?</p>	Juego Objetos Interrogantes	20

	<p>¿Qué hace la abeja?</p> <p>¿Cómo se sentirá?</p> <p>¿Cómo se sentirá la araña?</p>		
<b>PROCESO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Escuchan el cuento Ana y su amiga abeja.</li> <li>▪ Leen junto con la profesora el cuento apoyado de imágenes. Anexo</li> <li>▪ Crean un cuento similar con las imágenes</li> <li>▪ La profesora ayuda con interrogantes ¿Qué pasaría si...? Existiera una persona perdida en el bosque De repente desaparecieran los animales Que llegaras al jardín y encuentres animales atrapados Tuvieras que ayudar a una abeja Si fueras atrapada o te pierdas</li> <li>▪ Crean con secuencia lógica</li> </ul>	<p>Palabras</p> <p>Hipótesis</p> <p>Imágenes</p>	60
<b>SALIDA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ilustra tu cuento creado</li> <li>▪ Expone tu cuento a tus compañeros y docente</li> <li>▪ Llevan su cuento a casa y le explican a sus papas de qué trata</li> </ul>	<p>Cuento</p> <p>Colores</p> <p>Lápices</p> <p>Hoja A4</p>	10

## Imagen de abeja



### Ana y su amiga abeja

Cierta vez, una niña llamada Ana paseaba por el campo. Ella amaba a las plantas. Era feliz mirando los árboles, las plantas pequeñas, las flores y los animales.

Ana ve una abeja que busca alimento en las flores. De pronto la abeja cae en la tela de una araña. La niña como amaba mucho a los animales, estaba apenada y muy triste.

Como buena niña decide dar ayuda. Con mucho cariño saca a la abejita de la tela.

Desde ese día, Ana y la abeja son amigas. Feliz junto a sus amigos Adela y Antony cultiva flores para las abejas.

### Imágenes para narrar y escuchar



## Anexo 02: Escala valorativa de licker

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Nombre del(a) estudiante: \_\_\_\_\_
- 1.2 I.E: N° 16068 Lugar: Shumba Alto - Bellavista
- 1.3 Ciclo: \_\_\_\_\_ Grado: \_\_\_\_\_ Sección: \_\_\_\_\_
- 1.4. Fecha: \_\_\_\_\_ Duración: \_\_\_\_\_

### II. DATOS A OBSERVAR

ÍTEMS	Valoración			
	Deficiente	Mediamente eficiente	Eficiente	Sobresaliente
Promueve la integración al grupo			x	
Desarrolla el trabajo colaborativo			x	
Desarrolla la responsabilidad			x	
Fortalece la comunicación empática				x

## Sesión de aprendizaje N° 02

### I. DATOS INFORMATIVOS

<b>DENOMINACIÓN</b>	<i>Aprendiendo a dialogar</i>		
<b>I.E</b>	N° 16068, Shumba Alto - Bellavista		
<b>Docente</b>	Juan Ytalo Oblitas Toro – Oscar Edinson Izquierdo Olivera		
<b>Grado/Sección</b>	2º Y 4º de secundaria	Nº Estudiantes: 64	
<b>Ciclo:</b>	VI - VII		
<b>Área relacionada</b>	Comunicación, Persona, Familia y relaciones humanas, Formación Ciudadana		
<b>Fecha:</b>	Duración: 2 horas		

### II. APRENDIZAJES ESPERADOS

DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
Diálogo horizontal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promueve la integración al grupo</li> <li>Fortalece la comunicación empática</li> <li>- Desarrolla el trabajo colaborativo</li> </ul>	Escala valorativa de licker Valor: Sobresaliente, Eficiente, Mediamente eficiente, Deficiente

### III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	ESTRATEGIAS/ PROCEDIMIENTOS	MATERIALES Y RECURSOS	TIEMPO
<b>INICIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acciones previas (avisos, orientaciones, control de asistencia, etc.)</li> <li>▪ El docente lee un cuento: “El ruiseñor y la rosa”</li> <li>▪ El docente plantea las siguientes preguntas: ¿Qué les pareció el texto?</li> </ul>	Cuento	10

	<p>¿Cuáles son los hechos principales del cuento?</p> <p>¿Qué opinión les merece el ruiseñor, la chica y el estudiante?</p> <p>¿Qué actividad hemos realizado?</p> <p>¿Qué es el diálogo y la conversación?</p>		
<b>PROCESO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El profesor solicita que saquen sus libros para analizar la información sobre el diálogo.</li> <li>▪ De manera individual y participativa los estudiantes y docente discernen el tema; tanto del libro así como de una ficha informativa.</li> <li>▪ Se plantea situaciones reales de comunicación para recibir sus puntos de vista. Uso de las TICs ventajas y desventajas, el tránsito, hostigamiento escolar, etc.</li> <li>▪ En equipos organizan un sociodrama con problemas de diálogo y situaciones cotidianas.</li> <li>▪ Se analiza las representaciones.</li> <li>▪ Se arriba a conclusiones destacando la importancia.</li> <li>▪ Los estudiantes expresan sus puntos de vista</li> </ul>	<p>Texto de trabajo.</p> <p>Diálogo</p> <p>Sociodrama</p>	70
<b>SALIDA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los estudiantes reflexionan sobre los contenidos analizados y su utilidad personal y en su social.</li> <li>▪ Los estudiantes resuelven la ficha de evaluación metacognitiva. ¿Qué aprendí hoy? ¿Para qué me sirve, su importancia, etc.?</li> </ul>	<p>Ficha de metacognición</p> <p>Escala de licker</p>	10

## Anexo 01: El diálogo

### ¿Qué es un diálogo?

El diálogo es un intercambio de información que tiene lugar entre dos o más personas que se comunican directamente entre sí.

### El diálogo y sus formas

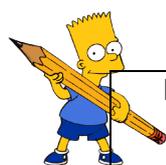
Los diálogos pueden transcribirse de dos formas:

- ✓ **En estilo directo:** Se reproducen literalmente las palabras de los personajes. **Ejemplo**  
- ¡Cuidado! Podrías quemarte - dijo Flora.
- ✓ **En estilo indirecto:** Cuando el narrador reproduce sus palabras desde el punto de vista del propio narrador. **Ejemplo**  
Flora le dijo a Juan que tuviera cuidado, pues podría quemarse.



DIÁLOGO ESPONTÁNEO	DIÁLOGO PLANIFICADO
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se lleva a cabo sin la necesidad de planificarlo con anterioridad</li> <li>✓ No necesariamente hay un tema específico.</li> <li>✓ Se puede mezclar varios temas.</li> <li>✓ Simplemente surge en el momento. La conversación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se realiza una planificación previa.</li> <li>✓ Se conocen los temas, su objetivo y el lugar donde se desarrollará.</li> <li>✓ Según su forma y su intención son: la entrevista, el debate, etc.</li> </ul>

 **La conversación:** es un diálogo en el que intervienen dos o más personas alternativamente sin seguir un plan previo



Recuerdo lo no deber hacer:

- Interrupciones frecuentes.
- \* Cambios bruscos del tema.
- \* Frases inacabadas.

 **El debate:** Es una discusión ordenada sobre un tema en la que dos o más personas defienden puntos de vista frecuentemente contrapuestos.

 **La entrevista:** Es un diálogo entre dos personas en el que una de ellas propone una serie de preguntas a la otra a partir de un guión previo.



**Debes tener en cuenta:**

- ❖ **Apertura:** Suele incluir una forma de saludo o una llamada de atención.
- ❖ **Cuerpo:** Es la parte central en donde se intercambia la información.
- ❖ **Cierre:** Suele incluir una fórmula de despedida.



## EJEMPLOS:



### ■ Apertura:

- Hola Jaime.
- ¡Carmen! ¡Qué puntual! ¿Qué tal todo?
- Ya ves, como siempre.

### ■ Cuerpo:

- ¿Me has traído...?
- ¿El libro? ¡Sí, claro!
- ¡Genial! ¡Te has acordado!



### ■ Cierre:

- Bueno, Jaime, que tengo prisa. Hasta luego.
- Adiós, Carmen. ¡Y gracias!

## Anexo 02: Escala valorativa de licker

### I. Datos generales

- 1.1 Nombre del(a) estudiante: \_\_\_\_\_
- 1.2 I.E: N° 16068 Lugar: Shumba Alto - Bellavista
- 1.3 Ciclo: \_\_\_\_\_ Grado: \_\_\_\_\_ Sección: \_\_\_\_\_
- 1.4. Fecha: \_\_\_\_\_ Duración: \_\_\_\_\_

### II. Datos a observar

ÍTEMS	Valoración			
	Deficiente	Mediamente eficiente	Eficiente	Sobresaliente
Promueve la integración al grupo			x	
Desarrolla el trabajo colaborativo			x	
Desarrolla la responsabilidad			x	
Fortalece la comunicación empática				x

## Sesión de aprendizaje N° 03

### I. DATOS INFORMATIVOS

<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>Descubriendo líderes</b>	
<b>I.E</b>	N° 16068, Shumba Alto - Bellavista	
<b>Docente</b>	Juan Ytalo Oblitas Toro – Oscar Edinson Izquierdo Olivera	
<b>Grado/Sección:</b>	2º Y 4º de secundaria	Nº Estudiantes: 64
<b>Ciclo:</b>	VI - VII	
<b>Área relacionada</b>	Comunicación, Persona, Familia y relaciones humanas, Formación Ciudadana	
<b>Fecha:</b>	Duración: 2 horas	

### II. APRENDIZAJES ESPERADOS

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Diálogo horizontal	Fortalece la comunicación empática	Escala valorativa de licker Valor: Sobresaliente, Eficiente, Mediamente eficiente, Deficiente

### III. SECUENCIA DIDÁCTICA

<b>MOMENTOS</b>	<b>ESTRATEGIAS/ PROCEDIMIENTOS</b>	<b>MATERIALES Y RECURSOS</b>	<b>TIEMPO</b>
<b>INICIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actividad vivencial con docente y estudiantes.</li> <li>▪ Interrogantes a docentes y estudiantes</li> </ul>	Docentes Dinámica	20
<b>PROCESO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Video: despilfarro de recursos</li> <li>▪ Trabajo en equipo.</li> <li>▪ Estudio de casos</li> <li>▪ Organizador gráfico</li> </ul>	Textos informativos Plumones Papelote	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Autoevaluación del desempeño</li> <li>▪ Actividad vivencial con docentes</li> <li>▪ Reflexiones y conclusiones.</li> <li>▪ Puesta en común</li> </ul>	Cuartillas Cuartillas	60
<b>SALIDA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reflexiones y conclusiones</li> <li>▪ Puesta en común</li> <li>▪ Elaboración de matriz de compromisos Para asumir liderazgo</li> </ul>	Hojas de papel A4 Matriz Escala de licker	10

### Anexo 01: Líderes docentes y estudiantiles

Tipo de líder	Características de los docentes de la escuela	Los posibles líderes
<b>Líder organizador.</b> Es aquel que establece relaciones jerárquicos y de responsabilidad. Se rodea de buenos colaboradores, los deja trabajar solos y cuando tiene problemas la ayuda; es discreto por respeto a los demás.		
<b>Líder organizador.</b> Es aquel que establece relaciones jerárquicos y de responsabilidad. Se rodea de buenos colaboradores, los deja trabajar solos y cuando tiene problemas la ayuda; es discreto por respeto a los demás.		
<b>Líder Técnico.</b> Conformado por profesionales técnicos y especialistas competentes, son objetivos y realistas dan más importancia a la parte técnica. Estos líderes son exigentes, buscan resultados y se rodean de colaboradores.		
<b>Líder formativo.</b> Es una nueva forma de liderazgo para desarrollo sostenible de la calidad de la educación en la organización escolar, recoge el legado histórico de los aportes de un una nueva visión de liderazgo, especialmente del liderazgo sostenible,		

pedagógico y transformador que considera la realidad sociocultural para transformarla sobre bases éticas y morales.		
<b>Líder Asertivo.</b> Tiene una gran capacidad de cambio y adaptación. Acepta y desafía sus limitaciones. Hace que las cosas sucedan no espera. Domina su neurosis. Se conquista y decide ser él mismo. Expresa adecuadamente sus limitaciones. Tiene capacidad de solicitar lo que desea. Lo caracteriza lograr en forma omnidireccional la intimidad.		
<b>Líder proactivo.</b> Este tipo de liderazgo promueve el desarrollo del potencial de las personas.		
<b>Líder audaz.</b> Este tipo de persona es capaz de relacionarse con muchas instituciones y personas, persuasivo, crítico, con mirada positiva. Tiene la capacidad de consultar a las demás personas para luego tomar decisiones.		
<b>Líder emprendedor.</b> Dirige a sus colaboradores para que tengan los mejores resultados, tienen iniciativa y motivación: impulsa su gente hacia la consecución de los objetivos propuestos, establece las relaciones jerárquicas claras. No hace nada al azar, actúa con frialdad y realismo, combina la dureza y bondad; sabe ganarse el respeto de los demás, adopta el estilo participativo, utiliza la consulta para practicar el liderazgo.		

## Anexo 02: Escala valorativa de licker

### I. Datos generales

1.1 Nombre del(a) estudiante: \_\_\_\_\_

1.2 I.E: N° 16068 Lugar: Shumba Alto - Bellavista

1.3 Ciclo: \_\_\_\_\_ Grado: \_\_\_\_\_ Sección: \_\_\_\_\_

1.4. Fecha: \_\_\_\_\_ Duración: \_\_\_\_\_

### II. Datos a observar

ÍTEMS	Valoración			
	Deficiente	Mediamente eficiente	Eficiente	Sobresaliente
Afianza el autoconcepto				
Ayuda a captar las necesidades de los demás			x	
Promueve la tolerancia			x	
Promociona nuevos retos			x	
Ayuda a tomar conciencia de sus roles Fortalece la comunicación empática				x

## Sesión de aprendizaje N° 04

### I. DATOS INFORMATIVOS

<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>Haciendo juntos</b>	
<b>I.E</b>	N° 16068, Shumba Alto - Bellavista	
<b>Docente</b>	Juan Ytalo Oblitas Toro – Oscar Edinson Izquierdo Olivera	
<b>Grado/Sección:</b>	2° Y 4° de secundaria	N° Estudiantes: 64
<b>Ciclo:</b>	VI - VII	
<b>Área relacionada</b>	Persona, Familia y relaciones humanas, Formación Ciudadana	
<b>Fecha:</b>	Duración: 2 horas	

### II. APRENDIZAJES ESPERADOS

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Participación colectiva	Desarrolla el trabajo colaborativo	Escala valorativa de licker Valor: Sobresaliente, Eficiente, Mediamente eficiente, Deficiente
Desarrollo social	Promociona nuevos retos	
	Desarrolla la proyección social	
	Implementa proyectos sociales	

### III. SECUENCIA DIDÁCTICA

<b>MOMENTOS</b>	<b>ESTRATEGIAS/ PROCEDIMIENTOS</b>	<b>MATERIALES Y RECURSOS</b>	<b>TIEMPO</b>
<b>INICIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se forman dos o más grupos, cada grupo elige a un compañero.</li> <li>▪ El líder de cada grupo debe señalar un lugar fijo donde se coloquen los objetos de cada grupo.</li> </ul>	Grupos Objetos Indicaciones	20

<p><b>PROCESO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El líder y el grupo deben conseguir lo que se pide. El líder es el que debe entregar el objeto solicitado al coordinador general.</li> <li>▪ El coordinador general recibe sólo el objeto del grupo que llegue primero.</li> <li>▪ El grupo que logre entregar más cosas es el ganador.</li> <li>▪ Se decide qué grupo fue el ganador y en plenario se colectiviza cómo trabajó cada grupo.</li> <li>▪ Dialogan sobre la importancia de trabajar en equipo.</li> <li>▪ Propones estrategias para ponerse en el lugar del otro, para lograr una meta, ponerse de acuerdo con sus integrantes.</li> </ul>	<p>Indicaciones Objetos Alumnos Diálogo Hoja Cuartillas Diálogo</p>	<p>60</p>
<p><b>SALIDA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reflexionan sobre la colaboración y la coordinación en el trabajo colectivo con sus compañeros.</li> <li>▪ Responden a interrogantes ¿Qué aprendí hoy? ¿Cómo lo aprendí? ¿De qué me valí para aprender? ¿Qué he fallado? ¿Qué me falta aprender? ¿Cómo se sintieron, qué dificultades tuvieron?</li> </ul>	<p>Escala de licker</p>	<p>10</p>

## Anexo 01: Escala valorativa de licker

### I. Datos generales

1.1 Nombre del(a) estudiante: \_\_\_\_\_

1.2 I.E: N° 16068 Lugar: Shumba Alto - Bellavista

1.3 Ciclo: \_\_\_\_\_ Grado: \_\_\_\_\_ Sección: \_\_\_\_\_

1.4. Fecha: \_\_\_\_\_ Duración: \_\_\_\_\_

### II. Datos a observar

ÍTEMS	Valoración			
	Deficiente	Mediamente eficiente	Eficiente	Sobresaliente
Desarrolla el trabajo colaborativo			x	
Promociona nuevos retos			x	
Desarrolla la proyección social			x	
Implementa proyectos sociales				x

## Sesión de aprendizaje N° 05

### I. DATOS INFORMATIVOS

<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>Debatiendo sobre problemática local</b>	
<b>I.E</b>	N° 16068, Shumba Alto - Bellavista	
<b>Docente</b>	Juan Ytalo Oblitas Toro – Oscar Edinson Izquierdo Olivera	
<b>Grado/Sección:</b>	2º Y 4º de secundaria	Nº Estudiantes: 64
<b>Ciclo:</b>	VI - VII	
<b>Área relacionada</b>	Comunicación, Formación Ciudadana	
<b>Fecha:</b>	Duración: 2 horas	

### II. APRENDIZAJES ESPERADOS

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Motivación y comprensión social	Ayuda a captar las necesidades de los demás	Escala valorativa de licker Valor: Sobresaliente, Eficiente, Mediamente eficiente, Deficiente
Desarrollo social	Consolida acuerdos recíprocos Promociona nuevos retos	

### III. SECUENCIA DIDÁCTICA

<b>MOMENTOS</b>	<b>ESTRATEGIAS/ PROCEDIMIENTOS</b>	<b>MATERIALES Y RECURSOS</b>	<b>TIEMPO</b>
<b>INICIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leen el texto sobre la salud colectiva               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hacen lectura individual silenciosa</li> <li>- Hacen lectura oral</li> </ul> </li> <li>▪ Recuperan saberes mediante interrogantes ¿Qué han leído? ¿Sobre qué trata el texto? ¿Cómo se puede debatir?</li> </ul>	Texto Reactivos orales	20

	¿Sobre qué temas? ¿Qué información manejas sobre la salud colectiva?		
<b>PROCESO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organizan información para el debate</li> <li>Organizan sus datos sobre la salud colectiva <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se distribuyen los roles</li> <li>- Moderador</li> <li>- Niños que van a debatir</li> <li>- El auditorio</li> <li>- Acuerdan las reglas de participación.</li> <li>- Cada participante debate por 3 minutos como máximo</li> <li>- Eligen un grupo conductor del debate</li> </ul> </li> <li>▪ Debaten sobre la salud colectiva <ul style="list-style-type: none"> <li>- El auditorio participa con preguntas</li> <li>- El moderador lee los aportes del debate</li> </ul> </li> <li>▪ Elaboran conclusiones y compromisos</li> </ul>	<p>Texto informativo</p> <p>Lluvia de ideas</p> <p>Cuaderno de trabajo</p> <p>Aula</p>	60
<b>SALIDA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Redactan un comentario sobre la salud colectiva de Jaén</li> <li>▪ Evalúan su aprendizaje a través de la metacognición <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué aprendí hoy?</li> <li>- ¿Cómo lo aprendí?</li> <li>- ¿De qué me valí para aprender?</li> <li>- ¿Qué he fallado?</li> <li>- ¿Qué me falta aprender?</li> <li>- ¿Qué otros temas podemos debatir?</li> </ul> </li> </ul>	<p>Hoja de boom y A4</p> <p>Guía metacognitiva</p>	10

## Anexo 01: Escala valorativa de licker

### I. Datos generales

1.1 Nombre del(a) estudiante: \_\_\_\_\_

1.2 I.E: N° 16068 Lugar: Shumba Alto - Bellavista

1.3 Ciclo: \_\_\_\_\_ Grado: \_\_\_\_\_ Sección: \_\_\_\_\_

1.4. Fecha: \_\_\_\_\_ Duración: \_\_\_\_\_

### II. Datos a observar

ÍTEMS	Valoración			
	Deficiente	Mediamente eficiente	Eficiente	Sobresaliente
Ayuda a captar las necesidades de los demás			x	
Consolida acuerdos recíprocos			x	
Promociona nuevos retos			x	
Ayuda a tomar conciencia de sus roles Fortalece la comunicación empática				x

## Sesión de aprendizaje N° 06

### I. DATOS INFORMATIVOS

<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>Nuestra experiencia de convivencia con los demás</b>	
<b>I.E</b>	N° 16068, Shumba Alto - Bellavista	
<b>Docente</b>	Juan Ytalo Oblitas Toro – Oscar Edinson Izquierdo Olivera	
<b>Grado/Sección:</b>	2º Y 4º de secundaria	Nº Estudiantes: 64
<b>Ciclo:</b>	VI - VII	
<b>Área relacionada</b>	Comunicación, Persona, Familia y relaciones humanas, Formación Ciudadana	
<b>Fecha:</b>	Duración: 2 horas	

### II. APRENDIZAJES ESPERADOS

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Motivación y comprensión social	Afianza el autoconcepto	Escala valorativa de liker Valor: Sobresaliente, Eficiente, Mediamente eficiente, Deficiente
	Ayuda a tomar conciencia de sus roles	
	Promueve la tolerancia	

### III. SECUENCIA DIDÁCTICA

<b>MOMENTOS</b>	<b>ESTRATEGIAS/ PROCEDIMIENTOS</b>	<b>MATERIALES Y RECURSOS</b>	<b>TIEMPO</b>
<b>INICIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El docente escribe el nombre de la unidad, la competencia, capacidad e indicador en la pizarra y los parafrasea, de manera que los estudiantes puedan comprender los aprendizajes que deben</li> </ul>	Situación problemática.	

	lograr, les explica lo que realizarán para definir cuáles son las responsabilidades en el aula como espacio público.		20														
PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> <li>El docente pide que los estudiantes tengan a la mano la definición de los conceptos clave que elaboraron, así como el concepto de espacio público que redactaron durante la sesión anterior.</li> <li>El docente presenta un concepto de espacio público y plantea la siguiente pregunta: <b>¿Es el aula un espacio público?</b> Luego presenta la siguiente matriz en la pizarra para que sea completada con los aporte de los estudiantes a partir de intervenciones, quienes deberán consultar su cuaderno para identificar los conceptos clave y su concepto de espacio público:</li> </ul> <table border="1" data-bbox="416 1234 1050 1742"> <thead> <tr> <th colspan="2">¿Es el aula un espacio público?</th> </tr> <tr> <th>Conceptos clave</th> <th>Colocar un del espacio público visto ( ✓ ) si los cumple</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>Con la matriz llena, el docente pide a los estudiantes que redacten individualmente la respuesta a la pregunta planteada</li> </ul>	¿Es el aula un espacio público?		Conceptos clave	Colocar un del espacio público visto ( ✓ ) si los cumple											Actividad 1 Ficha de ejercicios y problemas	60
	¿Es el aula un espacio público?																
Conceptos clave	Colocar un del espacio público visto ( ✓ ) si los cumple																

	<p>construyendo un breve párrafo. Les explica que este debe expresar el concepto de espacio público relacionándolo a la convivencia en su aula, como en el siguiente ejemplo:</p> <p><b><i>“Pienso que mi aula es un espacio público porque es un lugar que comparto con mis compañeros y profesores. Ahora sé que este espacio nos pertenece a todos y que hay otras personas que pueden hacer uso de él. En este espacio aprendemos a convivir. La manera de convivir es respetándonos y participando.</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El docente escribe el indicador en la pizarra y explica a los estudiantes que se va a responder siguiente pregunta: <b>¿Cuáles son nuestras responsabilidades en el aula como un espacio público?</b></li> <li>▪ Los estudiantes realizan las siguientes consignas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proponer 2 o 3 acciones que deberían considerarse para la buena convivencia en el aula.</li> <li>- Argumentar las acciones propuestas; los argumentos deben utilizar algunos de los conceptos claves. El docente puede orientar el trabajo a partir de la siguiente pregunta: <i>¿Qué sucedería si esas responsabilidades en el aula que han consensuado (por ejemplo,</i></li> </ul> </li> </ul>		
--	--	--	--

	<p><i>respecto a la participación, al cuidado del espacio físico, al respeto, a la igualdad, etc.) no fueran asumidas por el grupo? ¿Por qué son importantes estas responsabilidades?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los consensos a los que pueden llegar los estudiantes deberán estar alrededor de las siguientes ideas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Mantener en buen estado aquello que nos pertenece a todos: paredes limpias, carpetas, libros, etc.</i></li> <li>- <i>Respetar a nuestros compañeros y profesores.</i></li> <li>- <i>Permitir y asegurar que todos puedan participar en las actividades del aula, dando sus opiniones, etc.</i></li> <li>- <i>Garantizar que todos sean tratados por igual.</i></li> <li>- <i>Aceptar y respetar las normas de convivencia que se consensuan</i></li> </ul> </li> </ul>		
<b>SALIDA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El docente realiza una retroalimentación sobre la calidad de los argumentos de los estudiantes al momento de deliberar, de las actitudes que adoptaron para la comprensión del punto de vista del otro y de la manera en la que llegaron a los consensos.</li> </ul>	Guía de observación.	10

## **Anexo 01: Normas de convivencia**

Las normas de convivencia son el marco legal que canalizan las iniciativas que favorezcan la convivencia, el respeto mutuo, la tolerancia y el ejercicio efectivo de derechos y deberes. Tanto dentro del recinto escolar como en lugares adyacentes. Todos los miembros de la comunidad velarán por su cumplimiento.

La concreción de estas normas se basa en los valores humanos de respeto a las personas, lugares y cosas y de responsabilidad entendida como respuesta personal de la manera de actuar.

### **El respeto a las normas de convivencia posibilita:**

- ✓ Un trabajo de calidad.
- ✓ La formación de hábitos de trabajo saludables.
- ✓ La creación de espíritu de compañerismo positivo, sacando lo mejor de uno mismo.
- ✓ Respeto a las personas
- ✓ Ser amable y educado con todos.
- ✓ Aceptar a todos sin discriminación alguna.
- ✓ Respetar la salud propia y ajena. Está prohibido fumar dentro del centro.
- ✓ Aceptar a todos como son sin moteos ni insultos.
- ✓ Respetar los horarios.
- ✓ Respeto a los lugares
- ✓ Comportarse debidamente en cada lugar.

Al vivir en sociedad, se hace indispensable un orden, un mecanismo que regule la conducta de las personas, de tal manera que se respeten los derechos y las libertades de todos por igual; con ello surgen las **normas**.

La norma es una ordenación del comportamiento humano según un criterio que conlleva una sanción al no ser cumplida. La norma también puede ser coactiva, la posibilidad de utilizar la fuerza para que se cumpla.

Las normas tienen como finalidad establecer cómo debe comportarse la persona, es un "deber ser" u obligación.

Existen variadas normas de comportamiento o "sistemas normativos". Estos son:

- **La norma religiosa católica:** Regula el comportamiento según un punto de vista sobrenatural. Su fin es que la persona alcance la santidad a través del convencimiento libre y espontáneo, no existe obligación de acatar los preceptos religiosos y la sanción es la no salvación del alma.

- **La norma moral:** Apunta al perfeccionamiento del hombre, desde la perspectiva de su bien personal, su fin es la bondad. La sanción está dada por el hecho de no lograr el perfeccionamiento. Por otro lado es incoercible.
- **La norma de trato social:** Tiene por meta regular el actuar social de tal modo de lograr una convivencia lo más agradable posible. Varían según la cultura, la época, etc. No son coactivas pero existe una obligación forzada por el medio o grupo social al cual la persona pertenece.
- **La norma jurídica:** Es un conjunto de reglas que tiene por objeto ordenar y garantizar la vida en sociedad de la persona humana. Los valores que la sustentan son la seguridad y la justicia. Es de carácter imperativo y coercible pues impone deberes y obligaciones que han de ser cumplidos, pudiendo hacer uso de la fuerza en caso de no ser acatada.

## Anexo 02: Escala valorativa de licker

### I. Datos generales

1.1 Nombre del(a) estudiante: \_\_\_\_\_

1.2 I.E: N° 16068 Lugar: Shumba Alto - Bellavista

1.3 Ciclo: \_\_\_\_\_ Grado: \_\_\_\_\_ Sección: \_\_\_\_\_

1.4. Fecha: \_\_\_\_\_ Duración: \_\_\_\_\_

### II. Datos a observar

ÍTEMS	Valoración			
	Deficiente	Mediamente eficiente	Eficiente	Sobresaliente
Afianza el autoconcepto				
Ayuda a captar las necesidades de los demás			x	
Promueve la tolerancia			x	
Promociona nuevos retos			x	
Ayuda a tomar conciencia de sus roles Fortalece la comunicación empática				x

## Sesión de aprendizaje N° 07

### I. DATOS INFORMATIVOS

<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>Conociendo acciones de liderazgo estudiantil</b>	
<b>I.E</b>	N° 16068, Shumba Alto - Bellavista	
<b>Docente</b>	Juan Ytalo Oblitas Toro – Oscar Edinson Izquierdo Olivera	
<b>Grado/Sección:</b>	2º Y 4º de secundaria	Nº Estudiantes: 64
<b>Ciclo:</b>	VI - VII	
<b>Área relacionada</b>	Comunicación, Persona, Familia y relaciones humanas, Formación Ciudadana	
<b>Fecha:</b>	Duración: 2 horas	

### II. APRENDIZAJES ESPERADOS

DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
Participación colectiva	Desarrolla el trabajo colaborativo	Escala valorativa de licker
Desarrollo social	Promociona nuevos retos	Valor: Sobresaliente, Eficiente, Mediamente eficiente, Deficiente
	Desarrolla la proyección social	
	Implementa proyectos sociales	

### III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	ESTRATEGIAS/ PROCEDIMIENTOS	MATERIALES Y RECURSOS	TIEMPO
<b>INICIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actividad vivencial con estudiantes y docente.</li> <li>▪ Video: despilfarro de recursos</li> </ul>	Video Lluvia de	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diálogo sobre las acciones observadas</li> </ul>	ideas	20
<b>PROCESO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajo en equipo. Se organizan en grupos de 4 integrantes</li> <li>▪ Estudio de casos <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizan casos o experiencias de líderes estudiantiles</li> </ul> </li> <li>▪ Organizan información en un gráfico</li> <li>▪ Autoevalúan su desempeño como estudiantes y docentes</li> <li>▪ Actividad vivencial de una acción que implica liderazgo</li> <li>▪ Puesta en común</li> <li>▪ Reflexiones y conclusiones</li> </ul>	Casos  Papelotes  Cuartillas  Diálogo	60
<b>SALIDA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Redactan compromisos para participar en acciones de liderazgo</li> <li>▪ Evalúan su aprendizaje a través de la metacognición <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué aprendí hoy?</li> <li>¿Cómo lo aprendí?</li> <li>¿De qué me valí para aprender?</li> <li>¿Qué he fallado?</li> <li>¿Qué me falta aprender?</li> <li>¿Qué otros temas podemos debatir?</li> </ul> </li> </ul>	Interrogantes  Escala de licker	10

## **Anexo 01: Expectativas de liderazgo**

El liderazgo en las instituciones educativas, según Marcelo y Cojal (2002) influye como un factor dentro de la organización para la transformación y la gestión de las Instituciones Educativas. Para el buen funcionamiento de la institución educativa se exige algo más que dirigir; se necesita también una clara visión que estimule y genere grupos, alianzas, motivaciones y capacidades para actuar, un liderazgo que vincule los procesos relacionados con el aprendizaje y la motivación.

El liderazgo permite crear una nueva realidad deseada a partir de la comunicación de esa visión de futuro, orienta a los actores hacia ese escenario. A través de la visión, el liderazgo construye un mensaje que define la naturaleza de las cuestiones fundamentales. Convoca a construir la transformación trascendiendo las conductas y motivaciones utilitarias del hombre para acceder a su naturaleza altruista. Vuelve a plantearse el qué y el para qué, según la Guía de Gestión Educativa del MED (2004).

Entonces el papel del docente líder, implica el de gestor, que promueve la comunicación, motiva e inspira transformación y hace interactuar las acciones personales y las de los equipos. Asume el complejo desafío de convocar a participar en extensas redes de trabajo orientadas a asegurar una educación de calidad para todos los estudiantes.

## Anexo 02: Escala valorativa de licker

### I. Datos generales

1.1 Nombre del(a) estudiante: \_\_\_\_\_

1.2 I.E: N° 16068 Lugar: Shumba Alto - Bellavista

1.3 Ciclo: \_\_\_\_\_ Grado: \_\_\_\_\_ Sección:

\_\_\_\_\_

1.4. \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Duración: \_\_\_\_\_

### II. Datos a observar

ÍTEMS	Valoración			
	Deficiente	Mediamente eficiente	Eficiente	Sobresaliente
Desarrolla el trabajo colaborativo			x	
Promociona nuevos retos			x	
Desarrolla la proyección social			x	
Implementa proyectos sociales				x

## JORNADA DE INTERAPRENDIZAJE N° 01

### I. DATOS INFORMATIVOS

<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>Somos promotores sociales</b>	
<b>I.E</b>	N° 16068, Shumba Alto - Bellavista	
<b>Docente</b>	Juan Ytalo Oblitas Toro - Oscar Edinson Izquierdo Olivera	
<b>Grado/Sección:</b>	2º Y 4º de secundaria	Nº Estudiantes: 64
<b>Ciclo:</b>	VI - VII	
<b>Docentes/padres</b>	13 docentes del nivel secundario y 4 presidentes de Comité de aula	
<b>Fecha:</b>	Duración: 2 horas	

### II. APRENDIZAJES ESPERADOS

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Desarrollo social	Consolida acuerdos recíprocos	Escala valorativa de licker Valor: Sobresaliente, Eficiente, Mediamente eficiente, Deficiente
	Promociona nuevos retos	
	Desarrolla la proyección social	
	Implementa proyectos sociales	

## II. DESARROLLO DE LA JORNADA

Objetivo	Contenido	Estrategias	Recursos	Instrumento	Responsable	Duración
Desarrollar el liderazgo en estudiantes de la I.E N° 16068 del Centro Poblado Shumba Alto - Bellavista - Jaén, 2015 aplicando un Programa de Estrategias Participativas	Motivación para el cambio	Actividad vivencial con docente. Dinámica: Los estudiantes emprendedores	Docentes Dinámica	Escala de lickert	Prof. investigador	30
	Desarrollo social	Análisis de casos Grupo 1 y 2: Experiencia de los niños talentosos Grupo 3 y 4 : Video experiencia exitosa Grupo 04: reflexiones y conclusiones Trabajo en equipo: análisis documental	Textos informativos Plumones Papelote Cuartillas		Experto	1 Hora
	Evaluación del desarrollo de los estudiantes	Autoevaluación del desempeño Preguntas y respuestas Reflexiones y conclusiones.	Cuartillas Hoja de auto observación		Experto	1 Hora
	Propuesta para mejorar la proyección a los estudiantes y proyección a la comunidad	Puesta en común Elaboración de matiz de compromisos Proyecto hacia la comunidad	Matriz Lista de cotejo Hojas de papel A4 Cuartillas		Prof. Investigador	30

## **Anexo 01: Promoción social**

Los procesos sociales han ido marcando pasos importantes y cambios visibles en toda la sociedad. La escuela como parte de ella no puede quedarse al margen de aquello si se concibe como una organización moderna, dinámica, democrática y participativa.

Consiste en captar las necesidades de desarrollo de los demás y ayudarles a potenciar sus capacidades. Las personas con esta competencia de carácter interpersonal: Saben reconocer y recompensar los puntos fuertes y logros de los demás e identifican las oportunidades de desarrollo que tienen todos y todas, asignan a los demás integrantes de los grupos trabajos que ponen a prueba y desarrollan las capacidades de sus compañeros, dan orientación y apoyo a los esfuerzos personales y colectivos. Correa de Molina (2008).

### **Las relaciones interpersonales**

El docente como persona y como sujeto cercano a los demás debe propiciar un ambiente de respeto y confianza, respetar a sus alumnos como persona, generar auto conceptos positivos en nuestros alumnos, proponer evaluaciones sin tensiones respetando el ritmo y modo de aprendizaje de cada alumno, incentivar el compañerismo, la solidaridad la tolerancia y la cooperación y actuar como mediador de los conflictos en el aula sin demostrar favoritismo. Zárate (2011).

El docente debe fortalecer su dimensión personal, ello incluye considerar que el rol docente en la sociedad actual es, la de hacer hombres y preparar líderes, identificarse con la comunidad donde labora, siendo participe de sus proyectos y apoyo en la solución de los problemas que afronta, ser ejemplo de trabajo y perseverancia dentro de su comunidad, orientar, animar, prevenir, ayudar a los miembros de la comunidad, fomentar todo tipo de expresiones culturales, deportivas y recreativas que refuercen la identidad nacional y actuar como verdaderos agentes de cambio en la comunidad.

## **La acción comunitaria**

La acción comunitaria implica alto nivel de participación, al respecto la participación es el componente clave de la gestión escolar. Melchor Duche (2001) señala que “la participación trata de dinamizar los procesos administrativos y pedagógicos. A partir de ello, las instituciones cobran vida y la comunidad se inserta en la escuela. La participación de los actores hasta la actualidad se ha venido manejando en el discurso; llevarla a la práctica como la provocadora de la acción, del dinamismo institucional, como resultado del trabajo conjunto y cooperativo de los actores, se ha vuelto problemático.

Por ello, es necesario incorporar y recuperar los saberes de las familias de la comunidad educativa y de la cultura local del entorno y organizar y participar en charlas o eventos sobre educación sanitaria, seguridad vial, cuidado del medio ambiente integrando a padres, instituciones intermedias y autoridades locales. Pero no es fácil establecer esta trama relacional pues exige conocer el territorio que circunda la institución, participar en los eventos y proyectos que se imparten en la sociedad local, generar espacios de involucramiento progresivo e inclusivo.

## Anexo 02: Escala valorativa de licker

### I. Datos generales

- 1.1 Nombre del(a) estudiante: \_\_\_\_\_
- 1.2 I.E: N° 16068 Lugar: Shumba Alto - Bellavista
- 1.3 Ciclo: \_\_\_\_\_ Grado: \_\_\_\_\_ Sección: \_\_\_\_\_
- 1.4. Fecha: \_\_\_\_\_ Duración: \_\_\_\_\_

### II. Datos a observar

ÍTEMS	Valoración			
	Deficiente	Mediamente eficiente	Eficiente	Sobresaliente
Consolida acuerdos recíprocos			x	
Promociona nuevos retos			x	
Desarrolla la proyección social			x	
Implementa proyectos sociales			x	

## **CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS**

## CONCLUSIONES

- 1) El nivel de nivel de liderazgo de los alumnos de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado de Shumba Alto - Bellavista – Jaén, antes de la aplicación del programa de estrategias participativas, en su mayoría se ubicaban en el nivel medio (Tabla 4), por cuanto en su dimensión “*desarrollo personal*”, “interacción y “habilidades un 84.4%, 85.9 % y 89.1 % respectivamente se encontraban en el nivel medio.
- 2) La aplicación del programa de estrategias participativas constituye un medio viable para incrementar el nivel del liderazgo y se valora positivamente en sus dimensiones: motivación y comprensión social, participación colectiva, y desarrollo social, mediante la ejecución de actividades de aprendizaje desarrolladas durante el año escolar.
- 3) Al evaluar los resultados del post test, según Tabla 8, el 81.2 % se ubicaron en el nivel alto, percibiéndose que en promedio general han mejorado el nivel de liderazgo, por cuanto en el desarrollo personal de un total de 64 estudiantes, un 64.1 % se encuentra en nivel Alto, similar incremento ocurre en la dimensión ejercicio democrático, por cuanto un 79.7 % se encuentra en nivel alto, de igual manera hay incremento de nivel de liderazgo en las habilidades de desempeño, ya que un 82.8 % se ubican también en el nivel alto (Tabla 7). Lo que demuestra que la mayoría de los estudiantes han mejorado su nivel de liderazgo.
- 4) Los resultados de contrastación de hipótesis demuestran que no existen indicios en una relación de proximidad en los valores o puntajes entre ambos diagnósticos (Pre Test y Post test); se asume que existe diferencias positivas entre los puntajes alcanzados, los valores en el post test están en aumento positivo; indicando que se encuentra en región de hipótesis alterna (figura 10).

## **SUGERENCIAS**

1. Al director de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado de Shumba Alto - Bellavista – Jaén, promover el desarrollo del programa de estrategias participativas desde el inicio del año escolar próximo a fin de incrementar significativamente los niveles de liderazgo de todos los estudiantes del nivel primario y secundario.
2. Al director de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado de Shumba Alto - Bellavista – Jaén, organizar actividades para compartir sus experiencias vividas en el desarrollo del programa de estrategias participativas con directores de otras escuelas del ámbito de la Red Valle Shumba.
3. A los docentes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado de Shumba Alto - Bellavista – Jaén, aplicar las estrategias participativas validadas con la finalidad de favorecer el liderazgo de los estudiantes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo, E. (2011). *Clima escolar y niveles de interacción social; en estudiantes de secundarios del Colegio Claretiano*. Trujillo.
- Arguedas, J. (2007). *La profesionalización de la función pública y su aporte a la gobernabilidad democrática en un entorno globalizado*. San José: Dirección General de Servicio Civil.
- Avellaneda, G. (2012). *Aplicación de un plan tutorial para desarrollar capacidades de liderazgo en los estudiantes de la I.E “Dos de Mayo de 1866” Chunchuca, Distrito de Colasay-Jaén, año 2011*. Cajamarca.
- Badillo, M. y Rueda, M. (Ed.) (2005). *El director como líder en la gestión educativa y el desafío para elevar la calidad de la educación básica*. En Congreso Nacional de Investigación Educativa. Memoria. México: COMIE.
- Barber, M. y Mourshed, M. (2007). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño para alcanzar sus objetivos*. McKinsey & Company. Disponible, entre otros, en: <[http://www.oei.es/pdfs/documento\\_preal41.pdf](http://www.oei.es/pdfs/documento_preal41.pdf)>. [Consulta: abril de 2015].
- Calderón (2009). *Estrategias afectivas para desarrollar habilidades sociales (comunicación, asertividad y empatía) en el área de Persona Familia y Relaciones Humanas en los estudiantes del primer grado de educación secundaria de la I. E. “Alfonso Villanueva Pinillos”- Jaén*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Perú.
- Carrasco, J. (2006). *Líderes del mundo*. Lima – Perú. Primera Edición. Editorial Tarea.
- Carrasco, P. (2008). *El liderazgo educativo, pilar del éxito en la institución*. Recuperado de: [http://isspp.mx/downloads/Art-TUX\\_01-Liderazgo%20educativo.pdf](http://isspp.mx/downloads/Art-TUX_01-Liderazgo%20educativo.pdf)
- Cázares, Y. (1988). *Manejo efectivo de un grupo*. México: Trillas.
- Chuquimango, C. (2008). *Influencia de la Gestión del Director en el desarrollo del clima institucional de las instituciones educativas del nivel secundario de la zona urbana del distrito de Chota*. Cajamarca.
- Contreras, B. (2005). *Micropolítica escolar: Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar*.

Recuperado de:  
Downloads/CONTRERAS\_PAREDES\_BLANCA\_MICROPOLITICA\_ES  
COLAR.pdf

- Cornejo M. Á. (2008). *Liderazgo de Excelencia*. Octava Edición México: Editorial Grace S.A.
- Cortés, V. (2006). *Estudio de los Valores de Liderazgo y Responsabilidad Social de Alumnos que participan en grupos estudiantiles en la Universidad de Toronto*. Canadá.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1991). *Liderazgo y Oratoria*.. Primera Edición. Madrid: Editorial IRWIN.
- Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa (2009). *Modelo de Gestión estratégica*. México.
- Duchi, M. (2001). *Los procesos de gestión administrativa y pedagógica*. Cochabamba, Bolivia.
- Esparza, G. (2014). *Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar*. Recuperado de: <http://www.slideshare.net/gonzalotesparza/relacion-entre-liderazgo-educativo-y-desempeo-escolar?>
- Fernández, F. (2013). *Estrategia para la gestión educacional participativa y desarrolladora de la comunidad educativa*. Recuperado de: <http://redsocialeducativa.euroinnova.edu.es/>
- Fullan, M. (2005). *Leadership and sustainability: system thinkers in action*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Gairín, J. (2004). La dirección escolar como promotora de los planteamientos institucionales, *Enseñanza*. España.
- Gairín, J. (2011). *Innovación y mejora curricular*. En: Lorenzo, M. (coord.). *Didáctica para la Educación Infantil, Primaria y Secundaria*. Madrid: Universita.
- Garay, S. (2008). *Modelo de liderazgo para una dirección efectiva*. En O. Maureira (Ed.), *Perspectivas de gestión para la innovación y el cambio educativo* (pp. 135-184). Santiago: Ediciones UCSH
- García, R. y Poyato F. (2009). *La gestión escolar como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada*. California, Estados Unidos. T E S I S.

- Gómez, R. (2000). *Administración de los recursos humanos en instituciones educativas*. México: Trillas
- Gómez, Y. y Vera, N. G. (2015). *Programa de estrategias de participación social para mejorar la gestión comunitaria en la Institución Educativa “Hermógenes Mejía Solf” de la Beneficencia Pública de Jaén, 2014*. Tesis de maestría – Universidad César Vallejo
- Gonzales, W. (2011). *La gestión del talento humano y la Motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico “Guaranda”*. Venezuela.
- González, S. (2008). *Proyectos de Aprendizaje. Guía de Estudio*. Universidad Cecilio Acosta. Maracaibo: México: Mc Graw .
- Guadalupe, A. (2014). *Liderazgo universitario*. Recuperado de: [https://prezi.com/qes68\\_nuoqfc/liderazgo-universitario/](https://prezi.com/qes68_nuoqfc/liderazgo-universitario/)?
- Habermas, J. (1984) *Teoría de la acción comunicativa: complementos y estudios previos*. Cátedra. Madrid. 1997.
- Hernández, C. Fernández, P. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación, 5ª edición*, México: Mc Graw Hill.
- Instituto APOYO (1998). *Economía para todos*. Lima.
- Leal, E. (2004). *Orientaciones para la Acción-Reflexión-Sistematización*. Caracas – Venezuela.
- Leithwood, K. (2004). *How leadership influences student learning*. The Wallace Foundation.
- Leithwood, K. (2009) *¿Cómo liderar nuestras escuelas?* Área de Educación Fundación Chile.
- Leithwood, K., Harris, A., y Hopkins, D. (2006). *Seven strong claims about successful school leadership*. School Leadership and Management
- Longo, F. (2008). *Mérito y flexibilidad. La gestión de las personas en las organizaciones del sector público*. Barcelona: Paidós.
- López, A. (2006). *Líderes de Excelencia*. Lima- Perú. Editorial Orión.- I Edición.
- Lorenzo, M. (2005). *El liderazgo en las organizaciones educativas: revisión y perspectivas actuales*. *Revista Española de Pedagogía*. Vol. 63. España.
- Lozano, S. y Nizama, M. (2008). *La influencia de la aplicación del programa “preparando líderes” en el fortalecimiento de la cualidad de liderazgo de*

*las autoridades estudiantiles del nivel de educación secundaria en la institución educativa de Aplicación de la Universidad César Vallejo – Harvard College. Piura.*

- Marcelo, W. y Cojal, B. (2002). *Gestión educativa*. Lambayeque: FACHSE
- Manucci, W. (2006). *La estrategia de los cuatro círculos*. Colombia: ed.
- Matus, C. (1993). *Política, planificación y gobierno*. Caracas: Fundación Altadir
- Ministerio de Educación (2004). *Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: Imaggio S.A.C.
- Neira, E. y Neira, E. (2015). *Aplicación de talleres de capacitación en el modelo de gestión estratégica*. Tesis de maestría – Universidad César Vallejo.
- Nieto, J. y González, M. (2003). *La comunicación en las organizaciones escolares. En Organización y gestión de centros escolares: dimensiones y procesos*. España: Pearson Educación.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2009)
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).
- Ortiz, A. (2005). *Dinámicas de grupo para el aprendizaje*. Recuperado de: <http://www.ilustrados.com/tema/8976/Dinamicas-Grupo-para-aprendizaje-Segunda-Parte.html>
- Osorio, A. (2002). *Planeamiento estratégico*. Recuperado de: [http://www.sgp.gov.ar/contenidos/onig/planeamiento\\_estrategico/docs/biblioteca\\_y\\_enlaces/PE\\_Partel.pdf?](http://www.sgp.gov.ar/contenidos/onig/planeamiento_estrategico/docs/biblioteca_y_enlaces/PE_Partel.pdf?)
- Pachón, T. J. (2005). *El liderazgo político en Colombia*. Recuperado de: <http://docplayer.es/8216279-El-liderazgo-politico-en-colombia-tito-javier-pachon-gomez.html?>
- Pareja, J., López, J., Homrani, M. y Lorenzo, R. (2012). *El liderazgo en los estudiantes universitarios: una fructífera línea de investigación*. Universidad de Granada. Recuperado de: <http://www.raco.cat/index.php/educar/article/viewFile/252994/339739?>
- Pareja, J. A. y Pedrosa, B. (2009). «Una experiencia de cambio para paliar los procesos absentistas». *Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 13 (3), 273-297.

- <<http://www.ugr.es/local/recfpro/rev133COL1.pdf>>. [Consulta: 29 de abril de 2014].
- Pérez, S. (2008). *El liderazgo facilitador del aprendizaje organizativo en la escuela*. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ponce, R. (2008). *El liderazgo y su relación con el rendimiento académico*. Chillán. México.
- Pont, B.; Nusche, D. y Moorman, H. (2009). *Improving school leadership*. 2 vols. París: Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD. [Edic. castellana del vol. 1: *Mejorar el liderazgo escolar*]. Disponible en: <<http://www.oecd.org/edu/schoolleadership>>. [Consulta: marzo de 2014].
- Pompa, Y. y Vásquez, J. (2013). *Plan estratégico para mejorar la gestión institucional de la empresa de telecomunicaciones, producciones y distribuciones* Vásquez Malca SAC. Jaén, Perú: TELECOMUNICACIONES PRODISVAM SAC.
- Prieto, M. (2003). *Educación para la democracia en las escuelas: un desafío pendiente*. En Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653
- Ramírez, J. y Rubio, Y. (2013). *Aplicación de un plan estratégico motivacional para desarrollar las capacidades emprendedoras de los estudiantes de tercer grado de educación secundaria de la I.E.16976 Virgen de la Asunción - Nuevo Trujillo, 2013*. Jaén, Perú.
- Reeves, M. (2009). *Liderazgo directivo en escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social*. Universidad de Chile. Chile.
- Robinson, V., Hohepa, M. y Lloyd, C. (2009). *School Leadership and Student Outcomes: Identifying what*
- Robinson, V. (2007). *School leadership and student outcomes: Identifying what works and why*. Winmalee, New South Wales: Australian Council for Educational Leaders.
- Rodríguez, E. (2006). *Percepción de los estudiantes de enfermería sobre los estilos de liderazgo de los docentes del departamento académico de enfermería de la "UNMSM"*. Lima: "UNMSM".

- Romero, M. (2010). *Modelos de gestión por competencias: Una oportunidad para la calidad en los servicios públicos*.
- Rojas, A. (2011). *El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la región metropolitana*. Chile.
- Schmelkes, S. (2006). *La formación de los docentes para la educación intercultural*. México.
- Thieme, C. (2005). *Liderazgo y eficacia en la educación primaria. El caso de Chile*. Tesis doctoral, Depto. Economía de la Empresa. Universitat Autònoma de Barcelona. Disponible en: [http://www.tesisexarxa.net/TESIS\\_UAB/AVAILABLE/TDX-0621106-000957//cptj1de1.pdf](http://www.tesisexarxa.net/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX-0621106-000957//cptj1de1.pdf)
- Tomás, M. (1995). Los conflictos organizativos, factor clave para el desarrollo organizativo de los centros educativos. *Educación. España*.
- UNESCO. (2004). *Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe*. San Juan de Puerto Rico: CEPAL
- Vidal, P. y Chillan, r. (2008). *El liderazgo y su relación con el rendimiento académico*. Tesis para optar al grado de magister en educación mención gestión curricular, Universidad Del Bio Bio – Chile.
- Viñas, J. (2004). *Conflictos en los Centros Educativos. Cultura organizativa y mediación para la convivencia*. Barcelona: Editorial Graó de IRIF, SL
- Weinstein, J. (2009). Liderazgo educativo: asignatura pendiente de la reforma chilena. *Estudios Sociales*.

# **ANEXOS**

**ANEXO 01: ENCUESTA PRELIMINAR PARA EVALUAR EL LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16068 DEL CP SHUMBA ALTO - BELLAVISTA – JAÉN, 2015**

**DIAGNÓSTICO DE LA PROBLEMÁTICA**

**I. PRESENTACIÓN**

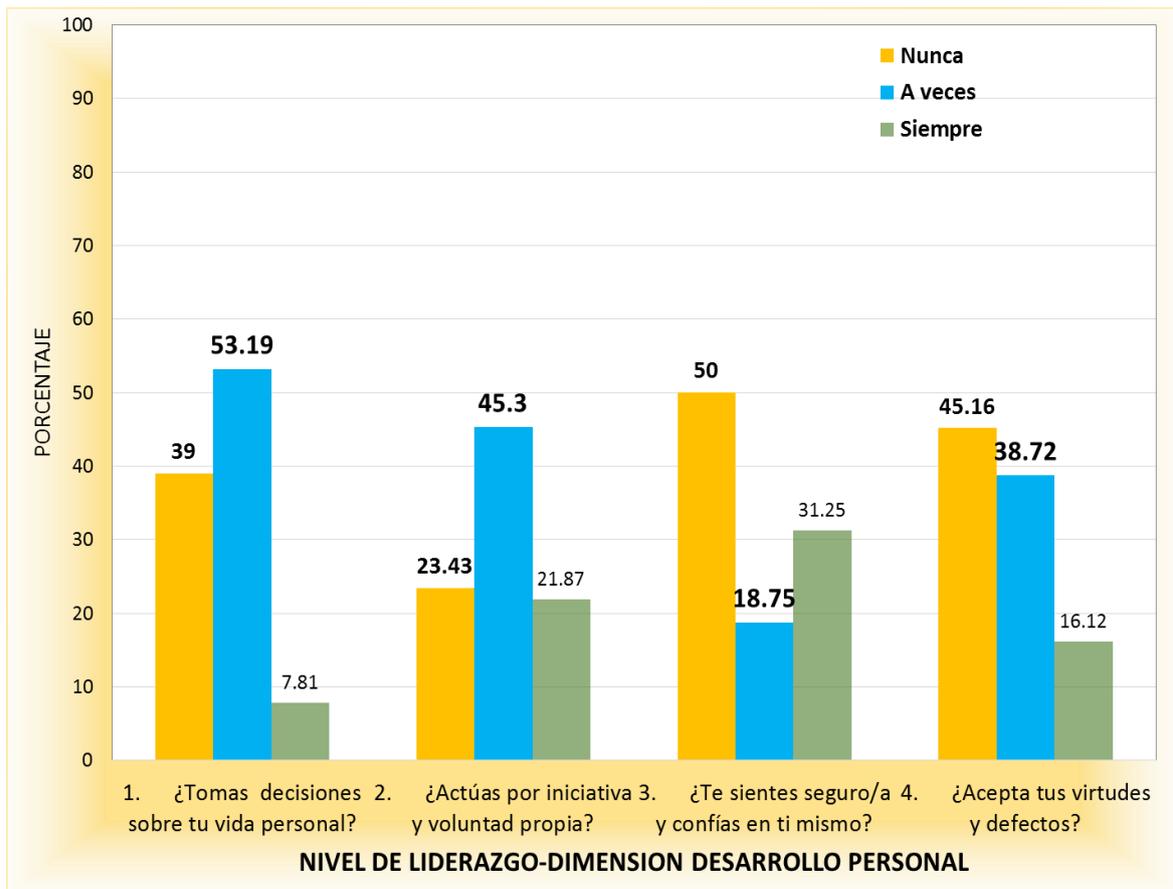
El presente instrumento tiene como objetivo identificar el nivel de liderazgo en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015. La información aquí recabada es para uso exclusivo de la investigación.

**II. DESARROLLO DE LA ENCUESTA**

Ítems	Opciones de respuesta		
	Nunca	A veces	Siempre
1. ¿Tomas decisiones sobre tu vida personal?			
2. ¿Actúas por iniciativa y voluntad propia?			
3. ¿Te sientes seguro/a y confías en ti mismo?			
4. ¿Acepta tus virtudes y defectos?			
5. ¿Tienes facilidad para llegar a acuerdos con tus compañeros/as?			
6. ¿Mantienes un trato atento, afectuoso y amable con todos y todas?			
7. ¿Escuchas a tus pares antes de tomar decisiones?			
8. ¿Participas en la solución pacífica de los conflictos de aula y escuela?			
9. ¿Brindas ayuda a tus compañeros y compañeras que lo necesitan?			
10. ¿Participas en acciones que desarrolla la escuela en beneficio de la comunidad?			

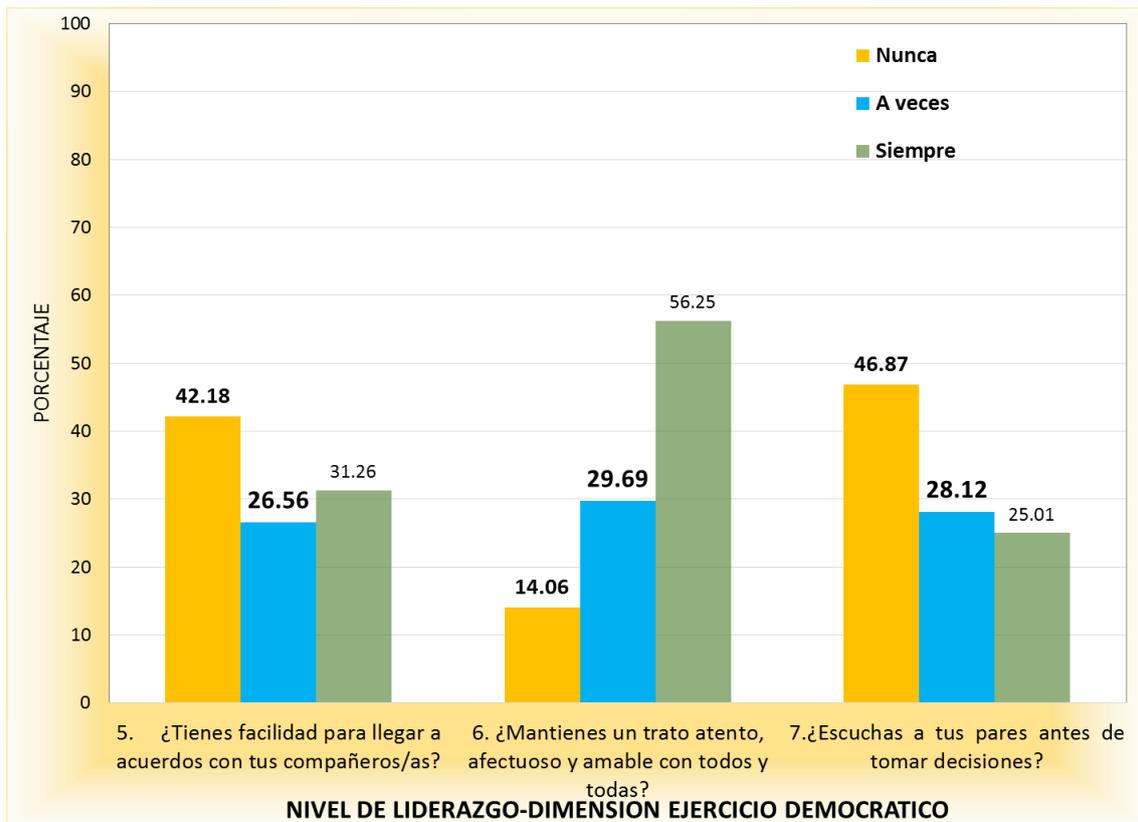
¡Gracias por tu participación!

## Resultados del diagnóstico preliminar de la problemática de la I.E.



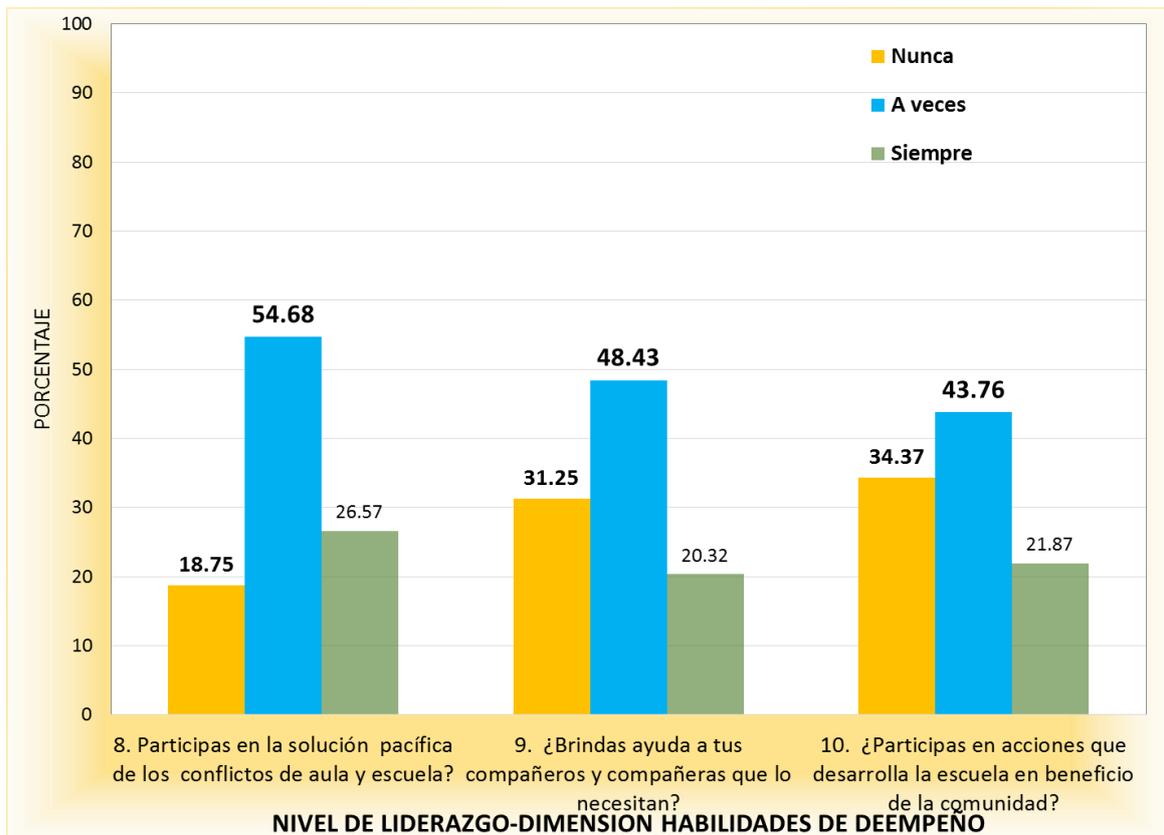
### INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados de la gráfica 01, sobre el nivel de liderazgo de los estudiantes, en la dimensión desarrollo personal, se observa que la mayoría de ellos a veces toman decisiones sobre su vida personal, el 45.3 % actúan por iniciativa y voluntad propia, el 50 % nunca se siente seguro y confía en sí mismo y sólo el 16.12 % acepta sus virtudes y defectos.



### INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados de la gráfica 02, sobre el nivel de liderazgo de los estudiantes, en la dimensión ejercicio democrático, se observa que solo el 31.26 % de ellos siempre tiene facilidad para llegar a acuerdos, el 56.25 % siempre mantiene un trato atento y el 46.87 % nunca escucha a los demás.



### INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados de la gráfica 03, sobre el nivel de liderazgo de los estudiantes, en la dimensión habilidades de desempeño, se observa que el 54.68% a veces participa en la solución de sus propios conflictos y de los demás, 48.43% a veces brinda ayuda a los demás, el 43.76 % a veces participa en acciones de proyección hacia la comunidad.

**ANEXO 02: CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16068 DEL CP SHUMBA ALTO - BELLAVISTA – JAÉN, 2015**

Estimado (a) alumno (a):

El presente cuestionario tiene como objetivo identificar el nivel de liderazgo en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015. La información aquí recabada es para uso exclusivo de la investigación.

Ítems	Opciones de respuesta		
	Nunca	A veces	Siempre
1. ¿Tomas decisiones sobre tu vida personal?			
2. ¿Actúas por iniciativa y voluntad propia?			
3. ¿Te sientes seguro/a y confías en ti mismo?			
4. ¿Acepta tus virtudes y defectos?			
5. ¿Sientes que como estudiante eres acogido, por profesores y demás trabajadores de la I.E?			
6. ¿Desarrollas un espíritu de equipo y unidad entre compañeros de estudios?			
7. ¿Te brindan oportunidades para desarrollar a plenitud tus aspiraciones y talentos durante el aprendizaje?			
8. ¿Implementas iniciativas de innovación a partir de las oportunidades que tiene a su alcance (capacitaciones, proyectos, equipamiento, etc.)?			
9. ¿Expresas tus ideas en forma libre y espontánea?			
10.¿Asumes responsabilidades y compromisos a nivel de aula y escuela?			
11.¿Defiendes tus derechos y la de tus compañeros y compañeras?			
12.¿En tu desempeño escolar te identificas con la visión, misión y valores; y, asumen que eres corresponsable del éxito o fracaso de la Institución Educativa?			
13.¿Compartes responsabilidades y trabajos convergentes y comunes para generar cambios positivos en la Institución Educativa?			
14.¿Te muestras abierto y flexible a las ideas divergentes de tus pares?			
15.¿Tienes facilidad para llegar a acuerdos con tus compañeros/as?			
16.¿Mantienes un trato atento, afectuoso y amable con todos y todas?			
17.¿Escuchas a tus pares antes de tomar decisiones?			
18.Participas en la solución pacífica de los conflictos de aula y escuela?			
19.¿Brindas ayuda a tus compañeros y compañeras que lo necesitan?			
20.¿Participas en acciones que desarrolla la escuela en beneficio de la comunidad?			
21.¿Te esfuerza por mejorar los resultados de tus aprendizajes?			
22.¿Concluyes con éxito las acciones y/o proyectos que emprendes?			
23.¿Conviertes ideas novedosas en un proyecto o plan concreto?			
24.¿Participas en proyectos de aula o escuela como respuesta a tus problemas de aprendizaje?			

Fuente: Elaboración propia de los investigadores, 2015.

¡Gracias por tu participación!

## **ANEXO 03: FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR LIDERAZGO**

### **1. Nombre del instrumento**

Cuestionario para evaluar el nivel de liderazgo en los estudiantes de la I. E. N° 16068 del Centro Poblado Shumba Alto - Bellavista – Jaén, 2015.

### **2. Autoras del instrumento**

- Br. Oscar Edinson Izquierdo Olivera
- Br. Juan Ytalo Oblitas Toro

### **3. Objetivo del instrumento**

Diagnosticar y analizar el nivel de liderazgo en los estudiantes de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado Shumba Alto - Bellavista – Jaén.

### **4. Usuarios**

Se recogió información de: 64 estudiantes (2° y 4° de secundaria) de la Institución Educativa N° 16068 del Centro Poblado Shumba Alto - Bellavista – Jaén.

### **5. Modo de aplicación**

1° Cuestionario para evaluar el liderazgo está diseñado en 24 preguntas, (09 ítems corresponden a la dimensión **Desarrollo Personal**, 08 con la dimensión **Ejercicio democrático** y 07 con la dimensión **Habilidades de desempeño**; con criterios de valoración cualitativa: Bajo; Medio y Alto; los mismos que tienen relación con los indicadores de la variable: **Liderazgo**

2° Los estudiantes fueron evaluados a través del acompañamiento y la observación sistemática de las docentes responsables de la investigación en forma personalizada, consignando los datos requeridos de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo de dicho instrumento de evaluación.

3° El test de evaluación se aplicó en forma simultánea a los sujetos de estudio antes descritos.

4° Su aplicación tuvo como 90 minutos aproximadamente, y los materiales que utilizaron son: 1 bolígrafo, 1 lápiz, materiales recreativos y sus respectivas explicaciones por parte de las responsables de la investigación.

## 6. Estructura del instrumento.

Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>Desarrollo Personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Muestra autonomía personal</li> <li>Tiene personalidad propia</li> <li>Reconocimiento mutuo</li> <li>Desarrollo de potencialidades</li> <li>Usa el pensamiento libre o autónomo</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7,8,9
<b>Ejercicio democrático</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejerce derechos y responsabilidades</li> <li>Visión compartida con participación corresponsable.</li> <li>Concerta con sus pares</li> <li>Se comunica empáticamente</li> </ul>	10,11,12,13,14 15,16,17
<b>Habilidades de desempeño</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promueve la solución de conflictos</li> <li>Participa en acciones comunitarias</li> <li>Incrementa su rendimiento</li> <li>Ejecuta acciones novedosas e innovadoras</li> </ul>	18,19,20,21,22 ,23,24

## 7. Escala

### 7.1 Escala general

Nivel	Puntajes
Bajo	[01 – 24 puntos]
Medio	[25 – 48 puntos]
Alto	[45 – 72 puntos]

### 7.2 Escala específica

Nivel	Dimensiones		
	Desarrollo Personal	Ejercicio democrático	Habilidades de desempeño
Bajo	[01 – 09 puntos]	[01 – 08 puntos]	[01 – 07 puntos]
Medio	[10 – 18 puntos]	[09 – 16 puntos]	[08 – 14 puntos]
Alto	[19 – 27 puntos]	[17 – 24 puntos]	[15 – 21 puntos]

ANEXO 04:

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

PROGRAMA DE ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS PARA MEJORAR EL LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16068 DEL CENTRO POBLADO SHUMBA ALTO - BELLAVISTA – JAÉN, 2015

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE LA I.E N° 16068 DEL CP SHUMBA ALTO - BELLAVISTA – JAÉN, 2015

III. TESISISTAS:

Br. Oscar Edinson Izquierdo Olivera

Br. Juan Ytalo Obítas Toro

IV. ASPECTOS DE VALORACIÓN:

DEFICIENTE (D) REGULAR (R) BUENA (B) MUY BUENA (MB)  
EXCELENTE (E)

CRITERIO	Indicador	D	R	B	MB	E
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
VOCABULARIO	Es apropiado al nivel educativo				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado en indicadores precisos y claros					X
ORGANIZACIÓN	Presentan los ítems una organización lógica					X
PERTINENCIA	Los ítems corresponden a los indicadores que se evaluarán					X
INTENCIONALIDAD	Evalúa el nivel de liderazgo					X
CONSISTENCIA	Tienen base en aspectos teóricos y científicos				X	
COHERENCIA	Existe coherencia entre la variable e indicadores					X
METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito de la investigación					X

**V. DECISIÓN**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, el (la) Magister en Educación JORGE DÍAZ TRAYES....., procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto permitirá recoger información concreta, objetiva y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

**VI. OBSERVACIONES**

.....  
.....  
VALORACIÓN FINAL: .... APROBADO .....

Jaén, 02 de MARZO de 2015.

  
  
Mg. Jorge Díaz Traves  
SUB DIRECTOR

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

PROGRAMA DE ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS PARA MEJORAR EL LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16068 DEL CENTRO POBLADO SHUMBA ALTO - BELLAVISTA - JAÉN, 2015

### II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE LA I.E N° 16068 DEL CP SHUMBA ALTO - BELLAVISTA - JAÉN, 2015

### III. TESISTAS:

Br. Oscar Edinson Izquierdo Olivera

Br. Juan Ytalo Oblitas Toro

### IV. ASPECTOS DE VALORACIÓN:

DEFICIENTE (D)    REGULAR (R)    BUENA (B)    MUY BUENA (MB)  
EXCELENTE (E)

CRITERIO	Indicador	D	R	B	MB	E
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
VOCABULARIO	Es apropiado al nivel educativo					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en indicadores precisos y claros				X	
ORGANIZACIÓN	Presentan los ítems una organización lógica				X	
PÉRTINENCIA	Los ítems corresponden a los indicadores que se evaluarán					X
INTENCIONALIDAD	Evalúa el nivel de liderazgo					X
CONSISTENCIA	Tienen base en aspectos teóricos y científicos					X
COHERENCIA	Existe coherencia entre la variable e indicadores					X
METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito de la investigación				X	

**V. DECISIÓN**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, el (la) Magíster en Educación NICOLÁS ARCILA MONTENEGRO, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto permitirá recoger información concreta, objetiva y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

**VI. OBSERVACIONES**

.....  
.....

VALORACIÓN FINAL: APROBADO

Jaén, 03 de marzo de 2015

 *Nicolás Arcila Montenegro*  
Nicolás Arcila Montenegro  
DIRECTOR

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

PROGRAMA DE ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS PARA MEJORAR EL LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16068 DEL CENTRO POBLADO SHUMBA ALTO - BELLAVISTA – JAÉN, 2015

### II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE LA I.E N° 16068 DEL CP SHUMBA ALTO - BELLAVISTA – JAÉN, 2015

### III. TESISISTAS:

Br. Oscar Edinson Izquierdo Olivera

Br. Juan Ytalo Oblitas Toro

### IV. ASPECTOS DE VALORACIÓN:

DEFICIENTE (D)    REGULAR (R)    BUENA (B)    MUY BUENA (MB)    EXCELENTE (E)

CRITERIO	Indicador	D	R	B	MB	E
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
VOCABULARIO	Es apropiado al nivel educativo					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en indicadores precisos y claros					X
ORGANIZACIÓN	Presentan los ítems una organización lógica				X	
PERTINENCIA	Los ítems corresponden a los indicadores que se evaluarán				X	
INTENCIONALIDAD	Evalúa el nivel de liderazgo					X
CONSISTENCIA	Tienen base en aspectos teóricos y científicos					X
COHERENCIA	Existe coherencia entre la variable e indicadores					X
METODOLOGIA	El instrumento responde al propósito de la investigación					X



## ANEXO 05: ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	32	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

*Fuente: Prueba piloto para validación del instrumento de investigación.*

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	24

Fuente: Prueba piloto para validación del instrumento de investigación.

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
IT01	37,69	60,480	,366	,952
IT02	37,63	58,823	,584	,949
IT03	37,56	59,415	,514	,950
IT04	37,63	58,048	,688	,948
IT05	37,50	58,258	,696	,948
IT06	37,53	57,741	,754	,947
IT07	37,47	57,483	,828	,947
IT08	37,47	57,741	,790	,947
IT09	37,56	59,415	,514	,950
IT10	37,44	58,577	,691	,948
IT11	37,50	57,871	,751	,947
IT12	37,53	59,547	,505	,950
IT13	37,50	58,129	,715	,948
IT14	37,53	57,741	,754	,947
IT15	37,47	57,483	,828	,947
IT16	37,44	58,383	,720	,948

IT17	37,56	59,415	,514	,950
IT18	37,53	59,870	,461	,951
IT19	37,63	58,629	,610	,949
IT20	37,44	59,544	,549	,950
IT21	37,50	59,355	,542	,950
IT22	37,50	58,129	,715	,948
IT23	37,53	57,741	,754	,947
IT24	37,47	57,483	,828	,947

Fuente: Prueba piloto para validación del instrumento de investigación.

### Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
39,16	63,620	7,976	24

Fuente: Prueba piloto para validación del instrumento de investigación.

## ANEXO N° 06

### BASE DATOS DEL PRE TEST – GRUPO DE ESTUDIO

N°	Desarrollo personal		Ejercicio democrático		Habilidades desempeño		Escala general	
	PUNTOS	NIVEL	PUNTOS	NIVEL	PUNTOS	NIVEL	TOTAL	NIVEL
E01	9	Bajo	12	Medio	8	Medio	29	Medio
E02	17	Medio	16	Medio	14	Medio	47	Medio
E03	18	Medio	16	Medio	14	Medio	48	Medio
E04	18	Medio	15	Medio	14	Medio	47	Medio
E05	12	Medio	10	Medio	8	Medio	30	Medio
E06	11	Medio	11	Medio	10	Medio	32	Medio
E07	17	Medio	15	Medio	14	Medio	46	Medio
E08	9	Bajo	8	Baja	7	Bajo	24	Bajo
E09	18	Medio	16	Medio	14	Medio	48	Medio
E10	15	Medio	14	Medio	13	Medio	42	Medio
E11	17	Medio	15	Medio	13	Medio	45	Medio
E12	15	Medio	16	Medio	14	Medio	45	Medio
E13	13	Medio	14	Medio	14	Medio	41	Medio
E14	9	Bajo	8	Baja	7	Bajo	24	Bajo

E15	16	Medio	14	Medio	13	Medio	43	Medio
E16	15	Medio	15	Medio	14	Medio	44	Medio
E17	16	Medio	13	Medio	11	Medio	40	Medio
E18	9	Bajo	8	Baja	7	Bajo	24	Bajo
E19	13	Medio	15	Medio	14	Medio	42	Medio
E20	18	Medio	16	Medio	14	Medio	48	Medio
E21	12	Medio	15	Medio	13	Medio	40	Medio
E22	17	Medio	16	Medio	14	Medio	47	Medio
E23	16	Medio	15	Medio	11	Medio	42	Medio
E24	12	Medio	10	Medio	7	Bajo	29	Medio
E25	17	Medio	13	Medio	9	Medio	39	Medio
E26	12	Medio	10	Medio	10	Medio	32	Medio
E27	18	Medio	16	Medio	10	Medio	44	Medio
E28	18	Medio	16	Medio	13	Medio	47	Medio
E29	17	Medio	16	Medio	10	Medio	43	Medio
E30	9	Bajo	8	Baja	10	Medio	27	Medio
E31	12	Medio	10	Medio	11	Medio	33	Medio
E32	15	Medio	13	Medio	13	Medio	41	Medio
E33	9	Bajo	8	Baja	11	Medio	28	Medio
E34	18	Medio	16	Medio	10	Medio	44	Medio
E35	13	Medio	10	Medio	8	Medio	31	Medio
E36	16	Medio	13	Medio	11	Medio	40	Medio
E37	16	Medio	14	Medio	9	Medio	39	Medio
E38	12	Medio	9	Medio	11	Medio	32	Medio
E39	9	Bajo	8	Baja	8	Medio	25	Medio
E40	15	Medio	12	Medio	10	Medio	37	Medio
E41	17	Medio	15	Medio	14	Medio	46	Medio
E42	14	Medio	13	Medio	10	Medio	37	Medio
E43	9	Bajo	8	Baja	7	Bajo	24	Bajo
E44	14	Medio	11	Medio	9	Medio	34	Medio
E45	17	Medio	15	Medio	14	Medio	46	Medio
E46	14	Medio	11	Medio	10	Medio	35	Medio
E47	18	Medio	16	Medio	10	Medio	44	Medio
E48	16	Medio	13	Medio	10	Medio	39	Medio
E49	11	Medio	10	Medio	11	Medio	32	Medio
E50	13	Medio	12	Medio	12	Medio	37	Medio
E51	14	Medio	11	Medio	11	Medio	36	Medio
E52	17	Medio	15	Medio	13	Medio	45	Medio
E53	14	Medio	11	Medio	8	Medio	33	Medio

E54	18	Medio	16	Medio	14	Medio	48	Medio
E55	16	Medio	13	Medio	10	Medio	39	Medio
E56	9	Bajo	8	Baja	7	Bajo	24	Bajo
E57	12	Medio	10	Medio	8	Medio	30	Medio
E58	15	Medio	13	Medio	11	Medio	39	Medio
E59	9	Bajo	8	Baja	7	Bajo	24	Bajo
E60	18	Medio	16	Medio	14	Medio	48	Medio
E61	13	Medio	10	Medio	8	Medio	31	Medio
E62	16	Medio	13	Medio	11	Medio	40	Medio
E63	16	Medio	14	Medio	11	Medio	41	Medio
E64	12	Medio	10	Medio	8	Medio	30	Medio
X.med	14.21		12.60		10.84		37.67	
S	3.04		2.80		2.42		7.65	
CV%	21.43		22.28		22.36		20.31	
Bajo		<b>10</b>		<b>9</b>		<b>7</b>		<b>6</b>
Medio		<b>54</b>		<b>55</b>		<b>57</b>		<b>58</b>
Alto		<b>0</b>		<b>0</b>		<b>0</b>		<b>0</b>

Fuente: Consolidado de datos del instrumento aplicado al grupo de estudio.

### LEYENDA

Escala		Dimensiones			Escala general
		Desarrollo Personal	Ejercicio democrático	Habilidades de desempeño	
Bajo	1	<b>[01 – 09 puntos]</b>	<b>[01 – 08 puntos]</b>	<b>[01 – 07 puntos]</b>	[01 – 24 puntos]
Medio	2	<b>[10 – 18 puntos]</b>	<b>[09 – 16 puntos]</b>	<b>[08 – 09 puntos]</b>	[25 – 48 puntos]
Alto	3	<b>[19 – 27 puntos]</b>	<b>[17 – 24 puntos]</b>	<b>[10 – 21 puntos]</b>	[45 – 72 puntos]

### BASE DE DATOS DEL POST TEST - GRUPO DE ESTUDIO

Nº	Desarrollo personal		Ejercicio democrático		Habilidades desempeño		Escala general	
	PUNTOS	NIVEL	PUNTOS	NIVEL	PUNTOS	NIVEL	TOTAL	NIVEL
E01	21	Alto	21	Alto	20	Alto	62	Alto
E02	21	Alto	16	Medio	14	Medio	51	Alto
E03	20	Alto	18	Alto	16	Alto	54	Alto
E04	18	Medio	19	Alto	18	Alto	55	Alto
E05	22	Alto	19	Alto	16	Alto	57	Alto
E06	14	Medio	19	Alto	19	Alto	52	Alto

E07	13	Medio	17	Alto	15	Alto	45	Medio
E08	20	Alto	20	Alto	18	Alto	58	Alto
E09	20	Alto	16	Medio	15	Alto	51	Alto
E10	21	Alto	17	Alto	16	Alto	54	Alto
E11	21	Alto	20	Alto	17	Alto	58	Alto
E12	19	Alto	14	Medio	12	Medio	45	Medio
E13	21	Alto	17	Alto	14	Medio	52	Alto
E14	16	Medio	21	Alto	18	Alto	55	Alto
E15	22	Alto	19	Alto	17	Alto	58	Alto
E16	15	Medio	17	Alto	17	Alto	49	Alto
E17	20	Alto	21	Alto	16	Alto	57	Alto
E18	16	Medio	20	Alto	17	Alto	53	Alto
E19	19	Alto	17	Alto	16	Alto	52	Alto
E20	18	Medio	17	Alto	15	Alto	50	Alto
E21	20	Alto	16	Medio	15	Alto	51	Alto
E22	21	Alto	20	Alto	17	Alto	58	Alto
E23	21	Alto	19	Alto	17	Alto	57	Alto
E24	21	Alto	21	Alto	18	Alto	60	Alto
E25	20	Alto	14	Medio	13	Medio	47	Medio
E26	19	Alto	22	Alto	19	Alto	60	Alto
E27	21	Alto	17	Alto	15	Alto	53	Alto
E28	20	Alto	17	Alto	15	Alto	52	Alto
E29	20	Alto	18	Alto	16	Alto	54	Alto
E30	15	Medio	18	Alto	15	Alto	48	Medio
E31	23	Alto	20	Alto	17	Alto	60	Alto
E32	18	Medio	16	Medio	15	Alto	49	Alto
E33	18	Medio	18	Alto	16	Alto	52	Alto
E34	15	Medio	18	Alto	15	Alto	48	Medio
E35	20	Alto	18	Alto	15	Alto	53	Alto
E36	19	Alto	17	Alto	15	Alto	51	Alto
E37	22	Alto	16	Medio	15	Alto	53	Alto
E38	21	Alto	18	Alto	15	Alto	54	Alto
E39	16	Medio	19	Alto	17	Alto	52	Alto
E40	19	Alto	20	Alto	18	Alto	57	Alto
E41	18	Medio	18	Alto	15	Alto	51	Alto
E42	14	Medio	17	Alto	15	Alto	46	Medio

E43	12	Medio	22	Alto	19	Alto	53	Alto
E44	22	Alto	20	Alto	18	Alto	60	Alto
E45	19	Alto	17	Alto	14	Medio	50	Alto
E46	19	Alto	19	Alto	16	Alto	54	Alto
E47	22	Alto	18	Alto	16	Alto	56	Alto
E48	18	Medio	21	Alto	18	Alto	57	Alto
E49	20	Alto	20	Alto	17	Alto	57	Alto
E50	18	Medio	18	Alto	16	Alto	52	Alto
E51	19	Alto	18	Alto	15	Alto	52	Alto
E52	20	Alto	16	Medio	14	Medio	50	Alto
E53	19	Alto	13	Medio	12	Medio	44	Medio
E54	21	Alto	11	Medio	10	Medio	42	Medio
E55	13	Medio	20	Alto	17	Alto	50	Alto
E56	15	Medio	17	Alto	15	Alto	47	Medio
E57	21	Alto	16	Medio	14	Medio	51	Alto
E58	20	Alto	20	Alto	17	Alto	57	Alto
E59	18	Medio	16	Medio	14	Medio	48	Medio
E60	17	Medio	18	Alto	16	Alto	51	Alto
E61	19	Alto	17	Alto	16	Alto	52	Alto
E62	21	Alto	17	Alto	15	Alto	53	Alto
E63	13	Medio	17	Alto	15	Alto	45	Medio
E64	15	Medio	15	Medio	13	Medio	43	Medio
X.med	18.73		17.93		15.79		52.46	
S	2.66		2.12		1.81		4.52	
CV%	14.20		11.87		11.51		8.61	
Bajo		<b>0</b>		<b>0</b>		<b>0</b>		<b>0</b>
Medio		<b>23</b>		<b>13</b>		<b>11</b>		<b>12</b>
Alto		<b>41</b>		<b>51</b>		<b>53</b>		<b>52</b>

Fuente: Consolidado de datos del instrumento aplicado al grupo de estudio.

## LEYENDA

Escala	Dimensiones			Escala general	
	Desarrollo Personal	Ejercicio democrático	Habilidades de desempeño		
Bajo	1	[01 – 09 puntos]	[01 – 08 puntos]	[01 – 07 puntos]	[01 – 24 puntos]
Medio	2	[10 – 18 puntos]	[09 – 16 puntos]	[08 – 09 puntos]	[25 – 48 puntos]
Alto	3	[19 – 27 puntos]	[17 – 24 puntos]	[10 – 21 puntos]	[45 – 72 puntos]

## Consolidado de datos de la recolección en campo

### PRE TEST

PRETEST	DESARROLLO PERSONAL									PUNTOS	NIVEL
	It01	It02	It03	It04	It05	It06	It07	It08	It09		
E01	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	Bajo
E02	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	Medio
E03	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	Medio
E04	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	Medio
E05	1	1	1	1	2	2	1	2	1	12	Medio
E06	1	1	1	1	2	1	2	1	1	11	Medio
E07	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	Medio
E08	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	Bajo
E09	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	Medio
E10	1	2	1	2	2	2	2	2	1	15	Medio
E11	2	2	2	1	2	2	2	2	2	17	Medio
E12	1	1	2	1	2	2	2	2	2	15	Medio
E13	1	1	1	1	2	2	2	2	1	13	Medio
E14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	Bajo
E15	1	2	2	2	2	2	2	1	2	16	Medio
E16	1	2	1	2	2	2	2	2	1	15	Medio
E17	2	2	2	2	1	1	2	2	2	16	Medio
E18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	Bajo
E19	1	1	1	1	2	2	2	2	1	13	Medio
E20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	Medio
E21	1	1	1	1	1	2	2	2	1	12	Medio
E22	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17	Medio
E23	2	2	2	2	1	1	2	2	2	16	Medio
E24	2	1	2	1	1	1	1	1	2	12	Medio
E25	2	2	2	2	2	1	2	2	2	17	Medio
E26	2	1	2	1	1	1	1	1	2	12	Medio
E27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	Medio
E28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	Medio
E29	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17	Medio
E30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	Bajo
E31	1	2	2	1	1	1	1	1	2	12	Medio
E32	2	2	1	2	2	2	1	2	1	15	Medio

E33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	Bajo
E34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	Medio
E35	2	2	2	1	1	1	1	1	2	13	Medio
E36	2	2	2	1	2	1	2	2	2	16	Medio
E37	2	2	2	2	2	2	1	1	2	16	Medio
E38	2	2	1	2	1	1	1	1	1	12	Medio
E39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	Bajo
E40	2	2	1	2	2	1	2	2	1	15	Medio
E41	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17	Medio
E42	1	2	1	2	2	2	1	2	1	14	Medio
E43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	Bajo
E44	2	2	2	2	1	1	1	1	2	14	Medio
E45	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17	Medio
E46	2	2	2	2	1	1	1	1	2	14	Medio
E47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	Medio
E48	2	2	2	2	2	1	2	1	2	16	Medio
E49	1	1	2	1	1	1	1	1	2	11	Medio
E50	2	1	1	2	1	2	2	1	1	13	Medio
E51	2	2	2	2	1	1	1	1	2	14	Medio
E52	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17	Medio
E53	2	2	2	2	1	1	1	1	2	14	Medio
E54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	Medio
E55	2	2	2	2	2	1	2	1	2	16	Medio
E56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	Bajo
E57	1	2	2	1	1	1	1	1	2	12	Medio
E58	2	2	1	2	2	2	1	2	1	15	Medio
E59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	Bajo
E60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	Medio
E61	2	2	2	1	1	1	1	1	2	13	Medio
E62	2	2	2	1	2	1	2	2	2	16	Medio
E63	2	2	2	2	2	2	1	1	2	16	Medio
E64	1	2	2	1	1	1	1	1	2	12	Medio
X.MED	1.59	1.66	1.64	1.58	1.58	1.50	1.55	1.48	1.64	14.22	
S	0.50	0.48	0.48	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.48	3.05	
CV%	31.06	28.90	29.48	31.54	31.54	33.60	32.44	33.93	29.48	21.43	

Fuente: Recolección de información primaria – Trabajo en campo (Aulas)

EJERCICIO DEMOCRÁTICO									
lt10	lt11	lt12	lt13	lt14	lt15	lt16	lt17	PUNTOS	NIVEL
2	1	2	2	1	1	2	1	12	Medio
2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio
2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio
2	1	2	2	2	2	2	2	15	Medio
1	1	1	1	2	1	2	1	10	Medio
1	2	2	1	1	2	1	1	11	Medio
2	2	1	2	2	2	2	2	15	Medio
1	1	1	1	1	1	1	1	8	Baja
2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio
2	2	2	1	2	2	2	1	14	Medio
2	2	2	1	2	2	2	2	15	Medio
2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio
2	2	1	2	2	2	2	1	14	Medio
1	1	1	1	1	1	1	1	8	Baja
2	2	1	2	2	2	1	2	14	Medio
2	2	2	2	2	2	2	1	15	Medio
1	2	1	2	1	2	2	2	13	Medio
1	1	1	1	1	1	1	1	8	Baja
2	2	2	2	2	2	2	1	15	Medio
2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio
2	2	2	2	2	2	2	1	15	Medio
2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio
2	2	2	2	1	2	2	2	15	Medio
1	1	2	1	1	1	1	2	10	Medio
2	1	1	2	1	2	2	2	13	Medio
2	1	1	1	1	1	1	2	10	Medio
2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio
2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio
2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio
1	1	1	1	1	1	1	1	8	Baja
2	1	1	1	1	1	1	2	10	Medio
1	2	2	2	2	1	2	1	13	Medio
1	1	1	1	1	1	1	1	8	Baja
2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio
2	1	1	1	1	1	1	2	10	Medio
2	1	2	1	1	2	2	2	13	Medio
2	2	2	2	2	1	1	2	14	Medio
1	2	1	1	1	1	1	1	9	Medio

1	1	1	1	1	1	1	1	8	Baja
1	2	2	1	1	2	2	1	12	Medio
2	2	2	2	2	2	1	2	15	Medio
1	2	2	2	2	1	2	1	13	Medio
1	1	1	1	1	1	1	1	8	Baja
2	2	1	1	1	1	1	2	11	Medio
2	2	2	2	2	2	1	2	15	Medio
2	2	1	1	1	1	1	2	11	Medio
2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio
2	2	2	1	1	2	1	2	13	Medio
2	1	1	1	1	1	1	2	10	Medio
1	2	1	2	2	2	1	1	12	Medio
2	2	1	1	1	1	1	2	11	Medio
2	2	2	2	2	2	1	2	15	Medio
2	2	1	1	1	1	1	2	11	Medio
2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio
2	2	2	1	1	2	1	2	13	Medio
1	1	1	1	1	1	1	1	8	Baja
2	1	1	1	1	1	1	2	10	Medio
1	2	2	2	2	1	2	1	13	Medio
1	1	1	1	1	1	1	1	8	Baja
2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio
2	1	1	1	1	1	1	2	10	Medio
2	1	2	1	1	2	2	2	13	Medio
2	2	2	2	2	1	1	2	14	Medio
2	1	1	1	1	1	1	2	10	Medio
1.70	1.64	1.56	1.52	1.50	1.55	1.50	1.64	12.61	
0.46	0.48	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.48	2.81	
27.04	29.48	32.00	33.23	33.60	32.44	33.60	29.48	22.28	

Fuente: Recolección de información primaria – Trabajo en campo (Aulas)

HABILIDADES DE DESEMPEÑO									ESCALA GENERAL	
lt18	lt19	lt20	lt21	lt22	lt23	lt24	PUNTOS	NIVEL	TOTAL	NIVEL
1	1	1	1	2	1	1	8	Medio	29	Medio
2	2	2	2	2	2	2	14	Medio	47	Medio
2	2	2	2	2	2	2	14	Medio	48	Medio
2	2	2	2	2	2	2	14	Medio	47	Medio
1	1	1	1	1	2	1	8	Medio	30	Medio
2	1	2	1	1	1	2	10	Medio	32	Medio
2	2	2	2	2	2	2	14	Medio	46	Medio
1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	24	Bajo
2	2	2	2	2	2	2	14	Medio	48	Medio
2	2	2	2	1	2	2	13	Medio	42	Medio
2	2	2	2	1	2	2	13	Medio	45	Medio
2	2	2	2	2	2	2	14	Medio	45	Medio
2	2	2	2	2	2	2	14	Medio	41	Medio
1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	24	Bajo
2	2	2	1	2	2	2	13	Medio	43	Medio
2	2	2	2	2	2	2	14	Medio	44	Medio
1	1	2	2	2	1	2	11	Medio	40	Medio
1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	24	Bajo
2	2	2	2	2	2	2	14	Medio	42	Medio
2	2	2	2	2	2	2	14	Medio	48	Medio
1	2	2	2	2	2	2	13	Medio	40	Medio
2	2	2	2	2	2	2	14	Medio	47	Medio
1	1	2	2	2	1	2	11	Medio	42	Medio
1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	29	Medio
1	1	1	1	2	1	2	9	Medio	39	Medio
2	1	2	2	1	1	1	10	Medio	32	Medio
1	1	1	1	2	2	2	10	Medio	44	Medio
2	1	2	2	2	2	2	13	Medio	47	Medio
1	1	1	1	2	2	2	10	Medio	43	Medio
2	1	2	2	1	1	1	10	Medio	27	Medio
2	2	2	2	1	1	1	11	Medio	33	Medio
2	2	2	2	2	2	1	13	Medio	41	Medio
2	2	2	2	1	1	1	11	Medio	28	Medio
1	1	1	1	2	2	2	10	Medio	44	Medio

2	1	1	1	1	1	1	8	Medio	31	Medio
1	2	2	2	1	1	2	11	Medio	40	Medio
1	1	1	1	2	2	1	9	Medio	39	Medio
2	2	2	2	1	1	1	11	Medio	32	Medio
2	1	1	1	1	1	1	8	Medio	25	Medio
2	1	2	1	1	1	2	10	Medio	37	Medio
2	2	2	2	2	2	2	14	Medio	46	Medio
1	2	1	1	2	2	1	10	Medio	37	Medio
1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	24	Bajo
1	2	2	1	1	1	1	9	Medio	34	Medio
2	2	2	2	2	2	2	14	Medio	46	Medio
1	2	2	2	1	1	1	10	Medio	35	Medio
1	1	1	1	2	2	2	10	Medio	44	Medio
2	2	1	1	1	1	2	10	Medio	39	Medio
2	2	2	2	1	1	1	11	Medio	32	Medio
2	2	1	1	2	2	2	12	Medio	37	Medio
2	2	2	2	1	1	1	11	Medio	36	Medio
2	2	2	1	2	2	2	13	Medio	45	Medio
1	1	1	1	2	1	1	8	Medio	33	Medio
2	2	2	2	2	2	2	14	Medio	48	Medio
1	1	2	1	2	1	2	10	Medio	39	Medio
1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	24	Bajo
1	1	1	1	2	1	1	8	Medio	30	Medio
2	2	1	2	1	2	1	11	Medio	39	Medio
1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	24	Bajo
2	2	2	2	2	2	2	14	Medio	48	Medio
1	1	1	1	2	1	1	8	Medio	31	Medio
1	1	2	2	2	1	2	11	Medio	40	Medio
2	2	1	1	2	2	1	11	Medio	41	Medio
1	1	1	1	2	1	1	8	Medio	30	Medio
1.56	1.53	1.59	1.52	1.59	1.50	1.55	10.84		37.67	
0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	2.42		7.65	
32.00	32.85	31.06	33.23	31.06	33.60	32.44	22.36		20.32	

Fuente: Recolección de información primaria – Trabajo en campo (Aulas)

## POST TEST

DESARROLLO PERSONAL											
POST TEST	It01	It02	It03	It04	It05	It06	It07	It08	It09	PUNTOS	NIVEL
E01	2	3	2	3	2	3	2	2	2	21	Alto
E02	3	2	2	2	1	3	2	3	3	21	Alto
E03	2	2	2	2	2	2	2	3	3	20	Alto
E04	2	3	2	3	2	2	2	1	1	18	Medio
E05	2	2	3	2	3	3	2	3	2	22	Alto
E06	1	1	2	1	1	2	1	2	3	14	Medio
E07	1	1	2	1	2	1	2	1	2	13	Medio
E08	3	2	2	2	2	2	2	3	2	20	Alto
E09	2	2	3	2	2	2	2	3	2	20	Alto
E10	2	2	3	2	3	2	3	2	2	21	Alto
E11	2	2	3	3	3	2	2	2	2	21	Alto
E12	2	2	2	2	2	1	2	3	3	19	Alto
E13	2	3	3	2	2	2	2	2	3	21	Alto
E14	2	2	1	2	2	2	2	1	2	16	Medio
E15	3	2	2	3	3	3	3	2	1	22	Alto
E16	1	2	2	2	2	2	2	1	1	15	Medio
E17	2	2	2	1	3	3	2	3	2	20	Alto
E18	2	2	2	1	2	2	2	1	2	16	Medio
E19	2	3	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto
E20	2	1	1	2	2	2	2	3	3	18	Medio
E21	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	Alto
E22	2	2	2	3	1	3	3	2	3	21	Alto
E23	3	3	2	2	2	2	2	3	2	21	Alto
E24	3	2	2	3	3	2	2	2	2	21	Alto
E25	2	2	3	2	2	2	2	3	2	20	Alto
E26	2	1	3	2	2	2	2	3	2	19	Alto
E27	2	2	3	3	2	2	3	2	2	21	Alto
E28	2	2	2	2	3	3	2	2	2	20	Alto
E29	2	2	3	2	2	2	2	2	3	20	Alto
E30	2	1	2	2	2	1	2	2	1	15	Medio
E31	2	3	2	3	3	2	2	3	3	23	Alto
E32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	Medio
E33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	Medio

E34	2	1	2	1	2	2	2	2	1	15	Medio
E35	3	2	2	2	2	3	2	2	2	20	Alto
E36	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	Alto
E37	2	3	3	2	2	2	3	2	3	22	Alto
E38	2	3	2	3	2	2	2	3	2	21	Alto
E39	2	1	2	2	3	1	2	2	1	16	Medio
E40	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto
E41	2	2	2	3	2	2	1	2	2	18	Medio
E42	1	1	2	1	2	2	3	1	1	14	Medio
E43	1	1	1	1	2	2	2	1	1	12	Medio
E44	3	2	2	2	3	3	2	3	2	22	Alto
E45	1	2	2	2	3	2	3	2	2	19	Alto
E46	3	2	1	2	2	2	2	2	3	19	Alto
E47	3	3	2	2	1	3	3	3	2	22	Alto
E48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	Medio
E49	2	3	3	2	2	2	2	2	2	20	Alto
E50	3	3	3	2	1	2	2	1	1	18	Medio
E51	2	3	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto
E52	2	1	3	2	3	2	2	2	3	20	Alto
E53	3	2	2	2	2	3	1	3	1	19	Alto
E54	3	3	1	3	1	3	3	3	1	21	Alto
E55	2	2	2	1	2	1	1	1	1	13	Medio
E56	2	1	2	2	1	3	2	1	1	15	Medio
E57	2	2	3	2	2	2	3	3	2	21	Alto
E58	2	1	3	3	2	1	2	3	3	20	Alto
E59	3	1	2	2	2	2	2	2	2	18	Medio
E60	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17	Medio
E61	3	2	2	2	2	3	1	3	1	19	Alto
E62	3	3	1	3	1	3	3	3	1	21	Alto
E63	2	2	2	1	2	1	1	1	1	13	Medio
E64	2	1	2	2	1	3	2	1	1	15	Medio
X.MED	2.17	1.98	2.14	2.08	2.06	2.14	2.08	2.14	1.94	18.73	
S	0.58	0.68	0.56	0.60	0.59	0.59	0.51	0.71	0.69	2.66	
CV%	26.65	34.18	26.15	28.83	28.49	27.44	24.71	33.16	35.47	14.21	

Fuente: Recolección de información primaria – Trabajo en campo (Aulas)

EJERCICIO DEMOCRÁTICO									
lt10	lt11	lt12	lt13	lt14	lt15	lt16	lt17	PUNTOS	NIVEL
3	3	3	2	3	2	2	3	21	Alto
2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio
2	3	2	2	3	2	2	2	18	Alto
2	3	2	3	3	2	2	2	19	Alto
2	2	2	3	3	3	2	2	19	Alto
3	3	2	2	3	2	2	2	19	Alto
3	2	2	2	2	2	2	2	17	Alto
3	3	2	2	3	2	2	3	20	Alto
2	2	3	1	2	1	3	2	16	Medio
2	3	2	2	2	2	2	2	17	Alto
2	2	3	2	3	2	3	3	20	Alto
2	1	2	2	1	2	3	1	14	Medio
2	3	2	2	1	2	2	3	17	Alto
2	2	3	3	3	3	2	3	21	Alto
2	3	3	2	2	2	3	2	19	Alto
2	2	2	2	3	2	2	2	17	Alto
3	2	1	3	3	3	3	3	21	Alto
3	3	2	2	1	3	3	3	20	Alto
3	2	2	2	2	2	2	2	17	Alto
2	3	1	2	2	2	2	3	17	Alto
3	2	2	2	1	2	2	2	16	Medio
2	3	3	2	2	2	3	3	20	Alto
3	2	2	3	2	3	1	3	19	Alto
1	3	3	3	2	3	3	3	21	Alto
3	1	2	1	2	2	1	2	14	Medio
2	3	3	3	3	3	2	3	22	Alto
2	2	3	2	2	2	2	2	17	Alto
2	2	2	2	3	2	2	2	17	Alto
2	2	2	2	3	2	3	2	18	Alto
2	2	2	2	2	2	3	3	18	Alto
3	2	2	3	3	2	2	3	20	Alto
2	2	2	3	2	2	2	1	16	Medio
2	2	2	3	3	2	2	2	18	Alto
2	2	3	2	2	3	1	3	18	Alto

1	3	2	2	3	2	2	3	18	Alto
2	2	2	2	2	3	2	2	17	Alto
2	3	3	2	1	2	2	1	16	Medio
2	3	1	2	3	2	2	3	18	Alto
2	2	3	2	2	3	3	2	19	Alto
3	2	3	2	3	3	2	2	20	Alto
2	3	2	2	2	2	2	3	18	Alto
2	2	2	3	2	1	3	2	17	Alto
3	3	3	3	3	2	2	3	22	Alto
3	3	3	3	2	2	2	2	20	Alto
2	2	2	2	3	1	2	3	17	Alto
2	2	3	3	2	2	2	3	19	Alto
2	2	2	2	3	3	2	2	18	Alto
2	3	3	3	2	2	3	3	21	Alto
3	1	3	1	3	3	3	3	20	Alto
3	3	3	3	1	2	1	2	18	Alto
2	1	2	2	3	3	2	3	18	Alto
2	2	2	3	2	2	1	2	16	Medio
1	1	2	1	2	2	3	1	13	Medio
1	1	1	1	2	2	2	1	11	Medio
3	2	2	2	3	3	2	3	20	Alto
1	2	2	2	3	2	3	2	17	Alto
3	2	1	2	2	2	2	2	16	Medio
3	3	2	2	1	3	3	3	20	Alto
2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio
2	3	3	2	2	2	2	2	18	Alto
3	3	3	2	1	2	2	1	17	Alto
2	3	2	2	2	2	2	2	17	Alto
2	1	3	2	3	2	2	2	17	Alto
2	1	2	2	2	2	2	2	15	Medio
2.23	2.27	2.27	2.19	2.28	2.20	2.19	2.31	17.94	
0.58	0.67	0.60	0.56	0.68	0.51	0.56	0.64	2.13	
26.14	29.68	26.37	25.60	29.71	23.13	25.60	27.65	11.87	

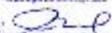
Fuente: Recolección de información primaria – Trabajo en campo (Aulas)

HABILIDADES DE DESEMPEÑO									VALORACIÓN GENERAL	
It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	PUNTOS	NIVEL	TOTAL	NIVEL
3	3	3	3	3	2	3	20	Alto	62	Alto
2	2	2	2	2	2	2	14	Medio	51	Alto
2	2	2	3	2	2	3	16	Alto	54	Alto
2	3	2	3	2	3	3	18	Alto	55	Alto
3	1	2	2	2	3	3	16	Alto	57	Alto
3	3	3	3	2	2	3	19	Alto	52	Alto
1	3	3	2	2	2	2	15	Alto	45	Medio
2	3	3	3	2	2	3	18	Alto	58	Alto
3	2	2	2	3	1	2	15	Alto	51	Alto
3	2	2	3	2	2	2	16	Alto	54	Alto
2	3	2	2	3	2	3	17	Alto	58	Alto
1	3	2	1	2	2	1	12	Medio	45	Medio
3	1	2	3	2	2	1	14	Medio	52	Alto
2	3	2	2	3	3	3	18	Alto	55	Alto
2	3	2	3	3	2	2	17	Alto	58	Alto
3	3	2	2	2	2	3	17	Alto	49	Alto
2	2	3	2	1	3	3	16	Alto	57	Alto
3	3	3	3	2	2	1	17	Alto	53	Alto
2	3	3	2	2	2	2	16	Alto	52	Alto
3	2	2	3	1	2	2	15	Alto	50	Alto
3	2	3	2	2	2	1	15	Alto	51	Alto
2	3	2	3	3	2	2	17	Alto	58	Alto
3	2	3	2	2	3	2	17	Alto	57	Alto
3	3	1	3	3	3	2	18	Alto	60	Alto
2	2	3	1	2	1	2	13	Medio	47	Medio
3	3	2	3	3	2	3	19	Alto	60	Alto
2	2	3	2	2	2	2	15	Alto	53	Alto
2	2	2	2	3	2	2	15	Alto	52	Alto
2	2	2	2	3	2	3	16	Alto	54	Alto
2	2	2	2	2	2	3	15	Alto	48	Medio
3	2	2	3	3	2	2	17	Alto	60	Alto
2	2	2	3	2	2	2	15	Alto	49	Alto
2	2	2	3	3	2	2	16	Alto	52	Alto

2	2	3	2	2	3	1	15	Alto	48	Medio
1	3	2	2	3	2	2	15	Alto	53	Alto
2	2	2	2	2	3	2	15	Alto	51	Alto
2	3	3	2	1	2	2	15	Alto	53	Alto
2	3	1	2	3	2	2	15	Alto	54	Alto
2	2	3	2	2	3	3	17	Alto	52	Alto
3	2	3	2	3	3	2	18	Alto	57	Alto
2	3	2	2	2	2	2	15	Alto	51	Alto
2	2	2	3	2	1	3	15	Alto	46	Medio
3	3	3	3	3	2	2	19	Alto	53	Alto
3	3	3	3	2	2	2	18	Alto	60	Alto
2	2	2	2	3	1	2	14	Medio	50	Alto
2	2	3	3	2	2	2	16	Alto	54	Alto
2	2	2	2	3	3	2	16	Alto	56	Alto
2	3	3	3	2	2	3	18	Alto	57	Alto
3	1	3	1	3	3	3	17	Alto	57	Alto
3	3	3	3	1	2	1	16	Alto	52	Alto
2	1	2	2	3	3	2	15	Alto	52	Alto
2	2	2	3	2	2	1	14	Medio	50	Alto
1	1	2	1	2	2	3	12	Medio	44	Medio
1	1	1	1	2	2	2	10	Medio	42	Medio
3	2	2	2	3	3	2	17	Alto	50	Alto
1	2	2	2	3	2	3	15	Alto	47	Medio
3	2	1	2	2	2	2	14	Medio	51	Alto
3	3	2	2	1	3	3	17	Alto	57	Alto
2	2	2	2	2	2	2	14	Medio	48	Medio
2	3	3	2	2	2	2	16	Alto	51	Alto
3	3	3	2	1	2	2	16	Alto	52	Alto
2	3	2	2	2	2	2	15	Alto	53	Alto
2	1	3	2	3	2	2	15	Alto	45	Medio
2	1	2	2	2	2	2	13	Medio	43	Medio
2.27	2.30	2.31	2.28	2.27	2.17	2.20	15.80		52.47	
0.62	0.68	0.59	0.60	0.62	0.52	0.62	1.82		4.52	
27.52	29.72	25.41	26.45	27.52	23.99	28.22	11.51		8.62	

Fuente: Recolección de información primaria – Trabajo en campo (Aulas)

## ANEXO 07: DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS

MINISTERIO DE EDUCACIÓN	
I.E. N° 16068 "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI"	
MESA DE PARTES	
N° EXP: 125	FOLIOS: 01
FECHA: 15/09/15	HORA: 8:00 a.m.
FIRMA: 	

SOLICITO CONSTANCIA DEL DESARROLLO DE TRABAJO DE INVESTIGACION EN ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16068 – SHUMBA ALTO.

SEÑOR: Mag. NICOLÁS ARCILA MONTENEGRO.  
DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16068 "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI".

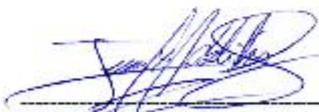
Los maestrantes Oscar Edinson Izquierdo Olivera, identificado con DNI N° 27750662, docente de la IE N° 16473 "Inca Garcilaso de la Vega" – Tambo y; Juan Ytalo Oblitas Toro, identificado con DNI N° 40447171, docente de la IE N° 16068 "José Carlos Mariátegui" – Shumba Alto, con el debido respeto, exponemos:

Que, llevando estudios en la Universidad César Vallejo con mención Maestría en Administración de la Educación y habiendo desarrollado el trabajo de investigación titulado PROGRAMA DE ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS PARA MEJORAR EL LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16068 DEL CENTRO POBLADO SHUMBA ALTO - BELLAVISTA – JAÉN, 2015.

Siendo un requisito contar con la constancia de haber desarrollado el trabajo de investigación en la Institución Educativa antes mencionada y así obtener el grado de Maestría Administración de la Educación. En tal sentido, solicitamos a usted se nos expida la constancia en mención.

Por lo expuesto:  
Suplicamos a Ud., Señor Director, acceder a nuestro pedido por ser de justicia.

  
Lic. Oscar Edinson Izquierdo Olivera  
DNI N° 27750662

  
Lic. Juan Ytalo Oblitas Toro  
DNI N° 40447171



EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
N° 16068 "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI" – SHUMBA ALTO

## HACE CONSTAR

Que los docentes: Oscar Edinson Izquierdo Olivera y Juan Ytalo Oblitas Toro, estudiantes del Programa de Maestría de la Universidad César Vallejo con mención en Administración de la Educación, han cumplido con ejecutar su trabajo de investigación: PROGRAMA DE ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS PARA MEJORAR EL LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16068 DEL CENTRO POBLADO SHUMBA ALTO - BELLAVISTA – JAÉN, desde marzo hasta setiembre del 2015.

Se le expide la presente constancia a solicitud de los interesados para los fines que estimen conveniente.

Shumba Alto 24 de setiembre del 2015.

  
  
Mg. Nicolás Aguilar Montenegro  
DIRECTOR

## ANEXO 08: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS









