



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
EDUCACIÓN**

Taller educativo en el liderazgo escolar en estudiantes de secundaria,  
Vitarte 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
DOCTORA EN EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Bartolomé Huamán, Alicia (ORCID: 0000-0002-1257-4613)

**ASESORA:**

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (ORCID: 0000-0002-9453-9810)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Innovaciones Pedagógicas

**LIMA - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios por permitirme la vida, conservar mi salud y la de mis seres queridos, quienes han sido siempre mi mayor apoyo y más grande de mis fortalezas. Por ser siempre ese motor y motivo de mis logros y alegrías y los pilares que me sostienen para enfrentar todas las dificultades.

## **Agradecimiento**

A los directivos, docentes y estudiantes de mi centro de labores por ser partícipes activos en el desarrollo de esta aventura investigativa.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	49
VIII. PROPUESTA	50
REFERENCIAS	53
ANEXOS	60

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Distribución muestral de las unidades de análisis	23
Tabla 2	Ficha técnica del instrumento para medir liderazgo escolar	24
Tabla 3	Juicio de expertos sobre liderazgo escolar	25
Tabla 4	Prueba Alfa de Cronbach para el cuestionario sobre liderazgo escolar	26
Tabla 5	Niveles liderazgo escolar	29
Tabla 6	Niveles de la dimensión carisma	30
Tabla 7	Niveles de la dimensión consideración individualizada	31
Tabla 8	Niveles de la dimensión recompensa contingente	32
Tabla 9	Normalidad de los datos sobre liderazgo escolar	33
Tabla 10	Valores según U de Mann Whitney sobre el liderazgo escolar	34
Tabla 11	Valores según U de Mann Whitney sobre la dimensión carisma	35
Tabla 12	Valores según U de Mann Whitney sobre la dimensión consideración individualizada	36
Tabla 13	Valores según U de Mann Whitney sobre la dimensión recompensa contingente	37
Tabla 14	Actividades de la propuesta	51
Tabla 15	Recursos y presupuestos	52

## Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Porcentajes sobre la variable liderazgo escolar	29
Figura 2	Porcentajes sobre la dimensión carisma	30
Figura 3	Porcentajes sobre la dimensión consideración individualizada	31
Figura 4	Porcentajes sobre la dimensión recompensa contingente	32

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del taller educativo en el liderazgo escolar de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021. Para ello, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo de tipo aplicada, de nivel explicativo con diseño cuasi experimental con grupo de control y experimental, con pre y post test. Se utilizó como instrumento a un cuestionario validado por expertos y a la prueba de Alfa de Cronbach para conocer su nivel de confiabilidad. La recolección de datos se hizo en función de una muestra conformada por 80 estudiantes de secundaria de una institución educativa de Ate Vitarte, los cuales estuvieron organizados en dos grupos preestablecidos: grupo control y grupo experimental, cada uno de ellos con 40 estudiantes.

Se llegó a la conclusión de que existen evidencias estadísticas que demuestran que el taller educativo influye de manera significativa en el liderazgo escolar de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte. Los valores obtenidos en el post test en la prueba de Mann Whitney fueron  $U=312,500$  y  $Z = -4,701$ . Con una significancia en el pre test de  $p= ,681$  y que en el post test fue de  $p=,000 < ,050$ .

**Palabras clave:** Taller educativo, Liderazgo escolar, Carisma, Consideración individualizada, Recompensa contingente.

## Abstract

The general objective of this research was to determine the influence of the educational workshop on the school leadership of high school students in the district of Ate Vitarte 2021. For this, the study had a quantitative approach of an applied type, of an explanatory level with a quasi-experimental design with control and experimental group, with pre and post test. A questionnaire validated by experts and the Cronbach's Alpha test were used as instruments to determine their level of reliability. Data collection was based on a sample made up of 80 high school students from an educational institution in Ate Vitarte, who were organized into two pre-established groups: control group and experimental group, each with 40 students.

It was concluded that there is statistical evidence that shows that the educational workshop has a significant influence on the school leadership of high school students in the Ate Vitarte district. The values obtained in the post test in the Mann Whitney test were  $U=312,500$  and  $Z = -4,701$ . With a significance in the pre test of  $p= .681$  and that in the post test it was  $p=.000 < .050$ .

**Keywords:** Educational workshop, School leadership, Charisma, Individualized consideration, Contingent reward



## **I. INTRODUCCIÓN**

En el ámbito mundial, en los últimos tiempos, el liderazgo del ser humano en los diferentes contextos, laboral, familiar, social y escolar se ha convertido en uno de los elementos de interés, lo cual ha despertado en el campo de la investigación. Ello quizá debido a que, en el mundo, los principales motivadores de las masas sociales, defensores de los derechos humanos y gestores de los cambios más importantes de un país son aquellos que presentan ciertas cualidades innatas o que han desarrollado dichas cualidades en algún espacio formativo de su vida y que son reconocidos como líderes. Según señala Guevara (2019) un defensor de derechos humanos reconocido como líder social, y en sí mismo constructor de paz, en donde practica la democracia en el país y en la sociedad.

Esta delimitación de liderazgo social, se ha trasladado a los espacios educativos, en donde los docentes a diario propician el desarrollo de habilidades en sus estudiantes. Habilidades que les permitan construir espacios democráticos, con paz y justicia. Sin embargo, son cada vez más escasos los estudiantes que se muestran empeñosos en liderar la transformación de su sociedad. Muchos reclaman derechos, pero no asumen sus deberes. Otros son indiferentes y se interesan por sí mismos, en tanto que, muchos otros caen en perfiles de vandalismo. Sobre esto último Pont et al. (2019) expresan que el vandalismo y pandillaje de los escolares ha generado una necesidad urgente de reformular las políticas estudiantiles, priorizando el liderazgo escolar que, según la OCDE, es ya en 19 países, uno de los retos de la calidad de la educación, ya que juega un papel esencial en la mejora de la práctica en el salón de clases, la política escolar y el vínculo entre alumnos e instituciones educativas y su entorno social.

En el ámbito social educativo la conducta de los escolares ha ido cambiando y perdiendo liderazgo. Sobre todo, a nivel de los jóvenes, donde son captados por pandillas o bandas delincuenciales, lo cual desnuda por completo la falta de formación de estudiantes líderes que puedan motivar y guiar de manera positiva a sus compañeros, para que puedan contribuir en la transformación de sus espacios sociales. Las cifras publicadas por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (2019) devela que la región latina es la más violenta en el mundo y presenta un 32% de índice de homicidios por año, donde alrededor del 6,7% de

los actos violentos son generados por jóvenes escolares que, al no encontrar un modelo de liderazgo positivo, se dejan guiar por líderes de pandillas o delincuencia.

Es esta situación problemática la que ha generado un cambio en las políticas educativas y actualmente se prioriza la realización de talleres educativos en diversos espacios formativos mundialmente. En donde requiere que estos espacios propician el fortalecimiento innato o el desarrollo de habilidades sociales como el liderazgo. Estos talleres son parte de una serie de procesos de aprendizaje planificado y estructurado que involucra a los miembros que integran el grupo y tiene un propósito específico. Además, tiende a posibilitar y a la vez exige, que los participantes contribuyan activamente al fortalecimiento de sus capacidades (Cevallos, 2015).

Uno de los países que ha centrado su actividad educativa en el desarrollo de talleres educativos es el Chile. En este país, inicialmente los talleres fueron dirigidos a los directivos y docentes, ya que no se puede crear líderes estudiantiles si no se tiene líderes formativos. Respecto a ello, Burgos (2015) señala que estos talleres educativos establecen un programa orientado al logro de la educación de calidad por medio de la evolución creativa, además, de una formación cultural y artística y la evolución de las competencias socioemocionales de los discentes. Por tanto, hay que entender que lograr dicha evolución requiere algo más que la transferencia de técnicas didácticas y la utilización de estrategias, lo que requiere un conocimiento real de las características y necesidades de los estudiantes. La necesidad de estos talleres surge con el compromiso de remitir los altos niveles de pandillaje, vandalismo, violencia y bullying escolar.

En el país peruano, la problemática resultó más preocupante, debido a que, la falta de liderazgo que ha estado ausente por décadas en el ámbito de la formación educativa ha dado origen a una sociedad conformada por autoridades sin principios éticos, con jóvenes cada vez más violentos y sumergidos en acciones delincuenciales y con ausentismo en las aulas. A ello se suma el hecho de que la pandemia por la COVID 19 ha producido una emergencia educativa, que no solo repercute en la práctica docente, sino que principalmente repercute en el desarrollo de habilidades sociales de los discentes y de sus valores. La conectividad virtual y las normas tan permisibles del Ministerio de Educación facilitan al estudiante

postergar su asistencia a clases. Ocupan su tiempo en actividades que transgreden la convivencia armoniosa de su sociedad, las cuales van desde la violación a las normas impuestas para el control de la pandemia hasta actos violentos y de vandalismo.

Estas conductas negativas se reflejaban en los datos publicados por la Secretaría Nacional de la Juventud (2021) donde se describe que, en diciembre de 2020, 10 instituciones juveniles en todo el país brindan servicios a 3019 adolescentes. De estos, 1520 fueron ingresados en 9 centros de Diagnóstico y Rehabilitación juvenil e instituciones afiliadas a Ancón. Además, 1499 jóvenes están completando un programa de educación social no privativa de la libertad en 25 Servicios de Orientación juvenil en el país peruano. En el primer caso, hay un total de 1260 presos entre 14 y 19 años, los cuales representan el 83 % de jóvenes sentenciados.

Todas estas cifras permitieron identificar que existe un alto nivel de predominancia de liderazgo negativo en el estrato de los jóvenes en edad escolar y que lamentablemente, cada año incrementan y por ello tenemos una sociedad insegura, con robos y asaltos a toda hora, actos de vandalismo que son asumidos con normalidad por la sociedad peruana. Urge que las autoridades educativas planifiquen estrategias para fortalecer el desarrollo de un liderazgo escolar que sea el eje central de la transformación de los jóvenes, que los oriente enfocándose en el propósito de la evolución del país y que los centros educativos sean la cuna de la formación de líderes sociales gestores de la paz y la justicia en el Perú.

En el distrito de Ate Vitarte de la ciudad de Lima, de manera muy especial en los centros educativos públicos, la falta de valores, el alto índice de violencia, el ciberbullying y la existencia de líderes pandilleros enfrenta a una realidad preocupante respecto al comportamiento de los futuros ciudadanos de dicho distrito. Según el Informe SiseVe (2020) de la Unidad de Gestión Educativa Local N°06 de Ate Vitarte, durante el periodo de cuarentena se ha reportado un incremento de casos de agresión en contra de los profesores, en la evolución de las formaciones virtuales. Un considerable número de escolares ingresaron a la plataforma Zoom con el único propósito de motivar a sus compañeros a tener una

conducta ofensiva hacia el docente. Demostrando el mal uso de su liderazgo y capacidad motivacional influyente en su aula.

Frente a esta problemática se presenta una propuesta en diversas instituciones educativas, que conforman las distintas redes educativas del nivel de educación secundaria en esta jurisdicción, para llevar a cabo la realización del taller educativo con el único fin reorientar la conducta de los estudiantes, nutriéndose de valores, conductas éticas y desarrollando sus capacidades de liderazgo, pero en favor del desarrollo de la armonía, paz y justicia de su distrito.

En base al análisis somero de la realidad problemática en las instituciones de esta jurisdicción se ha permitido formular las preguntas que integran la problemática de estudio. Donde el problema general está enmarcado en la interrogante: ¿Cuál es la influencia del taller educativo en el liderazgo escolar de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021? También se ha formulado como primer problema específico (1) ¿Cuál es la influencia del taller educativo en el carisma de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021? El segundo problema específico corresponde a la interrogante ¿Cuál es la influencia del taller educativo en la consideración individualizada de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021? El tercer problema específico se formuló con la interrogante ¿Cuál es la influencia del taller educativo en la recompensa contingente de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021?

Todos estos aspectos que se han descrito en la narrativa de la problemática encontrada en cada uno de los centros educativos del distrito de Ate Vitarte, y que corresponden al nivel de secundaria, también permitieron delimitar la justificación de esta investigación. Así se tiene, la justificación teórica. Que de manera concreta ha permitido contar con información científica, logrando ampliar el nivel de conocimiento sobre los Talleres educativos y el Liderazgo escolar. Lo que constituye el eje medular que integran las soluciones de la problemática que acarrea la falta de líderes positivos en el ámbito escolar y que se manifiesta a través de la violencia, acoso entre estudiantes, bullying y actos de pandillaje y vandalismo.

La justificación práctica de la investigación busca identificar los beneficios de los talleres educativos en favor del trabajo docente. Esta estrategia se suma a una lista de innovaciones que los docentes podrán adaptar para ser utilizadas en el

desarrollo de cada una de sus sesiones de aprendizaje. Con especial predominio en el área de Tutoría y Orientación Educativa, que ha dicho entender podría incorporar estos talleres como parte del desarrollo de las actividades de clase.

La justificación metodológica de la investigación ha permitido determinar los métodos, técnicas e instrumentos que son adaptados para alcanzar las metas de una investigación de tipo experimental. Si bien se ha utilizado un instrumento pre elaborado, para recolectar información sobre el liderazgo escolar, ha sido necesario someterlo al proceso de adaptación a la muestra de estudio, y posteriormente a validación y confiabilidad, con resultados que demostraron que el cuestionario era válido y altamente confiable, por tanto, puede ser empleado en otros estudios futuros que se relacionen con el objetivo de dicho estudio.

La justificación social de la investigación ha permitido identificar a cada uno de los sujetos que pueden ser beneficiados con los datos arrojados en dicha investigación y que corresponden en primer lugar a los estudiantes, quienes podrán mejorar la calidad de su formación académica. Los docentes, que contarán con nuevas estrategias para fortalecer la formación ética y de valores en sus estudiantes. La comunidad educativa del distrito de Ate Vitarte, que podrá tener conocimiento sobre los resultados beneficiosos de los talleres educativos, pudiendo adaptarlos a la realidad de cada centro educativo y así contribuir de manera directa en la formación de nuevos líderes que promuevan la convivencia armoniosa dentro de su distrito.

Luego de formular los problemas de investigación, se generó la necesidad de delimitar los objetivos que se esperaba alcanzar con el desarrollo de este estudio. El objetivo general fue determinar la influencia del taller educativo en el liderazgo escolar de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021. Del mismo modo se estableció como primer objetivo específico ha sido determinar la influencia del taller educativo en el carisma de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021. El segundo objetivo específico fue determinar la influencia del taller educativo en la consideración individualizada de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021. Mientras que, el tercer objetivo específico fue determinar la influencia del taller educativo en la recompensa contingente de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021.

Como respuesta a cada pregunta que surgió como parte de la curiosidad por investigar, se enunciaron de manera empírica, las hipótesis de investigación. Por ello, la hipótesis general afirmaba que el taller educativo influye de manera significativa en el liderazgo escolar de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021. Como primera hipótesis específica se afirmaba que el taller educativo influye de manera significativa en el carisma de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021. La segunda hipótesis específica afirmaba que el taller educativo influye de manera significativa en la consideración individualizada de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021. Por último, la tercera hipótesis específica señalaba que el taller educativo influye de manera significativa en la recompensa contingente de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Para tener una visión amplia sobre las variables que se proponen a estudiar, se revisó diversas fuentes de información. Todas ellas en medios virtuales, debido a las limitaciones que existen por la COVID 19. Se encontraron diversos estudios del ámbito nacional e internacional, encontrando que el liderazgo escolar por lo general estaba dirigido al docente o a los directivos. Lo mismo se identificó en publicaciones de artículos del idioma de inglés. Por ello, de estos estudios se ha seleccionado un conjunto de tesis y artículos científicos que mayor relación guardan con las variables investigadas.

En el ámbito nacional destacan el estudio de Quispe (2018) donde su finalidad era desarrollar los niveles de comprensión de los textos en los discentes de un centro educativo con la implementación de un taller de trabajo colegiado sobre grupos de inter aprendizaje. Dentro de las conclusiones se encontró que en el pre test se halló en un nivel bajo en los discentes, sin embargo, el post test demuestra un alto nivel de eficacia de los talleres en el crecimiento en los discentes. Esto demostró la influencia altamente significativa según los valores comparativos del pre y post test. De la misma forma Torres (2020) en su estudio que buscaba identificar los nexos entre percepciones del líder directivo y el aprendizaje de los discentes, llegó a la conclusión de que, existe un grado de correspondencia entre las variables mencionadas anteriormente, con nivel bilateral de significancia alto.

También se identificó el trabajo de Morón (2017) donde se concluyó que, el liderazgo docente y la disciplina de los discentes están vinculados, de manera fuerte y significativa y con un nivel de confianza de 95%. En otra de las investigaciones que fue realizada por Tafur et al. (2020) para dar a conocer la percepción el liderazgo, se llegó a la conclusión de que se percibe al liderazgo como la capacidad de encaminar la escuela hacia el logro de metas mediante prácticas de gestión, favoreciendo de este modo los procesos de aprendizajes de los discentes. Además, se identificó que el liderazgo está estrechamente alineado con los resultados que los estudiantes alcanzan en sus promedios por curso o área educativa.

De igual modo se ha identificado el estudio de Cuno (2017) donde se tuvo el propósito de establecer de qué manera influyen los talleres en el desarrollo de las

capacidades dentro del aprendizaje constructivista, concluyendo que se presenta un elevado grado de influencia del aula taller en el aprendizaje constructivista de los estudiantes. También se determinó alta incidencia del aula taller en la construcción mental del conocimiento de los estudiantes. Existen investigaciones como la de Rabanal (2020) que buscaba encontrar la conexión entre el Liderazgo y compromiso de gestión escolar, llegando a la conclusión de que hay un vínculo del liderazgo del directivo que modifica el compromiso de gestión escolar, es decir, que mientras más alto sea el liderazgo mejor será la gestión a nivel institucional.

Otra de las investigaciones corresponde a Vila (2018) donde se buscó estudiar el liderazgo y la gestión educativa. De acuerdo a los datos obtenidos, llegó a la conclusión en que el liderazgo y la gestión educativa están inmersos uno dentro del otro al interior de las instituciones educativas. Sumado a lo expresado lo que se encuentra en la investigación de Valencia (2017) donde se identificó que la gestión directiva está encaminada por el liderazgo existente en las instituciones educativas. También se encontró que la gestión educativa dependerá en gran parte de los niveles de liderazgo que exista en las instituciones educativas.

Por otro lado, también identificado estudios como el de Limongi (2020) que correspondió a un análisis sistemático de las evidencias para explicar cómo el liderazgo impacta al desempeño dentro de la institución y la armonía que este tiene con la mejora del proceso educativo. Dentro de las conclusiones se pudo encontrar que el liderazgo y el desempeño deben sustentarse en una base deontológica de desarrollo de capacidades, que motive a la superación constante de los sujetos, así como al desarrollo de habilidades interdisciplinarias que propicien destrezas investigativas, lo que beneficia directamente a los estudiantes y a los docentes que son competentes en los procesos de aprendizaje. A estas conclusiones se suman las que brindó Casas (2019) que buscaba demostrar la asociación entre ser líder y el buen desempeño. El cual llegó a concluir que ambos elementos dependen uno del otro y alcanza un nivel que corresponde a nexos muy altos y en consecuencia a mayor liderazgo, mayores serán los niveles de desempeño dentro de la institución.

También se encuentran conclusiones importantes en el estudio de Monteza (2017) donde se concluye que, el liderazgo transformacional presenta un alto nivel



dentro de los centros educativos, como se aprecia en un porcentaje de 73,3% de los participantes. También se ha encontrado que en las dimensiones que se aprecia que el desempeño es mayor cuando la motivación inspiracional es alta (77,3%), seguido de la influencia idealizada (71,3%) y estimulación intelectual (70,7%). Esto demuestra que existe un perfil positivo de liderazgo transformacional.

Algunas de las publicaciones que se han realizado en el idioma inglés y también han sido seleccionadas, debido a que también son de gran importancia para esta investigación. Una de estas publicaciones ha sido la de Jiménez et al. (2020) sobre el Empowerment and educational leadership in directors of the Local Educational Management Unit of Ferreñafe. Donde se estudió el empoderamiento y liderazgo. Llegando a la conclusión que existe dependencia entre el empoderamiento y el liderazgo educativo. Por lo tanto, quienes mayor empoderamiento, presentan un mayor liderazgo en la institución educativa.

También fue de gran utilidad la publicación que hizo Vicente (2018) sobre Leadership in Education. Donde se detalla los niveles de liderazgo en educación. Llegando a la conclusión de que ser líder representa mantener una comunicación y una motivación, donde se debe de utilizar de forma eficaz, permitiendo así una participación activa y consciente en el logro de las metas de los centros educativos. Además, es fundamental que cada miembro de la comunidad estudiantil se encuentre familiarizado con sus funciones.

Por otro lado, Contreras (2017) publicó resultados sobre Pedagogical Leadership, Teaching Leadership and their Role in School Improvement: A Theoretical Approach, esperando conocer cómo el liderazgo mejora el trabajo escolar. En ella se concluyó que es necesario repensar los modelos tradicionales de liderazgo y gestión y optar por un enfoque basado en el liderazgo y desarrollar una educación distribuida de los actores educativos, ya que, esta es la forma más eficaz de alcanzar una mejoría duradera en la calidad del aprendizaje, además de gestionar la escolaridad y, con ella, el aprendizaje de los alumnos y el modelo académico en su conjunto. Se debe asumir que los líderes pedagógicos tienen un gran potencial para tener un impacto positivo en el funcionamiento del modelo pedagógico, ya que son actores claves para asegurar que este potencial sea utilizado.

De igual forma, Sardon (2017) en la publicación sobre Transformational Leadership and School Management in Educational Institutions primary. Orientada a detallar los hallazgos sobre el liderazgo transformacional y la gestión en la escuela, llegando a la conclusión de que había una mayor dependencia entre las dimensiones del liderazgo de tipo transformacional y la gestión en la escuela; así la motivación inspiradora tuvo una vinculación media; la estimulación intelectual alcanzó un valor de vinculación alto, la influencia idealizada un valor de dependencia medio; la consideración individualizada tuvo un valor medio alto y la gestión en la escuela obtuvo un valor medio. Con ello se demostró que evidencias para afirmar que ser líder de manera transformacional y gestionar en la escuela dependen mutuamente de sus niveles alcanzados.

En otra de las publicaciones como la de Gonzaga (2017) que mostraba resultados sobre The leadership profile of the director in the school organization of the one educational institution, que buscaba identificar como afecta el perfil de liderazgo en la organización escolar, se logró llegar a la conclusión que los aspectos más solidarios del liderazgo son: La fuente de inspiración dominante en el desarrollo de proyectos académicos, las metas estratégicas de la escuela y las actividades que fomentan los propósitos en común, creando así un mayor sentido de pertenencia a la escuela. También se demostró que las propuestas de los líderes inspiracionales se consideran principios rectores para el establecimiento de metas esenciales al ver al centro educativo con visión de futuro, desarrollando el optimismo, la confianza y el entusiasmo a medida que se convierte en un colaborador eficaz de la institución.

Dentro del ámbito internacional había diversos estudios cuyos resultados han ayudado a tener un mayor dominio del comportamiento de las variables estudiadas. En este ámbito destacan el estudio de Rodríguez (2020) que estudió las prácticas de liderazgo instruccional bajo la técnica del Shadowing realizada en tres instituciones educativas. En ella se logró concluir que los centros educativos están encaminados en la indagación de la mejora continua del aprendizaje de sus estudiantes implementando prácticas de mejora, lo cual también se evidencia en los resultados e implica que los líderes eficaces habían logrado equilibrar las diversas demandas e involucrar a los distintos agentes.

También se ha seleccionado la publicación de Valverde (2019) en la que se buscó diseñar una propuesta de taller de capacitación orientado a motivar el desarrollo de liderazgo y que terminó concluyendo que, el taller logró dotar a las personas participantes de herramientas para utilizar en su gestión de motivación del liderazgo, tales como la aplicación del neuro liderazgo, la comunicación asertiva y la inteligencia emocional; el principal logro fue que el 100% de ellos terminaron sintiéndose líderes y empoderados en la evolución de ser líderes.

En el estudio de Adárraga y De las Salas (2019) sobre las prácticas pedagógicas utilizadas en el aula de apoyo que benefician la educación inclusiva en la institución. Se llegó a la conclusión de que las prácticas pedagógicas demuestran debilidades en los procesos académicos con los estudiantes con discapacidad, con ausencia de liderazgo a nivel institucional y, además, en ello intervenía también la infraestructura de la Institución que desmotiva al estudiante. A este hallazgo se sumó el estudio de Pont (2017) que buscó explicar si el liderazgo escolar es una prioridad de la política y la reforma educativa. Se encontró dentro de las principales conclusiones que las reformas de liderazgo educativo no son una prioridad y no vienen solos, sino que se consideran herramientas esenciales para implementar otras reformas académicas. Además, la reforma del liderazgo tiene un impacto limitado en el desarrollo de la educación, ya que no les otorga autonomía para la toma de decisiones a nivel de la mejora de la infraestructura.

Por otro lado, Narvárez (2017) que buscaba determinar el nivel de impacto del actual liderazgo educativo en el desarrollo institucional llegó a la conclusión de que, los docentes coinciden en un 27% que el tipo de liderazgo que se aplica en las instituciones. Los que predominan son el tradicional, el democrático y el humanista con un 18%, el autocrático con 16%, verticalista con 10% y permisivo con 11%. En contraste a estas conclusiones Ferreira (2021) publicó resultados sobre la descripción, comparación y análisis realizado a diversas publicaciones sobre liderazgo y gestión escolar, concluyendo que, las características en el ámbito en el que se desarrolla el proceso pedagógico tienen una influencia decisiva, positiva o negativa, en su desarrollo. Además, es cierto que no todas las personas involucradas en las actividades entienden la labor de la misma forma, o bien no

consideran que la comprensión y la comunicación sean las adecuadas para realizar el trabajo bajo la dirección de un líder estudiantil.

Desde otra perspectiva Toledo (2020) redactó un artículo basado en el liderazgo y el desempeño. Dentro de sus conclusiones se encontró que el estilo de liderazgo dominante en la gestión de las instituciones educativas es el estilo democrático, con una clara tendencia al respeto y la amabilidad entre las personas educativas, con una actitud participativa que genere el mismo ambiente y expectativas que quieran promover las relaciones interpersonales. Finalmente, se verificó la convergencia de los fenómenos mencionados anteriormente, donde el grado de aprobación fue alto.

Otra publicación que fue de gran contribución es la de Cifuentes et al. (2020) la cual buscaba comprender cómo se forma el liderazgo educativo con los modelos causales que detallan su conexión con los resultados del aprendizaje de los alumnos. En este estudio, se concluyó que una relación causal indirecta y recíproca entre liderazgo y aprendizaje es más frecuente, ya que se presenta un efecto derrame, en el cual aspectos del liderazgo influyen en otros aspectos.

Una contribución más se encontró dentro de la investigación de Del Salto et al. (2019) que buscó solución a una problemática que actualmente atraviesa el sector educativo y en donde se determinó que hay poco interés y el desconocimiento que se tiene sobre el liderazgo, ya que dentro de la institución se entiende que el liderazgo es un tema que debe preocupar solo a las autoridades del centro educativo, lo que lleva a otros a caer en una mentalidad tradicionalista que no busca influir, orientar o instruir a los discentes. Las escuelas tienen que impartir la parte teórica de las asignaturas y cumplir con los requisitos administrativos, pero están perdiendo el recurso muy valioso que el liderazgo puede aportar a su gestión pedagógica.

De la misma manera, se encuentran aspectos que nutrieron dicha indagación en la publicación de Martínez e Ibarrola (2017) donde se destaca la relevancia del liderazgo como meta principal de las gestiones en las instituciones educativas que quieren diferenciarse según su estilo de liderazgo. Se concluye que es esencial abordar el tema teniendo en cuenta ámbitos sociales y culturales específicos.

En este mismo ámbito se ha podido identificar artículos científicos redactados en el idioma inglés. Dentro de ellos se puede citar a Barba y Delgado (2021) que hizo una publicación sobre *School management and managerial leadership. Contribution to educational quality* para evaluar el liderazgo, la gestión escolar y establecer su incidencia en la calidad educativa en las instituciones educativas en el cual se concluyó que la labor de quienes dirigen la institución no se puede evaluar de manera individualista en todos los aspectos de las gestiones escolares, por lo que la evaluación debe cumplir con las normas y estándares pedagógicos de un contexto determinado. Además, las herramientas evaluativas deben ser medidas contra el liderazgo desarrollado y su impacto en la mejora del aprendizaje de los estudiantes.

Dentro de este tipo de publicaciones también se identificó la redacción de Cuesta y Moreno (2020) la misma que trataba sobre *The concept of leadership in educational spaces: scope and limits of an elastic word*. Dentro de las conclusiones se encontró que es fundamental formar teorías que consideran el liderazgo pedagógico como un propósito de investigación con características ontológicamente definidas, a fin de evitar desviaciones epistemológicas y agrupar conocimientos en referencia al tema. Esta conclusión se complementa con lo que mencionan Valdés y Gómez (2019) en su publicación sobre *School leadership competencies and practices for inclusion and social justice*. Que trata sobre las competencias y prácticas de liderazgo claves, mostrando dentro de sus conclusiones que la orientación escolar bien liderada es clave para el crecimiento formacional de las escuelas inclusivas. Donde los enfoques de liderazgo holístico están orientados hacia un líder que pone las relaciones humanas en el medio de todas sus actividades.

Otra importante contribución fue la de Alfaro et al. (2018) sobre *Exercising leadership in vulnerable contexts. The case of a primary school principal*. La cual estudió la influencia del liderazgo en los resultados escolares. Dentro de sus conclusiones se puede encontrar que el liderazgo se ejerce desde la situación y el problema en cuestión, con un esfuerzo incansable por superar los resultados del aprendizaje a pesar de las limitaciones materiales y contextuales que han limitado la transformación de la escuela. Esto se nutre con el aporte de Maureira (2017) que

detalla resultados sobre Educational Leadership Practices. An Evolutive and Illustrative View From its Main Approaches, Dimensions and More Representative Indicators y donde se demostró que los estilos de liderazgo escolar individualista y jerárquico agregaron cualidades más participativas y colectivistas relacionadas con una elevada distribución del poder dentro de los centros educativos.

En el proceso de determinación de los fundamentos teóricos se ha identificado algunas teorías que fundamentan la variable taller educativo. Estas teorías fueron seleccionadas en función de que el propósito de este taller era generar un cambio en los estudiantes. Es así que el primer fundamento científico se encuentra en el modelo teórico Change Management ADKAR. Fue formulado por Hiatt (1996) la cual ofrece un enfoque holístico para apoyar y ayudar a quienes integran una institución en la gestión del cambio, ya que su cambio refleja a nivel de su contexto. Propone dentro del modelo cinco aspectos fundamentales que abordar: el primero, es crear conciencia. Que es el primer paso para el cambio, y para ello se genera una comunicación del mismo. Sin caer en el error de pensar que basta con un mensaje sobre lo que se desea cambiar, sino que se deberá repetir muchas veces, en donde tiene que transmitirse por diversos canales, interlocutores, y sobre todo tiene que mantenerse en el tiempo.

El segundo aspecto fundamental se conoce como el deseo, ello significa que la persona es consciente de que el cambio no es suficiente, pero debe quererlo, además de tomar la decisión de ser parte y apoyarlo. El tercero es el conocimiento y permite crear contextos de debate y comprensión, acompañados de profesionales, ejercicios específicos y formación. El cuarto es la habilidad, que es referida a que las transformaciones no ocurren de la noche a la mañana y es por eso que es necesario acrecentar ciertas capacidades y relacionarlas con dichas conductas. Finalmente, está el refuerzo, que considera que las personas que están haciendo el cambio son importantes y es, además, esencial contar con un conjunto de promotores para guiar y apoyar la adopción del cambio.

Otro de los fundamentos científicos que se formulan se encuentra en las teorías cognitivas, específicamente la que fue formulada por Kelly (1955) que ha sido conocida también como “teoría de las construcciones personales” y que afirma que la persona presenta una personalidad en una organización compuesta en

patrones o estructuras mediante las cuales la misma conoce, interpreta y cambia en relación con el entorno. Además, es un tipo de científico que vive su vida como un experimento, con predicciones y verificaciones sobre los efectos de su propia conducta.

El proceso de análisis de la información existente sobre las variables de investigación ha permitido identificar los conceptos de los autores que forman parte de las limitaciones fundamentales de cada variable. Así se tiene que para el taller educativo se ha seguido la concepción que estableció Barakaldo (2015) el cual señaló que un taller educativo explora la esencia del aprendizaje y sea un ejemplo real de cómo aprende. No obstante, los alumnos obtienen una mejor comprensión del potencial de las diferentes fuentes y modos de aprendizaje, cuando se utilizan de manera eficaz.

En el marco del desarrollo del taller educativo se tomó en cuenta el desarrollo temático que Barakaldo (2015) estableció, señalando que el taller para mejorar las características de los estudiantes deberá estar centrado en temas como: desarrollo persona, desarrollo interpersonal, fijación de metas y plan de acción y el trabajo en equipo.

También se ha establecido los fundamentos teórico-científicos que fortalecieron el dominio teórico sobre el liderazgo escolar, dentro de las cuales está el Modelo de contingencia que postuló Fiedler (1971) en el cual se habla del liderazgo dentro de las organizaciones, y se propone que la productividad grupal depende de dos variables: (1) el estilo de liderazgo del líder y (2) el control situacional. El objetivo de este modelo era predecir la efectividad de los diferentes tipos de liderazgo. Para ello primero era necesario verificar si el estilo y el control se podía hacer coincidir correctamente. Además, el estilo de liderazgo de una persona era algo bastante fijo, costosamente modificable.

Para Fiedler (1971) el estilo de liderazgo se refiere a cómo el líder logra sus metas y las finalidades del equipo. Además, tiene que ver con cómo trata a los suscriptores y cómo se logra, o no, lo que se propone. No obstante, Barraza (2015) menciona que no es más que las labores que moviliza un individuo para generar intenciones positivas en otros grupos. Además, Gajardo y Ulloa (2016) indican que

es uno de los elementos fundamentales para el crecimiento de una formación educativa de calidad. Finalmente,

Un modelo teórico que también constituyó la fortaleza de la construcción científica sobre el liderazgo escolar, ha sido el modelo del liderazgo situacional propuesto por Hersey y Blanchard (1969) y toma en consideración tres elementos: el líder, el seguidor y la situación en sí. De ahí que las teorías situacionales estudien los aspectos conductuales del liderazgo, ya que, se basa en la correlación entre un conjunto de dimensiones como conductas hacia la tarea y el grado de disposición o madurez que muestran las personas en seguimiento para una tarea específica. En resumen, este modelo señalaba que el responsable de dirigir un grupo u organización, al cual denominamos líder, varía su forma de interactuar y abordar las tareas en función de las condiciones de sus colaboradores y no de sus propios intereses.

La conceptualización del liderazgo escolar ha tenido como autor esencial a Marroquín (2015) el cual expresó que es un rasgo de la personalidad muy valioso para la adaptación en la sociedad productiva. En el área educativa se puede vislumbrar este rasgo en varios estudiantes, en algunos parece innato y en otros que con cierto esfuerzo se desarrolla a través del aprendizaje que van adquiriendo a lo largo de su formación. La importancia del liderazgo estudiantil radica en la calidad de las acciones que éstos ejerzan al momento de salir a una sociedad que exige competencias cada vez mejores.

Para Marroquín (2015) es necesario que dentro del liderazgo escolar se consideren las dimensiones que fueron establecidas en el cuestionario CELID diseñado por Bernard, Bass y Avolio allá por el año 1990. De ahí que la primera dimensión se denominó carisma, la cual es definida como las características que se evidencian en algunos individuos que sobresalen en un grupo, con habilidades sociales evidentes y que causan admiración y un cierto deseo de imitación. Podemos encontrar que hay personas carismáticas en el ámbito político, laboral, judicial, religioso y otros, pero también las hay en el ámbito educativo, muchos estudiantes que sobresalen con este rasgo tienen un punto a su favor en el futuro, y, a pesar que hay muchos que consideran esta característica como innata hay



otras posturas que defienden el hecho que, si bien es algo innato en unos, no es imposible desarrollarlo.

La segunda dimensión que se debe tomar en cuenta es la consideración individualizada y que según Marroquín (2015) sería el rasgo que destaca a un líder y que radica en identificar esas diferencias individuales y además obtener beneficios de éstas sin dañar la integridad de su equipo. Es, en pocas palabras, la preocupación que tiene el líder por sus colaboradores, por sus necesidades y su respuesta a éstas de una manera adecuada para satisfacerlas.

La tercera y última dimensión que para Marroquín (2015) se debe incluir es la recompensa contingente y se trata de la característica que se identifica en un líder cuando éste no permite libertad de actos o labores dentro del grupo, sino que intenta guiar al grupo por el camino que él considera más conveniente por medio de premios. Este tipo de rasgo de liderazgo no se considera negativo pues es altamente aplicable dependiendo del grupo o la situación bajo la cual se produce.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

La investigación es de enfoque cuantitativo, Valderrama (2015) detalla que son los procesos que realiza la investigación de forma sistemática y cuantitativa para proceder con la recolecta de información que permita que se demuestren las teorías haciendo las valoraciones numéricas debidas y detallando los pasos realizados en el estudio y de esa forma poder fijar un modelo a través de la comprobación de la hipótesis.

Debido a que los datos se procesaron de forma estadística para establecer la síntesis final que vayan acorde con los propósitos del estudio para comprobar la validez de las hipótesis que sugieren la investigación es de enfoque cuantitativo, en donde la organización de los resultados se hizo por medio de figuras porcentuales tablas y pruebas inferenciales que describen adecuadamente las propiedades de la variable liderazgo escolar y sus dimensiones y los efectos del taller educativo.

Partiendo de la concepción que establecen Hernández et al. (2016) acerca de una investigación aplicada, afirmando que se especializa en demostrar la existencia de leyes universales que abren paso a las investigaciones científicas, partiendo de esos estudios básicos y que a su vez suele desarrollarse de forma experimental por lo que es un quehacer irrefutable.

Tomando en cuenta este concepto, la investigación fue de tipo aplicada, ya que se enfocó en comprobar los estudios existentes. En tal sentido, es el liderazgo escolar y sus dimensiones, todo ello tomando como base cada lineamiento teórico que se describe como parte de las concepciones de este informe de investigación.

Cuando se trata del nivel de una investigación Hernández et al. (2016) puntualiza que se encuentra referida a los conocimientos, además identificaciones y cualidades de los elementos propuestos en el proyecto.

El nivel de esta investigación es explicativo, por lo que, tiene como propósito determinar la influencia del taller educativo en el liderazgo escolar de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte, se puede afirmar que el propósito va más allá de conocer las simples características del liderazgo escolar.

En otras palabras, se busca explicar dicho efecto y cómo se traduce en el desarrollo de este fenómeno tan importante que es el liderazgo escolar.

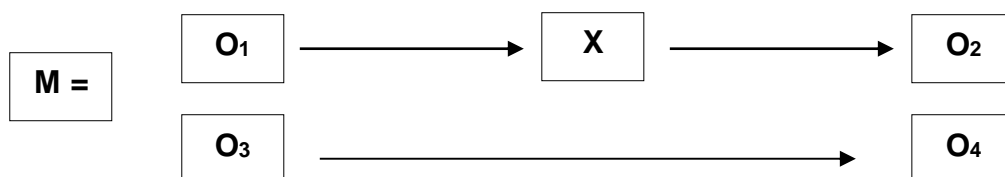
Para este estudio se ha seleccionado un diseño de tipo experimental. Según señalan Hernández et al. (2016) se refiere a la maniobra intencional de los fenómenos indagados, por lo que el investigador busca transformar los resultados de forma intencional a fin de demostrar la eficacia de algún fenómeno sobre otro.

Teniendo en cuenta el párrafo anterior Hernández et al. (2016) ha seleccionado el diseño cuasi experimental, con dos grupos de pre y post test. Además, se afirma que es de tipo experimental, ya que se ha transformado la variable independiente denominada taller educativo, y la variable dependiente que recibe el nombre de liderazgo escolar.

También se decidió que corresponde a un diseño cuasi experimental debido a que el estudio ha sido capaz de controlar cada uno de los procedimientos que fueron utilizados durante el proceso de manipulación de la variable taller educativo, con las sesiones de aprendizaje, evitando la intervención de las variables extrañas a fin de que los resultados no sean sesgados o alterados. Por último, se ha dicho que es de pre y post test, ya que, se han realizado mediciones a los estudiantes que forman el grupo experimental y de control, antes y después de desarrollar el taller educativo.

Todo diseño corresponde a un paradigma investigativo. De ahí que Hernández et al. (2016) indican que parte del punto de vista del investigador, en donde se desarrolla de acuerdo a los elementos que los rodea.

Dicho paradigma corresponde al positivismo, el cual es considerado por los expertos como un paradigma cuantitativo y que puede representarse de la siguiente manera:



Dónde:

M = Estudiantes del quinto grado de secundaria.

X = Taller educativo.

O<sub>1</sub> - O<sub>3</sub> = Pre test sobre liderazgo escolar

O<sub>2</sub> - O<sub>4</sub> = Post test sobre liderazgo escolar

Los investigadores Mejía y Ñaupas (2015) en relación al método afirman que no es más que la vía para lograr las metas propuestas en un estudio investigativo.

Esa ruta que se ha alcanzado en este estudio fue la utilización del hipotético – deductivo. En virtud de que el punto de partida ha sido la observación del problema, posteriormente la reproducción del fenómeno, recojo de datos, procesamiento e inferencia y finalmente en función de los resultados logrados logramos demostrar nuestra hipótesis de investigación.

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Variables**

Según Espinoza (2019) son las propiedades o características de un fenómeno objeto de una investigación cuantitativa y varían respecto a las unidades de observación para facilitar su comprensión, las variables también son conocidas como la función nominal (nombre que la identifica)

#### **Operacionalización de variables**

La operacionalización de las variables es la transformación de la variable en otra que ayuda en la comprensión de la variable principal, esta transformación se da a través de procedimiento o indicadores que ayudan con la medición de una variable definida, por lo que, este procedimiento está vinculada con el tipo de metodología o técnica para la recolección de datos (Espinoza, 2019).

#### **Variable 1: Taller educativo**

##### **Definición conceptual**

Según Barakaldo (2015) un buen taller educativo explora la esencia del aprendizaje y sea un ejemplo real de cómo aprende. Los miembros obtienen una mejor comprensión del potencial de las diferentes fuentes y modos de aprendizaje, cuando se utilizan de manera eficaz.

## **Variable 2: Liderazgo escolar**

### **Definición conceptual**

De acuerdo a lo que establece Marroquín (2015) es un rasgo de la personalidad muy valioso para la adaptación en la sociedad productiva. En el área educativa se puede vislumbrar este rasgo en varios estudiantes, en algunos parece innato y en otros que con cierto esfuerzo se desarrolla a través del aprendizaje que van adquiriendo a lo largo de su formación. La importancia del liderazgo estudiantil radica en la calidad de las acciones que éstos ejerzan al momento de salir a una sociedad que exige competencias cada vez mejores.

### **Definición operacional**

El proceso de operacionalización se llevó a cabo en base a la variable dependiente denominada liderazgo escolar. El cual el propósito fue cumplir con la aplicación del taller educativo para posteriormente, evidenciar sus efectos en el liderazgo escolar. En ese sentido, la operacionalización de esta variable consistió en la identificación de sus tres dimensiones que fueron Carisma, Consideración individualizada y Recompensa contingente los que corresponden al cuestionario CELID diseñado por Bernard, Bass y Avolio en 1990. Este cuestionario fue adaptado determinándose un total de 12 indicadores, que a su vez permitieron elaborar un cuestionario con 15 ítems y una escala de tipo ordinal con 3 índices de medición: Siempre (3) a veces (2) Nunca (1). Ver anexo 3.

### **3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

En cuanto a la población la gran mayoría de investigadores referencian que no es más que el cúmulo de personas a las cuales se les aplica una diversidad de encuestas o métodos exploratorios (Hernández et. al, 2016).

Esta conceptualización dio la posibilidad de identificar como población de estudio a 1200 alumnos del centro educativo, que cursan la secundaria de Ate Vitarte en Lima. Todos ellos presentaban un problema que fue motivo de dicha curiosidad por indagar cuál es la falta del liderazgo escolar.

## **Muestra**

Con respecto a la muestra Hernández y Mendoza (2018) establecieron que es un parte de la población que puede ser elegida de manera intencional o aleatoria con la finalidad de poder llevar a cabo un estudio que sea mucho más accesible en términos de costo y facilidad de recolección de datos.

De este modo, la muestra quedó conformada por 80 alumnos del centro educativo, que cursan la secundaria de Ate Vitarte en Lima, las cuales estaban distribuidas de manera pre establecida en las secciones “A” y “B”, con 40 estudiantes del género femenino en cada una de ellas, por lo que, se determinó que las estudiantes de la sección “A” formarían parte del grupo control y las estudiantes de la sección “B” formarían el grupo experimental. Todas ellas mantenían las mismas características de la población que fue identificada como parte de esta investigación.

Dentro de los criterios que permitieron elegir a las estudiantes que formaron parte del grupo de control y experimental en esta indagación, se consideraron los siguientes:

### **Criterios de inclusión**

- Contar con el consentimiento informado, firmado por alguno de sus padres o apoderados.
- Que se encuentre matriculada y registrada en el SIAGIE en alguna de las aulas del quinto grado de secundaria.
- Que manifieste querer participar en el estudio de manera voluntaria.
- Que registre su asistencia regularmente a clase y que se comprometa a asistir a las sesiones del taller educativo de manera virtual.

### **Criterios de exclusión**

- Que no cuenten con la autorización de su padre o apoderado para participar en este estudio.
- Que tenga más del 30% de inasistencia a las sesiones de clase.
- Que manifieste que no tendrá tiempo para participar del total de las sesiones virtuales del taller educativo.
- Que no sea estudiante del quinto grado de secundaria.

**Tabla 1***Distribución muestral de las unidades de análisis*

Grado y sección	Grupo	Cantidad
Quinto "A"	Control	40
Quinto "B"	Experimental	40
	Total	<b>80</b>

### **Muestreo**

Dicho estudio empleó el no probabilístico. En tal sentido, se ha aplicado por medio del juicio o criterio de la investigadora. Además, es un muestreo No probabilístico – intencional.

Cuando se refiere al muestreo Hernández et al. (2010) establecen que dicho muestreo es un método selectivo de los sujetos de la muestra por medio de un procesamiento no matemático o estadístico que incluya a todos los factores poblacionales.

### **Unidades de análisis**

Al observar la tabla 1 se puede identificar que las unidades de análisis de esta investigación lo constituían un total de 80 alumnas del quinto grado de secundaria distribuidas en las secciones "A" que conformaron el grupo control y la sección "B" que conformaron el grupo experimental.

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

Con la intención de realizar la recolecta de información se debió seleccionar la técnica a utilizar con este fin. Evaluando las características de los estudiantes, su edad y la virtualidad de los talleres se decidió utilizar la técnica de la encuesta. Esta técnica según Ortega et al. (2016) se trata de una operación que se realiza a través de interrogantes que se plasma en un documento y que el participante estará dispuesto a responder dando su opinión detalladamente sobre los hechos investigados al elegir una opción dentro de una escala preestablecida.

El instrumento que le correspondía a la técnica de la encuesta era el cuestionario. Este instrumento fue el que se aplicó a los estudiantes como pre y post test para conocer el desarrollo de las características de su liderazgo escolar antes y después del desarrollo del taller educativo. El cuestionario fue aplicado tanto en el grupo control como en el grupo experimental.

Este instrumento es considerado por Sánchez (2015) como un contenido en el cual se plasma la información obtenida a partir de un grupo de interrogantes que deben estar redactadas de manera coherente y ordenadas, secuenciadas y estructuradas según un plan determinado para que sus respuestas proporcionen toda la información adecuada.

Con fines de establecer su estandarización, se determinó la ficha técnica el instrumento, la misma que se detalla en la forma siguiente:

## **Tabla 2**

### *Ficha técnica del instrumento para medir liderazgo escolar*

Nombre:	Cuestionario sobre liderazgo escolar
Autor:	Bernard, Bass y Avolio (1990) cuestionario CELID. Adaptado por Bartolomé Human, Alicia (2021)
Lugar	Perú
Fecha de aplicación	Noviembre, 2021
Objetivo	Medir el nivel de desarrollo del liderazgo escolar en estudiantes de secundaria.
Administrado a	Estudiantes del quinto grado de EBR.
Tiempo	20 minutos
Observación	El desarrollo del cuestionario es individual y anónimo.

## **Validación**

Cada instrumento se ha logrado validar a través de la técnica de juicio de expertos. Se ha contado con la participación de tres jueces, expertos en investigación educativa y/o administración educativa. Todos ellos dieron su veredicto y opinión sobre los criterios de pertinencia, coherencia y claridad de cada una de las preguntas que forman parte de los cuestionarios, llegando a la conclusión de que cumplen el requisito de suficiencia y pueden ser aplicados a muestra de estudio.



Según definen Ñaupas et al. (2020) la validación de un instrumento no es más que el grado en que las interrogantes que conforman los cuestionarios mantienen su propósito para el cual han sido creado. Es decir, no varían al ser aplicados en reiteradas veces en un mismo sujeto.

**Tabla 3**

*Juicio de expertos sobre Liderazgo escolar*

<b>N°</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Nombre y apellido del experto</b>	<b>Dictamen</b>
1	Dra.	Giuliana del Socorro Raggio Ramírez	Aplicable
2	Dra.	Elizabeth Grados Zavala	Aplicable
3	Dra.	María Elena, Tapia Rodríguez	Aplicable

En la tabla 3 se puede observar que los expertos han determinado que el instrumento es aplicable a la muestra de estudio y cumple con el criterio de suficiencia para recolectar datos sobre la variable investigada.

### **Confiabilidad**

El proceso de determinación de la confiabilidad se basó en la delimitación conceptual que establecen Hernández et al. (2016) quienes indicaron que la confiabilidad es el grado de certeza que tiene un instrumento cuando brinda información sucinta y cierta que, aunque aplicada a otros hechos, arroja resultados semejantes.

Además, se ha llevado a cabo una prueba piloto, para recoger información y conocer el nivel de confiabilidad de dicha investigación. En este proceso se aplicó la encuesta, a un total de 20 alumnas cursantes del quinto grado de secundaria de un centro educativo del distrito de Ate en la ciudad de Lima. Ninguno de ellos ha formado la muestra de estudio.

Los datos recolectados se procesaron estadísticamente aplicando la prueba Alfa de Cronbach. Esta prueba permitió conocer cuál es el valor de la confiabilidad del cuestionario. Esta prueba estadística ha sido elegida debido a que el cuestionario estaba estructurado por una escala politómica con 3 índices.

**Tabla 4**

*Prueba Alfa de Cronbach para el cuestionario sobre liderazgo escolar*

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Liderazgo escolar	,854	20

El resultado que se obtuvo al obtener la recolecta en la prueba piloto fue de Alfa  $\alpha = .854$  para el cuestionario sobre liderazgo escolar. Esto demostró que el cuestionario era confiable para aplicarlo en la investigación.

### **3.5 Procedimientos**

Sobre los procedimientos llevados a cabo para dar cumplimiento a todo lo planificado en esta investigación, en primer lugar, se debe entender que Ñaupas et al. (2020) expresaron que los procedimientos de una investigación son todos aquellos pasos sistemáticos que el investigador planifica y que luego cumple uno a uno hasta lograr alcanzar cada uno de sus propósitos.

En función de los propósitos, se ha cumplido con planificar la realización de 10 sesiones virtuales como parte de un taller educativo, donde se cumplió con las temáticas sobre desarrollo personal, desarrollo interpersonal, fijación de metas y plan de acción y trabajo en equipo. Este taller fue dirigido de manera exclusiva a las estudiantes de la sección del quinto grado “B” que formaban parte del grupo experimental.

De forma previa al desarrollo del taller, se ha tenido que aplicar el pre test sobre liderazgo escolar, tanto en el grupo control como experimental. Esto para tener un diagnóstico inicial de las características que presentaban las estudiantes de ambos grupos antes de iniciar la experimentación. Una vez habiendo cumplido el desarrollo de las 10 sesiones del taller educativo se procedió aplicar el post test tanto en el grupo control como en el experimental, registrando todas las informaciones recolectadas en Excel.

Para poder realizar el análisis adecuado de los datos que se recolectaron en el pre y post test sobre liderazgo escolar, se debió llevar a cabo la categorización de la variable, considerando para ello que el cuestionario en sus dimensiones,

presentaba el mismo número de preguntas y en ese sentido los intervalos o rangos fueron: Alto [12 – 15]; Medio [8 – 11]; Bajo [5 – 7].

### **3.6 Método de análisis de datos**

En general el método de análisis de datos para Figueredo (2020) era considerado como unos pasos que se deben planificar y cumplir con el objeto de evaluar las realidades de forma rigurosa para obtener los resultados que favorezcan detallar y sobre todo inferir propiedades generales de cada una de las variables de investigación.

El método que se ha empleado para el procesamiento y análisis de los datos recolectados, tenía que estar en concordancia al tipo, diseño y enfoque de investigación. En esa línea, el método de análisis de datos fue el cuantitativo. Este método se apoya en la utilización de la estadística, debido a que los resultados se debían organizar a través de valores matemáticos que permitan comprobar las hipótesis de estudio.

De acuerdo al método procesado fue la recolecta de información aplicada en la investigación del liderazgo escolar dentro del grupo control y el experimental se cumplió a través de la aplicación una encuesta luego de la cual los datos que estaban organizados en un documento Excel se procesaron bajo el método cuantitativo. Este procedimiento prioriza la utilización de mecanismos estadísticos para hacer posible detallar los resultados de la medición a los grupos de estudio y a partir de ello realizar las deducciones que conlleven a conclusiones para de esta manera cumplir con la comprobación de las hipótesis propuestas en el inicio de esta investigación.

Apoyados en la estadística descriptiva, se han organizado los resultados en diversas tablas y figuras, utilizando los porcentajes y frecuencias que en cada caso se ha obtenido sobre la variable liderazgo escolar y sus dimensiones. Cada tabla o figura cumple con el propósito de detallar el nivel de desarrollo de dicha variable y de sus dimensiones en los estudiantes, antes y después del taller educativo.

También se ha hecho uso de la estadística inferencial, con la cual permitió demostrar la validez de las hipótesis de indagación. En primer lugar, ha sido necesario conocer la normalidad de la distribución de los datos del pre test en

ambos grupos. La prueba que brindó la posibilidad de conocer el valor de este parámetro estadístico se denomina prueba de normalidad de Shapiro Wilk la misma que era pertinente para este tipo de estudio debido a que la escala del cuestionario era politómica y la muestra estaba conformada por más de 50 unidades de análisis.

Luego de conocer el valor de la normalidad se determinó que la prueba estadística que se debió usar para la comprobación de cada una de las hipótesis correspondía a la U de Mann Whitney. Esto en virtud de que la distribución de los datos resultó con una tendencia no normal. Finalmente, los valores proporcionados por esta prueba estadística se organizaron en tablas que explican por qué se aceptaban cada una de las hipótesis planteadas.

### **3.7 Aspectos éticos**

Toda investigación se debe realizar manteniendo siempre los parámetros que establecen los lineamientos éticos. Rodríguez et al. (2020) afirman que los principios éticos de los participantes se les informó que los datos recopilados serán utilizados para fines del estudio, por lo que estos dieron su consentimiento para que se utilice la información que aportaron, de tal forma que cada dato recopilado fue presentado sin cambios, pues solo se dio la percepción obtenida del fenómeno.

Los aspectos éticos de este estudio fueron todos aquellos códigos de ética que han sido establecidos por la Universidad César Vallejo sobre las ciencias educativas. En ese sentido se ha regido por lo que establece la American British Educational Research Association – AERA (2004) que, se destaca la existencia de normativas que regularán las buenas prácticas, asegurando principios de ética que garanticen la autonomía y bienestar de los investigadores, así como también se asegura su honra y responsabilidad al obtener y manejar la información al momento de procesar, interpretar y elaborar el estudio al igual al momento de publicar los hallazgos encontrados. Además, la American Educational Research Association – AERA (2010) fomenta, por medio de la persuasión oral, el consentimiento informado, el resguardo individualista de los integrantes de dicho estudio.

Además, se ha considerado los aspectos éticos que fueron establecidos por las Normas APA 7ma Edición, donde se dictan los requisitos que se debe cumplir en la redacción del informe de investigación.

#### IV. RESULTADOS

Los datos recolectados en los grupos de investigación se procesaron, obteniendo lo siguiente:

##### 4.1 Resultados descriptivos

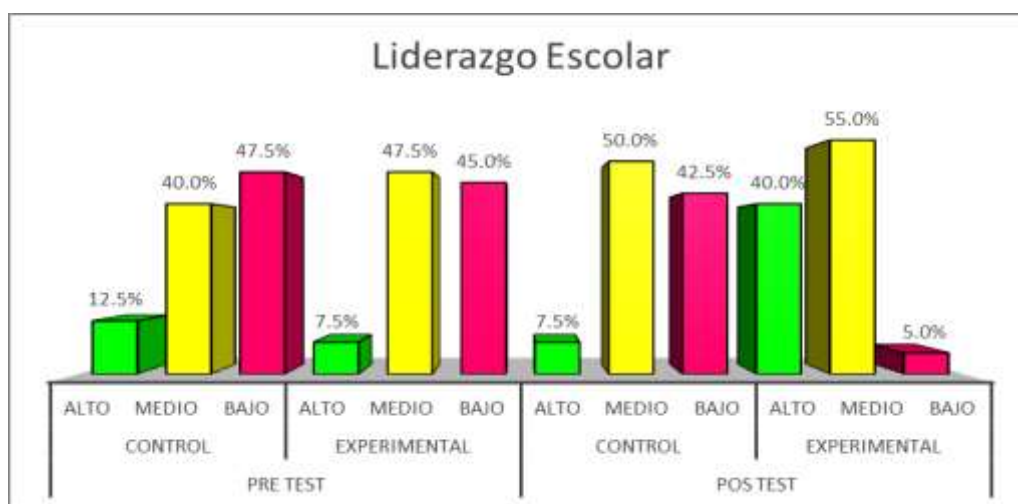
**Tabla 5**

*Niveles de liderazgo escolar en el grupo control y experimental de estudiantes de secundaria de una institución educativa de Ate – 2021*

Test	Grupo	Nivel	Baremos	Frecuencia f	Porcentaje válido %
Pre test	Control	Alto	[35 - 45]	5	12.5
		Medio	[25 - 34]	16	40.0
		Bajo	[15 - 24]	19	47.5
	Experimental	Alto	[35 - 45]	3	7.5
		Medio	[25 - 34]	19	47.5
		Bajo	[15 - 24]	18	45.0
Post test	Control	Alto	[35 - 45]	3	7.5
		Medio	[25 - 34]	20	50.0
		Bajo	[15 - 24]	17	42.5
	Experimental	Alto	[35 - 45]	16	40.0
		Medio	[25 - 34]	22	55.0
		Bajo	[15 - 24]	2	5.0

**Figura 1**

*Porcentajes sobre la variable liderazgo escolar en el grupo control y experimental de estudiantes de secundaria*



De la tabla número 5 y figura número 1 se aprecia los datos de la medición sobre el liderazgo escolar de las estudiantes del quinto grado de secundaria, donde el pre test detalla que el 47,5% en el grupo control tiene un bajo nivel de liderazgo escolar; frente a un 45,0% del grupo experimental. Además, el 40,0% del grupo control tiene un nivel medio, frente al 47,5% del grupo experimental. Solo el 12,5% y el 7,5% de los del grupo control y experimental respectivamente tienen un alto nivel de liderazgo escolar. En el post test, el grupo control no presenta cambios relevantes, el 42,5% sigue en el nivel bajo, el 50,0% en el nivel medio y el 7,5% en el nivel alto. Ocurre lo contrario en el grupo experimental donde ha disminuido a solo 5,0% el nivel bajo; si bien el nivel medio subió a 55,0%; también el alto incrementó a 40,0%. Podemos afirmar que, se ha producido cambios significativos en el liderazgo escolar del grupo experimental donde se incrementó los porcentajes del nivel medio y alto.

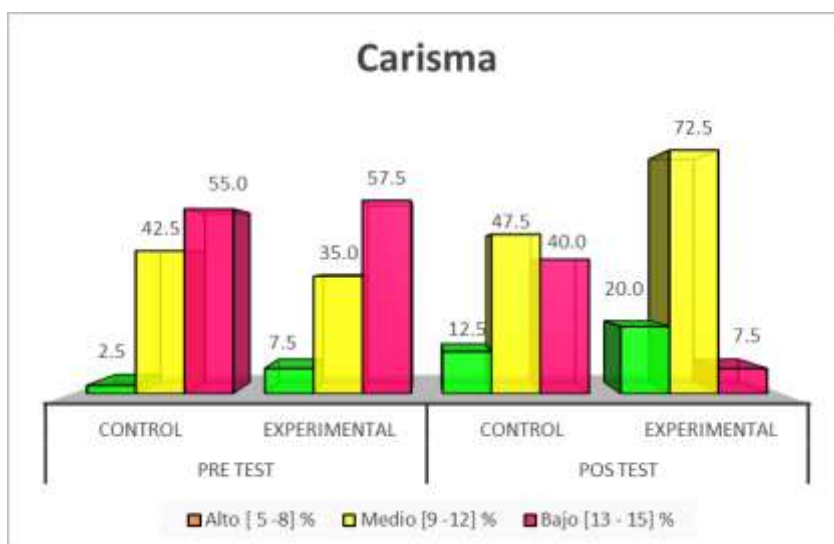
**Tabla 6**

*Niveles de la dimensión carisma en el grupo control y experimental de estudiantes de secundaria de una institución educativa de Ate – 2021*

		Alto [ 5 -8]		Medio [9 -12]		Bajo [13 - 15]		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Pre test	Control	1	2.5	17	42.5	22	55.0	40	100
	Experimental	3	7.5	14	35.0	23	57.5	40	100
Post test	Control	5	12.5	19	47.5	16	40.0	40	100
	Experimental	8	20.0	29	72.5	3	7.5	40	100

**Figura 2**

*Porcentajes sobre la dimensión carisma en el grupo control y experimental de estudiantes de secundaria*



De la tabla número 6 y figura número 2 se aprecian los datos sobre el carisma de las estudiantes de secundaria, en el pre test del grupo control indican que el 55,0% de estudiantes tiene un bajo nivel; también un 57,5% del grupo experimental alcanzó este nivel y el 2,5% del grupo control y 7,5% del experimental demostraron un alto nivel. En lo que respecta al post test en el grupo control el 40,0% se mantiene en el nivel bajo a diferencia del grupo experimental donde disminuye y solo el 7,5% se ubicó en este nivel; también el 47,5% y 72,5% del grupo control y experimental respectivamente se ubicaron en el nivel medio. Por último, el 12,5% del grupo control se ubicó en el nivel alto frente al 20,0% de los del grupo experimental. Es decir que, en el grupo experimental hay cambios que evidencian una mejora, ya que disminuyó el nivel bajo de su carisma e incrementó el nivel medio y alto.

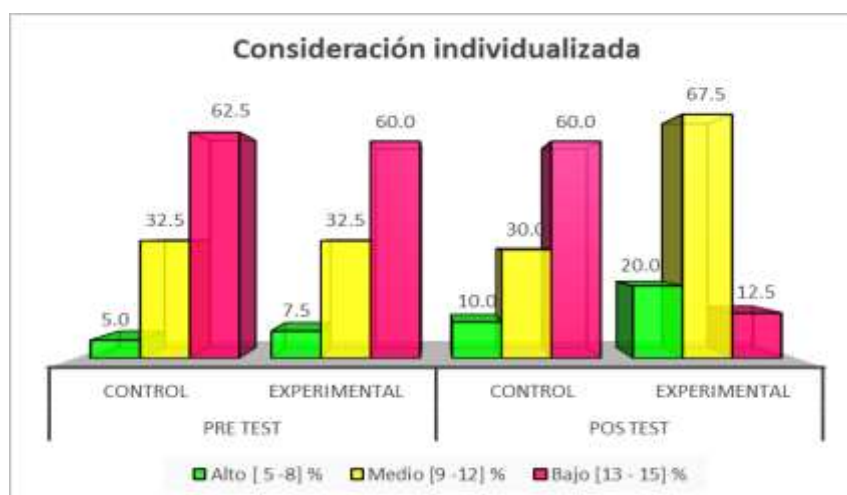
**Tabla 7**

*Niveles de la dimensión consideración individualizada en el grupo control y experimental de estudiantes de secundaria de una institución educativa de Ate – 2021*

		Alto [ 5 -8]		Medio [9 -12]		Bajo [13 - 15]		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Pre test	Control	2	5.0	13	32.5	25	62.5	40	100
	Experimental	3	7.5	13	32.5	24	60.0	40	100
Post test	Control	4	10.0	12	30.0	24	60.0	40	100
	Experimental	8	20.0	27	67.5	5	12.5	40	100

**Figura 3**

*Porcentajes sobre la dimensión consideración individualizada en el grupo control y experimental de estudiantes de secundaria*



De la tabla número 7 y figura número 3 se aprecian los datos de la consideración individualizada de estudiantes de secundaria. En el pre test el 62,5% del grupo control se ubicó en el nivel bajo, con un 60,0% del grupo experimental en este mismo nivel. También, el 32,5% de ambos grupos demostraron un nivel medio y solo el 5,0% y 7,5% del grupo control y experimental respectivamente tuvieron un nivel alto. En el post test del grupo control no hay grandes cambios, el 60,0% se mantuvo en el nivel bajo, el 30,0% en el medio y el 10,0% en el nivel alto. Todo lo contrario, a lo del grupo experimental donde disminuyó al 12,5% el nivel bajo. También incrementaron al 67,5% los estudiantes con nivel medio y llegaron a 20,0% los del nivel alto. Con esto podemos afirmar que, hubo cambios en el grupo experimental que demostraron que se logró disminuir el nivel bajo de la consideración individualizada y se incrementó el nivel medio y alto.

**Tabla 8**

*Niveles de la dimensión recompensa contingente en el grupo control y experimental de estudiantes de secundaria de una institución educativa de Ate – 2021*

		Alto [ 5 -8]		Medio [9 -12]		Bajo [13 - 15]		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Pre test	Control	3	7.5	9	22.5	28	70.0	40	100
	Experimental	3	7.5	11	27.5	26	65.0	40	100
Post test	Control	3	7.5	10	25.0	27	67.5	40	100
	Experimental	9	22.5	23	57.5	8	20.0	40	100

**Figura 4**

*Porcentajes sobre la dimensión recompensa contingente en el grupo control y experimental de estudiantes de secundaria*





De la tabla número 8 y figura número 4 se aprecia los datos sobre la recompensa contingente de las estudiantes. En el pre test del grupo control el 70,0% demostró un nivel bajo, al igual que el 65,0% del grupo experimental, Así también el 22,5% y 27,5% del grupo control y experimental que se ubican el nivel medio. También un 7,5% de ambos grupos se ubicó en el nivel alto. En el post test observamos que el 67,5% del grupo control se mantenía en el nivel bajo; el 25,0% en el nivel medio y el 7,5% en el nivel alto. Sin embargo, en el grupo experimental observamos que disminuyó a 20,0% el nivel bajo de recompensa contingente, incrementó a 57,5% el nivel medio y a 22,5% el nivel alto. En resumen, los cambios del grupo experimental evidencian una mejora en las estudiantes, logrando disminuir su bajo nivel de recompensa contingente e incrementando los niveles medio y alto.

## 4.2 Resultados inferenciales

### Prueba de hipótesis

Para comprobar la validez de la hipótesis de investigación se identificó el valor de la normalidad de los datos recolectados durante en el grupo control y experimental.

### Prueba de normalidad

El valor de la normalidad de los datos se pudo determinar aplicando la prueba denominada Kolmogorov – Smirnov. Esta prueba se aplica en los estudios en los que la muestra tiene un número de unidades de análisis mayor a 30 sujetos.

**Tabla 9**

*Normalidad de los datos sobre liderazgo escolar y sus dimensiones, según Kolmogorov – Smirnov*

Grupo	Variable y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
		Estadístico	gl	Sig.
Control	Liderazgo escolar	,288	80	,000
	Carisma	,305	80	,000
	Consideración individualizada	,387	80	,000
	Recompensa contingente	,419	80	,000
Experimental	Liderazgo escolar	,257	80	,000
	Carisma	,275	80	,000
	Consideración individualizada	,268	80	,000
	Recompensa contingente	,271	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según la tabla 9 sobre la normalidad de los datos recolectados en los grupos de estudio observamos que el valor de la significancia para la variable liderazgo escolar y sus dimensiones carisma, consideración individualizada y recompensa contingente en el pre y post test fue de  $p=,000 \leq ,050$  por lo que, podemos asumir que los datos tienen una distribución no normal y por consiguiente, se debe utilizar una prueba no paramétrica para conocer la influencia de la variable taller educativo en el liderazgo escolar. Además, tanto el grupo control como el experimental son considerados grupos independientes ya que, los estudiantes pertenecían a dos aulas distintas y podían actuar con autonomía.

Bajo estas condiciones la prueba que debimos elegir para la comprobación de las hipótesis correspondió a la U de Mann Whitney. Cada uno de sus resultados se detalla en las siguientes tablas:

### Prueba de hipótesis general

**Ho:** El taller educativo no influye de manera significativa en el liderazgo escolar de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021.

**Hi:** El taller educativo influye de manera significativa en el liderazgo escolar de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021.

### Regla de decisión

El nivel de significación “ $p$ ” es menor a 0.05; rechazar la Ho.

El nivel de significación “ $p$ ” es mayor a 0.05; no se rechaza la Ho.

Nivel de confianza = 95% ( $p=0,05$ )

### Tabla 10

*Valores según U de Mann Whitney para diferencia de grupos independientes sobre el liderazgo escolar en estudiantes de secundaria – Ate 2021*

	Liderazgo escolar Pre test	Liderazgo escolar Post test
U de Mann-Whitney	757,500	312,500
Z	-,411	-4,701
Sig. asintótica(bilateral)	,681	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

En la tabla 10 están detallados los resultados de la prueba para la hipótesis general sobre liderazgo escolar en donde el resultado del post test en la prueba de Mann Whitney fue  $U=312,500$  y  $Z = -4,701$ . En cuanto a la significancia se evidenció que su valor en el pre test fue de  $p= ,681$  y después de aplicar el programa del taller educativo la significancia fue de  $p=,000 < ,050$ . En tal sentido, es negada la nula ( $H_0$ ). En virtud de los resultados se puede inferir que existen evidencias estadísticas que demuestran que el taller educativo influye de manera significativa en el liderazgo escolar de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte.

### Prueba de hipótesis específica 1

**Ho:** El taller educativo no influye de manera significativa en el carisma de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021.

**Hi:** El taller educativo influye de manera significativa en el carisma de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021.

### Tabla 11

*Valores según U de Mann Whitney para diferencia de grupos independientes sobre la dimensión carisma en estudiantes de secundaria – Ate 2021*

	Carisma Pre test	Carisma Post test
U de Mann-Whitney	783,500	503,500
Z	-,161	-2,904
Sig. asintótica(bilateral)	,872	,004

a. Variable de agrupación: Grupo

De la tabla número 11 se describen los datos de la prueba para la primera hipótesis específica, sobre el carisma como parte del liderazgo escolar en donde el resultado del post test en la prueba de Mann Whitney fue  $U= 503,500$  y  $Z= -2,904$ . En cuanto a la significancia se evidenció que su valor en el pre test fue de  $p= ,872$  y después de aplicar el programa del taller educativo la significancia fue de  $p=,004 < ,050$ . En tal sentido, es negada la nula ( $H_0$ ). Con estos resultados se pudo inferir que existen evidencias estadísticas que demuestran que el taller educativo influye de manera significativa en el carisma de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte.

## Prueba de hipótesis específica 2

**Ho:** El taller educativo no influye de manera significativa en la consideración

individualizada de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021.

**Hi:** El taller educativo influye de manera significativa en la consideración

individualizada de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021.

### Tabla 12

*Valores según U de Mann Whitney para diferencia de grupos independientes sobre la dimensión consideración individualizada en estudiantes de secundaria – Ate 2021*

	Consideración individualizada Pre test	Consideración individualizada Post test
U de Mann-Whitney	649,500	358,500
Z	-1,490	-4,309
Sig. asintótica(bilateral)	,136	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

En la tabla 12 están detallados los datos de la prueba para la segunda hipótesis específica, sobre consideración individualizada como parte del liderazgo escolar en donde el resultado del post test en la prueba de Mann Whitney fue  $U=358,500$  y  $Z=-4,309$ . En cuanto a la significancia se evidenció que su valor en el pre test fue de  $p=,136$  y después de aplicar el programa del taller educativo la significancia fue de  $p=,000 < ,050$ . En tal sentido, es negada la nula ( $H_0$ ). En base a estos resultados se pudo inferir que existen evidencias estadísticas que demuestran que el taller educativo influye de manera significativa en la consideración individualizada de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte.

## Prueba de hipótesis específica 3

**Ho:** El taller educativo no influye de manera significativa en la recompensa

contingente de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021.

**Hi:** El taller educativo influye de manera significativa en la recompensa contingente

de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021.

**Tabla 13**

*Valores según U de Mann Whitney para diferencia de grupos independientes sobre la dimensión recompensa contingente en estudiantes de secundaria – Ate 2021*

	Recompensa contingente Pre test	Recompensa contingente Post test
U de Mann-Whitney	788,000	486,500
Z	-,118	-3,053
Sig. asintótica(bilateral)	,906	,002

a. Variable de agrupación: Grupo

De la tabla número 13 se describen los datos de la prueba para la tercera hipótesis específica, sobre recompensa contingente como parte del liderazgo escolar en donde el resultado del post test en la prueba de Mann Whitney fue  $U=486,500$  y  $Z=-3,053$ . En cuanto a la significancia se evidenció que su valor en el pre test fue de  $p=,906$  y después de aplicar el programa del taller educativo la significancia fue de  $p=,002 < ,050$ . Existen condiciones estadísticas para rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ). En base a estos resultados se pudo inferir que existen evidencias suficientes que demuestran que el taller educativo influye de manera significativa en la recompensa contingente de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte.

## V. DISCUSIÓN

Luego de procesar los datos que se pudo recolectar sobre el taller pedagógico y el liderazgo escolar, se obtuvieron resultados porcentuales y otros de tipo estadístico que nos han permitido encontrar ciertas similitudes con muchos de los estudios previos que identificamos en el proceso de indagación. Estos resultados que corresponden al objetivo general que fue determinar la influencia del taller educativo en el liderazgo escolar de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte demostraron que en el pre test detalla que el 47,5% en el grupo control tenía un bajo nivel de liderazgo escolar; frente a un 45,0% del grupo experimental. Lo que difiere en el post test, en donde el grupo control no presenta cambios relevantes y el 42,5% sigue en el nivel bajo, el 50,0% en el nivel medio y el 7,5% en el nivel alto. Mientras que, en el grupo experimental el nivel bajo de liderazgo disminuyó a solo 5,0% y también el nivel alto incrementó a 40,0%.

Con estos valores porcentuales se demuestra que con el desarrollo del taller pedagógico se logró generar cambios significativos en el liderazgo escolar de los estudiantes del grupo experimental donde se incrementó los porcentajes del nivel medio y alto, todo lo cual encuentra su fundamento no sólo en las teorías como la de Change Management ADKAR formulada por Hiatt (1996) donde planteó que ofrece un enfoque holístico para apoyar y ayudar a quienes integran una institución en la gestión del cambio, ya que su cambio se refleja a nivel de su entorno. Esto tiene semejanza con la conclusión a la que llegó Barba y Delgado (2021) señalando que la labor de quienes dirigen la institución no se puede evaluar de manera individualista en todos los aspectos de las gestiones escolares, por lo que la evaluación debe cumplir con las normas y estándares pedagógicos de un contexto determinado. Además, las herramientas evaluativas deben ser medidas contra el liderazgo desarrollado y su impacto en la mejora del aprendizaje de los estudiantes. En términos precisos, el autor detalló que el liderazgo debe abarcar en todas las dimensiones que se gestionan dentro de las escuelas.

A estos aspectos se debe sumarle permanentemente la concepción que se tiene sobre el liderazgo, ya que solo así se pudo entender que los mecanismos son los que se requieren poner en práctica y desarrollar o potenciar las características de líder en los estudiantes, ya que esto, les permitirá incluso tener un desempeño

con mayor éxito en la escuela. Con ello se convalida lo que encontramos en la investigación de Espinoza y Tejada (2020) los que señalaron que se percibía al liderazgo como la capacidad de encaminar la escuela hacia el logro de metas mediante prácticas de gestión, favoreciendo de este modo el proceso de aprendizaje de los estudiantes. También se identificó que el liderazgo está estrechamente alineado con los resultados que los estudiantes alcanzan en sus promedios por curso o área educativa. En la necesidad de fomentar el desarrollo del liderazgo escolar y el enfoque holístico que este requiere aplicar estrategias como el taller pedagógico resultó de trascendencia, tal es así que en algunos estudios también se ha determinado el valioso aporte de este tipo de taller. Tal como se observó en la investigación de Valverde (2019) donde se encontró que el taller de capacitación logró dotar a las personas participantes de herramientas para utilizar en su gestión de motivación del liderazgo, tales como la aplicación del neuro liderazgo, la comunicación asertiva y la inteligencia emocional; el principal logro fue que el 100% de ellos terminaron sintiéndose líderes y empoderados del desarrollo de su liderazgo.

Esto sin duda consolida las ideas que en base a los resultados porcentuales habíamos determinado en donde el taller pedagógico modifica el liderazgo escolar. Lo que se consolidó de manera definitiva con datos de la prueba de hipótesis en donde el resultado del post test en la prueba de Mann Whitney fue  $U=312,500$  y  $Z = -4,701$ . Con una significancia de  $p= ,681$ . La cual cambia después de aplicar el programa del taller educativo a un valor de  $p=,000 < ,050$ . Con lo cual las evidencias estadísticas demostraron que el taller educativo influye de manera significativa en el liderazgo escolar de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte. Estos resultados son consolidados con la conclusión a la que llegó Contreras (2017) al señalar que es necesario repensar los modelos tradicionales de liderazgo y gestión y optar por un enfoque basado en el liderazgo y desarrollar una educación distribuida de los actores educativos, ya que, esta es la forma más eficaz de alcanzar una mejoría duradera en la calidad del aprendizaje, además de gestionar la escolaridad y, con ella, el aprendizaje de los alumnos y el modelo académico en su conjunto. Se debe asumir que los líderes pedagógicos tienen un gran potencial para tener un impacto positivo en el funcionamiento del modelo pedagógico, ya que son actores claves para asegurar que este potencial sea utilizado.

La importancia de la práctica pedagógica que realiza el docente en favor del liderazgo escolar es de mucha trascendencia, sin embargo, no siempre son perfectas, sino que están sujetas a errores tal como se demostró en las conclusiones de diversos estudios, como el de Adárraga y De las Salas (2019) donde se expresaba que las prácticas pedagógicas demostraron debilidades en los procesos académicos sobre todo cuando se trata de los estudiantes con discapacidad, con ausencia de liderazgo a nivel institucional y, además, en ello intervenía también la infraestructura de la Institución que desmotiva a al estudiante. Esto es común en nuestra sociedad en donde los estudiantes con este tipo de características son relegados y no se toman en consideración como parte esencial de los procesos de formación pedagógica y menos de la búsqueda o desarrollo de liderazgo en el ámbito escolar, dejándolos a su suerte y que sean ellos quienes encuentren sus propias formas de desarrollar sus capacidades.

Lo dicho anteriormente, se refleja en la teoría de las construcciones personales de Kelly (1955) la cual afirma que la persona presenta una personalidad en una organización compuesta en patrones o estructuras mediante las cuales la misma conoce, interpreta y cambia en relación con el entorno. Además, es un tipo de científico que vive su vida como un experimento, con predicciones y verificaciones sobre los efectos de su propia conducta. Si bien esta teoría intenta interpretar la personalidad de cada uno de los individuos es necesario que el docente se convierta en ese eje de cambio que necesitan los estudiantes para poder desarrollar de manera óptima sus habilidades y capacidades y dentro de ellas el liderazgo a nivel escolar. Lamentablemente, desarrollar el liderazgo en la escuela no se toma en cuenta en muchos espacios, tal como se pudo apreciar en la conclusión de Pont (2017) el cual llegó a la conclusión de que las reformas de liderazgo educativo no son una prioridad y no vienen solos, sino que se consideran herramientas esenciales para implementar otras reformas académicas. Además, la reforma del liderazgo tiene un impacto limitado en el desarrollo de la educación, ya que no les otorga autonomía para la toma de decisiones a nivel de la mejora de la infraestructura.

Todo lo detallado no hace más que refrendar nuestra conclusión general, la que se amplía debido a que diversos estudios señalan que el liderazgo también es



un factor que influye en otros factores dentro de la escuela. Estos tienen similitud con lo que señaló Casas (2019) donde se demostró que existe dependencia del desempeño en razón del liderazgo y que alcanza un nivel que corresponde a nexos muy altos y en consecuencia a mayor liderazgo, mayores serán los niveles de desempeño dentro de la institución. Hay ciertos tipos de liderazgo que inciden con mayor nivel en el desempeño, lo que fue descubierto por Monteza (2017) el mismo que señaló que ser líder de manera transformacional presenta en los centros educativos, como se aprecia en un porcentaje de 73,3% de los participantes. También encontró que en las dimensiones donde se aprecia que el desempeño es mayor es en aquellas en donde la motivación inspiracional es alta (77,3%), seguido de la influencia idealizada (71,3%) y estimulación intelectual (70,7%). Esto demuestra que existe un perfil positivo de liderazgo transformacional. También hay factores que afectan el liderazgo, es el caso del empoderamiento que puede lograr el estudiante e incluso el docente. Lo que se evidenció en Jiménez et al. (2020) que llegaron a demostrar la existencia de dependencia entre el empoderamiento y el liderazgo educativo. Por lo tanto, quienes mayor empoderamiento, tienen mejor liderazgo en su centro educativo.

Bajo estos resultados se puede afirmar que dentro del ámbito escolar son muy pocos los profesionales que se preocupan por desarrollar el liderazgo en sus estudiantes, lo cual no solo es parte de nuestra percepción si no que se refleja en estudios como el de Limongi (2020) donde se llegó a encontrar que el liderazgo y el desempeño deben sustentarse en una base deontológica de desarrollo de capacidades, que motive a la superación constante de los sujetos, así como al desarrollo de habilidades interdisciplinarias, que propicien destrezas investigativas, que beneficien directamente a los estudiantes y a los docentes que son competentes en los procesos de aprendizajes. Además, frente a esta propuesta aparece lo que establecieron Del Salto et al. (2019) señalaron que existe poco interés por mejorar el liderazgo y a ello se suma el desconocimiento que se tiene sobre el liderazgo, ya que dentro de la institución se entiende que el liderazgo es un tema que debe preocupar solo a las autoridades del centro educativo, lo que lleva a otros a caer en una mentalidad tradicionalista que no busca influir, orientar o instruir a los discentes. Las escuelas tienen que impartir la parte teórica de las asignaturas y cumplir con los requisitos administrativos, pero están perdiendo el

recurso muy valioso que el liderazgo puede aportar a su gestión pedagógica. Esto tiene concordancia con lo que manifestó Rodríguez (2020) detallando que los centros educativos están encaminados en la búsqueda de la mejora continua del aprendizaje de sus estudiantes implementando prácticas de mejora, lo cual también se evidencia en los resultados, pero dejan de lado que los líderes eficaces también habían logrado equilibrar las diversas exigencias educativas y demuestran mejora en sus aprendizajes.

Estas características que se logran alcanzar al desarrollar el liderazgo en los estudiantes no solo se limita al trabajo del docente o a los mecanismos estratégicos que se implementan a nivel institucional, sino que también trascienden a las bondades que otorga el desarrollo de un taller educativo, lo cual se ha evidenciado en el estudio de Quispe (2018) al llegar a la conclusión que en el pre test se halló un nivel bajo de comprensión de textos en los discentes, sin embargo, al aplicar un taller educativo, el post test demostró un alto nivel de eficacia de los talleres en la evolución de formación de la comprensión de textos en los discentes. Esto demostró la influencia altamente significativa del taller educativo en el proceso de comprensión de textos según los valores comparativos del test. Este resultado es semejante a lo que estableció Cuno (2017) al señalar que existe un alto grado de influencia del aula taller en el aprendizaje constructivista de los estudiantes. También se determinó alta incidencia del aula taller en la construcción mental del conocimiento de los estudiantes. Lo que demostró que el desarrollo de un taller no solo se limita a mejorar el liderazgo, sino que también se puede mejorar diversos aspectos que están ligados al ámbito educativo.

Cuando se analizan los datos correspondientes al objetivo específico 1, que buscaba determinar la influencia del taller educativo en el carisma de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte, encontramos que, en el pre test del grupo control el 55,0% de estudiantes tiene un bajo nivel y también un 57,5% del grupo experimental alcanzan este nivel, no obstante, en el post test en el grupo control el 40,0% se mantiene en el nivel bajo a diferencia del grupo experimental donde disminuye y solo el 7,5% se ubicó en este nivel; también el 47,5% y 72,5% del grupo control y experimental respectivamente se ubicaron en el nivel medio. Con lo que se encontraron resultados estadísticos que correspondían

al grupo experimental que indicaban la existencia de cambios en los cuales disminuyó el nivel bajo de su carisma e incrementó el nivel medio y alto. Estos cambios también se reflejaron en la prueba de hipótesis en donde el resultado del post test la prueba de Mann Whitney tuvo un valor de  $U= 503,500$  y  $Z= -2,904$ . La significancia en el pre test fue de  $p= ,872$  que luego de aplicar el programa del taller educativo la significancia alcanza un valor de  $p=,004 < ,050$ . Con lo que se consolidó la existencia estadística que demostraba que el taller educativo influye de manera significativa en el carisma de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte. Para lograr el desarrollo del carisma, no basta que se desarrolle el taller, es necesario que cada alumno del sector educativo entienda sus funciones. Resultado que tiene semejanza la conclusión de Vicente (2018) donde se afirmaba que ser líder representa mantener una comunicación y una motivación, donde se debe de utilizar de forma eficaz, permitiendo así una participación activa y consciente en el logro de las metas de los centros educativos. Además, es fundamental que cada miembro de la comunidad estudiantil se encuentre familiarizado con sus funciones.

Cuando se refiere a que el carisma no solo se desarrolla con la aplicación del taller, sino que requiere de muchos otros aspectos a fin de que la significancia sea mayor, hacemos mención a que se debe incluir los aspectos inspiracionales que todo estudiante tiene como parte de sus características y que requiere ser potenciado por el trabajo del docente. Así lo señaló también Sardon (2017) al encontrar que había una mayor dependencia entre las dimensiones del liderazgo transformacional y la gestión en la escuela; así como la motivación inspiradora con la cual tuvo una vinculación media. De igual forma, la estimulación intelectual que alcanzó un valor de vinculación alto; la influencia idealizada con un valor de dependencia media; la consideración individualizada tuvo un valor medio alto y la gestión en la escuela obtuvo un valor medio. Con ello se demostró que hay evidencias para afirmar que el liderazgo transformacional y la gestión en la escuela dependen mutuamente de sus niveles alcanzados.

Si a todas estas dimensiones del liderazgo se le suma la pertinencia de las orientaciones que el docente puede hacer al estudiante, se encuentra que otros tipos de liderazgo como el denominado inclusivo pueden ser desarrollados en la

escuela. Lo que por supuesto ha sido evidenciado en indagaciones como la de Valdés y Gómez (2019) que dentro de sus conclusiones señalaron que la orientación escolar bien liderada es clave para el crecimiento formacional de las escuelas inclusivas. Donde los enfoques de liderazgo holístico están orientados hacia un líder que pone las relaciones humanas en el medio de todas sus actividades. Sin embargo, se debe tener presente que para desarrollar el liderazgo se necesita conocer los fundamentos esenciales que lo constituyen, tal como lo expresaron Cuesta y Moreno (2020) que concluyeron que es fundamental formar teorías que consideran el liderazgo pedagógico como un propósito de investigación con características ontológicamente definidas, a fin de evitar desviaciones epistemológicas y agrupar conocimientos en referencia al tema.

En lo que corresponde a los resultados que se obtuvieron sobre la segunda hipótesis específica qué fue determinar la influencia del taller educativo en la consideración individualizada de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte, se estableció que, en el pre test el 62,5% del grupo control se ubicó en el nivel bajo, frente a un 60,0% del grupo experimental, lo cual difiere del post test donde en el grupo control no hay grandes cambios y el 60,0% se mantuvo en el nivel bajo; contrario, a lo que ocurre en el grupo experimental donde disminuyó al 12,5%. También incrementaron al 67,5% los estudiantes con nivel medio y llegaron a 20,0% los del nivel alto. Con lo que se demostró que hubo cambios en el grupo experimental que demostraron que se logró disminuir el nivel bajo de la consideración individualizada y se incrementó el nivel medio y alto. Los valores porcentuales descritos se complementaron con los datos de la prueba de hipótesis donde el resultado del post test en la prueba de Mann Whitney fue  $U = 358,500$  y  $Z = -4,309$ . Con una significancia de  $p = ,136$  que luego de aplicar el programa del taller educativo la significancia toma un valor de  $p = ,000 < ,050$ . En resumen, existen evidencias estadísticas que demuestran que el taller educativo influye de manera significativa en la consideración individualizada de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte.

Nuestros hallazgos se consolidan con otras conclusiones encontradas en estudios previos como el de Gonzaga (2017) en la cual se llegó a manifestar que los aspectos más solidarios del liderazgo son: La fuente de inspiración dominante

en el desarrollo de proyectos académicos, las metas estratégicas de la escuela y las actividades que fomentan los propósitos en común, creando así un mayor sentido de pertenencia a la escuela. También se demostró que las propuestas de los líderes inspiracionales se consideran principios rectores para el establecimiento de metas esenciales al ver al centro educativo con visión de futuro, desarrollando el optimismo, la confianza y el entusiasmo a medida que se convierte en un colaborador eficaz de la institución. Para poder desarrollar el liderazgo de manera inspiración y el liderazgo de manera general es necesario que tomemos en consideración lo que señalaron Martínez e Ibarrola (2017) donde se destaca la relevancia del liderazgo como meta principal de las gestiones en las instituciones educativas que quieren diferenciarse según su estilo de liderazgo. Se concluye que es esencial abordar el tema teniendo en cuenta ámbitos sociales y culturales específicos. También deberá ser parte de la preocupación del docente, la problemática que se requiere mejorar, tal como se consolida con lo que encontraron Alfaro et al. (2018) y señalan que el liderazgo se ejerce desde la situación y el problema en cuestión, con un esfuerzo incansable por superar los resultados del aprendizaje a pesar de las limitaciones materiales y contextuales que han limitado la transformación de la escuela.

Esto significa que los cambios no se generan con tan solo desarrollar una temática, sino que se requiere de la inclusión de ciertos factores que a veces parecen no ser preponderantes, pero, que al final terminan siendo determinantes. Dentro de todos estos resultados hay quienes han señalado también que el desarrollo de cualquier aspecto del liderazgo se verá reflejado en el ámbito escolar en alguno de sus factores. Lo que, por su puesto, se encontró en el estudio de Cifuentes et al. (2020) los cuales concluyen que una relación causal indirecta y recíproca entre liderazgo y aprendizaje es más frecuente, ya que se presenta un efecto derrame, en el cual aspectos del liderazgo influyen en otros aspectos. Esto da a entender que las variables señaladas tienen un comportamiento ambivalente, donde una puede influir sobre la otra o viceversa.

Finalmente, los resultados que se ha obtenido sobre objetivo específico 3 el cual busca establecer la influencia del taller educativo en la recompensa contingente de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte nos

permitieron detallar que, en el pre test del grupo control el 70,0% demostró un nivel bajo, al igual que el 65,0% del grupo experimental, con cambios en el post test donde observamos que el 67,5% del grupo control se mantenía en el nivel bajo; pero en el grupo experimental disminuyó a 20,0% e incrementó a 57,5% el nivel medio y a 22,5% el nivel alto. En resumen, los cambios del grupo experimental evidenciaron una mejora en las estudiantes, logrando disminuir su bajo nivel de recompensa contingente e incrementando los niveles medio y alto. Estas mejoras se refrendaron con los datos de la prueba de hipótesis en la cual durante el post test en la prueba de Mann Whitney el valor fue  $U= 486,500$  y  $Z= -3,053$ . El valor de la significancia en el pre test fue de  $p= ,906$  y después de aplicar el programa fue de  $p=,002 < ,050$ . Con lo que pudimos afirmar que existen evidencias suficientes que demuestran que el taller educativo influye de manera significativa en la recompensa contingente de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte.

Respecto a la capacidad de negociación que se logró desarrollar como parte del liderazgo escolar en la dimensión recompensa contingente, necesitamos comprender que esta puede estar condicionada por el contexto en el cual se desarrolla el trabajo educativo, tal como lo señaló Ferreira (2021) concluyó que, las características en el ámbito en el que se desarrolla el proceso pedagógico tienen una influencia decisiva, positiva o negativa, en su desarrollo. Además, es cierto que no todas las personas involucradas en las actividades entienden la labor de la misma forma, o bien no consideran que la comprensión y la comunicación sean las adecuadas para realizar el trabajo bajo la dirección de un líder estudiantil. Desde otra perspectiva hay quienes consideran que existen ciertos rasgos que se desarrollan más como parte del liderazgo y en especial de la capacidad de negociación, lo que se ha encontrado en el estudio de Toledo (2020) se encontró que el estilo de liderazgo dominante en la gestión de las instituciones educativas es el estilo democrático, con una clara tendencia al respeto y la amabilidad entre las personas educativas, con una actitud participativa que genere el mismo ambiente y expectativas que quieran promover las relaciones interpersonales. Finalmente, se verificó la convergencia de los fenómenos mencionados anteriormente, donde el grado de aprobación fue alto. El desarrollo del estilo democrático facilita a su vez el desarrollo de la capacidad de negociar conocida como recompensa contingente. Se suma a esta conclusión Narváez (2017) el cual afirmó que un 27% de

participantes afirmaban que el tipo de liderazgo que se practica en las instituciones y que predominan son el tradicional, el democrático y el humanista con un 18%, el autocrático con 16%, verticalista con 10% y permisivo con 11%.

Quien negocia debe tener el poder para hacerlo ya que de ello depende la eficacia y el hecho de demostrar su capacidad de líder, esto se cimienta con la conclusión de Maureira (2017) dentro de sus conclusiones se puede encontrar que el liderazgo se ejerce desde la situación y el problema en cuestión, con un esfuerzo incansable por superar los resultados del aprendizaje a pesar de las limitaciones materiales y contextuales que han limitado la transformación de la escuela. Este poder le ha brindado la capacidad para que los sujetos de la organización educativa puedan negociar con sus pares. Como parte del desarrollo del liderazgo escolar existen múltiples aspectos que corresponden a este ámbito, es el caso de la gestión en la escuela que fue descrita por Vila (2018) afirmando que el liderazgo y la gestión educativa está inmersos uno dentro del otro al interior de las instituciones educativas. A su vez también, Rabanal (2020) que detalló la existencia de un vínculo entre el liderazgo del directivo que modifica el compromiso de gestión escolar, es decir, que mientras más alto sea el liderazgo mejor será la gestión a nivel institucional.

Sobre esto también, Valencia (2017) encontró que la gestión directiva está encaminada por el liderazgo existente en las instituciones educativas. Por lo que, la gestión educativa dependerá en gran parte de los niveles de liderazgo que exista en las instituciones educativas. También la percepción es un factor que está inmerso dentro del liderazgo, por lo que, Torres (2020) describió la existencia de un alto grado de correspondencia entre las variables percepción del liderazgo directivo y el aprendizaje estudiantil y a la cual se suma Morón (2017) el cual manifestó que el liderazgo docente y la disciplina de los discentes están vinculados de manera fuerte y significativa. Es decir que, en torno al liderazgo escolar son múltiples los aspectos que pueden ser tomados en cuenta ya que se trata de una variable que se puede desarrollar gracias a la manipulación de algún factor que forme parte del ámbito educativo.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

Se determinó que existen evidencias estadísticas que demuestran que el taller educativo influye de manera significativa en el liderazgo escolar de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte. Los valores en post test en la prueba de Mann Whitney fueron  $U=312,500$  y  $Z = -4,701$ . Con una significancia en el pre test de  $p= ,681$  y que en el post test fue de  $p=,000 < ,050$ .

### **Segunda:**

Se logró determinar que existen evidencias para demostrar que el taller educativo influye de manera significativa en el carisma de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte. La prueba de Mann Whitney en el post test fue  $U= 503,500$  y  $Z= -2,904$ . En el pre test la significancia fue de  $p= ,872$  y en el post test fue  $p=,004 < ,050$ .

### **Tercera:**

Hemos determinado que existen evidencias que demuestran que el taller educativo influye de manera significativa en la consideración individualizada de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte. Estas evidencias corresponden a los valores de la prueba Mann Whitney que en el post test tuvo un valor de  $U= 358,500$  y  $Z= -4,309$ . En cuanto a la significancia en el pre test fue de  $p= ,136$  y en el post test de  $p=,000 < ,050$ .

### **Cuarta:**

Fue posible determinar que existen evidencias suficientes para demostrar que el taller educativo influye de manera significativa en la recompensa contingente de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte. En el post test durante la prueba de Mann Whitney el valor de  $U= 486,500$  y  $Z= -3,053$ . La significancia en el pre test fue de  $p= ,906$  y después de aplicar el programa del taller educativo fue de  $p=,002 < ,050$ .



## **VII. RECOMENDACIONES**

Luego de conocer los datos obtenidos, se prosigue a establecer lo siguiente:

### **Primera:**

Implementar en a nivel institucional la aplicación y desarrollo de un programa que permita la realización del taller educativo, para eso tiene que participar todos los alumnos a fin de que dicho taller pueda tener un desarrollo transversal y nutrirse de las diferentes ideas y aportes de los docentes y directivos de la institución.

### **Segunda:**

Los directivos deberán fomentar la reciprocidad de experiencias exitosas con profesores del centro educativo que integran la Red educativa a fin de compartir con ellos los procesos que nos han permitido desarrollar el carisma, como parte del liderazgo escolar en nuestros estudiantes.

### **Tercera:**

Los directivos deberán establecer alianzas estratégicas con instituciones públicas o privadas a fin de que brinden talleres de capacitación para los docentes de nuestra institución educativa y puedan contar con conocimiento y dominio sobre estrategias que faciliten el desarrollo de la consideración individualizada que es uno de los factores que mayor cambio tuvo en nuestro estudio.

### **Cuarta:**

La coordinación de Orientación y Bienestar del Educando deberá establecer reuniones con los tutores para que las sesiones de tutoría se conviertan en los espacios que permitan el desarrollo de actividades académicas que incrementen la capacidad de negociación entre estudiantes, lo que contribuirá en el desarrollo de su recompensa contingente y por ende en el desarrollo del liderazgo escolar.

## **VIII. PROPUESTA**

### **Título**

Taller para desarrollar el liderazgo en los estudiantes que cursan la educación secundaria en el distrito de Ate.

### **Descripción**

El propósito de este taller es que los estudiantes aprendan a identificar elementos de liderazgo respetando la cultura y los valores, favoreciendo de esta manera la democracia y la justicia, es por ello que, se propone la implementación del taller para desarrollar el liderazgo, el cual va dirigido a las estudiantes que cursan la secundaria de Ate Vitarte en Lima, con la finalidad de mejorar sus capacidades de liderazgo en el proceso de aprendizaje en base al desarrollo de sus habilidades sociales. El taller ofrece estrategias que contribuyan en la práctica de habilidades para cuestionar y resolver problemas en base a la reflexión de los estudiantes y la colaboración de una adecuada administración escolar.

### **Justificación**

La presente propuesta tiene como importancia mejorar el desarrollo del liderazgo en estudiantes, en donde van hacer uso de sus capacidades y habilidades cognitivas, haciendo uso de herramientas que permitirá explotar el potencial cognitivo de cada estudiante a través de su propia autonomía.

### **Objetivo general**

Desarrollar el liderazgo en los estudiantes que cursan la secundaria institucional en el distrito de Ate.

### **Objetivo específico 1**

Incentivar el desarrollo de diferentes habilidades para el manejo de la autonomía de las estudiantes de la Institución Educativa de Ate.

### **Objetivo específico 2**

Implementar un adecuado liderazgo con estilo propio para la organización y trabajo en equipo bajo los estándares de la igualdad entre las estudiantes de la Institución Educativa del distrito de Ate.

## Actividades

Tabla 14

*Actividades de la propuesta*

Nº	Actividades	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Total
01	Charla informativa sobre conceptos básicos del liderazgo	x				1
02	Charla informativa sobre los tipos de liderazgo educativo y el desarrollo de capacidades.		x			1
03	Desarrollo de caso práctico sobre autoconocimiento para conocer fortalezas y debilidades de las estudiantes	x	x			2
04	Charla informativa para mejorar la comunicación y el uso de estrategias para mantener un liderazgo de calidad.			x		1
05	Desarrollo de caso práctico sobre las herramientas que debe usar un líder dentro de los trabajos de equipo.	x	x	x		3
<b>Presentación de los resultados por indicadores</b>					x	

*Nota:* Elaboración propia.

El taller para desarrollar el liderazgo está enfocado en charlas informativas y casos prácticos, dichas actividades estarán conformadas por el personal de tutoría y con la colaboración de los maestros para lograr un mejor liderazgo durante el proceso de aprendizaje bajo el uso de herramientas y valores.

## Recursos y presupuestos:

**Tabla 15**

*Recursos y presupuesto de las actividades*

<b>Actividades</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Monto unitario</b>	<b>Total</b>
Personal a cargo de desarrollar el taller	5	S/ 2,000.00	S/ 10,000.00
Material informativo (folletos)	100	S/2.00	S/ 200.00
Material tecnológico	2	S/ 4,500.00	S/ 9,000.00
Pizarra	1	S/ 100.00	S/ 100.00
Plumones	12	S/ 5.00	S/. 60.00
Papel bond A4	4 paquetes	S/ .11.00	S/. 44.00
Papelografos	50	S/. 0.50	S/ 25.00
<b>Total</b>		<b>S/ 6,618.5</b>	<b>S/ 19,339.00</b>

*Nota:* Elaboración propia.

La propuesta será financiada por el Estado a través del presupuesto asignado por el Ministerio de Educación.

### **Evaluación**

El proceso de evaluación para desarrollar el liderazgo en las estudiantes que cursan la secundaria institucional en el distrito de Ate estará a cargo bajo la vigilancia de la dirección de la institución educativa y el área de coordinación de tutoría, dichas evoluciones serán a través de instrumentos de supervisión que emplea el personal autorizado y correspondiente, con el fin de haber logrado una mejora en el desarrollo del liderazgo de las estudiantes.

## REFERENCIAS

- Adárraga, R. y De las Salas, C. (2019). *Distributed pedagogical leadership as a strategy to improve inclusive education*. (Tesis de Maestría) Colombia: Corporación Universidad de la Costa. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle.pdf>
- Alfaro, J., Orellana, O. y Limón, M. (2018). Exercising leadership in vulnerable contexts. The case of a primary school principal. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 9. N° 17. México. <https://riege.mx/index.php/riege/article/view/466>
- American Educational Research Association - AERA (2010). Estudio sobre la formación del profesorado en los Estados Unidos. *Revista de Educación*, N° 340. España. <https://dialnet.unirioja.es>
- American British Educational Research Association – AERA (2004). Encuentro Anual de la American Educational Research Association sobre Conocimiento para la acción: alcanzando la promesa de la igualdad de oportunidades educativas. *Revista de Educación*, N° 356. España. <https://revistadepedagogia.org>
- Barakaldo, A. (2015). Cómo planificar un taller. *Revista del Fórum Europeo de Administradores de la Educación*, vol. 23. N° 3. España. [https://bideoak2.euskadi.eus/debates/elkarlan2015/proyecto\\_18\\_09.pdf](https://bideoak2.euskadi.eus/debates/elkarlan2015/proyecto_18_09.pdf)
- Barba, L. y Delgado, K. (2021). School management and managerial leadership. Contribution to educational quality. *Revista Educare*, vol. 25. N° 1. Ecuador. DOI: <https://doi.org/10.46498/reduipb.v25i1.1462>
- Barraza, L. (2015). *Gestión y liderazgo escolar*. México. Ed.: Red Durango de Investigadores Educativos A. C. <http://www.upd.edu.mx/pdf/libros/tomo7.pdf>
- Burgos (2015). *Talleres educativos en Atapuerca*. España. Ed.: Universidad de Burgos. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6061194>
- Casas, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Revista Investigación Valdizana*, vol. 13. N° 1. Perú. DOI: <https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>

- Cevallos, A. (2015). *Desarrollo de Habilidades Sociales y su relación con las Conductas Alimenticias de Riesgo en Adolescentes de Primero y Segundo de Bachillerato*. (Tesis de Maestría). Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec>
- Cifuentes, J., González, J. y González, A. (2020). Efectos del liderazgo escolar en el aprendizaje. *Revista Artículos de investigación científica y tecnológica*, vol. 14. N° 26. Colombia. DOI: <https://doi.org/10.15765/pnrm.v14i26.1482>
- Contreras, S. (2017). Pedagogical Leadership, Teaching Leadership and their Role in School Improvement: A Theoretical Approach. *Revista de Psicología Educativa*, vol. 4. N° 2. Perú. DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>
- Cuesta, O. y Moreno, E. (2020). The concept of leadership in educational spaces: scope and limits of an elastic word. *Revista Sophia-Educación*, vol. 17. N° 1. Colombia. DOI:10.18634/sophiaj.17v.1i.1010
- Cuno, A. (2017). La metodología de taller en los procesos de educación popular. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, vol. 2 N° 2. Argentina. [https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/5653.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/5653.pdf)
- Del Salto, V., Fernández, A. y Pachar, M. (2019). El liderazgo educativo y el desempeño docente: un estudio etnometodológico de la realidad ecuatoriana. *Revista Ciencia Digital*, vol. 3. N° 1. Ecuador. DOI: <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v3i1.287>
- Espinoza, R. y Tejada, H. (2020). *El liderazgo pedagógico del director y el aprendizaje de los estudiantes: percepciones de directores y docentes de dos instituciones educativas de Lima, Perú*. (Tesis de Maestría). Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://departamento.pucp.edu.pe>
- Espinoza, E. (2019). Variables and their operationalization in educational research. Segunda parte. *Revista Conrado*, vol. 15. N° 69. Ecuador. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n69/1990-8644-rc-15-69-171.pdf>
- Fiedler, F. (1971). The contingency model and the dynamics of the leadership process". En: Berkowitz, L. (Ed.). *Advances in experimental*

*socialpsychology*. New York. Academic Press. DOI:  
[https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60005-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60005-2)

Figueredo, N. (2020). *Investigación cualitativa en Ciencias de la Salud*. Uruguay – Montevideo. DOI: 10.22235/ech.V6iEspecial.1445

Gajardo, J. y Ulloa, J. (2016). *Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones*. Nota Técnica N° 6. Líderes Educativos. Chile: Universidad de Concepción. <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2016/01/nt-6.pdf>

Gonzaga, G. (2017). The leadership profile of the director in the school organization of the educational institution N°15513 “Nuestra Señora de Guadalupe” Talara. Perú. Ed. Universidad de Piura. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2295/mae\\_educ\\_155.pdf](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2295/mae_educ_155.pdf)

Guevara, C. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de arroz el Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018*. (Tesis de Licenciatura). Pimentel – Perú: Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle.pdf>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx>

Hernández, R., Fernández, H. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación. 5ta edición*. Colombia. <http://observatorio.epacartagena.gov.co.pdf>

Hernández, R., Fernández, H. y Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación. 6ta edición*. Colombia. <http://observatorio.epacartagena.gov.co.pdf>

Hersey, P. y Blanchard, K. (1969). Liderazgo Situacional. *Training and Development Journal*, vol. 26. N° 1. México. <https://www.ceolevel.com/liderazgo-situacional-modelo-hersey-blanchard>

Hiatt, M. (1996). *Meaningful differences in the everyday experience of young American children*. Baltimore, MD: Paul H. Brookes. DOI: <https://doi.org/10.1159/000375515>

- Jiménez, G., Chávez, R. y Arteta, H. (2020). Empowerment and educational leadership in directors of the Local Educational Management Unit of Ferreñafe. *Revista ConCiencia EPG*, vol. 5. N° 1. Perú. DOI: <http://dx.doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.5-1.2>
- Kelly, G. (1955). *La teoría de los constructos personales. Vol. 1. A theory of personality. Vol. 2. Clinical diagnosis and psychotherapy.* W.W. Norton. <https://psicologiaymente.com>
- Limongi, V. (2020). Liderazgo directivo para la mejora del desempeño en docentes de las Unidades Educativas, 2016 – 2020. *Revista In Crescendo*, vol. 11. N° 4. Perú. <https://revistas.uladech.edu.pe>
- Marroquín, E. (2015). *Reflexión de la experiencia de práctica profesional en el departamento de comunicación para el cambio de comportamiento y género de Save The Children International, junio-agosto 2015.* (Tesis de Licenciatura). Guatemala de la Asunción. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/01/marroquin-eva.pdf>
- Martínez, A. y Ibarrola, S. (2017). Teacher leadership. Basic objective of educational management. *Revista Iberoamericana de Educación* N° 67. <https://rieoei.org/historico/documentos/rie67a03.pdf>
- Maureira, O. (2017). Educational Leadership Practices. An Evolutive and Illustrative View From its Main Approaches, Dimensions and More Representative Indicators. *Revista Educación*, vol. 42. N° 1. Costa Rica. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v42n1/2215-2644-edu-42-01-00001.pdf>
- Mejía. E. y Ñaupas, H. (2015). *Metodología de la investigación.* España. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-humberto-naupas-paitan.pdf>
- Monteza, M. (2017). Liderazgo transformacional y la percepción docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Inicial del Distrito de Chiclayo-2016. *Revista Investigación Valdizana*, vol. 2. N° 15. Perú. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99345727004.pdf>.
- Morón, R. (2017). *Liderazgo docente y disciplina de los estudiantes de segundo grado de secundaria de la I.E.B.R. Javier Heraud de Tambopata – 2017.*



- (Tesis de Licenciatura). Madre de Dios – Perú: Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. <https://repositorio.unamad.edu.pe.pdf>
- Narváez, C. (2017). *Evaluación del liderazgo educativo en el ITS Dr. José Ochoa León de Pasaje y su relación con el contexto actual*. (Tesis de Maestría). Ecuador: Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec.pdf>
- Ñaupas, H., Mejía, E. y Novoa, E. (2020). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. 5ta. edición. Bogotá - México. <https://corladancash.com.pdf>
- ONU (2019). *Informe anual 2019–2020*. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2019/06/annual-report-2019-2020>
- Ortega, M., García-Castilla, F. y De Juanas, A. (2016). *Planificación del trabajo de campo: metodología y diseños de investigación*. España. DOI: <https://doi.org/10.36006/16260-04>
- Pont, B. (2017). *Reformas educativas. El caso del liderazgo escolar en perspectiva comparada*. (Tesis Doctoral). Madrid: Universidad Complutense de Madrid. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/45556/>
- Pont, B., Nusche, D. y Moorman, H. (2019). *Mejorar el liderazgo escolar. Vol. 1: Política y Práctica*. México. <https://www.oecd.org/education/school/44374937.pdf>
- Quispe, E. (2018). *Liderazgo pedagógico en el trabajo colegiado para mejorar la comprensión de textos escritos en los estudiantes de educación secundaria*. (Tesis de Maestría). Lima – Perú: Universidad San Ignacio de Loyola. <http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/usil.pdf>
- Rabanal, J. (2020). *Liderazgo Directivo y Compromiso de Gestión Escolar en la Institución Educativa “Santa Rosa” del distrito de Namora, 2019*. (Tesis de Maestría). Cajamarca – Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/upagu.pdf>
- Rodríguez, C., Breña, J. y Esenarro, D. (2020). *Las variables en la metodología de la investigación científica*. Primera Edición. España. Ed.: Área de Innovación

y Desarrollo, S.L. <https://www.calameo.com> DOI:  
<https://doi.org/10.17993/IngyTec.2021.78>

- Rodríguez, S. (2020). *Prácticas de liderazgo instruccional ejercido por directores en instituciones educativas de alto rendimiento académico en Bogotá D.C. (Colombia). Una aproximación desde estudios de Shadowing*. (Tesis de Maestría). Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile. <https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle.pdf>
- Sánchez, H. (2015). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Perú. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sardon, D. (2017). Transformational Leadership and School Management in Educational Institutions primary. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, vol. 19. N° 3. Perú. DOI: <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>.
- Secretaría Nacional de la Juventud (2021). *Ministro de Educación: "Nuestros jóvenes contribuyen al desarrollo inclusivo del Perú. Apostar por ellos es una inversión inteligente"*. Perú. <https://juventud.gob.pe>
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista esc. adm. neg. N° 81*. Bogotá – Colombia. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>
- SiseVe (2020). *Instructivo Siseve 2020*. Perú: Unidad de Gestión Educativa Local Puno. <http://ugelpuno.edu.pe>
- Tafur, R., Espinoza, H. y Tejada, N. (2020). El liderazgo pedagógico del director y el aprendizaje de los estudiantes: percepciones de directores y docentes de dos instituciones educativas de Lima, Perú. *Revista Semestral de la Red de Apoyo a la Gestión Educativa de Uruguay. N° 11*. Perú. <https://files.pucp.education/departamento/educacion.pdf>
- Toledo, A. (2020). Executive Leadership and Teaching Performance. *Revista Compás Empresarial*, vol. 10. N° 30. Bolivia. <https://revistas.univalle.edu/index.php/compas/article/view/123>

- Torres, G. (2020). Liderazgo directivo y aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista - Callao, 2019. *Revista In Crescendo*, vol. 15. N° 1. Perú. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99345727004.pdf>.
- Valderrama, S. (2015). *Guía para elaborar la tesis universitaria*. Perú. <https://es.slideshare.net>
- Valdés, R. y Gómez, I. (2019). School leadership competencies and practices for inclusion and social justice. *Revista Perspectiva Educativa*, vol. 58. N° 2. Chile. <https://www.scielo.cl/scielo.php>
- Valencia, E. (2017). *La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte – 2016*. (Tesis de Maestría). Lima – Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/une.pdf>
- Valverde, E. (2019). *Propuesta de Taller que motive las cualidades de liderazgo para docentes y personal administrativo de la Escuela Rescate de Ujarrás, en Llanos de Santa Lucía, Paraíso, Circuito 05, Dirección Regional de Educación Cartago, para el primer semestre del 2019*. (Tesis de Licenciatura). Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia. <https://aleph23.uned.ac.cr.pdf>
- Vicente, M. (2018). Leadership in Education. Perú. *Ed.: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/une.pdf>
- Vila, H. (2018). *Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 – Comas, 2018*. (Tesis de Maestría). Lima – Perú: Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>Título:</b> Taller educativo en el liderazgo escolar en estudiantes de secundaria, Vitarte 2021						
<b>Autor:</b> Mg. Bartolomé Human, Alicia						
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e indicadores</b>			
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la influencia del taller educativo en el liderazgo escolar de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> <b>Problema específico 1</b> ¿Cuál es la influencia del taller educativo en el carisma de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿Cuál es la influencia del taller educativo en la consideración individualizada de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la influencia del taller educativo en el liderazgo escolar de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> <b>Objetivo específico 1</b> Determinar la influencia del taller educativo en el carisma de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> Determinar la influencia del taller educativo en la consideración individualizada de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> El taller educativo influye de manera significativa en el liderazgo escolar de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> <b>Hipótesis específica 1</b> el taller educativo influye de manera significativa en el carisma de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b> El taller educativo influye de manera significativa en la consideración individualizada de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b> El taller educativo influye de manera significativa</p>	<b>Variable independiente: Taller educativo</b>			
			<b>Temáticas</b>	<b>Sesiones de taller</b>	<b>Desarrollo</b>	
			<b>Desarrollo personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mis valores</li> <li>- Construyendo autoconfianza</li> <li>- Eligiendo valores positivos.</li> <li>- Modelos mentales</li> </ul>	Se llevarán a cabo 10 sesiones de taller educativo basadas en el desarrollo de Destrezas para la Vida.	
			<b>Desarrollo interpersonal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación positiva.</li> <li>- Toma de decisiones</li> <li>- Resolución de problemas</li> <li>- Colaboración</li> </ul>		
			<b>Fijación de metas y plan de acción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fijación de objetivos</li> <li>- Objetivos inteligentes</li> <li>- Fijando prioridades</li> <li>- Gestionando el tiempo.</li> </ul>		
<b>Trabajo en equipo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo en equipo</li> <li>- Mi rol de líder</li> <li>- Nuestro proyecto en equipo</li> <li>- Celebramos y reflexionamos.</li> </ul>					

<b>Problema específico 3</b> ¿Cuál es la influencia del taller educativo en la recompensa contingente de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021?	<b>Objetivo específico 3</b> Determinar la influencia del taller educativo en la recompensa contingente de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021	en la recompensa contingente de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte 2021	<b>Variable dependiente: Liderazgo escolar</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<b>Carisma</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Originar admiración</li> <li>- Generar deseo de imitar.</li> <li>- Capacidad de atraer a otros.</li> <li>- Generar entusiasmos en los demás.</li> </ul>	1,2,3,4,5,	Ordinal Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Alto [12 – 15] Medio [8 – 11] Bajo [5 – 7]
			<b>Consideración individualizada</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar trabajo en equipo.</li> <li>- Integrar al grupo.</li> <li>- Saber designar responsabilidades.</li> <li>- Reconocer habilidades en los demás.</li> </ul>	6,7,8,9,10,		Alto [12 – 15] Medio [8 – 11] Bajo [5 – 7]
<b>Recompensa contingente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guiar al grupo</li> <li>- Otorgar recompensas por cada logro.</li> <li>- Restringir libertades al grupo.</li> <li>- Reconocer el esfuerzo de los compañeros.</li> </ul>	11,12,13,14,15.	Alto [12 – 15] Medio [8 – 11] Bajo [5 – 7]				

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Método:</b> Hipotético – deductivo</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicado</p> <p><b>Nivel:</b> Explicativo</p> <p><b>Diseño:</b> Cuasi experimental con grupo de control y experimental. De pre y post test.</p>	<p><b>Población:</b> 4 instituciones educativas de educación secundaria de Ate Vitarte, Lima.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No probabilístico – Intencional</p> <p><b>Tamaño de la muestra:</b> 80 estudiantes del quinto de secundaria de dos instituciones educativas de Ate Vitarte, Lima.</p> <p><b>Grupo control:</b> 40 estudiantes de quinto grado de secundaria de una institución educativa de Ate Vitarte, Lima.</p> <p><b>Grupo experimental:</b> 40 estudiantes de quinto grado de secundaria de una institución educativa de Ate Vitarte, Lima.</p>	<p><b>Variable independiente: Taller educativo</b> 16 sesiones de taller educativo basadas en el desarrollo de Destrezas para la Vida.</p> <p><b>Variable dependiente: Liderazgo escolar</b> <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario.</p>	<p><b>Descriptiva:</b> para procesar los resultados sobre percepción de las dos variables y presentación mediante: (a) tablas de frecuencia y (b) figuras. Este análisis descriptivo de la variable dependiente y de sus dimensiones en el pre y post test.</p> <p><b>Inferencial:</b> Permitirá aplicar el Estadígrafo T de Student según la determinación de la normalidad de los datos recolectados sobre la variable dependiente: Liderazgo escolar.</p>

## Anexo 2. Instrumentos

### CUESTIONARIO DE LIDERAZGO ESCOLAR (CLE)

Adaptado de Aguilar (2015) - Versión original de Castro, Nader y Casullo,  
2004

Estimado estudiante:

A continuación, te presento 15 preguntas sobre Liderazgo escolar. Lee detenidamente y luego responde de manera muy veraz marcando solo una de las alternativas que hay en los casilleros numerados.

Este cuestionario es completamente anónimo, por lo que, podrá contestar con toda libertad.

<b>Si</b>	<b>A veces</b>	<b>No</b>
<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

N°	PREGUNTAS	ESCALA		
		3	2	1
	<b>CARISMA</b>			
1	Generas admiración en tus compañeros cuando participas en clase.			
2	Te han dicho tus compañeros que desean imitarte en tus actitudes.			
3	Cada vez que participas atraes el interés de tus compañeros.			
4	Los docentes te han dicho que cuando te expresas generas entusiasmo en tus compañeros.			
5	Eres capaz de generar entusiasmos en aquellos que recién te conocen.			
	<b>CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</b>			
6	Eres capaz de desarrollar un alto nivel de trabajo en equipo.			
7	Basta que hagas uso de la palabra para que tu grupo se sienta integrado.			
8	Cuando hay problemas tienes la capacidad de integrar al grupo.			

9	Sabes designar responsabilidades dentro de tu equipo.			
10	Reconoces rápidamente las habilidades que tienen los demás.			
	<b>RECOMPENSA CONTINGENTE</b>			
11	Si el camino es difícil tus guías al grupo			
12	Sabes cómo negociar las recompensas que tendrá cada integrante si hace bien su trabajo.			
13	Otorgas una recompensa a cada integrante por cada logro que alcanza.			
14	Sabes cómo restringir libertades a los integrantes del grupo sin generar incomodidad.			
15	Una de tus habilidades es que sabes cómo reconocer el esfuerzo de los compañeros de tu grupo.			



### Anexo 3. Nivel de confiabilidad

#### Escala: Liderazgo escolar

##### *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

##### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	15

##### *Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Generas admiración en tus compañeros cuando participas en clase.	28,40	40,674	,310	,854
2. Te han dicho tus compañeros que desean imitarte en tus actitudes.	27,75	43,250	,039	,862
3. Cada vez que participas atraes el interés de tus compañeros.	28,35	34,029	,907	,819
4. Los docentes te han dicho que cuando te expresas generas entusiasmo en tus compañeros.	28,35	41,292	,252	,856
5. Eres capaz de generar entusiasmos en aquellos que recién te conocen.	28,35	34,029	,907	,819
6. Eres capaz de desarrollar un alto nivel de trabajo en equipo.	27,55	40,892	,292	,854
7. Basta que hagas uso de la palabra para que tu grupo se sienta integrado.	28,35	34,029	,907	,819
8. Cuando hay problemas tienes la capacidad de integrar al grupo.	28,40	40,674	,310	,854
9. Sabes designar responsabilidades dentro de tu equipo.	28,35	34,029	,907	,819

10. Reconoces rápidamente las habilidades que tienen los demás.	28,30	43,589	-,039	,872
11. Si el camino es difícil tus guías al grupo	28,35	34,029	,907	,819
12. Sabes cómo negociar las recompensas que tendrá cada integrante si hace bien su trabajo.	28,35	34,029	,907	,819
13. Otorgas una recompensa a cada integrante por cada logro que alcanza.	28,55	46,155	-,251	,892
14. Sabes cómo restringir libertades a los integrantes del grupo sin generar incomodidad.	28,35	34,029	,907	,819
15. Una de tus habilidades es que sabes cómo reconocer el esfuerzo de los compañeros de tu grupo.	27,75	43,250	,039	,862

---

## Anexo 4. Base de datos de la prueba piloto

LIDERAZGO ESCOLAR															
Nº	Carisma					Consideración individualizada					Consideración individualizada				
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2
2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
3	2	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	3	1	3
4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3
5	3	3	1	2	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3
6	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3
7	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3
8	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
9	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
10	1	2	1	3	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2
11	2	3	1	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	1	3
12	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2
13	2	2	1	3	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2
14	1	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	3
15	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2
16	1	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3
17	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3
18	1	3	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3
19	1	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	2
20	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2

## Anexo 5. Base de datos de la muestra

PRE TEST GRUPO CONTROL - 5° A																							
LIDERAZGO ESCOLAR																							
N°	Consentimiento informado	Carisma					T	Consideración individualizada					T	Recompensa contingente					T	D1	D2	D3	VD
		p1	p2	p3	p4	p5		p6	p7	p8	p9	p10		p11	p12	p13	p14	p15					
1	Si	1	1	3	2	1	8	2	3	1	1	3	10	1	1	1	1	1	5	8	10	5	23
2	Si	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	3	1	2	3	1	10	6	5	10	21
3	Si	1	1	2	1	1	6	1	3	1	1	2	8	1	1	2	1	1	6	6	8	6	20
4	Si	3	2	3	2	2	12	3	2	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	12	13	13	38
5	Si	2	2	1	1	1	7	1	1	2	1	1	6	2	1	2	1	1	7	7	6	7	20
6	Si	3	2	3	3	1	12	3	3	1	2	1	10	1	2	1	2	1	7	12	10	7	29
7	Si	3	3	1	2	1	10	1	1	3	1	1	7	1	1	2	3	1	8	10	7	8	25
8	Si	3	2	1	3	2	11	1	3	1	2	1	8	1	2	1	1	3	8	11	8	8	27
9	Si	1	1	1	1	1	5	3	1	2	1	1	8	1	1	2	3	1	8	5	8	8	21
10	Si	2	1	1	1	1	6	1	3	3	2	2	11	2	2	1	1	1	7	6	11	7	24
11	Si	2	1	1	3	1	8	3	2	1	1	2	9	1	1	1	2	1	6	8	9	6	23
12	Si	1	3	1	1	3	9	1	1	1	1	1	5	1	1	3	1	1	7	9	5	7	21
13	Si	3	1	3	2	1	10	2	1	1	1	3	8	1	2	1	1	1	6	10	8	6	24
14	Si	2	1	1	1	2	7	2	1	2	2	1	8	3	1	1	1	3	9	7	8	9	24
15	Si	1	1	2	3	1	8	1	3	1	1	2	8	2	1	2	3	2	10	8	8	10	26
16	Si	2	2	1	3	2	10	2	1	1	2	1	7	1	1	2	1	3	8	10	7	8	25
17	Si	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	2	7	2	1	2	1	1	7	5	7	7	19
18	Si	3	2	3	3	2	13	3	3	2	2	1	11	3	2	3	1	3	12	13	11	12	36
19	Si	1	1	1	2	1	6	1	1	3	1	1	7	1	1	2	3	1	8	6	7	8	21
20	Si	1	1	1	3	2	8	1	3	1	2	1	8	1	2	1	1	3	8	8	8	8	24
21	Si	1	1	1	1	1	5	3	1	2	1	1	8	1	1	2	3	1	8	5	8	8	21
22	Si	2	2	3	1	2	10	1	1	1	2	2	7	2	1	1	3	3	10	10	7	10	27
23	Si	2	1	1	3	1	8	1	2	1	1	3	8	3	1	1	2	1	8	8	8	8	24
24	Si	1	3	1	1	3	9	3	3	2	2	1	11	1	1	3	1	1	7	9	11	7	27
25	Si	3	1	1	1	1	7	2	1	1	1	3	8	1	2	3	3	3	12	7	8	12	27
26	Si	1	1	1	2	2	7	1	3	2	2	1	9	3	1	2	3	3	12	7	9	12	28
27	Si	1	1	2	3	1	8	2	1	1	1	2	7	2	1	1	1	2	7	8	7	7	22
28	Si	2	2	3	3	2	12	1	1	1	2	1	6	1	1	2	1	3	8	12	6	8	26
29	Si	2	1	1	1	1	6	3	1	2	1	2	9	2	1	2	1	1	7	6	9	7	22
30	Si	3	2	1	3	3	12	3	3	3	2	3	14	1	3	1	3	3	11	12	14	11	37
31	Si	2	1	1	3	1	8	1	1	1	2	1	6	1	2	1	1	3	8	6	8	8	22
32	Si	1	3	1	1	3	9	1	3	1	1	1	7	1	1	2	3	1	8	9	7	8	24
33	Si	2	1	1	2	1	7	2	1	1	2	3	9	1	2	1	1	3	8	7	9	8	24
34	Si	1	3	1	3	3	11	1	1	2	1	1	6	1	1	1	2	1	6	11	6	6	23
35	Si	3	1	3	2	1	10	1	3	1	2	3	10	1	2	3	2	3	11	10	10	11	31
36	Si	2	1	3	2	2	10	1	1	3	1	1	7	3	2	3	2	3	13	10	7	13	30
37	Si	1	1	2	1	1	6	1	3	1	2	3	10	2	3	2	3	2	12	6	10	12	28
38	Si	2	1	3	2	2	10	3	1	2	1	2	9	1	1	2	1	1	6	10	9	6	25
39	Si	1	1	2	3	1	8	1	3	3	2	1	10	1	1	1	2	1	6	8	10	6	24
40	Si	2	2	1	3	2	10	2	2	2	1	1	8	1	1	3	1	1	7	10	8	7	25

PRE TEST GRUPO EXPERIMENTAL - 5° B																					VD		
LIDERAZGO ESCOLAR																							
N°	Cosentimiento informado	Carisma					T	Consideración individualizada					T	Recompensa contingente					T	D1		D2	D3
		p1	p2	p3	p4	p5		p6	p7	p8	p9	p10		p11	p12	p13	p14	p15					
1	Si	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	6	1	1	2	1	1	6	5	6	6	17
2	Si	2	3	3	2	2	12	3	3	2	2	3	13	3	2	3	2	3	13	12	13	13	38
3	Si	2	1	1	3	1	8	1	1	3	1	1	7	2	1	2	1	1	7	8	7	7	22
4	Si	1	3	1	1	3	9	1	3	1	2	1	8	1	2	1	2	1	7	9	8	7	24
5	Si	3	1	3	2	1	10	3	1	2	1	1	8	1	1	2	3	1	8	10	8	8	26
6	Si	2	1	3	2	2	10	1	3	3	2	2	11	1	2	1	1	3	8	10	11	8	29
7	Si	1	1	2	1	1	6	3	2	1	1	2	9	1	1	2	3	1	8	6	9	8	23
8	Si	2	2	1	3	2	10	1	3	2	2	1	9	2	2	3	2	3	12	10	9	12	31
9	Si	2	2	1	1	1	7	2	3	1	1	3	10	1	1	1	2	1	6	7	10	6	23
10	Si	3	2	1	1	1	8	2	1	2	2	1	8	1	1	3	1	1	7	8	8	7	23
11	Si	1	1	1	2	1	6	1	3	1	1	2	8	1	2	1	1	1	6	6	8	6	20
12	Si	3	2	3	3	2	13	1	1	3	1	1	7	3	1	2	2	3	11	13	7	11	31
13	Si	1	1	1	1	1	5	1	3	1	2	1	8	2	1	2	3	2	10	5	8	10	23
14	Si	1	1	3	2	1	8	3	1	2	1	1	8	1	1	1	2	1	6	8	8	6	22
15	Si	2	1	1	2	2	8	1	3	3	2	2	11	1	1	3	1	1	7	8	11	7	26
16	Si	1	1	2	1	1	6	3	2	1	1	2	9	1	2	1	1	1	6	6	9	6	21
17	Si	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	3	3	2	2	3	13	13	14	13	40
18	Si	2	2	1	1	1	7	2	3	1	1	3	10	2	1	2	3	2	10	7	10	10	27
19	Si	3	2	1	1	1	8	2	1	2	2	1	8	1	1	2	1	3	8	8	8	8	24
20	Si	1	1	1	2	1	6	1	3	1	1	2	8	2	1	2	1	1	7	6	8	7	21
21	Si	3	2	1	1	2	9	2	1	1	2	1	7	1	2	1	2	3	9	9	7	9	25
22	Si	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	2	7	1	1	2	3	1	8	5	7	8	20
23	Si	2	1	3	1	2	9	1	3	1	2	1	8	1	2	1	1	3	8	9	8	8	25
24	Si	2	1	1	3	1	8	1	1	3	1	1	7	1	1	2	3	1	8	8	7	8	23
25	Si	1	3	1	1	3	9	1	3	1	2	1	8	2	2	3	1	1	9	9	8	9	26
26	Si	3	1	3	2	1	10	3	1	2	1	1	8	3	1	1	2	1	8	10	8	8	26
27	Si	2	3	3	3	2	13	3	3	3	2	3	14	3	3	3	2	2	13	13	14	13	40
28	Si	1	1	2	3	1	8	1	2	1	1	3	8	1	2	3	3	3	12	8	8	12	28
29	Si	2	2	1	3	2	10	3	3	2	2	1	11	1	1	1	2	1	6	10	11	6	27
30	Si	2	2	1	1	1	7	2	1	1	1	3	8	1	1	3	1	1	7	7	8	7	22
31	Si	1	1	1	1	1	5	3	1	2	1	1	8	1	2	1	1	1	6	5	8	6	19
32	Si	2	1	3	1	2	9	1	3	3	2	2	11	3	1	2	2	3	11	9	11	11	31
33	Si	2	1	1	3	1	8	3	2	1	1	2	9	2	1	2	3	2	10	8	9	10	27
34	Si	1	3	1	1	1	7	1	3	1	2	1	8	1	1	1	2	1	6	7	8	6	21
35	Si	3	1	1	2	1	8	2	3	1	1	3	10	1	1	3	1	1	7	8	10	7	25
36	Si	2	1	3	2	3	11	2	3	2	2	3	12	3	2	3	3	1	12	11	12	12	35
37	Si	1	3	1	2	2	9	1	3	1	1	2	8	1	1	2	1	3	8	9	8	8	25
38	Si	1	2	1	1	3	8	1	2	1	1	3	8	2	1	2	1	1	7	8	8	7	23
39	Si	3	3	2	2	1	11	3	3	2	2	1	11	1	2	1	2	3	9	11	11	9	31
40	Si	2	1	1	1	3	8	3	1	2	1	1	8	1	1	2	3	1	8	8	8	8	24

POS TEST GRUPO CONTROL - 5° A

LIDERAZGO ESCOLAR

N°	Carisma					T	Consideración individualizada					T	Recompensa contingente					T	D1	D2	D3	VD
	p1	p2	p3	p4	p5		p6	p7	p8	p9	p10		p11	p12	p13	p14	p15					
1	1	1	2	1	3	8	1	1	2	2	1	7	1	3	1	2	1	8	8	7	8	23
2	2	3	3	2	3	13	1	1	2	1	2	7	3	2	3	3	1	12	13	7	12	32
3	1	1	2	1	1	6	3	1	1	2	1	8	3	1	2	3	1	10	6	8	10	24
4	3	2	3	3	1	12	1	1	2	1	1	6	1	1	2	1	1	6	12	6	6	24
5	3	3	1	2	1	10	3	3	1	2	1	10	1	1	2	1	3	8	10	10	8	28
6	3	2	1	3	2	11	1	1	3	1	1	7	2	1	2	1	1	7	11	7	7	25
7	1	1	1	1	1	5	1	3	1	2	1	8	1	2	1	2	1	7	5	8	7	20
8	2	1	3	1	2	9	3	1	2	1	1	8	1	1	2	3	1	8	9	8	8	25
9	2	1	1	3	1	8	1	3	3	2	2	11	1	2	1	1	3	8	8	11	8	27
10	1	3	1	1	3	9	3	2	1	1	2	9	1	1	2	3	1	8	9	9	8	26
11	2	1	1	2	1	7	1	3	2	2	1	9	1	2	1	1	3	8	7	9	8	24
12	2	3	2	3	3	13	2	3	2	3	3	13	3	2	2	2	3	12	13	13	12	38
13	3	1	3	2	1	10	2	3	1	1	3	10	1	2	3	2	3	11	10	10	11	31
14	2	1	3	2	2	10	1	1	2	1	1	6	3	2	3	2	3	13	10	6	13	29
15	1	1	2	1	1	6	2	2	2	2	2	10	2	3	2	3	2	12	6	10	12	28
16	2	1	3	2	2	10	3	1	1	2	1	8	1	1	2	1	1	6	10	8	6	24
17	1	1	2	3	1	8	2	2	2	1	2	9	1	1	1	2	1	6	8	9	6	23
18	2	2	1	3	2	10	1	1	2	1	1	6	1	1	3	1	1	7	10	6	7	23
19	2	2	1	1	1	7	3	1	1	3	1	9	1	2	1	1	1	6	7	9	6	22
20	3	2	1	3	1	10	1	1	1	2	1	6	3	1	2	2	3	11	10	6	11	27
21	1	1	1	2	1	6	1	3	1	1	2	8	2	1	2	3	2	10	6	8	10	24
22	3	3	3	3	2	14	2	3	3	2	3	13	3	3	2	3	3	14	14	13	14	41
23	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	2	7	2	1	2	1	1	7	5	7	7	19
24	2	2	3	1	2	10	1	3	1	2	1	8	1	2	1	2	3	9	10	8	9	27
25	2	1	1	3	1	8	1	1	3	1	1	7	1	1	2	3	1	8	8	7	8	23
26	2	1	3	2	2	10	1	3	1	2	1	8	1	2	1	1	3	8	10	8	8	26
27	3	1	2	3	1	10	3	1	2	1	1	8	2	3	2	3	2	12	10	8	12	30
28	2	1	1	2	1	7	1	3	3	2	2	11	1	3	3	2	3	12	7	11	12	30
29	2	2	1	3	1	9	2	2	2	1	2	9	2	1	1	3	1	8	9	9	8	26
30	3	2	3	3	3	14	3	1	3	2	1	10	1	1	2	1	1	6	14	10	6	30
31	1	1	1	2	1	6	1	1	2	1	1	6	1	1	2	1	3	8	6	6	8	20
32	3	2	3	3	2	13	3	1	1	3	1	9	2	1	2	1	1	7	13	9	7	29
33	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	1	6	1	2	1	2	3	9	5	6	9	20
34	2	2	3	1	2	10	1	3	1	1	2	8	1	1	2	3	1	8	10	8	8	26
35	2	1	1	3	1	8	2	1	1	2	1	7	1	2	1	1	3	8	8	7	8	23
36	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	2	14	12	13	14	39
37	3	1	2	3	1	10	1	3	1	2	1	8	1	3	3	2	3	12	10	8	12	30
38	2	1	1	2	1	7	1	1	3	1	1	7	2	1	1	3	1	8	7	7	8	22
39	3	3	3	2	1	12	1	3	1	2	1	8	2	2	1	2	1	8	12	8	8	28
40	3	3	3	2	1	12	3	1	2	1	1	8	2	2	1	2	1	8	12	8	8	28

POS TEST GRUPO EXPERIMENTAL - 5°B

LIDERAZGO ESCOLAR

N°	Carisma					T	Consideración individualizada					T	Recompensa contingente					T	D1	D2	D3	VD
	p1	p2	p3	p4	p5		p6	p7	p8	p9	p10		p11	p12	p13	p14	p15					
	1	3	3	3	2		3	14	2	3	3		3	3	14	1	3					
2	2	1	1	2	2	8	2	1	3	2	1	9	3	2	3	2	3	13	8	9	13	30
3	3	1	2	3	1	10	3	3	2	3	2	13	2	3	2	3	2	12	10	13	12	35
4	2	2	3	3	2	12	3	1	1	2	1	8	1	3	3	2	3	12	12	8	12	32
5	2	2	1	2	1	8	2	2	2	1	2	9	2	1	3	3	1	10	8	9	10	27
6	3	2	3	3	3	14	3	1	3	2	1	10	1	3	3	3	3	13	14	10	13	37
7	3	3	1	2	1	10	3	3	3	3	1	13	2	2	3	2	1	10	10	13	10	33
8	3	2	3	3	2	13	1	3	2	2	2	10	1	3	3	2	3	12	13	10	12	35
9	1	1	3	3	2	10	3	1	3	3	3	13	1	3	1	3	2	10	10	13	10	33
10	2	2	3	1	2	10	1	2	2	2	2	9	2	1	3	2	3	11	10	9	11	30
11	2	1	3	3	3	12	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	12	14	15	41
12	1	3	1	3	3	11	3	1	2	2	1	9	1	2	1	2	2	8	11	9	8	28
13	3	1	3	2	1	10	2	3	3	2	3	13	1	2	3	2	3	11	10	13	11	34
14	2	1	3	2	2	10	2	1	3	2	1	9	3	2	3	2	3	13	10	9	13	32
15	1	1	1	3	1	7	1	2	1	2	1	7	2	1	2	1	1	7	7	7	7	21
16	2	2	3	3	2	12	3	3	2	3	2	13	1	3	3	2	3	12	12	13	12	37
17	2	2	1	2	2	9	2	2	2	1	2	9	2	1	1	3	1	8	9	9	8	26
18	3	2	3	3	1	12	3	1	3	2	1	10	1	3	3	3	3	13	12	10	13	35
19	3	3	1	2	1	10	3	2	1	3	2	11	2	2	1	2	1	8	10	11	8	29
20	3	2	3	3	2	13	1	3	3	2	2	11	1	3	3	2	3	12	13	11	12	36
21	3	3	1	3	2	12	3	2	3	2	3	13	1	1	1	1	1	5	12	13	5	30
22	2	2	3	1	2	10	1	2	2	2	2	9	2	1	3	2	3	11	10	9	11	30
23	2	1	3	3	3	12	1	3	3	1	3	11	3	3	3	3	3	15	12	11	15	38
24	3	3	1	3	3	13	3	1	3	2	1	10	1	2	1	1	2	7	13	10	7	30
25	3	3	3	2	1	12	2	3	1	3	3	12	1	2	3	2	3	11	12	12	11	35
26	2	1	3	2	2	10	2	1	3	2	1	9	3	2	3	2	3	13	10	9	13	32
27	3	1	2	3	1	10	2	2	2	2	2	10	2	3	2	3	2	12	10	10	12	32
28	2	2	3	3	2	12	3	1	1	2	1	8	1	3	3	2	3	12	12	8	12	32
29	2	2	1	3	1	9	2	2	2	1	2	9	2	1	1	3	1	8	9	9	8	26
30	3	2	3	3	3	14	3	1	3	2	1	10	1	3	3	3	3	13	14	10	13	37
31	2	2	3	3	2	12	1	2	2	2	2	9	1	1	1	1	1	5	12	9	5	26
32	2	2	1	1	1	7	1	3	3	1	3	11	2	1	3	2	3	11	7	11	11	29
33	3	2	3	3	3	14	3	1	1	2	1	8	3	3	3	3	3	15	14	8	15	37
34	3	3	1	2	1	10	2	3	1	1	3	10	1	2	1	1	2	7	10	10	7	27
35	3	2	3	3	2	13	2	1	3	2	1	9	1	2	3	2	3	11	13	9	11	33
36	1	1	1	1	2	6	2	1	1	2	2	8	3	1	1	1	3	9	6	8	9	23
37	2	2	3	1	2	10	3	1	2	2	1	9	2	3	2	3	2	12	10	9	12	31
38	3	2	2	3	1	11	2	2	2	1	2	9	3	1	2	2	1	9	11	9	9	29
39	2	2	3	3	2	12	3	1	3	2	1	10	2	2	2	1	2	9	12	10	9	31
40	3	1	3	2	1	10	3	1	3	1	3	11	3	1	3	2	1	10	10	11	10	31

## Anexo 6. Consentimiento informado



### Programa liderazgo escolar

Estimado estudiante, por medio de la presente se le invita a participar en un estudio que se realizará en la institución educativa, sobre liderazgo escolar. Lee cuidadosamente cada pregunta. Si después de haber leído las preguntas deseas ser parte de esta investigación, completa los datos requeridos y desarrolla el cuestionario. Gracias por tu tiempo y atención

**\*Obligatorio**

1. Correo \*

---

2. CONSENTIMIENTO INFORMADO: marca la opción (SI - NO) \*

*Marca solo un óvalo.*

- SI, deseo ser parte de la investigación.
- NO, deseo ser parte de la investigación.

3. Grado y sección

---

4. ¿Edad? \*

*Marca solo un óvalo.*

- 15
- 16
- 17

5. ¿El tiempo libre lo usas para? \* *Marca solo un óvalo.*

- Leer
- Navegar en las redes sociales
- Recreación y deporte
- Ayudar en casa



# LIDERAZGO ESCOLAR

Estimado estudiante lee y contesta el siguiente cuestionario sobre comportamientos del líder, considerados actitudes ejemplares en un líder. Lee cuidadosamente cada pregunta y marca una sola respuesta del (1-5). Utiliza la escala del 1-5 y marca con un aspa el valor que consideres te identifica.

## Dimensión 1: CARISMA:

1. Generas admiración en tus compañeros cuando participas en clase \*

*Marca solo un óvalo.*

3

2

1

2. Te han dicho tus compañeros que desean imitarte en tus actitudes. \*

3

2

1

3. Cada vez que participas atraes el interés de tus compañeros. \*

*Marca solo un óvalo.*

3

2

1

4. Los docentes te han dicho que cuando te expresas generas entusiasmo en tus compañeros. \*

3

2

1

5. Eres capaz de generar entusiasmos en aquellos que recién te conocen \*

3

2

1

## Dimensión 2: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA

6. Eres capaz de desarrollar un alto nivel de trabajo en equipo. \*

*Marca solo un óvalo.*

3

2

1

7. Basta que hagas uso de la palabra para que tu grupo se sienta integrado.

*Marca solo un óvalo.*

3

2

1

8. Cuando hay problemas tienes la capacidad de integrar al grupo. \*

*Marca solo un óvalo.*

3

2

1

9. Sabes designar responsabilidades dentro de tu equipo. \*

*Marca solo un óvalo.*

3

2

1

10. Reconoces rápidamente las habilidades que tienen los demás. \*

*Marca solo un óvalo.*

3

2

1

### Dimensión 3: RECOMPENSA CONTINGENTE

11. Si el camino es difícil tus guías al grupo.

*Marca solo un óvalo.*

3

2

1

12. Sabes cómo negociar las recompensas que tendrá cada integrante si hace bien su trabajo. \*

3

2

1

13. Otorgas una recompensa a cada integrante por cada logro que alcanza. \*

3

2

1

14. Sabes cómo restringir libertades a los integrantes del grupo sin generar incomodidad. \*

3

2

1

15. Una de tus habilidades es que sabes cómo reconocer el esfuerzo de los compañeros de tu grupo. \*

3

2

1

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!  
Formularios Google

**Anexo 7. Sesiones del taller educativo.**

**TALLER PARA DESARROLLAR EL LIDERAZGO EN  
LAS ESTUDIANTES QUE CURSAN LA EDUCACIÓN  
SECUNDARIA EN EL DISTRITO DE ATE**

**AUTORA:**

Bartolomé Huamán, Alicia

Lima – 2021



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizamos el JAMBOARD, en ella escriben dos actitudes para mejorar la forma como generar confianza en los demás.</li> <li>- Finalmente, les pedimos que del listado de actitudes identifiquen elementos para mejorar la confianza, las que cree más adecuadas para ayudar a Juan, y que analicen las actitudes que cada uno tiene desarrollada y comenten ¿Cómo podrán aprovecharla para transmitir confianza a Juan?</li> </ul> <p><b>CIERRE:</b> conclusiones y toma de decisiones:  En el PADLET responden como se sintieron realizando la actividad. Recogemos sus inquietudes y reflexionamos al respecto.  Tarea: identifico las características que debo desarrollar para apoyar a los demás en situaciones difíciles.</p>	5 min			
--	---	----------	--	--	--



	<p>¿Qué pueden hacer las personas para ser mejores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Todas las personas sienten miedo, tristeza o vergüenza en algunos momentos de su vida</li> </ul> <p>¿Ustedes creen que es importante expresar esos sentimientos?, ¿Por qué?</p> <p>Guiamos el análisis y reflexión manifestando que conocerse a sí mismo(a) implica el reconocer nuestras características, sentimientos, habilidades, intereses, sueños y proyectos que cada uno(a) tiene a través del tiempo. Por eso necesitamos observarnos e identificar las características.</p> <p>Luego invitamos a los estudiantes que observen una caja, y que imaginen todas las cosas que hay dentro de ellas: cualidades, habilidades, limitaciones, recuerdos agradables, recuerdos tristes, sentimientos de molestia y de amor, conocimientos, sueños, daremos algunos minutos para que el (la) estudiante, en silencio, mire y reflexione sobre lo que hay dentro de sus vidas (las cajas). Se les señala la importancia que cada uno (a) acepte lo que está dentro de ellos (as), las cosas buenas y también aquello que no les agrada tanto, porque justamente todo lo que esté dentro de ellos (as) los (as) hace ser una persona única y valiosa.</p> <p>Promovemos que los y las estudiantes reconozcan la importancia de conocerse, valorarse y respetarse para tener una autoestima saludable.</p> <p><b>CIERRE:</b> Cerramos la sesión invitando a los estudiantes a estar en silencio e imaginar el contenido de la caja de sus compañeros, y descubrir lo valiosa que hay en cada uno de sus amigos. (TOMA DE DECISIONES)</p> <p>Promovemos que las y los estudiantes se comprometan a realizar este ejercicio de identificar sus cualidades, limitaciones y habilidades cada cierto periodo de tiempo.</p> <p>Después de la sesión: Promovemos que cada estudiante en casa revise lo escrito y reflexione, ¿Cómo estas cualidades, limitaciones y habilidades le permitirá alcanzar sus sueños de futuro?</p>	10 min			
--	--	--------	--	--	--



### SESIÓN DE APRENDIZAJE 3

Tema: TOMA DE DECISIONES

Tiempo : 45 min

Sesión de Aprendizaje : 3

Grupo experimental : 5to año

Aprendizaje esperado : Reflexiona sobre la importancia de tomar decisiones para logro de sus metas.

Materiales : Lectura de los tres consejos (anexo)

Indicador desempeño	Secuencia didáctica	T	Recursos Producto	Indicador	Instrumento Evaluación
Reflexiona sobre la importancia de tomar decisiones responsables en situaciones difíciles para el logro de sus metas.	<p><b>INICIO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La docente saluda y realizan los acuerdos de convivencia. Da a conocer el propósito de la actividad del día.</li> <li>• Motivación y exploración. Empezamos la sesión invitando a nuestros estudiantes a que presten atención a la lectura: Los tres consejos (ver anexo).</li> <li>• Terminada la lectura, solicitamos que comenten sobre esta, escuchamos algunas respuestas. Luego formulamos la siguiente pregunta: ¿Será importante tomar decisiones en nuestra vida? ¿Estas serán elementales para lograr nuestras metas o construir nuestro futuro (proyecto de vida)?</li> <li>• Explicamos el propósito de la sesión y animamos a seguir participando.</li> </ul> <p><b>DESARROLLO:</b> Conformamos grupos de seis integrantes como máximo y solicitamos que de acuerdo a la lectura respondan en una hoja o en su cuaderno las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál era el objetivo o la Meta del joven esposo en su vida?</li> <li>• ¿Qué decisiones tomó el joven para lograr sus metas u objetivos?</li> <li>• ¿Cómo le ayudaron los consejos que les dio el jefe, a la hora de tomar decisiones para su vida?</li> </ul> <p>Finalizado el trabajo solicitamos que un representante de cada grupo socialice sus respuestas en plenario.</p> <p>Escuchamos las respuestas de los representantes de cada grupo, corregimos, reforzamos</p> <p><b>CIERRE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitamos a las y los estudiantes que de manera voluntaria den respuesta a las siguientes preguntas: ¿En nuestra vida es importante trazarnos metas (proyecto de vida) ?, ¿Qué debemos realizar para lograr nuestros objetivos de vida?, ¿Cuál será la</li> </ul>	<p>5 min</p> <p>20 min</p> <p>20 min</p>	<p>Imágenes Lecturas</p> <p>Elaboración de su proyecto de Vida</p>	Reflexiona sobre la importancia de tomar decisiones responsables para el logro de sus metas.	Lista de cotejo

	<p>importancia de la toma de decisiones para lograr nuestros objetivos en la vida?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Felicitamos a todos por sus aportes o conclusiones del tema, destacamos la siguiente idea fuerza: es importante que toda persona sepa tomar decisiones responsables para lograr sus objetivos de vida. Cada decisión tiene una consecuencia; por lo tanto, es necesario evaluar las ventajas y desventajas de cada decisión que tomemos en nuestra vida.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Toma de decisiones:</b></p> <p style="text-align: center;">Motivamos a las y los estudiantes para que expresen tres compromisos (decisiones) que contribuyan al logro de sus metas y/o objetivos de vida.</p>				
--	---	--	--	--	--

**ANEXO: LECTURA “LOS TRES CONSEJOS”**

<p>Un día el marido le hizo la siguiente propuesta a su esposa: “Querida voy a viajar bien lejos, a buscar empleo y a trabajar hasta tener condiciones para regresar y tener una vida más cómoda y digna”. Así, siendo joven aún, caminó muchos días a pie, hasta encontrar un hacendado que estaba necesitando de alguien para trabajar; se presentó ante él y fue suyo el empleo.</p> <p>Pidió, además, hacer un trato con su jefe, el cual fue aceptado. Este fue el siguiente: El joven le dijo: “Déjeme trabajar por el tiempo que yo quiero y cuando yo sienta que deba irme, me libera de mis obligaciones, hasta entonces yo no quiero recibir mi salario”.</p> <p>Estando ambos de acuerdo. Aquel joven trabajó durante veinte años, sin vacaciones y sin descanso. Después de veinte años se acercó a su patrón y le dijo: “Jefe, ya quiero mi dinero, pues quiero regresar con mi esposa que me espera en casa”.</p> <p>El jefe le respondió: “Muy bien, hicimos un acuerdo y voy a cumplirlo. Has trabajado honradamente y muy duro para mí. Me he vuelto muy próspero gracias a ti, es por</p>	<p>Al amanecer, después de tomar café, el dueño de la posada le preguntó: “Por la madrugada, ¿no escuchó usted un grito aterrador?”. El joven le contestó que sí, pero que decidió no salir a ver qué pasaba.</p> <p>A lo que el dueño le respondió: "Usted ha tenido suerte en salir vivo de aquí, pues en las noches nos acecha una banda, que utiliza a una mujer con crisis de locura, que grita horriblemente y cuando el huésped sale a enterarse de qué está pasando, lo golpean y asaltan para luego huir rápidamente”.</p> <p>El joven siguió su larga jornada, ansioso por llegar a su casa. Después de muchos días y noches de caminata... ya al atardecer, vio entre los árboles humo que salía de la chimenea de su pequeña casa. Caminó y vio entre los arbustos la silueta de su esposa. Estaba anocheciendo, pero alcanzó a ver que ella no estaba sola.</p> <p>Anduvo un poco más y vio que ella tenía en sus piernas un hombre al que estaba acariciando los cabellos. Cuando vio aquella escena, su corazón se llenó de odio y amargura y decidió correr al encuentro de los dos y matarlos</p>
---	--

ello que además de tu salario de veinte años, te daré tres consejos que me han servido mucho a lo largo de mi vida. El joven escuchó atentamente lo que su jefe le dijo:

**NUNCA TOMES ATAJOS EN TU VIDA.** Los caminos largos y difíciles te enseñan más que los fáciles y cortos.

**NUNCA SEAS CURIOSO DE AQUELLO QUE REPRESENTA EL MAL.** Pues la curiosidad por el mal puede ser fatal.

**NUNCA TOMES DECISIONES EN MOMENTOS DE ODIOS Y DOLOR.** Pues puedes arrepentirte y será demasiado tarde. Después de darle los consejos, el hombre siguió su camino de vuelta, veinte años lejos de su casa y de su esposa que él tanto amaba. Después del primer día de viaje, encontró una persona en el camino que lo saludó y le preguntó: "¿Para dónde vas?"

Él le respondió: "Voy para un camino muy distante que queda a más de veinte días de caminata por esta carretera". La persona le dijo entonces: "Joven, este camino es muy largo, yo conozco un atajo con el cual llegarás en pocos días". El joven contento comenzó a caminar por el atajo, cuando se acordó del primer consejo, **"NUNCA TOMES ATAJOS EN TU VIDA. CAMINOS LARGOS Y DIFÍCILES TE ENSEÑAN MÁS QUE LOS FÁCILES Y CORTOS EN LA VIDA"**. Entonces decidió alejarse de aquel atajo y volvió a seguir por el camino normal. Dos días después se enteró de otro viajero que había tomado el atajo, al cual lo asaltaron, lo golpearon y le robaron toda su ropa. Ese atajo llevaba a una emboscada.

Después de algunos días de viaje, y cansado al extremo, encontró una pensión muy tarde en la noche, se registró en ella, tomó un baño y se acostó a dormir.

De madrugada, se levantó asustado al escuchar un grito aterrador. Se puso de pie y se dirigió hasta la puerta apresurado. Cuando estaba abriéndola, se acordó del Segundo consejo. **"NUNCA SEAS CURIOSO DE AQUELLO QUE REPRESENTA EL MAL, PUES LA CURIOSIDAD POR EL MAL PUEDE SER FATAL"**. Entonces decidió regresar a su cama, se acostó y volvió a dormir

sin piedad, apresuró sus pasos, cuando de pronto recordó el tercer consejo:

**"NUNCA TOMES DECISIONES EN MOMENTOS DE ODIOS Y DOLOR, PUES PUEDES ARREPENTIRTE Y SERÁ DEMASIADO TARDE"**.

Entonces se paró, respiró profundo y decidió dormir ahí mismo aquella noche y al día siguiente tomar ya más calmado una decisión al respecto.

Al amanecer ya con la cabeza fría, él dijo: "No voy a matar a mi esposa. Voy a volver con mi jefe y a pedirle que me acepte de vuelta. Solo que antes, quiero decirle a mi esposa que siempre la amé y le fui fiel".

Se dirigió a la puerta de la casa y tocó. Cuando la esposa le abrió y lo reconoció. Se colgó de su cuello y lo abrazó afectuosamente. Él trata de quitársela de arriba, pero no lo consigue. Entonces, entre lágrimas, le dice: "Mujer, yo te fui fiel y tú me traicionaste."

Ella sorprendida le responde: "¿Cómo? Yo nunca te traicioné. Te esperé durante estos veinte largos años". Él entonces le preguntó muy desconcertado: "¿Y quién era ese hombre que acariciabas ayer por la tarde tan afectuosamente?". Ella con una sonrisa le contestó: "Aquel hombre es nuestro hijo. Cuando te fuiste, descubrí que estaba embarazada. Hoy él tiene veinte años de edad".

Entonces el marido apenado abrazó y besó afectuosamente a su esposa, saltando de alegría, entró a su casa, conoció y abrazó a su hijo, y les contó toda su historia mientras su esposa preparaba la cena.

El esposo se sintió muy agradecido con su jefe por los sabios consejos que le regaló, los cuales le ayudaron a tomar tan importantes decisiones para el regreso a casa y poder ser feliz con su familia.

<http://cuentosqueyocuento.blogspot.com/2007/11/los-tres-consejos.html>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué les pareció la situación que acabamos de observar?</li> <li>• ¿Cómo manejaron el conflicto los distintos personajes?</li> <li>• ¿Ustedes creen que alguno de los personajes aprendió algo con este conflicto? ¿Qué aprendió?</li> <li>• ¿Creen que el conflicto pudo haber sido resuelto de una mejor manera? ¿Por qué? ¿Cómo se habría podido resolver? Podemos hacer preguntas dirigidas a algunos de los personajes específicos de la historia si se considera pertinente. De manera conjunta con los estudiantes, elaboramos las conclusiones del tema trabajado en la sesión.</li> </ul> <p><b>CIERRE:</b> Solicitamos a nuestros estudiantes que escriban un cuento breve sobre un adolescente que vive una situación de conflicto, pero que luego lo resuelve de una manera efectiva y asertiva. Para cerrar, reforzamos las siguientes ideas: “Los conflictos se producen cuando los deseos de una persona son incompatibles con los deseos de otra, y cada uno defiende su punto de vista sin mostrarse dispuestos a hacer concesiones o a llegar a un acuerdo.”</p>	20 min			
--	---	-----------	--	--	--

Promovemos que nuestros estudiantes escriban un compromiso consigo mismos en relación a la resolución de conflictos. Motivamos a los estudiantes a colaborar con sus compañeros cuando se presente un conflicto entre ellos.

## ACTIVIDAD: ANÁLISIS DE CASOS – COMPLETA EL CUADRO



Los conflictos se producen cuando los deseos de una persona son incompatibles con los deseos de otra, y cada uno defiende su punto de vista sin mostrarse dispuestos a hacer concesiones o a llegar a un acuerdo.

# CONFLICTOS EN PAREJAS ADOLESCENTES-ESTUDIO DE CASOS

*Lee atentamente estos casos de conflictos en parejas adolescentes.*

**Caso 1:** Óscar y Ana se conocieron hace dos meses y desde entonces salen juntos. Este sábado habían quedado a las cinco para ir al cine. Cuando Ana ya está preparada para salir, Oscar la llama por teléfono diciéndole que está con sus amigos y que, como hace mucho tiempo que no los ve, le gustaría salir esta tarde con ellos, porque van a ver un partido de fútbol juntos. Ana le dice: "Muy bien, vete con ellos, pero no me vuelvas a llamar".

**Caso 2:** Sandra y Jesús están en una discoteca. Después de un buen rato bailando, se sientan en un sofá que está alejado de la pista. Empiezan a besarse y acariciarse. Los dos están muy a gusto. En un momento determinado, Sandra le dice a Jesús que quiere volver a la pista. El le contesta: ¿Por qué Sandra si estamos muy a gusto? Ella insiste en bailar y el le contesta: "El otro día me hiciste lo mismo. Cuando estamos empezando a "enrollarnos" quieres que paremos".

**Caso 3:** Aunque estás muy enamorado/a de tu pareja, a menudo habéis discutido porque está empeñado/a en controlarte, en saber en todo momento con quien te relacionas, si te ves con otra gente, si te llaman otros amigos/as al móvil, con quien

compañeras: salidas, visitas, discoteca... Te pones "celoso/a" y le dices que como vaya a la excursión rompéis vuestra relación.

**Caso 7:** Tu pareja, con la que llevas saliendo desde hace unos meses, te lleva pidiendo desde hace tiempo que tengáis relaciones sexuales pero tu no quieres. Esta negativa es motivo frecuente de discusión y muchos días termináis con gritos y reproches. Incluso habéis cortado varias veces por ello, pero habéis vuelto a salir...y cuando parecía que todo se había arreglado, de nuevo sale el tema, y de nuevo las peleas... Te dice que si de verdad le quieres tienes que aceptar mantener relaciones... Un día casi llego a pegarte en la discusión...

**Caso 8:** Carmen acaba de dejarlo con su pareja, llevaban 6 meses. Luis, la ex pareja de Carmen es muy celoso y ella comenzó a darse cuenta de que no era lo que quería. A raíz de esta ruptura, Luis empieza a colgar en TUENTI fotos que comprometen a Carmen y ella no sabe como terminar con este problema. Un día comenta a sus amistades que ha vuelto con Luis, que él está muy arrepentido.

Conflicto	Sugerencia	Aprendizaje para una parte	Aprendizaje para la otra parte



<p>Rol de supervisor</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervisa el tono de voz.</li> <li>- Vigila el nivel de ruido.</li> <li>- Da el turno de palabra.</li> <li>- Controla el tiempo.</li> <li>- Mantiene el orden y la limpieza.</li> </ul>	<p>Rol de mediador</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomenta la participación.</li> <li>- Crea un buen ambiente.</li> <li>- Organiza las actividades.</li> <li>- Anima al grupo.</li> <li>- Ofrece soporte.</li> <li>- Media en los conflictos</li> </ul>	<p>Rol de reportero</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprueba que todos hayan extendido las explicaciones.</li> <li>- Recoge las aportaciones.</li> <li>- Plantea preguntas.</li> <li>- Verifica que el resultado final esté cuidado</li> </ul>	<p>Rol de líder</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirige las actividades y la evaluación grupal.</li> <li>- Revisa los compromisos y las tareas pendientes.</li> <li>- Anima a mejorar.</li> <li>- Conduce las discusiones.</li> <li>- Actúa en nombre del grupo.</li> <li>- Pide ayuda antes de preguntar al maestro.</li> </ul>	<p>20 min</p>			
<p><b>CIERRE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Subrayamos la importancia del trabajo en grupo y exponemos las pautas para el trabajo eficaz (anexo 1).</li> <li>- Toma de decisiones 10min.</li> <li>- Con respecto a lo trabajado por nuestros estudiantes, les proponemos que revisen las ventajas de trabajar en grupo, comprometiéndose a promoverlo dado que permite fluir la creatividad, la ejecución de tareas, las relaciones interpersonales y el crecimiento personal.</li> <li>- Pedimos a nuestros estudiantes que elaboren un mural con las pautas del trabajo eficaz. Por otro lado, coordinamos con los docentes de otras áreas curriculares para que planteen actividades que requieran el trabajo en grupo.</li> </ul>							



## **ANEXO: PAUTAS PARA EL TRABAJO EFICAZ**

- Para facilitar el buen funcionamiento de un grupo, es importante que se aclaren y determinen sus normas básicas de organización; por ejemplo, la responsabilidad, la puntualidad, el respeto, la confianza, la seguridad, etc.
- En la vida de los grupos, son factores vitales la participación de los miembros en las tareas, en el diálogo, en la resolución de los problemas, etc.
- Las tareas del grupo tienen que estar relacionadas con los intereses de cada uno de sus miembros, estar bien definidas, ser realizables, tener claros los temas a abordar en cada caso, etc.
- Es necesario que se potencie un clima de grupo que permita a todos los miembros sentirse parte activa e integrante del proceso.
- Los grupos deberían de elegir de manera consensuada un coordinador o dinamizador que anime la participación, que sintetice, que clarifique, que proponga ideas para el adecuado funcionamiento del grupo.
- Los grupos deberían contar con un secretario que se encargue de registrar los acuerdos.
- Al inicio de una sesión de trabajo de grupo, deben precisarse los objetivos que se pretenden conseguir y establecer el procedimiento que se va a seguir para alcanzarlos.
- Durante el desarrollo de una sesión de trabajo grupal, se debe abordar los temas acordados, respetar los turnos de participación, evitar hablar todos al mismo tiempo, cerrar discusiones, tomar decisiones sobre los asuntos tratados, etc.
- Al finalizar la sesión de trabajo grupal, se deben precisar las conclusiones, tomar acuerdos, distribuir tareas, acordar fecha para nuevas sesiones de trabajo, etc.
- Cada cierto tiempo, el coordinador debería valorar el funcionamiento del grupo mediante conversaciones informales con los diferentes miembros. Los temas que se pueden tratar son el cumplimiento de las tareas, el logro de objetivos, la organización del grupo, los conflictos internos, el clima, la participación, etc.

## SESIÓN DE APRENDIZAJE 6

Tema: ORGANIZAMOS NUESTRO TIEMPO CON UN HORARIO INTELIGENTE (GESTIONANDO EL TIEMPO)

Grupo experimental : 5to año

Tiempo: 45 min

Aprendizaje esperado : Reconocer que **organizar su tiempo** favorecen su rendimiento académico y ayuda a sentirse bien consigo mismo y los demás.

Materiales : Cuadro de distribución, hoja con pautas para elaborar un horario (VER – ANEXO)

Indicador desempeño	Secuencia didáctica	T	Recursos Producto	Indicador	Instrumento Evaluación
Reconocer que <b>organizar su tiempo</b> favorecen su rendimiento académico y ayuda a sentirse bien consigo mismo y los demás...	<p><b>INICIO:</b> Iniciamos la sesión dialogando con los estudiantes sobre la importancia de distribuir bien las horas del día para lograr buenos resultados en el menor tiempo posible. Explicamos, que como jóvenes es natural que seamos espontáneos, queramos estudiar, ver televisión, jugar, etc., en cualquier momento. Señalamos que, si distribuimos organizadamente nuestro tiempo, podremos realizar de la mejor manera, muchas de las actividades que deseemos y necesitemos.</p> <p><b>DESARROLLO:</b> Explicamos a las y los estudiantes que en esta sesión reflexionaremos acerca de la organización de nuestro tiempo en general y del tiempo de estudio en particular. Conformamos grupos de hasta 5 estudiantes y les entregamos individualmente el “<b>Cuadro de distribución de actividades</b>”, indicando que lo llenen y que en grupo intercambien los resultados y opiniones. Luego, señalamos que para organizar adecuadamente las actividades que suelen realizar, es importante reflexionar sobre cuánto tiempo se dedican al estudio y cuánto a las diversas actividades que realizan. Esto permitirá distribuir equitativamente cada una de las actividades que se llevan a cabo durante la semana.</p> <p>ANEXO 1</p> <p>A partir de esto, invitamos a la reflexión sobre las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Esta distribución de tiempo corresponde a tus necesidades e intereses?</li> <li>• ¿Qué actividades te ocupan un mayor tiempo?</li> <li>• ¿Crees que le dedicas el tiempo justo a tus estudios para lograr buenos resultados?, ¿por qué?</li> <li>• ¿Cómo podrías optimizar tu tiempo para mejorar tu rendimiento escolar?</li> </ul> <p>En la segunda parte de la sesión, repartimos a los grupos las hojas con las pautas para la elaboración de un horario (Anexo) y pedimos que reflexionen acerca de ellas durante unos minutos. Posteriormente, cada grupo opinará en clase y realizará el aporte que crea conveniente.</p>	5 min  35 min	Elabora su horario teniendo en cuenta lo aprendido en la actividad  <b>Recursos</b> Imágenes lecturas	Reconoce que una adecuada distribución del tiempo y de las actividades favorece su rendimiento escolar	Lista de cotejo

	<p>Luego pedimos a las y los estudiantes que elaboren individualmente su propio horario de estudios tomando en cuenta el análisis realizado y siguiendo las pautas y aportes del grupo. Recordamos a las y los estudiantes que el horario es personal, realista y flexible. Deben hacer los cambios necesarios hasta que se convierta en un horario definitivo.</p> <p><b>CIERRE:</b></p> <p>Indicamos que los datos recogidos en el cuadro anterior permitirán tener una visión en conjunto de cómo distribuyes tu tiempo.</p> <p>Al final de la sesión enfatizamos sobre los siguientes aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. En el horario que elaboremos, distribuir el tiempo adecuadamente para que todo no sea trabajo o estudio, tampoco dedicarnos a distracciones o diversión. Ambas situaciones son perjudiciales para el estudio. Es importante encontrar un equilibrio que nos ayude a rendir mejor y sentirnos cómodos.</li> <li>2. Perseverar en nuestros estudios aumenta nuestras posibilidades de tener un rendimiento exitoso. Por ello, es importante, cumplir con el programa que nos hemos fijado, hasta que se convierta en un hábito. Se trata de un procedimiento que toma tiempo. Es necesario estar atentos a los avances y dificultades.</li> <li>3. Los hábitos que cultives hoy, repercutirán en tu futuro, en tu éxito a corto, mediano y largo plazo, tanto en el trabajo como en tu vida.</li> </ol> <p><b>Se les indica que el horario trabajado en clase lo revisen y mejoren luego lo coloquen en un lugar visible en casa para una mejor organización de tiempo y las actividades.</b> (Ver Anexo: Cómo elaborar un horario de estudio aquí).</p>	5 min			
--	--	-------	--	--	--

## CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES

Actividades	Semana de trabajo					Fin de semana	
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
<b>Actividades vitales</b> - Sueño - Alimentación - Relaciones sociales							
<b>Actividades relacionadas con el estudio</b> - Clases (estancia en la IIEE) - Estudio personal							
<b>Otras actividades</b> - Deportes - Aficiones - Actividades culturales - Desplazamientos							

## ANEXO 2

### PAUTAS PARA ELABORAR UN HORARIO

Al elaborar un horario de estudio debe tomarse en cuenta lo siguiente:

*Colocar las actividades de horario fijo (clases, prácticas, trabajo, deporte, clases de computación, programas favoritos de TV, etc.)*

1. Calcular la hora en que se acuesta y levanta cada día, así como el tiempo que demora al ducharse, vestirse, desayunar, almorzar y cenar.
2. Considerar el tiempo real que se utiliza en el transporte.
3. Las horas que queden libres se deben usar para estudiar o distraerse. Es bueno reservar las horas de mayor "lucidez" para el estudio.
4. Calcular entre 10 y 15 minutos de descanso por cada hora de estudio.
5. Intercalar áreas curriculares para no seguir con la misma actividad mucho tiempo. Es importante combinar áreas fáciles y difíciles, agradables y desagradables, de letras y de números, y no dedicar más de dos horas a una misma cosa.
7. Tratar de repasar lo hecho en clase cada noche o antes de la siguiente clase para tener los contenidos frescos y poder relacionar los



	<p>líder es un distribuidor de esperanza, " se podría decir que un líder debería tener esperanza, o un sueño o un líder debe decirle a la gente acerca de su sueño." "Cualesquiera sean las cualidades a las que lleguen está bien. Pueden escribir o dibujar su lista de cualidades en el papel."</p> <p>c) Después de que los grupos trabajen durante 5 min, den la oportunidad a cada grupo de presentar una cualidad de su lista mientras usted va anotando cada cualidad en una hoja de rotafolio para que todos los participantes puedan ver. Cuando cada grupo ha presentado una cualidad, ofrezca a los equipos una segunda o tercera oportunidad para compartir más cualidades hasta que todas las cualidades estén listadas en el papel rotafolio</p> <p><b>CIERRE: Identificando a los Líderes.</b> Los participantes identifican ejemplos de líderes quienes representan las cualidades previamente listadas.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Distribuya cuatro pequeños trozos de papel y bolígrafos o lápices a los participantes. Diga: "Me gustaría que piensen en las personas que conocen y a quienes ustedes consideran ser buenos líderes. Estas personas pueden estar en su país (políticos, deportistas, militares, figuras sociales), comunidad (alcalde, empresarios, profesionales de organizaciones no gubernamentales), escuela (director, consejeros, maestros, entrenadores, estudiantes), lugar de culto o religión (clérigo, pastor, cura, líder laico, líder de la juventud), o su familia (padre, hermano mayor, tía). Por favor, intenta pensar en cuatro personas y escribe el nombre de cada una en un trozo de papel para cuatro papeles con un nombre cada uno. Para cada nombre que escriba, agregue una palabra o dos acerca de quiénes son ellos "mi hermano mayor " o " el líder del club juvenil ' en caso que otros no conozcan a la persona. Escriba claramente porque otras personas tienen que leer sus papeles."</li> <li>2. Recoja los papeles, mezcle los mismos, y distribuya al azar tres a cada participante. Colocarlos papeles restantes en una mesa o en una pequeña parte del suelo para que así todos los participantes puedan verlos. Diga: "Les he dado tres papeles, cada uno con el nombre de un líder. Por favor revíselos y póngalos en orden, colocando al que cree que es el mejor líder como primero en la lista.</li> <li>3. Luego, elija las preguntas para discusión del grupo, de acuerdo al caso, de la siguiente lista: Nota: Entre las preguntas para discusión, aquellas marcadas en NEGRITA son las más importantes. Manual de Destrezas para la Vida y Liderazgo  Página 292 • ¿Qué personas le sorprende ver listadas como líderes?  <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué cualidades comunes de liderazgo ve usted entre los líderes?</li> <li>• ¿Qué nuevas cualidades de liderazgo debemos añadir a nuestra lista?</li> <li>• ¿Cuáles líderes encontró usted más inspiradores y por qué?</li> <li>• Si pudiera preguntarle a cualquiera de estos líderes una pregunta, ¿Qué preguntaría?</li> </ul> </li> </ol>	10 min		
--	--	--------	--	--



	<p>Entregamos a cada grupo un diálogo del <b>Anexo 2</b>: tres casos, tres conductas distintas. Orientamos para que intercambien ideas sobre la situación presentada en el diálogo y respondan a las preguntas que se indica en cada uno. Si el grupo clase es numeroso, se puede conformar más equipos de trabajo y distribuir nuevamente los diálogos.</p> <p>Socializada en plenaria las respuestas de los tres casos, preguntamos ¿Cuál de los tres diálogos analizados es la mejor forma de comunicarnos? Luego de escuchar las propuestas de los grupos, se presenta un resumen de los tres estilos de comunicación: pasivo, agresivo y asertivo, explicamos brevemente las características de cada uno resaltando las ventajas del comportamiento asertivo particularmente para hacer frente a las situaciones de riesgo. Consolidamos la información entregando la hoja de lectura: la asertividad (<b>Anexo 3</b>)</p> <p><b>CIERRE:</b> Solicitamos a las y los estudiantes una o dos conclusiones de lo trabajado en la sesión. Reforzamos las ventajas de ser asertivos, y como esto ayuda a evitar muchas situaciones de riesgo. Por ejemplo, un NO asertivo frente a la presión para consumir drogas.</p> <p><b>DESPUÉS DE LA HORA DE TUTORÍA</b></p> <p>Las y los estudiantes elaboran historietas relacionadas con la “asertividad” y las exponen en el periódico mural.</p>	20 min				
--	--	--------	--	--	--	--



## ANEXO 1: DIÁLOGO DISPAREJO – LA ASERTIVIDAD

### INSTRUCCIONES:

Observa detenidamente las figuras lee lo que dice cada personaje, responde y luego intercambia tus ideas con los demás miembros de tu grupo y saquen sus conclusiones

**Daniel:**  
Oye petiso, ve y saca una manzana de la mochila de Juanita y me la traes que tengo hambre.  
**Arturo:**  
Bu eee no... pero oo si ella... por qué mejor.....  
**Daniel:**  
Hazlo y punto, sino quieres que te.....  
**Arturo:**  
Está bien, como tú quieras, lo haré.....



## ANEXO 2: TRES CASOS, TRES CONDUCTAS DISTINTAS

### DIÁLOGO 1

Sospechas que una amiga ha tomado uno de tus libros sin pedírtelo antes. Entablas el siguiente diálogo:

**TÚ:** Perdona, Leticia, ¿Has cogido mi libro de matemática? No lo encuentro por ninguna parte.

**LETICIA:** ¡Oh, sí! Espero que no te moleste, lo necesitaba para resolver un problema.

**TÚ:** De acuerdo, está bien que lo tomes prestado, pero, por favor, pídemelo antes. Así no creeré que lo he perdido.

**LETICIA:** Tienes razón, es que tenía prisa. Discúlpame.

### CONTESTA:

1. ¿Es positivo o negativo este tipo de comunicación?, ¿por qué?
2. ¿Qué ventajas tiene este tipo de comunicación?
3. ¿Cómo crees que se sentirán los personajes del caso leído?

(Asertiva) Esta es una respuesta asertiva porque: evitas que tu amiga se enfade, probablemente, te devolverá el libro; esto evitará que vuelva a repetirse el mismo tipo de problema, porque ahora tu amiga sabe qué quieres, que pida el libro antes de cogerlo. (Idea para reforzar después de la discusión grupal).

2. ¿Qué ventajas tiene este tipo de comunicación?
3. ¿Cómo te sentirías?
4. ¿Cómo se sentiría tu amigo Luis?

(Pasiva) Esta es una respuesta pasiva y menos deseable porque no has dicho lo que realmente querías decir; puede que, en el futuro, tu amigo se aproveche de ti otra vez porque no ha comprendido que este comportamiento te molesta; puede que no te devuelva el libro. (Idea para reforzar después de la discusión grupal).

### DIÁLOGO 3

Sospechas que un amigo ha tomado uno de tus libros sin pedírtelo antes. Entablas el siguiente diálogo.

**TÚ:** ¡Muy bien! ¡Muy bien! ¡Te he cazado robándome mi libro de matemáticas!

**JAVIER:** ¿Lo dices en serio?, solo lo he cogido prestado un momento

**TÚ:** Seguro que sí (sarcásticamente) ¡Gracias por pedírmelo!

**JAVIER:** ¡Toma!, quédate con tu cochino libro

### CONTESTA:

1. ¿Es positivo o negativo este tipo de comunicación?, ¿por qué?
2. ¿Qué ventajas tiene este tipo de comunicación?
3. ¿Cómo te sentirías?
4. ¿Cómo se sentiría tu amigo?

	<p style="text-align: center;"><b>DIÁLOGO 2</b></p> <p>Sospechas que un amigo ha tomado uno de tus libros sin pedírtelo antes.</p> <p><b>Entablas el siguiente diálogo.</b></p> <p><b>TÚ:</b> ¡Caramba! Me gustaría encontrar mi libro de matemática. Espero que nadie lo haya tomado.</p> <p><b>LUIS:</b> ¡Oh! Lo he tomado yo. Pensé que no te molestaría. (Pausa)</p> <p><b>TÚ:</b> ¡Vaya! Pensaba que lo había perdido.</p> <p><b>LUIS:</b> No te preocupes, lo tengo yo</p> <p><b>CONTESTA:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. <b>¿Es positivo o negativo este tipo de comunicación?, ¿por qué?</b></li></ol>	<p>Esta respuesta es <b>agresiva</b> porque no has dicho lo que realmente querías decir; puede que al final tu amigo esté enfadado contigo y que actúe de la misma manera; puedes perder un amigo porque lo has avergonzado y atacado verbalmente.</p>
--	--	--



n ciudadana.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Principio de la participación ciudadana</th> <th>¿Cómo vivencio estos principios en mi escuela?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>La transparencia</td> <td></td> </tr> <tr> <td>La integración</td> <td></td> </tr> <tr> <td>La comunicación</td> <td></td> </tr> <tr> <td>La responsabilidad</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Respeto a la diversidad</td> <td></td> </tr> <tr> <td>El respeto a disentir</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Principio de la participación ciudadana	¿Cómo vivencio estos principios en mi escuela?	La transparencia		La integración		La comunicación		La responsabilidad		Respeto a la diversidad		El respeto a disentir						
	Principio de la participación ciudadana	¿Cómo vivencio estos principios en mi escuela?																		
	La transparencia																			
	La integración																			
	La comunicación																			
	La responsabilidad																			
	Respeto a la diversidad																			
	El respeto a disentir																			
<p><b>CIERRE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se invita a los estudiantes a socializar sus respuestas y con orientación se completa el cuadro en una ficha de actividades y se ubica en un lugar visible</li> <li>- Se concluye que todos los estudiantes señalando que los estudiantes como agentes líderes, pueden ejercer la participación ciudadana en la escuela y en su comunidad.</li> <li>- los estudiantes participan de manera cooperativa en la elaboración y exposición de su proyecto participativo digital sobre un asunto público para mejorar la convivencia escolar.</li> </ul>	10 min																			

## SESIÓN DE APRENDIZAJE 10

Tema: LIDERES AGENTES DE CAMBIO - PARTIICIPACION CIUDADANA

Grupo experimental : 5to año

Tiempo: 45 min

Aprendizaje esperado : Aplica principios, conceptos e información vinculada a ser agentes de cambio y a la Ciudadanía.

Materiales : VIDEOS DE YOUTUBE.

Indicador desempeño	Secuencia didáctica	T	Recursos Producto	Indicador	Instrumento Evaluación	Indicador desempeño
	<p><b>INICIO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El docente da la bienvenida a los estudiantes, escribe en la pizarra el título de la unidad: “Participación activa es la voz”, les presenta el propósito de la unidad y la situación significativa</li> <li>- <i>“En esta unidad aprenderán a identificar problemas de su entorno e involucrarse en su resolución mediante la ejecución de proyectos participativos”</i></li> <li>- El docente pide a los estudiantes observar un video referido a la participación de adolescentes en problemas que les afectan.(Fuente: Recuperado el 26 de abril de 2015 de &lt;<a href="https://www.youtube.com/watch?v=rywXlp0Aluk">https://www.youtube.com/watch?v=rywXlp0Aluk</a>&gt;)</li> <li>- Luego de observar el video pide a los estudiantes que expresen el mensaje que transmite y su opinión al respecto.</li> <li>- El docente facilita el diálogo entre estudiantes para que expresen sus comentarios sobre el video observado, o los comentarios de otros compañeros.</li> <li>- Genera interés en los estudiantes expresando que, así como estos jóvenes, ellos también podrían realizar acciones similares en bien de la comunidad. De igual forma les manifiesta que en la presente y en la siguiente sesión examinarán el significado del término participación Ciudadanía.</li> <li>- El docente invita a los estudiantes a Investigar, en primer lugar, el término AGENTES DE CAMBIO Y CIUDADANIA.</li> </ul>	5 min	Imágenes Lectura	Cuento corto sobre una situación de conflicto	Asume una posición sobre un asunto público, que le permita construir consensos.	Lista de cotejo

**DESARROLLO:**

El docente organiza seis equipos de trabajo a los cuales asigna temas vinculados a la ciudadanía. Asimismo, les pide asignar roles entre los integrantes (coordinador, relator, secretario)

Equipos	Temas
1	¿Qué significa ser agente de cambio? (Pág. 10)
2	La democracia: características y principios (Pág. 10 y anexo 1)
3	Ciudadanía y democracia (Pág. 11)
4	Ciudadanía y convivencia en el Perú (Pág. 11 y 12)
5	Liderazgo, ciudadanía y participación (Pág. 12)
6	¿Qué tipo de ciudadanos queremos formar? (Pág. 12)

**CIERRE:**

Tras culminar la ronda de exposiciones el docente apertura la ronda de comentarios para lo cual pide a los estudiantes expresar lo que entienden por ciudadanía.

El docente anota las ideas expresadas por los estudiantes en sus intervenciones en un cuadro.

¿Qué significa ser agente de cambio? ¿Crees que la práctica de los principios democráticos nos hace mejores ciudadanos? Justifiquen su respuesta

Tras la culminación de la ronda de comentarios el docente pide a los estudiantes anotar el cuadro en sus cuadernos.

**Cierre (5 minutos)** El docente felicita a los estudiantes por las importantes ideas vertidas en la sesión.

20 min

20 min

## ANEXO 8: Certificado de validez de los instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO ESCOLAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Carisma</b>							
1	Generas admiración en tus compañeros cuando participas en clase	X		X		X		
2	Te han dicho tus compañeros que desean imitarte en tus actitudes	X		X		X		
3	Cada vez que participas atraes el interés de tus compañeros	X		X		X		
4	Los docentes te han dicho que cuando te expresas generas entusiasmo en tus compañeros	X		X		X		
5	Eres capaz de generar entusiasmos en aquellos que recién te conocen	X		X		X		
	<b>Consideración individualizada</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Eres capaz de desarrollar un alto nivel de trabajo en equipo	X		X		X		
7	Basta que hagas uso de la palabra para que tu grupo se sienta integrado	X		X		X		
8	Cuando hay problemas tienes la capacidad de integrar al grupo	X		X		X		
9	Sabes designar responsabilidades dentro de tu equipo	X		X		X		
10	Reconoces rápidamente las habilidades que tienen los demás	X		X		X		
	<b>Recompensa contingente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Si el camino es difícil tus guías al grupo	X		X		X		
12	Sabes cómo negociar las recompensas que tendrá cada integrante si hace bien su trabajo	X		X		X		
13	Otorgas una recompensa a cada integrante por cada logro que alcanza	X		X		X		
14	Sabes cómo restringir libertades a los integrantes del grupo sin generar incomodidad	X		X		X		
15	Una de tus habilidades es que sabes cómo reconocer el esfuerzo de los compañeros de tu grupo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO PRESENTA SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ] Apellidos y nombres del juez validador. **Dr./ Mg: Dra. Giuliana del Socorro Raggio** Ramírez DNI: 08018558 Especialidad del validador: Doctorado en Administración de la Educación

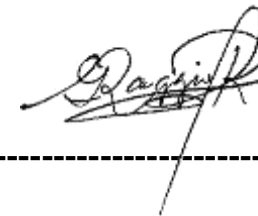
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de octubre del 2021



-----  
Firma del Experto Informante.



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO ESCOLAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Carisma</b>							
1	Generas admiración en tus compañeros cuando participas en clase	X		X		X		
2	Te han dicho tus compañeros que desean imitarte en tus actitudes	X		X		X		
3	Cada vez que participas atraes el interés de tus compañeros	X		X		X		
4	Los docentes te han dicho que cuando te expresas generas entusiasmo en tus compañeros	X		X		X		
5	Eres capaz de generar entusiasmos en aquellos que recién te conocen	X		X		X		
	<b>Consideración individualizada</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Eres capaz de desarrollar un alto nivel de trabajo en equipo	X		X		X		
7	Basta que hagas uso de la palabra para que tu grupo sea integrado	X		X		X		
8	Cuando hay problemas tienes la capacidad de integrar al grupo	X		X		X		
9	Sabes designar responsabilidades dentro de tu equipo	X		X		X		
10	Reconoces rápidamente las habilidades que tienen los demás	X		X		X		
	<b>Recompensa contingente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Si el camino es difícil guías al grupo	X		X		X		
12	Sabes cómo negociar las recompensas que tendrá cada integrante si hace bien su trabajo	X		X		X		
13	Otorgas una recompensa a cada integrante por cada logro que alcanza	X		X		X		
14	Sabes cómo restringir libertades a los integrantes del grupo sin generar incomodidad	X		X		X		
15	Una de tus habilidades es que sabes cómo reconocer el esfuerzo de los compañeros de tu grupo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO PRESENTA SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Dra. Elizabeth Grados Zavala      DNI: 07173682

Especialidad del validador: Administración de la Educación

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de octubre del 2021



.....  
Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO ESCOLAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Carisma</b>							
1	Generas admiración en tus compañeros cuando participas en clase	X		X		X		
2	Te han dicho tus compañeros que desean imitarte en tus actitudes	X		X		X		
3	Cada vez que participas atraes el interés de tus compañeros	X		X		X		
4	Los docentes te han dicho que cuando te expresas generas entusiasmo en tus compañeros	X		X		X		
5	Eres capaz de generar entusiasmos en aquellos que recién te conocen	X		X		X		
	<b>Consideración individualizada</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Eres capaz de desarrollar un alto nivel de trabajo en equipo	X		X		X		
7	Basta que hagas uso de la palabra para que tu grupo se integre	X		X		X		
8	Cuando hay problemas tienes la capacidad de integrar al grupo	X		X		X		
9	Sabes designar responsabilidades dentro de tu equipo	X		X		X		
10	Reconoces rápidamente las habilidades que tienen los demás	X		X		X		
	<b>Recompensa contingente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Si el camino es difícil guías al grupo	X		X		X		
12	Sabes cómo negociar las recompensas que tendrá cada integrante si hace bien su trabajo	X		X		X		
13	Otorgas una recompensa a cada integrante por cada logro que alcanza	X		X		X		
14	Sabes cómo restringir libertades a los integrantes del grupo sin generar incomodidad	X		X		X		
15	Una de tus habilidades es que sabes cómo reconocer el esfuerzo de los compañeros de tu grupo	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe evidencia suficiente para su aplicabilidad**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**  
**Apellidos y nombres del juez validador:** Tapia Rodríguez Luz Mariela      **DNI:** 02709622  
**Especialidad del validador:** Doctor en Administración de la Educación

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Ate Vitarte, 20 de **octubre del 2021**



-----  
**Firma del Experto Informante.**