



SAN IGNACIO DE LOYOLA – ESCUELA ISIL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

**“Diseño de programa de liderazgo ante la falta de capacitación para
estudiantes de 4to y 5to de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería.
Año 2022”**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

Bachiller en Administración y Dirección de Negocios

Bachiller en Comunicación Estratégica

PRESENTADO POR:

Euribe Urizar, Karoll Elena - Administración y Dirección de Negocios

Ore Pacheco, Yamili Paola - Comunicación Estratégica

Vega Arguedas, Andrea Violeta - Administración y Dirección de Negocios

ASESOR:

Mg. Albarracín Aparicio, Roxana Alexandra

(ORCID - 0000-0002-6930-3718)

LIMA, PERÚ

2022

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Mg. Albarracín Aparicio, Roxana Alexandra

MIEMBROS DEL JURADO

Haro Yanqui, Eduardo Enrique
Felipa Huamán, Félix Fernando

DEDICATORIA

A mis queridos padres por haberme enseñado a nunca rendirme y dejarme ser la persona que soy actualmente, a mis queridos abuelos, sin ellos no estaría logrando esta meta, gracias por todo el apoyo cada día.

Yamili Paola Ore Pacheco

A mi esposo e hijos por creer en mí, por ser mi fortaleza y apoyarme en cada paso que doy.

Karoll Elena Euribe Urizar

A mis padres, hermanos y esposo que me dieron la mano desde el inicio en este proceso y los cuales hoy aplauden mis logros. Porque forjaron a una mujer desde el bien, respeto y con mucho amor.

Andrea Violeta Vega Arguedas

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por haberme dado una familia que me apoya en cada paso y decisión que hago. A mi hermana mayor, Pamela por su paciencia y dedicación hacia mí para orientarme por este camino de sabiduría y a mis dos hermanos menores, Diego y Rosangela, son unos de los motivos de desarrollo de esta investigación, agradezco que me permitan poder conocerlos cada día y verlos crecer como personas, finalmente a mis perros: Rocky y Robin, por acompañarme en las noches mientras desarrollaba mi investigación.

Yamili Paola Ore Pacheco

Agradezco a mi esposo e hijos por ser mi fuerza en cada paso que doy apoyándome en mi crecimiento profesional, por hacer de mi una mejor persona y ser mi luz en mis días más oscuros. Los amo.

Karoll Elena Euribe Urizar

Agradezco a mi familia, esposo y hermanos que han sido soporte en este proceso tan importante de mis estudios. Ellos me han apoyado y se han sacrificado por darme una buena educación. En camino también un ser que me motiva y me impulsa a ser mejor cada día y a terminar con éxito esta etapa. Los amo.

Andrea Violeta Vega Arguedas

ÍNDICE

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	1
ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTOS	4
I. INFORMACIÓN GENERAL	12
1.1 Título del Proyecto	12
1.2 Área estratégica de desarrollo prioritario	12
1.3 Actividad económica en la que se aplicaría la investigación	12
1.4 Alcance de la solución	14
II. DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA	15
2.1.1 Planteamiento del problema	15
2.1.2 Formulación del problema	19
2.1.2.1 Problema general	19
2.1.2.2 Problemas específicos	19
2.1.3 Objetivos de investigación	19
2.1.3.1 Objetivo general	19
2.1.3.2 Objetivos específicos	20
2.1.4 Justificación de la investigación	20
2.1.4.2 Justificación social	20
2.1.4.1 Justificación teórica	21
2.1.4.3 Justificación práctica	21
2.1.5 Limitaciones de la investigación	22
2.1.6 Viabilidad de la investigación	23
III. MARCO REFERENCIAL	24
3.1 Antecedentes	24
3.1.1 Antecedentes nacionales	24
3.1.2 Antecedentes internacionales	26
3.2 Marco teórico	29
3.2.1. Desarrollo del liderazgo	29
3.2.2. Programas de capacitación	39
3.3. Definición de términos básicos	43
IV: HIPOTESIS Y VARIABLES	45

4.1 Formulación de hipótesis principales y derivadas	45
4.1.1 Hipótesis principal	45
4.1.2 Hipótesis derivadas	45
4.2. Operacionalización de variables	46
V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	47
5.1. Diseño metodológico	47
5.2. Diseño muestral	48
5.3. Población	48
5.4. Muestra	48
5.5. Técnica de recolección de datos	49
5.6. Técnicas estadísticas de procesamiento de la información	50
5.7. Resultados	50
5.7.1. Análisis descriptivo	50
5.7.1.1. Análisis ligados a las hipótesis	63
VI. DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE INNOVACIÓN	73
6.1. Alcance esperado	73
6.2. Descripción de la propuesta de innovación	73
6.3. Diagnóstico situacional	74
Reseña histórica del consorcio educativo Santa Ana	74
6.7. Procedimiento para la propuesta de mejora	76
6.7.1. Desarrollo del proyecto de innovación	76
6.7.2. Presupuesto	80
VII. CONCLUSIONES	83
VIII. RECOMENDACIONES	84
XI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85
VIII. ANEXOS	90
Anexo 1: Matriz de consistencia	90
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	91
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	92
Cuestionario	92
Anexo 4: Entrevista a estudiantes de 5to de Secundaria	99
Anexo 5: Entrevistas a estudiantes 4to de secundaria	101
Anexo 6: Entrevista al docente Luis Camargo	103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variable 1	30
Tabla 2: Operacionalización de variable 2	30
Tabla 1: Nivel secundario	45
Tabla 2: Sexo	45
Tabla 3: Desagrado de actividades	46
Tabla 4: Te ofreces como líder	47
Tabla 5: Ayudar a personas	48
Tabla 6: Factor influyente	49
Tabla 7: Transmitir ideas	50
Tabla 8: Técnicas de lectura	50
Tabla 9: Debates en aula con profesor	51
Tabla 10: Metas trazadas	52
Tabla 11: Cambio de persona	53
Tabla 12: Establecer amistades	54
Tabla 13: Saber decir no	55
Tabla 14: Participación activa	55
Tabla 15: Coaching en el colegio	56
Tabla 16: Frecuencia de estudios de caso	57
Tabla 17: Líder democrático	58
Tabla 18: Líder transformacional	58
Tabla 19: Líder autoritario	59
Tabla 20: Análisis FODA	65
Tabla 21: Presupuesto	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Ventajas y desventajas del liderazgo coercitivo	28
Figura 2: Ventajas y desventajas del liderazgo democrático	29
Figura 3: Ventajas y desventajas del liderazgo afiliativo	30
Figura 4: Ventajas y desventajas del liderazgo visionario u orientativo	31
Figura 5: Ventajas y desventajas del liderazgo timonel	31
Figura 6: Ventajas y desventajas del liderazgo coach	32

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal, demostrar el impacto que podría generar un programa de liderazgo y los beneficios que traería para los estudiantes que están por salir del colegio entre los grados de 4to y 5to de secundaria. Actualmente, se conoce a un gran porcentaje de población estudiantil y juvenil que no conocen ni tienen idea de que hacer luego de terminada su etapa escolar, esto suele ser entre las edades de 15 y 19 años, consideran que las oportunidades no son para todos de la misma manera, cuestionando así que podrían hacer para generar dinero y ayudar a su familia o poder mantenerse, es por ello, que muchas veces son reclutados por mafias o las malas influencias. Se tuvo como principal objetivo realizar un análisis para mejorar los procesos, desarrollo y diseño del programa que explote el liderazgo y la motivación hacia su crecimiento empresarial y personal.

El enfoque de esta investigación es mixta, ya que en un mismo estudio se podrá combinar el enfoque cuantitativo y cualitativo. El grupo de estudio de universo fue de 175 estudiantes, siendo los escolares de 4to y 5to de secundaria matriculados para el año académico del 2022. Se les aplicó un cuestionario de 19 preguntas dicotómicas, que busca indagar sobre su conocimiento, identificar sus deficiencias acerca del tema, sus intereses, gustos y preferencias.

Acerca de los resultados, podemos observar, que los estudiantes tienen dificultades para poder sobrellevar situaciones en las cuáles tienen que liderar algún proyecto brindado en clase, en las entrevistas pudimos observar que muchas veces para no entrar en conflicto con el grupo asumen la responsabilidad del proyecto sin delegar funciones.

Por ello consideramos la importancia de poder brindarles herramientas para liderar proyectos en su presente como estudiantes y en su futuro como profesionales, con un programa de liderazgo dictado en un período de 4 días.

Palabras claves: Liderazgo, desarrollo social, manejo de emociones, toma de Decisiones, innovación, influencia interpersonal.

ABSTRACT

The main objective of this research is to demonstrate the impact that a leadership program could generate and the benefits that it would bring to students who are about to leave school between the 4th and 5th grades of secondary school.

The main objective was to carry out an analysis to improve the processes, development and design of the program that exploits leadership and motivation towards business and personal growth.

Currently, a large percentage of the student and youth population is known who do not know or have an idea of what to do after finishing their school stage, this is usually between the ages of 15 and 19, they consider that opportunities are not for everyone. In the same way, questioning what they could do to generate money and help their family or be able to support themselves, that is why they are often recruited by mafias or bad influences.

The approach of this research is mixed, since in the same study the quantitative and qualitative approach can be combined. The universe study group was 160 students, being the 4th and 5th grade high school students enrolled for the academic year of 2022.

A questionnaire of 19 dichotomous questions was applied to them, which seeks to inquire about their knowledge, identify their deficiencies on the subject, their interests, tastes and preferences.

About the results, we can observe that the students have difficulties to be able to cope with situations in which they have to lead a project offered in class. In the interviews we were able to observe that many times, in order not to conflict with the group, they assume responsibility for the project. without delegating functions.

For this reason, we consider the importance of being able to provide them with tools to lead projects in their present as students and in their future as professionals, with a leadership program delivered over a period of 4 days.

Keywords: Leadership, Social Development, emotion management, Decision Making, Innovation, Interpersonal influence.

INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta que la adolescencia es un periodo crítico para el desarrollo de habilidades sociales para el correcto desempeño en distintas áreas del ser humano, como grupo decidimos investigar sobre la necesidad de crear un programa de liderazgo en adolescentes en el cual se les permita ser líderes en su entorno según las características que cada uno de ellos tenga según su personalidad.

Por ello esta investigación ha analizado mediante información en otras tesis, entrevistas y encuestas a alumnos del colegio Santa Ana de Ingeniería la necesidad de crear el programa de liderazgo en alumnos del 4to y 5to año de secundaria estructurando de la siguiente manera:

En el primer apartado se hablará sobre la información general del tema a tratar, la actividad económica en la cual se desarrollará el proyecto y la solución que se busca con esta investigación.

En el segundo apartado, se hablará sobre el planteamiento del problema encontrado, al mismo tiempo el poder visualizar los objetivos, limitaciones, justificación y viabilidad de la investigación.

En el tercer apartado se verán los antecedentes dentro y fuera de nuestro país respecto a la investigación propuesta, también se plantea el marco teórico respecto a la investigación, en el cual se definen los conceptos que se utilizaron para el planteamiento de la investigación.

En el cuarto apartado aquí se muestran las hipótesis tanto principales como derivadas, con sus respectivas variables las cuáles han sido verificadas mediante análisis estadísticos.

En el quinto apartado se podrá visualizar el análisis sobre las encuestas y entrevistas realizadas a los alumnos de 4to y 5to año de educación secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería, como también las entrevistas a los profesores de dichas aulas, estos resultados permitieron tener un mejor alcance sobre lo que se quiere lograr con la presente investigación.

En el sexto apartado se podrá visualizar la propuesta de innovación, como el presupuesto para dar inicio al proyecto,

Como parte final se podrán observar las conclusiones y recomendaciones de acuerdo al tema elegido.

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Título del Proyecto

Diseño de programa de liderazgo ante la falta de capacitación para estudiantes de 4to y 5to de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería.

1.2 Área estratégica de desarrollo prioritario

El área estratégica en el cual se aplicará el presente trabajo es el análisis y la mejora de procesos debido a que se desarrollará el potencial de los estudiantes mediante el diseño de un programa que explore el liderazgo y motivación hacia su crecimiento empresarial, otorgándole herramientas y bases para el fortalecimiento de sus habilidades blandas, tolerancia al fracaso, toma de decisiones y riesgos. Formando líderes de cambio tanto en su vida personal como profesional. Con lo antes expuesto, se mejorará la condición de dichos estudiantes.

1.3 Actividad económica en la que se aplicaría la investigación

La actividad económica de esta investigación estará en el ámbito de la educación ya que esta área es limitada debido al incremento de la desigualdad, sumado a los efectos de la pandemia, los cambios de gobierno y la falta de inversión en infraestructuras y programas educativos didácticos.

El país ha ido bien en relación al acceso a la educación; sin embargo, aumentaron las brechas y desigualdades en la población más desfavorecida, es decir, no se asegura el aprendizaje ni las mismas condiciones para toda la población estudiantil. Ordóñez (2021) afirma:

“Debido a la crisis sanitaria, el nuevo gobierno recibirá un sistema educativo debilitado y con brechas crecientes” (p.1). Es así que la educación en el Perú no ha podido tener mayor avance tanto tecnológicamente como social, empezando por las grandes brechas de desigualdad que podemos observar en nuestro día a día, las cuales nos llevan a grandes abismos de diferencias y no permiten llevar un objetivo en común, el que debería aplicarse en este sector sin ningún tipo de restricción, dejando en gran desventaja a los más vulnerables”.

En este sentido, se ha notado que existe una población a la cual se le denomina “NiNi”, hace referencia a los estudiantes que ni estudian ni trabajan. “Hay una mayor participación relativa de “NiNi” en el rango de edad entre 15 y 19 años (21%) y una menor participación entre 20 y 24 años (18,6%). La suma de estos porcentajes indica que los jóvenes que no estudian ni trabajan no reciben algún tipo de capacitación” (Peñaranda, 2019, p.2). Se ha podido ver este tipo de casos debido a la situación económica, de crianza y de creencias, así como la falta de educación superior al término de la educación escolar.

1.4 Alcance de la solución

Esta investigación se realizará geográficamente en el distrito de San Martín de Porres, ubicado en la ciudad de Lima, enfocándonos en los estudiantes del 4to y 5to año de secundaria del Colegio Santa Ana de Ingeniería que cuenta con la capacidad de ser un colegio en el cual se pueden aplicar las diferentes herramientas de estudio. La investigación cuenta con todas las fuentes de información y recursos para llevar a cabo este proyecto.

II. DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA

2.1 Descripción de la realidad problemática.

2.1.1 Planteamiento del problema

El problema de investigación es analizado desde diferentes aspectos, por ejemplo, en Brasil, un estudio cuenta cómo alumnos de sus instituciones y jóvenes en el ámbito laboral se encuentran atrapados por la barrera de la pobreza y el género, aproximadamente un cuarto de la población entre 15 y 29 años, no estudian ni trabajan. Algunas condiciones son relacionadas a la pobreza, el género, mujeres casadas y con hijos pequeños. Otro factor es la barrera de la motivación interna a la que se enfrentan día a día (Casal, 2018).

Con esto se observa la falta de motivaciones que llevan a la toma de decisiones de las personas, el desinterés que estas pueden obtener a causa de problemas emocionales, inestabilidad e inseguridad de sí mismos para la toma de decisiones sobre su futuro en la vida, al tener incertidumbre por lo que podría pasarles de aquí a unos años en adelante se suelen conformar con su situación actual y no intentar postular a ofertas laborales por miedo al rechazo.

Otro país en el cual se podría observar la incrementación de “NiNis” es Colombia, el cual quedó en el tercer lugar de América Latina, para los especialistas la causa de esto es debido a los embarazos infantiles, las

diferencias salariales, el compromiso Marital, entre otros temas. Camacho (2017) afirma:

Estos jóvenes proyectan una vida a través de golpes de suerte, ganarse la lotería, conseguir trabajos esporádicos que dejen ganancias, donde ellos consideran que estudiar realmente no genera retribución económica directa, el 16% de los adolescentes considera que no hay elementos claves para seguir estudiando, ya que, la educación universitaria, técnica o hasta tecnológica sigue siendo costosa para un estatus económico más alto. La falta de espacios laborales y educativos pueden ser presa fácil para organizaciones criminales. Los jóvenes están buscando mayores oportunidades en las ciudades, pero estas no las están ofreciendo. (p.1)

Esto se puede notar de manera constante, las empresas hoy en día no suelen brindar oportunidades a las personas que tienen menor edad y recién hayan salido de su vida universitaria, solicitan que los postulantes tengan un tiempo determinado de experiencia laboral pero estas mismas organizaciones no permiten dar oportunidades de empleo haciendo que los jóvenes cada vez más se estanquen o se dediquen a algo externo a la carrera que llevaron en su momento.

Por otro lado, en Perú, el 80% de escolares no sabe qué carrera profesional estudiar al terminar la escuela, debido a que, los jóvenes, al término de la secundaria, optan por estudiar carreras que se conocen en su entorno, sin

considerar la variedad de opciones del mercado y demanda laboral. "Tres de cada 15 estudiantes dejan sus estudios; mientras que otros dos cambian de carrera en el camino. De los cinco que llegan a terminar la carrera, solo dos señalan que volverían a estudiar lo mismo" (Zaragoza, 2019). Debido a la presión familiar muchos jóvenes optan por estudiar lo que ellos indiquen y sea por conveniencia, haciendo que el estudiante o bien cambie de carrera o la abandone al no recibir el apoyo esperado por su familia.

Entre el año 2000 y 2019, el número de universidades se incrementaron en un 95%, sin embargo, este aumento no fue acompañado necesariamente de la calidad de enseñanza. Entre el 2014 y el 2018, Sunedu reportó que el índice de desempleo de egresados universitarios pasó de 5,2% a 8,8 (Molina, 2020). Adicionalmente, los egresados no conseguían trabajo debido a la calidad de enseñanza que recibieron durante tu etapa universitaria, haciendo que tomen cursos extras en otros lugares y, así poder, de alguna manera, equilibrar sus conocimientos con otros postulantes hacia las empresas. Otro problema que se presenta en el país es la falta de liderazgo, la tasa de emprendimiento en los sectores A, B y C está en aumento, pero, estas empresas fracasan durante el primer año por falta de ejecución y conocimiento. (Américas, 2014).

Si bien es cierto que el gobierno del país permite la formación de emprendimientos para robustecer el desarrollo económico y social de todas las regiones del país, existen una serie de factores que evitan que muchos

jóvenes y adolescentes puedan iniciar sus propios negocios. El Instituto de Promoción del Desarrollo Solidario (2021) Indica:

- La desigualdad de oportunidades.
- Las brechas de género.
- Los problemas para acceder a financiamiento.
- La falta de habilidades.
- El alto porcentaje de empresas que cierran todos los años por falta de preparación y deficiencia en gestión.
- El poco apoyo familiar que tienen. (Condiciones de empleo y oportunidades laborales para las y los jóvenes en Loreto)

Esto es algo que se ha ido notando con el tiempo, las brechas sociales, de género y el favoritismo dentro de una misma organización son algunos de los factores ya mencionados por lo que muchos adolescentes desisten en la postulación a una empresa, son pocos los que luchan contra esas dificultades para lograr un puesto en una empresa. Los jóvenes creen que pueden tener más oportunidad de conseguir un empleo de manera eficaz si esta empresa se encuentra en el rubro del comercio, servicio y agricultura, a su vez aumenta la ilusión si la organización es informal ya que no tendrían que presentar muchos requisitos, además notan un gran potencial de conseguir trabajo en el rubro del turismo (INPET, 2021, p.42). Por lo tanto, se puede evidenciar que los jóvenes tienen barreras a las que deben enfrentarse, lo que implica que su interés en retomar los estudios o algún emprendimiento laboral se puede ver prolongado o hasta a veces abandonado.

2.1.2 Formulación del problema

2.1.2.1 Problema general

¿De qué manera influye el diseño del programa de liderazgo para estudiantes de 4to y 5to año de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería?

2.1.2.2 Problemas específicos

PE1: ¿De qué manera influye la falta de capacitación en la toma de decisiones en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería?

PE2: ¿De qué manera influye la falta de capacitación en el manejo de emociones en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería?

PE3: ¿De qué manera influye la falta de capacitación en el desarrollo social en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería?

2.1.3 Objetivos de investigación

2.1.3.1 Objetivo general

Determinar de qué manera influye la falta de capacitación en los programas de liderazgo en los estudiantes 4to y 5to de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería, 2022.

2.1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar de qué manera la falta de capacitación influye en la toma de decisiones en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería, 2022.
- Determinar de qué manera la falta de programas de capacitación influye en el manejo de emociones en estudiantes de 4to y 5to de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería, 2022.
- Determinar de qué manera la falta de programas de capacitación influye en el desarrollo social en estudiantes de 4to y 5to de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería, 2022.

2.1.4 Justificación de la investigación

2.1.4.2 Justificación social

Se cuenta con una justificación social en este sector ya que están próximos a culminar sus estudios escolares y son los que necesitan aprender todo tipo de contenido que ayude a desarrollarse personal y

profesionalmente. El proyecto tendrá inicio en el colegio Santa Ana del distrito San Martín de Porres, con programas de capacitación para los jóvenes del 4to y 5to año de nivel secundaria, con el fin de impactar en la sociedad de forma positiva, animando a otras escuelas a unirse al programa de liderazgo para sus estudiantes de los mismos grados, cuyas edades varían entre 14 y 17 años.

2.1.4.1 Justificación teórica

Cuenta además con una justificación de tipo teórica pues el proyecto es novedoso ya que anteriormente no se ha registrado un programa de capacitación para este sector, se cuenta con distintas fuentes de información que ayudará con el estudio respectivo. Los estudiantes

podrán tener la posibilidad de defenderse en el mundo laboral, teniendo las habilidades blandas para un puesto de trabajo culminado sus estudios superiores, adicionalmente se tienen los recursos tecnológicos y los especialistas para poder llevar a cabo este estudio.

2.1.4.3 Justificación práctica

Finalmente se tiene una justificación de tipo práctica pues uno de los beneficios que se tendrá será la inversión de escuelas interesadas en el programa para la ejecución del proyecto, además, de la generación de una patente del estudio para recibir una retribución por parte de

organizaciones interesadas en el proyecto ya que, a futuro, se plantea crear una empresa que capacite no solo a estudiantes de escuelas sino a universidades y centros laborales, de esa manera, lograr la ampliación de puestos de trabajo derivados a la investigación de cada organización.

2.1.5 Limitaciones de la investigación

Entre las principales limitaciones para la elaboración de la presente investigación se tiene:

- La falta de interés de los estudiantes para asistir a las constantes capacitaciones, pues prefieren realizar otras actividades de carácter social o no consideran que sea relevante para su proceso de crecimiento.
- No poder acceder a una hora específica durante el horario escolar debido a que se rigen a su plan de trabajo y no se toma como prioridad la importancia de descubrir a temprana edad las habilidades blandas.
- Los horarios y espacios para los talleres son limitantes ya que se cumple con un tiempo estimado, además, la capacidad para el ingreso es reducida.
- La desconfianza de los padres de familia por el acceso que se tendrá con sus menores hijos.

- Por falta de tiempo de sus estudiantes la institución se negaría a brindar acceso a los talleres ya que se priorizaría otro tipo de actividades académicas.

2.1.6 Viabilidad de la investigación

La presente investigación es viable debido a que se cuenta con el acceso para las conversaciones, encuestas y entrevistas a los estudiantes de la institución, además de la constante conversación con la dirección académica para las entrevistas a los docentes quienes brindan información sobre el desarrollo estudiantil de los grados a investigar. De esta manera se podrá acceder al dictado del taller, la cual permitirá el crecimiento profesional de los estudiantes al poder enfrentarse al mundo laboral y empresarial con técnicas apropiadas según su estilo de liderazgo. A su vez, se cuenta con un número específico de estudiantes por salones y secciones para brindar sus opiniones sobre el programa, además de aportar ideas sobre los temas que deseen tocar durante los talleres a dictar.

III. MARCO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes

3.1.1 Antecedentes nacionales

Aliaga (2018). En su investigación de título: “Validez y confiabilidad de una nueva escala de liderazgo transformacional LT1 en adolescentes de instituciones educativas privadas Trujillo- Distrito” de la Universidad César Vallejo tuvo como finalidad la elaboración de un instrumento novedoso sobre el Liderazgo Transformacional LT1, su método fue cuantitativo y el diseño de esto fue psicométrico, y se obtuvo como muestra a 519 estudiantes que cursan el 3°, 4° y 5° año de educación secundaria de un total de seis colegios educativos privados mixtos del distrito de Trujillo. Se les brindó un cuestionario de Liderazgo Transformacional logrando así su validación de constructo a través del análisis factorial exploratorio, indicando una obtención de 5 factores con la totalidad de 22 reactivos, el cual obtuvo un puntaje mayor a 20. Adicionalmente, el coeficiente omega obtuvo un puntaje menor a 60 para cada uno de sus factores.

Acuña & Ayudante (2018). En su investigación titulada: “Relación del Autoconcepto y liderazgo en adolescentes de una institución educativa pública estatal 5172 “Hijos de Luya”” de la Universidad Peruana Unión planteaba como objetivo la determinación de la existencia de relación entre el Autoconcepto y el liderazgo, teniendo como muestra a 270

estudiantes de un rango de edad de 12 a 18 años, que cursen de 2do a 5to año del nivel de secundaria en una institución educativa. Tenía como tipo de diseño no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional. Como instrumentos se utilizó la Escala de Autoconcepto AF5 y el Cuestionario de Liderazgo, obteniendo así una relación significativa alta, con $r_{ho} = 0,273 / p = 0,000$, entre el liderazgo y Autoconcepto, a su vez entre la influencia idealizada y el Autoconcepto se obtuvo $r_{ho} = 0,222 / p = 0,000$ (...) logrando así, una conclusión que a más Autoconcepto, más será los niveles de liderazgo en estos adolescentes.

Jaramillo (2019). En su investigación de título: “Liderazgo pedagógico y calidad educativa de la Escuela de Educación Básica Sulima García Valarezo de la ciudad de Machala – 2018”, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos del Perú. Cuyo objetivo fue: determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y calidad educativa en la escuela de educación básica Sulima García. En cuanto a la metodología se utilizaron: Cuestionarios. A una población compuesta por: 100 profesores de la mencionada institución educativa. Los resultados mostraron que, una vez que se realizó la descripción y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de $Rho = 0,746^{**}$, manifestándose, así como una relación muy buena entre las variables.

Vela (2021). En investigación de título: “Los estilos de crianza y su influencia en el liderazgo de los adolescentes de 12 a 17 años albergados en la casa albergue Don Bosco Arequipa, 2019” en la Universidad

Nacional de San Agustín de Arequipa tenía como finalidad la contribución al conocimiento, generando una referencia a los profesionales de Trabajo Social, y poder, a través de esta, crear la posibilidad de una apertura a campos de lineamientos especializados en las familias y adolescentes, donde se formen líderes en pro del liderazgo del desarrollo de la sociedad. Tenía como diseño de investigación no experimental, transversal, con nivel descriptivo explicativo, con una muestra de la población de 32 adolescentes (cuyo rango de edad oscilan desde los 12 a 17 años) de la Casa Albergue Don Bosco. Como instrumentos se tomó la Ficha de Observación y la elaboración de un cuestionario, obteniendo como resultados que los adolescentes tienen el estilo de liderazgo pasivo-evasivo (53.1%), liderazgo autoritario (34.4%) y el liderazgo democrático (12.5%). Estos tipos de liderazgo lo adoptaron según sus crianzas.

3.1.2 Antecedentes internacionales

Fernández & Heredia (2018). En su investigación de título: “El desarrollo de la competencia de liderazgo en adolescentes en la ciudad de Tijuana” publicado en la revista Perspectiva Empresarial, planteó la descripción del liderazgo en desarrollo en cinco componentes de los adolescentes en Tijuana. Brindaron como base teórica del liderazgo transformacional, con un enfoque mixto, teniendo como muestra a 165 jóvenes y adicionalmente a 11 adolescentes en un programa, el cual estaba diseñado para la orientación de las formaciones de líderes. Obtuvieron como resultados que los jóvenes tienen el conocimiento de lo que es un líder, ellos mismos

se perciben como unos y reconocen cuáles son las fortalezas que los caracterizan.

Vásquez (2021). En su investigación de título: Análisis correlacional de niveles de meta cognición y liderazgo en estudiantes de Psicología Educativa de primer semestre en la Universidad Pedagógica Nacional de México. Como objetivo se planteaba encontrar una correlación entre las variables meta cognición y liderazgo, esta investigación fue de tipo descriptivo, correlacional, no experimental de cohorte transaccional de las mencionadas variables. Se utilizó, para la prueba de meta cognición, el cuestionario de estrategias meta cognitivas de Martínez, mientras que, en liderazgo, fue el cuestionario de estilos de liderazgo de Castro y Nader. Estas pruebas tuvieron como muestra de 124 estudiantes de psicología del primer semestre, obteniendo resultados de varias posibilidades para aplicar las hipótesis comprobadas, estas van desde la formación de diseño para las dinámicas en clase hasta el cambio en las mallas curriculares para poder mejorar la socialización y aprendizaje en los salones de clases.

Humerez (2021). En su investigación titulada: “Programa de formación en liderazgo para el empoderamiento personal de adolescentes de 13 a 18 años que asisten a la Institución Cemse” de la Universidad Mayor de San Andrés de La Paz, Bolivia tenía como finalidad el poder desarrollar en todos los adolescentes consciencia social y empatía para el entorno en el que se encuentran, tomando una metodología lúdica participativa en la

muestra de jóvenes de 13 a 18 años de edad. Se tuvo como resultado la participación activa y repetitiva de los diferentes equipos de jóvenes, concluyeron con todo el proceso de manera eficaz, ejecutando acciones de réplica, plasmandose en investigaciones sociales, esto les generó personalmente, una satisfacción de paz y la búsqueda de repetir esas emociones.

Murillo, S., Satizabal, P. & Vaquiro, E. (2021). En su investigación que lleva de título: “Diseño de un programa de formación en liderazgo, emprendimiento social y solidario para población adolescente para el uso adecuado del tiempo libre como factor de prevención de consumo de sustancias psicoactivas” en la Universidad Pontificia Universidad Javeriana en Valle del Cauca, Colombia, tiene como finalidad promover el desarrollo del liderazgo, además de fomentar la solidaridad y emprendimiento social, tomando como muestra a los adolescentes de 13 a 17 años de la comuna uno del municipio de Palmira, Valle del cauca, Colombia. Se tomó la pedagogía Ignacia, la Ecología Integral y el Liderazgo Ignaciano para la elaboración del programa, obteniendo como resultados que la población tiene cualidades y actitudes de liderazgo social y de esa manera puedan formar habilidades y comunicativas, desarrollándose como líderes con las capacidades para el emprendimiento social y la generación de proyectos beneficiosos para su comunidad.

3.2 Marco teórico

3.2.1. Desarrollo del liderazgo

Liderazgo

El liderazgo se refiere a la influencia que ejerce una persona sobre su grupo de referencia. A través de esta influencia, el líder logra que otros lleven a cabo las tareas que se pretenden desarrollar al servicio de la eficacia colectiva (Fleishman et al., 1991). El liderazgo implica desarrollar habilidades, promover la creatividad, la innovación, la participación y el compromiso de todos los miembros de la organización para trabajar juntos en la consecución de los objetivos planteados, de manera eficiente y eficaz (Capa y Benitez, 2018), por lo tanto, es importante que desde el colegio los estudiantes puedan obtener estas habilidades para poder utilizarlas en su vida profesional como personal.

Características del liderazgo

Una de las principales características de un líder es la de la innovación, la cual “es esencial no solo para el éxito, sino para la supervivencia misma de la empresa; por ello es importante que el líder esté involucrado y abierto a nuevas ideas y formas novedosas de marcar la diferencia” (Marcus, 2019, p.1).

Es importante que el líder mantenga una comunicación eficaz con las personas que lo rodean, brindar información clara y oportuna para que todos

estén al tanto de cambios o novedades, al mismo tiempo es importante mantener a la par una escucha activa ya que permite ganar la confianza y credibilidad de las personas que lo rodean. Las habilidades de comunicación son importantes no solo para prepararnos para comenzar nuestra carrera académica o profesional, sino también para ayudarnos a adecuarnos a los cambios a lo largo de nuestra vida laboral (Rodríguez, 2003). “La característica principal de un líder debe ser su capacidad para la adaptabilidad a diversas situaciones, y sobre todo a las diferentes personas que forman parte de su equipo” (Babuino, s.f., p.1.) El líder tiene flexibilidad y adaptación a los cambios lo cual le permite encontrar soluciones a los diversos problemas que puedan aparecer en el camino generando de esta manera seguridad y compromiso de las personas que lo rodean, ya sea en el plano laboral, personal o estudiantil.

Una parte fundamental del líder es lograr que los equipos de trabajo puedan llegar a metas y objetivos en común delegando tareas según las capacidades de cada miembro favoreciendo de esta manera las habilidades sociales de quienes conforman los equipos, creando un entorno inspirador. El trabajo en equipo es una capacidad altamente valorada en el mercado laboral, y es una de las características más demandadas por las empresas (Sence, s.f.).

Componentes del Liderazgo

Un líder tiene como característica principal ser una influencia sobre un grupo de personas, mediante su interacción con ellas logra un cambio notable, esto

debido a que posee las cualidades como la creatividad, el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y la proactividad, al tener estas características puede obtener los objetivos trazados junto a sus seguidores (Gómez, 2008).

TIPOS DE LIDERAZGO SEGÚN GOLEMAN

Daniel Goleman presenta varios tipos de liderazgo, los cuales se detallan a continuación:

- **Liderazgo coercitivo**

Está basado en la disciplina, considera que es un modelo fundamental y para poder obtenerlo se lleva a cabo instrucciones estrictas, breves, claros y concisos, en caso no se cumpla con lo establecido tendrán consecuencias difíciles de afrontar y en ciertas ocasiones se intentará sentar precedente para todos aquellos que no sigan con lo planeado.

Este tipo de liderazgo tiende a la generación de incomodidad y desmotivación de los miembros del equipo, los integrantes sienten que no pueden dar su opinión y su vez no podrá tener el control del trabajo que se lleva a cabo, que la productividad y capacidad de la toma de decisiones no es bien recibida, es por eso que este tipo de ejecuciones se debe de llevar a cabo en acciones muy concretas o en las que la organización tenga un exceso de problemas en el equipo (Rodríguez, 2018).

Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none"> - Resultados más rápidos en el equipo - Ante la confusión de los integrantes se esclarecen con más facilidad las metas - Proporción de información corta pero importante - Impera el orden (reglamentos, leyes, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Es de manera egoísta - Despreocupación de la estabilidad del grupo, solo importa los resultados - Genera incomodidad y enemistad, además de constantes discusiones entre todo el equipo - En un principio se logra los objetivos trazadas, pero con la enemistad se puede desanimar todo el proyecto

Figura 1. Ventajas y desventajas del liderazgo coercitivo

- **Liderazgo democrático**

Se tiene la idea de la necesidad de generar opiniones de todo el equipo a la hora de tomar decisiones. Esto implica las constantes reuniones, debates, entre otras formas de conversación para poder lograr los objetivos, ante esto es esencial la disposición de los tiempos de cada miembro del equipo para que brinde su aporte y poder seguir el recorrido para el objetivo trazado (Rodríguez, 2018).

Este tipo de liderazgo se usa más cuando el grupo es de manera multidisciplinar, se conjuga con las diferentes disciplinas para poder realizar los proyectos, a su vez, es necesario lograr acuerdos en el que el equipo se sienta bien haciéndolo.

Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none"> - Genera vínculos importantes en el equipo ya sea internos y externos - Se tiene conocimiento de los objetivos, funciones y procesos - Se preocupa por el desarrollo del equipo y los resultados - Genera vínculos amistosos, empatía y apoyo 	<ul style="list-style-type: none"> - El proceso es más lento a causa de las constantes reuniones - Se pierden las ideas si no hay un mecanismo para establecer acuerdos - En ocasiones se busca que todos estén de acuerdo pero no siempre se podrá lograr

Figura 2: Ventajas y desventajas del liderazgo democrático

- Liderazgo afiliativo

Está basado en la interacción entre dos miembros del equipo, de esa manera se logra la armonía y la colaboración entre todos, su ambiente laboral está lleno de tranquilidad y estabilidad, lo cual es algo positivo para la estimulación de los integrantes (Goleman, 2017).

Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none"> - Permite la toma de riesgos en innovaciones dentro del equipo - Mejoramiento de la comunicación y generación de confianza - Existe la armonía y estabilidad del grupo además de subir la moral. 	<ul style="list-style-type: none"> - No puede haber una sola persona que use este tipo de liderazgo - Si hay un desempeño muy bajo este no podrá ser corregido - Algunos pueden percibir que en el equipo se tolera la mediocridad

Figura 3: Ventajas y desventajas del liderazgo afiliativo

- **Liderazgo visionario u orientativo**

Se enfoca en generar motivación a todos los involucrados visualizando un objetivo claro. Llegando a las emociones de cada miembro pueden visualizar cuáles son sus papeles dentro del grupo, de esa manera tienen noción de hacia dónde va el equipo, y saber que siempre su base será tener un propósito, la cual es muy importante tenerlo en la actualidad (Rodríguez, 2018).

Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none"> - El equipo es prevenido, anticipa a cualquier problema - Tienen buena participación de trabajar grupalmente - Poseen la influencia de crear motivación en otros - Son personas que no les da miedo tomar riesgos 	<ul style="list-style-type: none"> - Es difícil encontrar este tipo de líderes ya que no siempre se tienen estas características y su ejecución del plan puede ser errónea. - En esta clase de liderazgo no suelen enfocarse tanto en los procesos, ni son detallistas

Figura 4: Ventajas y desventajas del liderazgo visionario u orientativo

- **Liderazgo timonel**

Con la ejecución de esta clase de liderazgo marca una línea, un camino por el cual tienen que seguir firmes, el líder se cuestiona a sí mismo, con esto busca generarse como un ejemplo, casi siempre es elaborado por aquellas personas que suelen tener el gusto de ser el centro de atención, esto suele presentar problemas dentro del grupo ya que no podrían presentar algo que sume más que la propia

aparición del líder. Esta ejecución de liderazgo tiene bastante efectividad cuando el guía del grupo maneja muy bien el tema y el resto de los integrantes se conforman, asumiendo todos que es por el bien del equipo y llevándose, según ellos, un aprendizaje (Rodríguez, 2018).

Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none"> - Si se ejecuta de manera correcta, transmite y contagia la capacidad para que el resto trabaje de manera dinámica - No teme a la toma de riesgos e incluye a otras personas en los proyectos que se necesiten elaborar - Genera motivación a sus integrantes a seguir desarrollándose 	<ul style="list-style-type: none"> - Se centran en la visión, dejando a un costado otros factores que son de suma importancia como es el caso de los beneficios - Muchas organizaciones, al trabajar con este tipo de líder, dependen de ellos y lo que pueden generar dentro de sus equipos, sea positivo o negativo

Figura 5: Ventajas y desventajas del liderazgo timonel

- **Liderazgo coach**

Tiene como base a la ayuda a sus integrantes de la agrupación, están en constante búsqueda en hallar sus puntos que, según ellos, son débiles, como también sus fortalezas, y de esa manera cada miembro puede desarrollar sus estrategias según su potencialidad (Rodríguez, 2018).

Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none"> - El líder puede llegar a saber con claridad las debilidades y fortalezas de su equipo - Cada miembro puede conocer sus capacidades y en base a eso puede destacar, además de crecer personal y profesionalmente - El equipo de trabajo tiene un ambiente sano y positivo 	<ul style="list-style-type: none"> - Se necesita que todo el equipo disponga de tiempo para poder autoanalizarse - La capacitación que se requieren tienen presupuesto alto y son complicados de poder seguir manteniendo - Sus resultados son a largo plazo

Figura 6: Ventajas y desventajas del liderazgo coach

El líder

El líder es la persona que ejerce una influencia interpersonal en una situación, se dirige a través de un proceso de comunicación humana. Se puede indicar que el rol principal de un líder es motivar e impulsar a su equipo, permitiendo así que cada uno de ellos explote su potencial, logrando sinergia para obtener resultados satisfactorios en equipo (Chiavenato, 1993). Es importante introducir en el ADN de los jóvenes la importancia de la motivación para llevar equipos a lograr un objetivo en común, poniendo metas trazables según las habilidades de cada persona en su entorno.

Las características que debe tener un líder son aquellas que le permiten dirigir a un equipo de trabajo hacia el éxito. Un líder tiene que tener pasión a su trabajo, estar en contacto con las personas y sus propias emociones; Carisma, tiene que despertar interés en las personas, admiración y tener una

personalidad agradable. Un líder empático y de escucha activa es el ideal para manejar un equipo (Pérez, 2021). En la dirección de una empresa el líder debe ser una persona cuya capacidad pueda mantener una comunicación asertiva, dado que debe ofrecer siempre un ambiente de libre expresión, pero guardando respeto. El compromiso es parte fundamental del desarrollo de su rol, como controlar y gestionar sus emociones sin dificultad. Manteniendo la transparencia y creatividad con su organización.

Habilidades blandas

A raíz de la pandemia, se ha visto la necesidad de hacer notar que un líder maneje de manera apropiada las habilidades blandas, según el ejecutivo Gustavo Martínez, gerente de Training & Consulting, algunas de las habilidades blandas que debe poseer un líder en la actualidad son la productividad en el día a día, asumir responsabilidades (accountability) y ser firmes en la toma de decisiones, así como manejar el estrés y desarrollar la inteligencia emocional (Gestión, 2021).

Estos tipos de habilidades ayudarán a los jóvenes a fortalecer sus personalidades, tener opiniones propias y capacidades de liderazgo, además de poder adaptarse ante cualquier situación y tener el poder de saber priorizar y manejar las tareas múltiples.

Habilidades Sociales

La presencia de habilidades sociales se considera una capacidad clave para el liderazgo, pues la labor de un líder, que consiste en tener listo el trabajo a

través de otras personas, se consigue gracias a este tipo de habilidades (Vander, 2003). Será importante plasmar estas habilidades en los jóvenes para que puedan llegar de manera asertiva a quienes los rodean, lo cual podrá ayudarlos a comprender a las personas y solucionar problemas sin llegar a generar distanciamientos.

Manejo de emociones

En los últimos años ha cobrado gran significado el término inteligencia emocional (IE), el cual hace referencia a las competencias y habilidades que tiene una persona para gestionar su comportamiento, la forma cómo interactúa con su entorno social y su eficaz manera de tomar decisiones acertadas. La persona destinada a liderar sabe identificar sus emociones y poder usar estas para la influencia positiva en su equipo, además de estar constantemente motivándolos y organizándose para lograr las metas trazadas (Conexión Esan, 2020).

La inteligencia emocional es lo que hoy podemos identificar también como habilidades blandas, es el arte de poder identificar y canalizar las emociones, gestionando el comportamiento interactuando socialmente y tomando decisiones de manera asertiva, de modo que, pueda influir en los demás, motivándolos y obteniendo el logro de los objetivos. Además, no basta con tener el nombre de “líder”, es fundamental que este se vaya adaptando a las innovaciones ya que si no se adapta corre el riesgo de quedar con conocimientos limitados.

Desarrollo social

Los líderes sociales desarrollan habilidades como la planificación de proyectos, la gestión del tiempo, la motivación o construir equipos. Muchos empleadores consideran estas competencias, a menudo denominadas soft skills, más importantes que la educación universitaria o la experiencia profesional en la formación de los líderes empresariales de éxito. Los profesionales más resaltantes y destacados brindaron su declaración sobre la adquisición de muchas habilidades de liderazgo a través de actividades sociales. Según los encuestados 83% manifestaron que obtuvieron sus habilidades de líderes, además de mejorar y desarrollarlas debido a su participación en tareas de voluntariado social, mientras tanto, 78% mejoraron sus habilidades de comunicación (Nuñez, 2011).

Países donde existen organizaciones sin fines de lucro, aproximadamente emplean a 56 millones de trabajadores que representa el 5,6% de la población activa. Bajo esta premisa, la gran parte de los colaboradores realizó un voluntariado de esta forma desarrollan sus habilidades como la planificación de proyectos, la gestión de tiempo, la motivación, resolución de conflictos. Trabajar con personas de orígenes diversos te ofrece el desarrollo de la habilidad interpersonal. Así mismo, brinda la oportunidad de poder conocer e impulsar la carrera, adquiriendo experiencia laboral.

3.2.2. Programas de capacitación

Capacitaciones

Son diversas las formas en las que el personal puede ser capacitado en distintos ambientes, así sean los estudiantes más destacados por su institución, cada miembro de cada organización tiene que tener capacitaciones constantes, es un proceso que nunca termina, se tiene el conocimiento de la innovación actual que presenta el mundo, la tecnología cada vez más se hace más extensa, es por eso que siempre sus conocimientos del tema no parar de desarrollarse (Conexión Esan, 2016).

Las capacitaciones son herramientas que permiten brindar algún tipo de conocimiento a través de diferentes herramientas prácticas a través de textos educativos, infografías, actividades de acuerdo al tema tocado incluyendo evaluaciones que permitirán conocer el alcance que estas capacitaciones han tenido en las personas, una capacitación constante hace que el cerebro esté innovando sobre las nuevas tendencias de hoy en día.

Cada rama de cada carrera está creciendo, y con eso, las empresas recurrirán a las mejores personas capacitadas para poder hacer la labor correspondiente, mientras que los sujetos, que se quedan con los conocimientos por debajo de lo solicitado, tienden a quedarse en una sola posición empresarial, consecuencia de conformarse con la sabiduría que tenían.

Tipos de capacitaciones

Capacitación virtual o E-learning

Se les llama capacitaciones virtuales por oposición a las presenciales, es decir, a las que requieren la presencia del alumno en el salón (Conexión Esan, 2016). Este tipo de capacitación permite una correcta interacción entre el alumno y profesor, mediante diversas herramientas informáticas. Una capacitación virtual brinda mayor flexibilidad al usuario ya que las clases quedan grabadas, ya sea porque no se pudo asistir a la clase o para poder refrescar y poner en práctica de mejor manera los conocimientos. Según estudios empíricos llevados a tal efecto, se ha comprobado que los tiempos de aprendizaje pueden ser reducidos entre un 40% y 60% si se ofrecen soluciones de e-learning, al mismo tiempo brinda comodidad al usuario al no tener que transportarse hacia un lugar pre-determinado, sino que puede llevar la capacitación desde el lugar que desee.

Capacitación híbrida

Se trata de aprovechar al máximo los beneficios de las tecnologías de la información y de los componentes de la enseñanza tradicional (Conexión Esan, 2016). Es la combinación de la capacitación presencial y online. Este componente permite aprovechar al máximo de todos los beneficios la enseñanza tradicional y la tecnológica, obteniendo así, lo mejor de ambos mundos permitiendo poder conectarse de manera virtual o ya sea presencial. La flexibilidad de poder escoger, hace que sea mucho más atractivo para las personas que trabajan y estudian.

Capacitación presencial

Son las capacitaciones o formaciones tradicionales, donde los participantes y el capacitador acuden y se encuentran en un aula o auditorio especialmente acondicionado para desarrollar las clases. Esta es una modalidad de enseñanza tradicional en la cual, el usuario se encuentra de manera física con el capacitador en un centro de estudios, lugar de trabajo o casa, en este tipo de capacitaciones se pueden hacer ejercicios prácticos, como rondas de opiniones o creaciones de información en cartulinas para debatir algún tema específico. El portal Conexión ESAN (2016) indica que las capacitaciones deben contar con las siguientes etapas:

- a) **Diagnóstico:** Consiste en realizar previamente un sondeo para poder identificar los puntos que se debe tratar de forma explícita, llevando a cabo una serie de aspectos en los que se puede mejorar y otros críticos. Informando también sobre las nuevas tendencias y el avance de las organizaciones en el mundo digital para comprender más su comportamiento desde los líderes.
- b) **Intervención:** En esta fase, se realizará una actividad donde todos los colaboradores o estudiantes puedan integrarse, de forma que identifiquen los problemas por los que se podría estar atravesando en el área de trabajo.
- c) **Comprobación:** Obtener los resultados, cuestionando la identificación de cada problema y su resolución, comprobando la aplicación de lo expuesto.

- d) **Evaluación:** Se deberá evaluar los resultados de la gestión del área de la capacitación, conocer si tuvo enfoque, entendimiento y si es que será aplicado en el día a día.

Dentro de las capacitaciones, charlas vivenciales, los estudiantes tendrán la oportunidad de conocer a fondo los temas a tratar sobre el liderazgo y la comunicación efectiva (verbal y no verbal), teniendo etapas para su desarrollo personal y profesional. Este programa consiste primero en conocer las opiniones del público objetivo, saber qué les interesa y qué aspectos sienten que deben mejorar referente a su oratoria y liderazgo, de esta manera se integrarán entre todos creando un espacio de conexión y colaboración efectiva.

Al finalizar el taller, los estudiantes tendrán las herramientas necesarias para manejar equipos, además de cumplir con los objetivos trazados, lo que les permitirá tener facilidad de palabra y rendir exposiciones que tengan un mensaje claro y conciso de acuerdo al ambiente en la cual se encuentren.

3.3. Definición de términos básicos

E-Learning: Se define como el proceso que rinde enseñanza y aprendizaje pero que se lleva a cabo a través de internet.

Soft Skills: Se le denomina habilidades blandas siendo una mezcla de competencias sociales, considerando atributos personales, algunas actitudes que permiten desarrollarte.

Coach: Entrenador en el área en la que deseas especializarte.

Accountability: Se le denomina a la responsabilidad individual que ejerce cada persona con la rendición de cuentas.

Metodología: Se define como el conjunto de herramientas, técnicas y estrategias que utilizan los docentes para motivar y dar sentido al conocimiento de los alumnos.

Brecha de género: Es la desigualdad que existe entre hombres y mujeres en los diferentes campos en los cuáles se desempeñen.

Deficiencia en gestión: Es la falta de recursos y capacidades para optimizar procesos, toma de decisiones no productivas.

Barreras: Falta de capacidades para ejercer y manejar funciones.

IV: HIPOTESIS Y VARIABLES

4.1 Formulación de hipótesis principales y derivadas

4.1.1 Hipótesis principal

La falta de programas de capacitación influye en el desarrollo del liderazgo en estudiantes de 4to y 5to año de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería, 2022.

4.1.2 Hipótesis derivadas

H1: La falta de programas de capacitación influye en la toma de decisiones en estudiantes de 4to y 5to año de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería, 2022.

H2: La falta de programas de capacitación influye en el manejo de emociones en estudiantes de 4to y 5to año de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería, 2022.

H3: La falta de programas de capacitación influye en el desarrollo social en estudiantes de 4to y 5to año de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería, 2022.

4.2. Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					INST			
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN			
FALTA DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	La ausencia de actividades de capacitaciones, planificada que ayuda a transmitir información y brindan habilidades en un tiempo determinado a personas para que se puedan desenvolver satisfactoriamente en un trabajo designado.	Operacionalmente se entiende que la falta de programas de capacitación se orientan a tres dimensiones como al desarrollo de personas, entrenamiento e integración	Desarrollo de personas	¿Participas eventualmente en charlas de coaching en charlas de colegio? O con qué frecuencia	1			
				¿Propones a otro compañero para que transmita tus ideas al equipo ya que las sabe expresar mejor que tú?	7			
				¿Qué tanto consideras tus metas trazadas con respecto a tus estudios académicos	10			
				¿Cómo las técnicas de lectura brindadas por tu institución han potenciado tu conocimiento?	8			
				¿Con qué frecuencia realizas estudios de casos?	2			
				¿Te cuesta decir que no?	13			
				DESARROLLO DEL LIDERAZGO	Operacionalmente se entiende que el desarrollo de liderazgo esta orientado a tres dimensiones como toma de decisiones, manejo de emociones y desarrollo social.	Toma de decisiones	¿Te consideras un factor influyente dentro de tus compañeros?	6
							¿Cuanto crees que has cambiado como persona desde el inicio de la pandemia?	11
							¿Debates con tu profesor(a) sobre un tema de interés haciendo escuchar tu opinión?	9
							¿Cuanto hay trabajos grupales en clase y no hay voluntarios para liderarlos ¿Te ofrecen como líder?	4
							Marca la opción que creas conveniente según el siguiente enunciado: Si algo te desagrada te retiras cordialmente para tomar aire y dar una respuesta más calmada	3
							¿Qué tan bueno(a) te consideras para establecer amistades?	12
				DESARROLLO DEL LIDERAZGO	Operacionalmente se entiende que el desarrollo de liderazgo esta orientado a tres dimensiones como toma de decisiones, manejo de emociones y desarrollo social.	Manejo de emociones	¿Qué tanto te consideras un líder autoritario? Entendiendo que es el que determina cómo y qué se debe hacer a su manera, dejando de lado las opiniones del equipo y pensando solo en su bienestar ya que si él no lo hace no sale bien.	17
Te gusta poder ayudar a las personas sin recibir nada a cambio	5							
¿Participas en las actuaciones del día de la madre, del padre, expo ciencia, talent show, teatro, olimpiadas, desfiles, etc.?	14							
¿Qué tanto te consideras un líder democrático? Entendiendo que es el que fomenta la participación de todo el equipo, incentivando al diálogo y tiene en cuenta sus opiniones a la hora de tomar decisiones /	15							
DESARROLLO DEL LIDERAZGO	Operacionalmente se entiende que el desarrollo de liderazgo esta orientado a tres dimensiones como toma de decisiones, manejo de emociones y desarrollo social.	Desarrollo social	¿Qué tanto te consideras un líder transformacional? Entendiendo que es el que asume riesgos, fomentando la participación creativa innovadora y adaptándose a los cambios.	16				

V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Diseño metodológico

El diseño de la metodología empleada para esta investigación se delimita de la siguiente forma:

- **Tipo de investigación:** Se escogió el estudio aplicado, ya que está orientado a entender la problemática actual a la que se enfrentan muchos jóvenes acerca de su futuro, lo que se busca a través de esta investigación es encontrar diversas formas de elecciones para el desarrollo de esta problemática generacional.
- **Enfoque:** El enfoque a utilizar será el mixto, comenzando por encuestas empleadas a los alumnos de los grados de 4°y 5° año de secundaria. Adicionalmente, se entrevistará a los tutores para conocer sus pensamientos, emociones y opiniones respecto a la problemática de la falta de liderazgo de los estudiantes, esto permitirá lograr tener el conocimiento de las necesidades de los jóvenes de este rango de edad.
- **Diseño:** Se emplea el diseño descriptivo, dado que, al realizar entrevistas a los tutores, se podrá conocer los diversos factores que ellos consideran importantes en el desarrollo de los estudiantes, así como, las debilidades del

público objetivo, entendiendo las percepciones internas, además de contar con información relevante para su desarrollo.

- **Nivel:** Correlacional, ya que, ambas variables presentadas serán analizadas para investigar su relación directa.

5.2. Diseño muestral

Se ha seleccionado el diseño para el presente estudio describiéndola como un muestreo por cuotas, debido a que, se ha escogido partiendo de diferentes características que existe en nuestra población a ser estudiada, bajo el perfil de grados de 4to y 5to de secundaria.

5.3. Población

En la presente investigación, el universo poblacional está conformado por estudiantes de 4to y 5to de secundaria matriculados para el año académico 2022, del colegio privado Santa Ana de Ingeniería, lo que genera un total de 175 alumnos en condición de escolares para el presente año.

5.4. Muestra

La muestra es la parte representativa de la población de la cual se desea obtener información para llevar a cabo una investigación, el tamaño de la muestra debe

definirse partiendo de dos criterios: De los recursos disponibles y de los requerimientos que tengan el análisis de la investigación. Por tanto, una recomendación es tomar la muestra mayor posible, mientras más grande y representativa sea la muestra, menor será el error. (Pineda et al;1994, p.112), para llevar a cabo esta muestra se harán encuestas a los alumnos en los grados de 4to y 5to de secundaria esperando obtener una respuesta de al menos 175 alumnos de estos grados.

5.5. Técnica de recolección de datos

Se tiene como técnica de datos a la encuesta generada, la cual, se aplicará a 175 escolares dentro del colegio Santa Ana de Ingeniería, para la presente investigación se realizará la ficha de recolección de datos, compuesta por 19 preguntas para las dos variables presentadas.

Las preguntas están diseñadas para medir la influencia de la capacitación de los jóvenes del 4to y 5to de secundaria con respecto al desarrollo del liderazgo, como también el manejo de emociones y toma de decisiones, bajo esta premisa, se podrá determinar el grado de liderazgo y el desarrollo social para incentivar mediante nuestro programa de liderazgo y puedan tener todas las herramientas posibles para enfrentarse a diferentes desafíos tanto profesionales como personales. Estas herramientas cuentan con la validación de 3 expertos de manera externa, por lo que, se brindó a través del juicio su debida consistencia.

5.6. Técnicas estadísticas de procesamiento de la información

Con el formato de encuesta aprobado, se procedió con el envío de las mismas a los alumnos del Colegio Santa Ana de Ingeniería a través de un formato vía “google forms”, enviado a través de correo electrónico y WhatsApp, para así recoger de manera rápida y efectiva la información necesaria para nuestra investigación. Posterior a ello, se realizó la tabulación de la información a través del SPSS versión 28. con lo cual podrán obtenerse las estadísticas necesarias.

5.7. Resultados

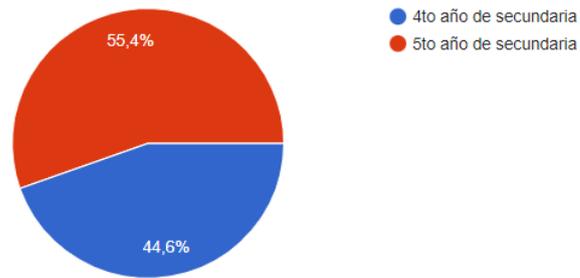
Las encuestas fueron llenadas por 175 alumnos entre los grados de 4to y 5to de secundaria del 100% de encuestas llenadas el 60.6% son mujeres (106) y el 39.4% son hombres (69), de los cuáles el 44.6% cursa 4to año de secundaria (78) y el 55.4% 5to año de secundaria (97) respectivamente.

5.7.1. Análisis descriptivo

Tabla N°1: Actualmente, ¿en qué grado del nivel secundario te encuentras?

Respuesta	Número	Porcentaje
4to año de secundaria	97	44,6%
5to año de secundaria	78	55,4%

Fuente: Elaboración propia

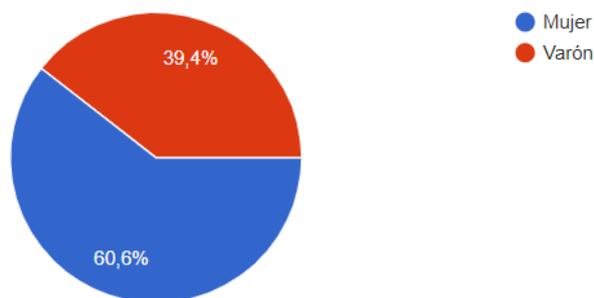


Como primera pregunta se les cuestionó el grado de secundaria que cursan en la actualidad, teniendo un resultado del 44,6% que pertenecen al 4to año de secundaria y el 55,4% de 5to de secundaria, siendo este último la minoría.

Tabla N°2: Sexo biológico o asignado

Respuesta	Número	Porcentaje
Mujer	106	39,4%
Varón	69	60,6%

Fuente: Elaboración propia

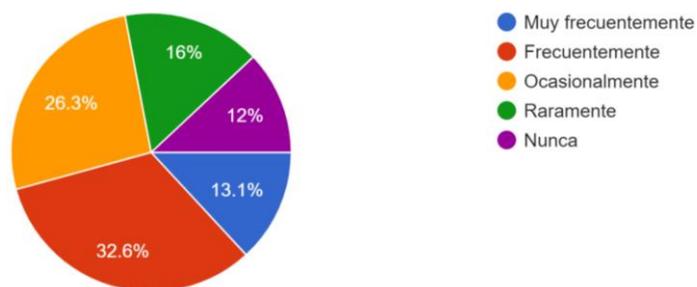


Se puede notar que la mayoría de los estudiantes son varones, demostrado con un 60,6%, mientras que las mujeres solo un 39,4%.

Tabla N°3: Marca la opción que creas conveniente según el siguiente enunciado: Si algo te desagrada te retiras cordialmente para tomar aire y dar una respuesta más calmada

Respuesta	Número	Porcentaje
Muy Frecuentemente	23	13.10%
Frecuentemente	57	32.60%
Ocasionalmente	46	26.30%
Raramente	28	16%
Nunca	21	12%
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración propia

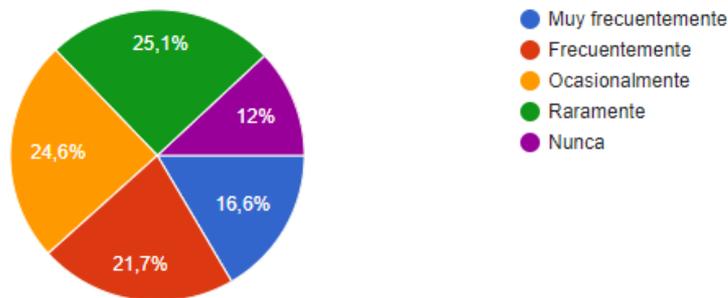


Aquí se puede ver la necesidad que tienen los adolescentes para manejar y controlar las emociones, teniendo en cuenta que un 54.3% (entre ocasionalmente, raramente y nunca), muy rara vez se alejan de la situación incómoda para lograr una mejor y alturada respuesta ante algún problema que puedan presentar, esto permite inferir que controlan sus emociones de la mejor manera posible.

Tabla N°4: Cuando hay trabajos grupales en clase y no hay voluntarios para liderarlos ¿Te ofreces como líder?

Respuesta	Número	Porcentaje
Muy Frecuentemente	29	16.60%
Frecuentemente	38	21.70%
Ocasionalmente	43	24.60%
Raramente	44	25.10%
Nunca	21	12%
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración propia

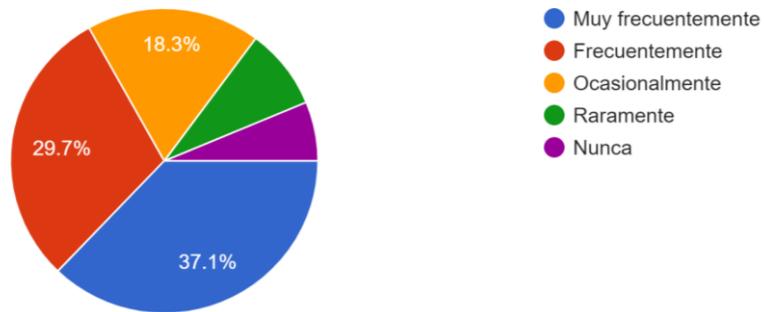


Aquí se pudo ver, que de manera ocasional y raramente los alumnos se ofrecen a liderar equipos de trabajo, lo cual nos hace ver la necesidad de poder impulsar el liderazgo en los alumnos permitiéndoles de esta manera manejar grupos de estudio en su etapa escolar y grupos profesionales cuando inicien su vida laboral.

Tabla N°5: ¿Te gusta poder ayudar a las personas sin recibir nada a cambio?

Respuesta	Número	Porcentaje
Muy Frecuentemente	65	37.10%
Frecuentemente	52	29.70%
Ocasionalmente	32	18.30%
Raramente	15	8.60%
Nunca	11	6.30%
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración propia

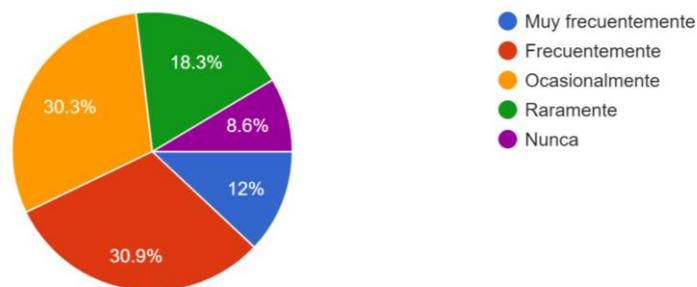


A través de esta pregunta se ha podido deducir que a los adolescentes les gusta comprometerse con sus compañeros brindando ayuda cuando es necesario sin requerir el recibir algo a cambio por ello, lo que hace visualizar el grado de empatía de los estudiantes para con quienes los rodean sin tener barreras de ningún tipo.

Tabla N°6: ¿Te consideras un factor influyente dentro de tus compañeros?

Respuesta	Número	Porcentaje
Muy Frecuentemente	21	12%
Frecuentemente	54	30.90%
Ocasionalmente	53	30.30%
Raramente	32	18.30%
Nunca	15	8.60%
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración propia

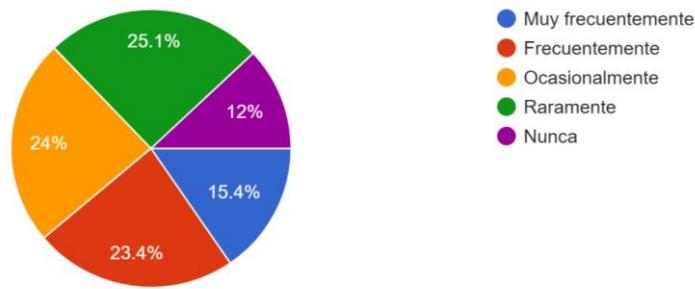


Esta pregunta ayuda a ver que los estudiantes sienten que ejercen influencia en sus compañeros, lo cual es bastante positivo, ya que el líder es una persona que influye en quienes lo rodean, y si se vincula con la pregunta anterior respecto a que brindan apoyo sin esperar algo a cambio, esto aumenta las probabilidades de resoluciones de conflictos o de innovar en nuevas cosas que se propongan en equipo.

Tabla N°7: ¿Propones a otro compañero para que transmita tus ideas al equipo ya que las sabe expresar mejor que tú?

Respuesta	Número	Porcentaje
Muy Frecuentemente	27	15.40%
Frecuentemente	41	23.40%
Ocasionalmente	42	24%
Raramente	44	25.10%
Nunca	21	12%
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración propia

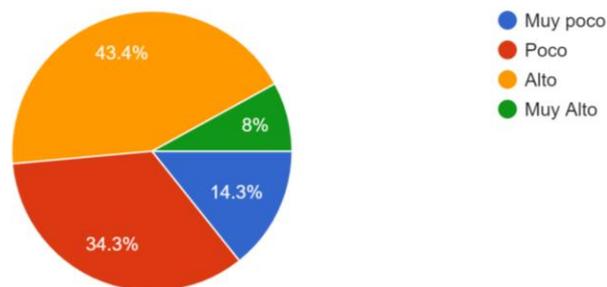


Aquí se puede ver que los alumnos prefieren ser ellos quienes exponen sus ideas a los demás, sin embargo, hay un 35.4% que en algunas ocasiones suele solicitar a sus compañeros expongan sus ideas en el aula para lograr una sinergia entre todos ellos.

Tabla N°8: ¿Cómo las técnicas de lectura brindadas por tu institución han potenciado tu conocimiento?

Respuesta	Número	Porcentaje
Muy poco	25	14.30%
Poco	60	34.30%
Alto	76	43.40%
Muy alto	14	8.00%
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración propia

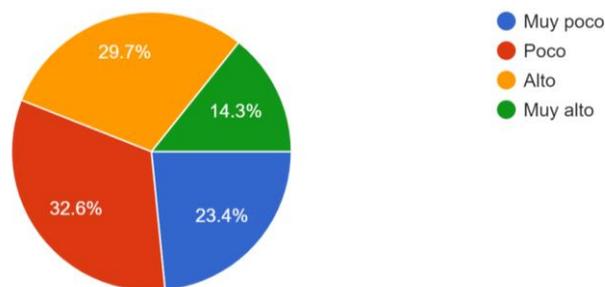


En esta pregunta hemos podido ver polarizados los resultados, ya que tenemos un 43.4% (76 alumnos) que indica que ha sido alto contra un 34.3% (60 alumnos) que indican que ha sido poco, lo cual nos lleva a ver la necesidad de enfatizar la lectura y comprensión de la misma para aumentar el conocimiento de los alumnos en diversas áreas.

Tabla N°9: ¿Debates con tu profesor(a) sobre un tema de interés haciendo escuchar tu opinión?

Respuesta	Número	Porcentaje
Muy poco	41	23.40%
Poco	25	32.60%
Alto	52	29.7%
Muy alto	25	14.30%
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración propia

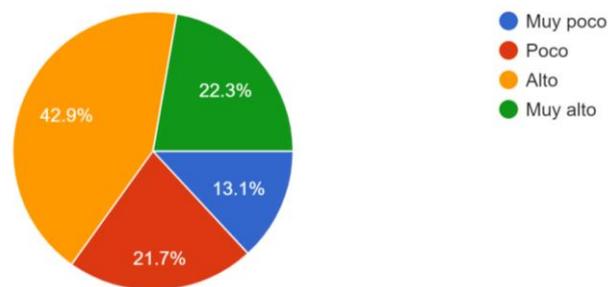


Como se puede ver en esta pregunta, los alumnos en pocas ocasiones defienden sus opiniones o manera de ver las cosas, es necesario el poder brindarles las herramientas necesarias para poder defender y hacer escuchar su opinión.

Tabla N°10: ¿Qué tanto consideras tus metas trazadas con respecto a tus estudios académicos?

Respuesta	Número	Porcentaje
Muy poco	23	13.10%
Poco	38	21.70%
Alto	75	42.9%
Muy alto	39	22.30%
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración propia

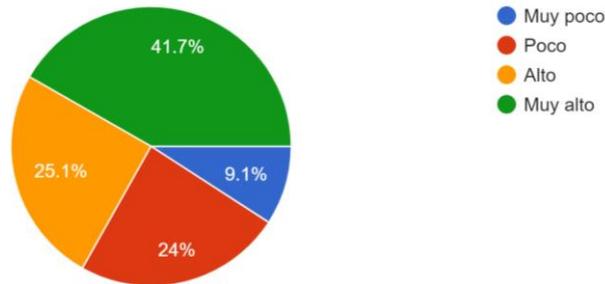


En esta pregunta se ha podido visualizar que los alumnos consideran que los estudios académicos los ayudan a lograr las metas que se han trazado, por ello es necesario que tengan una buena guía respecto a que carrera dirigirse al momento de culminar sus estudios secundarios y así puedan lograr los objetivos que se han propuesto.

Tabla N°11: ¿Cuánto crees que has cambiado como persona desde el inicio de la pandemia?

Respuesta	Número	Porcentaje
Muy poco	16	9.10%
Poco	42	24.00%
Alto	44	25.1%
Muy alto	73	41.70%
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración propia

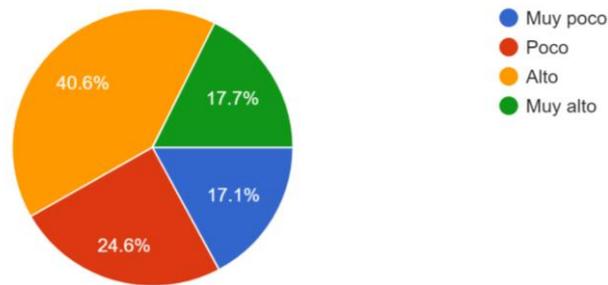


Se puede ver que la pandemia ha afectado a los adolescentes, desde no salir de casa, no tener contacto físico con amigos y el no asistir de manera presencial a sus clases ha causado sensaciones de ansiedad en muchos de los adolescentes, a causa de este distanciamiento es que no ha permitido una correcta socialización entre los jóvenes.

Tabla N°12: ¿Qué tan bueno(a) te consideras para establecer amistades?

Respuesta	Número	Porcentaje
Muy poco	30	17.10%
Poco	43	24.60%
Alto	71	40.60%
Muy alto	31	17.70%
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración propia

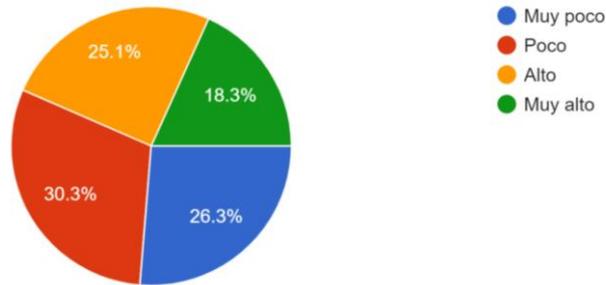


Es importante destacar que los adolescentes encuestados tienen la facilidad para socializar con quienes los rodean, al visualizar que tiene facilidad para establecer amistades.

Tabla N°13: ¿Te cuesta decir que no?

Respuesta	Número	Porcentaje
Muy poco	46	26.30%
Poco	53	30.30%
Alto	44	25.10%
Muy alto	32	18.30%
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración propia

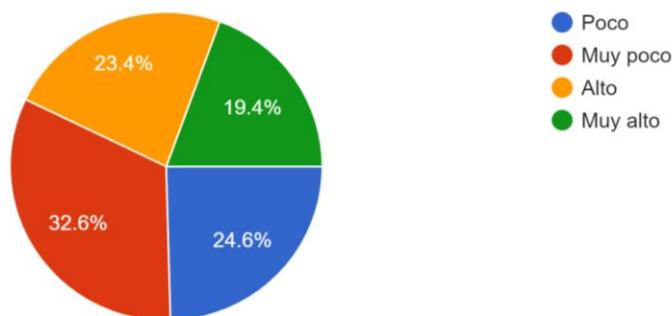


Se visualiza que los estudiantes consideran que tienen facilidad para dar respuesta sin usar el no como una opción o salir de alguna situación incómoda.

Tabla N°14: ¿Participas en las actuaciones del día de la madre, del padre, expo ciencia, talent show, teatro, olimpiadas, desfiles, etc.?

Respuesta	Número	Porcentaje
Muy poco	57	32.60%
Poco	43	24.60%
Alto	41	23.40%
Muy alto	34	19.40%
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración propia



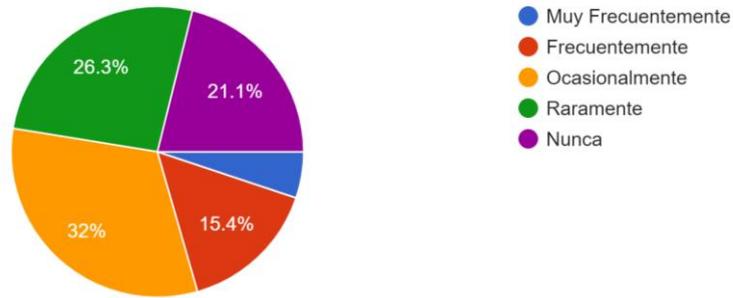
Los estudiantes encuestados no suelen participar en actividades realizadas por el colegio en ciertas festividades, se puede destacar que esto ha sucedido a raíz de la pandemia y que no puede haber aglomeraciones en las entidades educativas. Estos espacios de interacción y socialización son enteramente importantes para el desarrollo integral de los jóvenes.

5.7.1.1. Análisis ligados a las hipótesis

Tabla N°15: ¿Participas eventualmente en charlas de coaching en charlas de colegio?

Respuesta	Número	Porcentaje
Muy Frecuentemente	9	5.10%
Frecuentemente	27	15.40%
Ocasionalmente	56	32%
Raramente	46	26.30%
Nunca	37	21.10%
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración propia

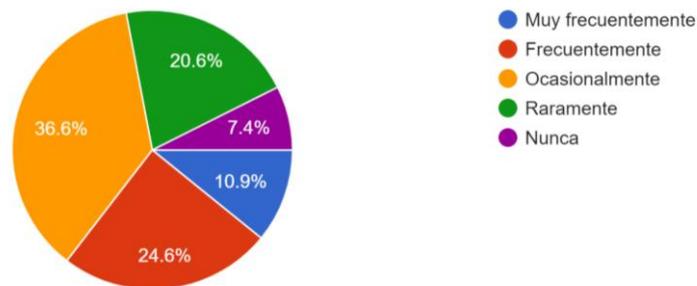


Según las respuestas obtenidas por los alumnos se visualiza que la mayoría de ellos (79.4% entre nunca, raramente y ocasionalmente), no suelen llevar charlas de coaching en su centro de estudios lo cual indica la necesidad de incentivar a los alumnos a llevar estas charlas para poder liderar en los campos de estudios o laborales a los cuáles ellos se dediquen.

Tabla N°16: ¿Con qué frecuencia realizas estudios de casos?

Respuesta	Número	Porcentaje
Muy Frecuentemente	19	10.90%
Frecuentemente	43	24.60%
Ocasionalmente	64	36.60%
Raramente	36	20.60%
Nunca	13	7.40%
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración propia



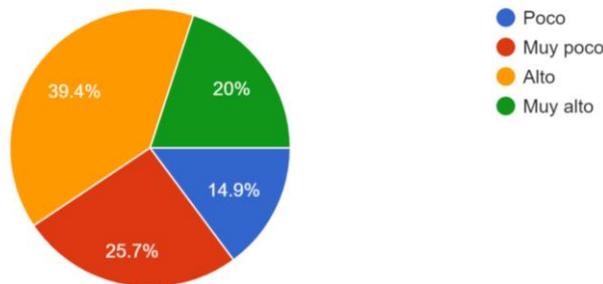
Aquí se puede ver que los alumnos de manera ocasional suelen hacer el desarrollo de casos que los ayuden a agudizar su entendimiento con el entorno y a desarrollar planes de acción para soluciones a problemas brindados por los profesores en clase.

Tabla N°17: ¿Qué tanto te consideras un líder democrático?

Entendiendo que es el que fomenta la participación de todo el equipo, incentivando al diálogo y tiene en cuenta sus opiniones a la hora de tomar decisiones.

Respuesta	Número	Porcentaje
Muy poco	45	25.70%
Poco	26	14.90%
Alto	69	39.40%
Muy alto	35	20.00%
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración propia



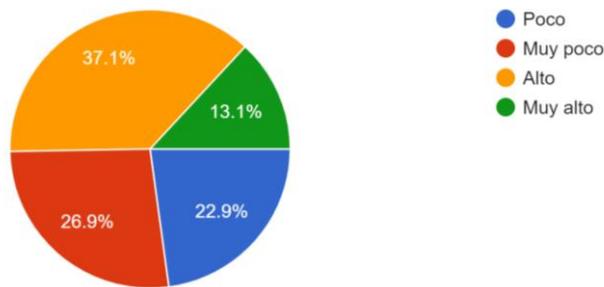
Se puede ver que los estudiantes en su mayoría practican un liderazgo de compromiso con el resto de sus compañeros, sin embargo, la cuarta parte de los encuestados indican tener muy poco de liderazgo democrático.

Tabla N°18: ¿Qué tanto te consideras un líder transformacional?

Entendiendo que es el que asume riesgos, fomentando la participación creativa innovadora y adaptándose a los cambios.

Respuesta	Número	Porcentaje
Muy poco	47	26.90%
Poco	40	22.90%
Alto	65	37.10%
Muy alto	23	13.10%
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración propia

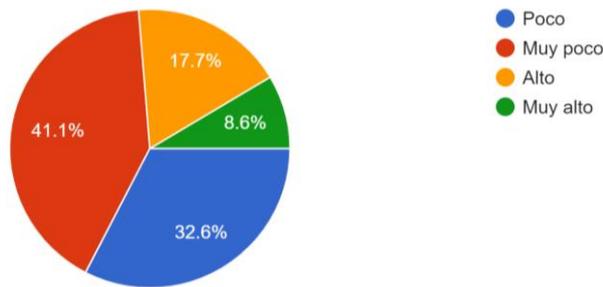


La mayor parte de los estudiantes encuestados, indican ser personas que asumen riesgos y que participan en innovaciones, este punto es clave ya que en la actualidad es muy importante manejar este tipo de liderazgo con el mundo tan cambiante en el cual se vive.

Tabla N°19: ¿Qué tanto te consideras un líder autoritario? Entendiendo que es el que determina cómo y qué se debe hacer a su manera, dejando de lado las opiniones del equipo y pensando solo en su bienestar ya que si él no lo hace no sale bien.

Respuesta	Número	Porcentaje
Muy poco	72	41.10%
Poco	57	32.60%
Alto	31	17.70%
Muy alto	15	8.60%
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración propia



Es importante ver que los estudiantes no quieren imponer sus ideas sobre la de los demás lo cual es muy positivo para los programas de liderazgo y para el ser cercano a quienes los rodean.

Entrevistas a los docentes

Docente: Luis Enrique Camargo Díaz - Magíster en educación en la mención de docencia y gestión educativa.

1. ¿Cree usted que, durante la pandemia, los estudiantes aprendieron en las clases virtuales? ¿Cree que esto les afectará en un futuro?

Los conocimientos de nosotros, los profesores, se han exprimido lo más que se puede durante la pandemia para que los alumnos puedan llevar las clases como si estuviesen en presencial, pero fue difícil. Creo yo que los estudiantes que terminaron en el 2020 salieron con una base muy baja de conocimientos, su habilidad con la tecnología les ha ayudado a escapar de los exámenes, en la presencialidad notaba quienes miraban la hoja de su compañero, mientras que en la clase virtual solo me baso en la confianza que ellos transmiten, no todos son honestos, pero de todo esto, rescato que los estudiantes los últimos años han sabido manejar las herramientas necesarias para poder comunicarnos a distancia. Actualmente no descarto que los estudiantes terminados en el año de la pandemia tengan problemas académicos ya que, como lo dije anteriormente, estuvieron en muchos cambios, dejaron de estudiar por un buen tiempo, trataron de recuperar, pero es algo que toma tiempo.

2. ¿Considera que hay líderes dentro de su salón de clases? Si es así ¿cómo los identificó?

Los temas de liderazgo en mis salones adoptaron diferentes cambios en la virtualidad y presencialidad, antes habían más de uno, en lo virtual sólo había como máximo un líder ya que algunos alumnos no estaban acostumbrados a ese cambio y se solían avergonzar cuando sus familiares estaban cerca, prefiriendo no participar de la clase.

Identificarlos como líderes fue sencillo, los conocía en físico, quería ver cómo se desenvuelven estando al frente de una computadora, más que todo ver la mecánica del alumno con la tecnología y cómo puede dirigir en diferentes factores, además de organizar a todos sus compañeros para tener una responsabilidad y tener mejor manejo.

Profesores: Karina Rubio y Gustavo Temoche - Tutores de los estudiantes de 5to año de secundaria

1. ¿Usan alguna aplicación o sitio web donde refuercen el aprendizaje de sus estudiantes? Si es así ¿cuáles

Profesora Karina: Yo trabajo con la plataforma virtual Blackboard y Canvas, además de los sitios que nos brinda el colegio como los sitios de Norma y SieWeb.

Profesor Gustavo: Yo soy honesto, soy nuevo con estas plataformas virtuales, se me ha complicado un poco manejarlas, pero estoy aprendiendo poco a poco, a veces hasta mis estudiantes me guían cuando no sé cómo manipular algo.

2. ¿Cómo observa el desempeño y participaciones de sus alumnos en las clases? ¿Es fácil para ellos expresarse en público y responder a preguntas?

Profesora Karina: Considero que el desempeño con los estudiantes puede ser variable ya que para algunos alumnos les cuesta mucho

conectarse, utilizar las diferentes plataformas, para los otros compañeros fue mucho más fácil en los que sacaron una ventaja, se saben desenvolver frente a la tecnología.

Profesor Gustavo: Depende mucho de los jóvenes el que quieran adaptarse al nuevo plan de estudios, a la forma de conectarse a clases, todo depende del compromiso y voluntad de los estudiantes, ya que no quieren prender cámara ni audio, es aquí donde se puede perder la dinámica frente a las diversas actividades. Además, se puede ver un punto a favor, los alumnos que antes no interactúan mucho físicamente ahora online lo hacen mediante el chat, algunos se han ido desarrollando más ya que nadie los ve, esto ha ayudado para los chicos más tímidos, el temor a hablar en público, al que se puedan burlar de ellos.

3. ¿Qué tan dispuestos se encuentran los alumnos a trabajar en equipo?

Profesora Karina: El cambio ha sido positivo y negativo para ciertos alumnos. El trabajo en equipo sigue permaneciendo dentro de las clases online, se han ido adaptando al cambio y han permitido que puedan hacer sus propias pizarras, póster, etc. Les gusta conversar en equipo, al comienzo fue un poco reacio, pero ahora ya pueden reunirse sin problemas.

Profesor Temoche: Yo creo que para ciertas materias se necesita que se active la cámara para ciertos alcances como el caso de las matemáticas, es muy importante la predisposición, el proceso, clima estudiantil. La interacción si es relevante en este punto para conocer realmente quienes están involucrados en la clase.

4. ¿Ha hablado con sus estudiantes sobre las carreras que quieren seguir? ¿Les aconsejan?

Profesora Karina: Actualmente, los dos hemos estado en coordinación con nuestros estudiantes del último año, durante la hora de tutoría realizamos el test vocacional para que nuestros estudiantes sepan más o menos qué carrera desean estudiar. También vemos el tema del bullying y otros casos sociales, a veces me siento corta de tiempo, ya que no es lo mismo verlos físicamente y saber cómo están porque ya los conocen en comparación a la virtualidad, muchos no interactúan, es difícil adivinar si están bien o mal. Me guío mucho ahora en lo virtual por su tono de voz, que tanto participan en clase.

Lo expresado por los docentes nos ayuda a entender el cambio que han tenido algunos estudiantes durante la pandemia, en la presencialidad algunos eran muy tímidos para poder hablar en público mientras que en virtual estos mismos estudiantes se sentían más confiados al expresar sus comentarios porque nadie de sus compañeros estaba a su lado para burlarse o hacerlo sentir menos. Sienten que con respecto a la tecnología se ha avanzado mucho, lo cual es un punto a favor para la educación en Perú.

VI. DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE INNOVACIÓN

6.1. Alcance esperado

Con este proyecto se espera el poder lograr que los estudiantes de los dos últimos años de educación secundaria, que tomen el taller, puedan identificarse como líderes de opinión, además de generar confianza en ellos mismos, crecer como persona para el mundo profesional, convirtiéndose en personas que tomen riesgos y sepan dirigirse al público de manera adecuada. Adicionalmente, lograr la expansión de este taller a todas las instituciones educativas de Lima Metropolitana.

6.2. Descripción de la propuesta de innovación

Este diseño de programa busca desarrollar una serie de temas sobre el liderazgo, centrada en la Institución Educativa Santa Ana de Ingeniería, ubicada en el distrito de San Martín de Porres, enfocada en los estudiantes de 4to y 5to año de educación secundaria. A través de un taller se capacitará a los estudiantes para ser líderes y de esa manera puedan desenvolverse en cualquier ámbito. Se captará la atención mediante juegos y charlas dinámicas y de un tiempo máximo de 40 minutos por grupo. Este taller es de manera voluntaria, para eso, se plantea generar una campaña de intriga y después recolectar los datos de los estudiantes interesados, transmitiendo a su vez por las redes sociales, para las personas que no pudieron asistir o se encuentren

lejos, además, las grabaciones se podrán ver a los pocos minutos de terminado el taller con la posibilidad que el estudiante pueda revivir todo el evento.

6.3. Diagnóstico situacional

Reseña histórica del consorcio educativo Santa Ana

El fundador y director general, el licenciado Agapito Rivera Valencia estudió en la Universidad Nacional Federico Villareal, toda su vida vivió en la provincia de Arequipa, pero decide emprender una forma más integral de sus estudios, poner en práctica sus cualidades gerenciales y de liderazgo, y por supuesto coadyuvar en la educación de las nuevas generaciones. El director general decide fundar la sede de la Urb. Ingeniería el 20 de octubre de 1964. El colegio inició con cursos vacacionales en enero de 1965. El nombre de “Santa Ana” es en honor a la madre de la Virgen María y abuela de Jesús en la historia cristiana. A mediados de los años 90’ la crisis y coyuntura social, económica y política fueron determinantes para aplicar estrategias de reingeniería, optimización de procesos y un sentido sostenido de calidad total de sus servicios.

Visión

Ser una organización de prestigio con excelente infraestructura y con bases sólidas en la formación integral de niños y adolescentes, con valores y principios de libertad, democracia y solidaridad, con docentes calificados y actualizados con tecnología y metodología de vanguardia, contando con convenios nacionales y extranjeros, formando así, jóvenes con competencias que les

permitan desenvolverse en un mundo globalizado, competitivo y en constante cambio.

Misión

Lograr que los alumnos alcancen una sólida formación integral a través de personal altamente calificado y acorde con los últimos avances que la pedagogía moderna requiere para poder contribuir con el desarrollo sostenible del país, y así llegar a ser una organización educativa de excelencia.

Tabla N°20: Análisis FODA del Colegio Santa Ana de Ingeniería

<p>Fortalezas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Innovación constante de equipos para el trabajo de los estudiantes - Constantes evaluaciones psicológicas - Actividades académicas donde incentivan la participación de los estudiantes 	<p>Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convenios con universidades para los estudiantes de los últimos años - Oportunidad de otorgar una beca completa a los postulantes - Participaciones en concursos internacionales en el rubro de educación
<p>Debilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - El exceso de plataformas virtuales hace que no se puedan manejar todas - Falta de uso de espacios tecnológicos - Preferencia a niveles inferiores (inicial y primaria) al brindarles 	<p>Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ubicación del colegio en una zona donde el nivel de delincuencia es alto - Vecinos de su alrededor transmiten su incomodidad por los ruidos de sus estudiantes - La ausencia del director hace

más equipos de calidad	visualmente inestable a la institución
------------------------	--

Nota: Elaboración propia

6.7. Procedimiento para la propuesta de mejora

6.7.1. Desarrollo del proyecto de innovación

Hitos de proyecto

Creación del equipo para el taller de liderazgo

1. Generación de contactos de instituciones interesadas

- *Envío de correos a las instituciones que le pueden interesar la propuesta*

Esto permitirá enviar toda la propuesta a las instituciones que les puede interesar implementar este taller.

- *Recolectar números de las administraciones académicas para generar una red de contactos*

Mantener el contacto con cada uno de las administraciones para poder brindarles toda la información y próximo otorgar el permiso de la realización del programa.

2. Contacto con los capacitadores y equipo técnico

- *Convocatoria para elegir a los capacitadores mediante una serie de filtros*

Estos capacitores tienen que ser dinámicos, alegres para que de esa manera llamen la atención de los estudiantes.

- *Generar un anuncio para la postulación de lo que sería todo el equipo encargado de la producción del taller*

Captar a los mejores especialistas audiovisuales para la realización tanto del armado como producción durante la duración del evento.

3. Coordinación con la institución para el dictado del taller

- *Tener en cuenta los días y espacios que la institución brinda para poder armar lo necesario*

Tener una reunión previa al evento permitirá saber los espacios disponibles que se podrán utilizar para el armado de todos los equipos, además de saber un aproximado de aforo de los estudiantes.

- *Realizar un día antes o el mismo día del taller un ensayo técnico para visualizar si todo marcha de acuerdo al cronograma establecido.*

Se organizará un ensayo, dependiendo de la institución si es el mismo día o un día antes, para tener el conocimiento del manejo de la señal WIFI, así evitar posibles desconexiones,

además de revisar que todos los equipos estén en perfecto estado para el inicio de las charlas.

Elaboración de temas a tratar en el taller

1. Día 1: Bienvenidos al taller de liderazgo

- Evita sentirte víctima de las circunstancias
- Renueva la confianza en tí mismo
- Identifica creencias o paradigmas que te detienen

2. Día 2: ¿Qué es ser un líder?

- Identifícate con un tipo de liderazgo
- Sal de tu zona de confort
- Descubre tu potencial y ponlo en práctica

3. Día 3: ¡Reúne a tu equipo!

- Anímate a crear a tu equipo
- Utiliza tus habilidades para la cooperación grupal
- Analiza tus relaciones interpersonales
- Reconoce en qué puesto de tu familia te encuentras

4. Día 4: Graduación

- Reconoce tus metas, objetivos, logros y sueños
- ¡Anímate a exponer!
- Interioriza el aprendizaje desarrollados
- ¡No te olvides de lo aprendido!

Creación del equipo Audiovisual

1. Convocatoria para la contratación de especialistas audiovisuales

- Comunicarse con fotógrafos y video grafos para la toma de contenido mientras el taller está realizándose

Esto brindará material para las publicaciones en las redes sociales, de esa manera más organizaciones se enteran de lo que se realiza, generando más confianza.

- *Contratación de un editor de videos y diseñador*

Ellos estarán creando material antes y durante las charlas dictadas, solicitando a los mismos alumnos a realizar lo que se les ocurra en el momento para poder generar un poco de entretenimiento entre ellos.

Elaboración de permisos logísticos

1. Elaborar una lista de todos los permisos necesarios

- *Licencia de funcionamiento*
- *Elaboración de un permiso por escrito a la institución*

2. Elaboración de un itinerario de todos los equipos técnicos a llevar

- *Registrar las cámaras y elementos complementarios*
- *Saber si es necesario la adquisición de equipos de iluminación*

Creación del contenido digital

1. Creación de redes sociales

- Elaboración del canal de youtube, instagram y facebook

Esto permitirá que los interesados vayan siguiendo para brindarles más novedades y estar al pendiente de las transmisiones en vivo, además de encuestas, sorteos y caja de opiniones.

2. Generación de afiches digitales con la información necesaria

- *Diseño de piezas gráficas para la campaña de intriga*
- La creación de piezas digitales ayudará a que la campaña de intriga sea más entretenida, despertará el interés en el público objetivo.

Recolección de datos

La campaña de intriga permitirá que los alumnos, de forma voluntaria, dejen sus datos, se estaría enviando un correo de confirmación sobre la hora, fecha y lugar del evento a realizar y para las personas que no alcanzaron a colocar sus datos, al finalizar las charlas se podrán inscribir en la entrada, de esa manera se podrá tener los datos de los asistidos, creando una base de información que solo se manejaría internamente.

6.7.2. Presupuesto

Para cumplir con los objetivos del programa, será necesario el contar con un profesional especializado en temas de liderazgo y que cuente con

experiencia en pedagogía para así lograr el calar en los alumnos de manera eficaz en los 4 días de desarrollo del programa.

Al mismo tiempo será necesario el contar con desarrollador el cual será el encargado de diseñar las redes sociales con información detallada sobre el programa de liderazgo y así lograr llegar a más instituciones educativas, también asumirá el rol de obtener los permisos necesarios para el uso de redes y publicidad; trabajando de la mano con el encargado de la parte audiovisual. A continuación, se detallan los gastos correspondientes para poder dar inicio al programa de liderazgo:

Tabla N°21: Elaboración del presupuesto

Fuente: Elaboración propia

OBJETIVO	DETALLE	CANTIDAD	UM	COSTOS	Plazo	TOTAL
	Personal					
Diseño de programa de liderazgo ante la falta de capacitación para estudiantes de 4to y 5to de secundaria.	Capacitador	1	Unidad	S/. 300	4 días	S/. 1200
	Desarrollador	1	Unidad	S/. 150	10 horas	S/. 1500
	Fotógrafo	1	Unidad	S/. 100	4 días	S/. 400
	Equipos					
	Cámara fotográfica	1	Unidad	Propio	4 días	0
	Laptop	1	Unidad	Propio	Mensual	0
Aula		1	Unidad	Brindada por la institución		
TOTAL						S/. 3,100

VII. CONCLUSIONES

Esta investigación tiene como objetivo el poder brindar las herramientas necesarias a los adolescentes que cursan los años de 4to y 5to de secundaria, para que puedan liderar en sus proyectos adoptando las conductas y comportamientos que les permitan interactuar y relacionarse de manera efectiva y exitosa en el campo de educación como profesional.

Se logró demostrar que, las herramientas brindadas a los estudiantes, generarán una mejora significativa en el manejo de sus habilidades blandas, así como también el descubrimiento de futuros líderes dentro de su entorno más cercano, lo cual, brindará una mejor percepción de ellos mismos.

Luego de un análisis basado en encuestas y entrevistas sumado al entorno nacional como internacional, se concluye que es necesario el brindar las herramientas de liderazgo a los adolescentes para el manejo de emociones como también, para la delegación de funciones específicas ante un proyecto o situación que se pueda presentar en su vida cotidiana.

Se ve la necesidad de poner este proyecto en marcha en los colegios para tener un alcance directo con los alumnos, sin necesidad que tengan que movilizarse después de clases a otro centro de estudios, de esta manera será amigable y beneficioso para ellos el llevar este taller.

VIII. RECOMENDACIONES

La influencia de la sociedad y familia en el adolescente es primordial para su desarrollo profesional a futuro, por ello recomendamos reforzar las capacidades y habilidades sociales desde casa y centros de estudios, de esta manera se brindará a los adolescentes las capacidades de expresar empatía, establecer y mantener relaciones interpersonales y resolución de problemas.

Se recomienda también que se sigan creando más ambientes óptimos en los cuáles los adolescentes puedan ser escuchados, respetando sus puntos de vista sin una negación en el principio, permitiendo de esta manera la apertura de ellos al poder presentar algún cambio en algún proyecto o trabajo brindado, de esta manera tendrán la capacidad de aprender de sus errores sin frustraciones llegando a ser asertivos en sus decisiones.

Adicional a ello, se sugiere la implementación de este tipo de talleres en instituciones de formación básica pues gracias a ellos permitirá que más jóvenes puedan seguir capacitándose, logrando poder adaptarse y llevar nuevas ideas de innovación hacia la empresa, negocio o emprendimiento en el que esté incursionando.

Cada vez las empresas están adaptándose a las nuevas tendencias las cuales se les pide a los colaboradores estar alineados a los objetivos, debido a que, ha tomado relevancia las habilidades blandas, las que hoy en día, son muy bien vistas y consideradas como parte fundamental de cada proceso de las organizaciones y también como profesional.

XI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, M., y Ayudante, L. (2018). *Relación del autoconcepto y liderazgo en adolescentes de una institución educativa pública estatal 5172 "Hijos de Luya"* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1671/Luis_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Aliaga, D. (2017). *Validez y confiabilidad de una nueva escala de liderazgo transformacional LT1 en adolescentes de instituciones educativas privadas Trujillo- Distrito* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/648/aliaga_cd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ordoñez, R. (2021, 11 de febrero). Perú debate 2021: Preocupación por incremento de desigualdad y brechas en el sistema educativo. *Noticias Ser.pe*. [Perú Debate 2021: Preocupación por incremento de desigualdad y brechas en sistema educativo | Noticias SER](#)
- Centro de Formación Permanente. (s.f.). *E-learning. Definición y características*. <https://cfp.us.es/e-learning-definicion-y-caracteristicas#:~:text=Procesos%20de%20ense%C3%B1anza%2Daprendizaje%20que,cabo%20una%20interacci%C3%B3n%20did%C3%A1ctica%20continuada>
- Conexión ESAN. (2020, 28 de mayo). *La inteligencia emocional detrás de un líder*. Esan Graduate school of Business. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-inteligencia-emocional-detras-de-un-lider>

Conexión ESAN. (2016, 5 de agosto). *Las modalidades de capacitación*. Esan Graduate school of Business. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/las-modalidades-de-capacitacion>

De la Cruz, P. (2018). Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Cepre de la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium*, 2(2), 34–47. <https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2018.2.2.528>

Redacción Gestión. (2021, 28 de abril). Cinco habilidades blandas claves para el liderazgo en la “nueva normalidad”. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/cinco-habilidades-blandas-claves-para-el-liderazgo-en-la-nueva-normalidad-nndc-noticia/>

Domínguez, M. (2019). *El liderazgo*. Instituto Superior Tecnológico Privado Santiago Ramón y Cajal, Instituto IDEMA. http://books.instituto-idema.org/sites/default/files/2019_12_16_17_04_01_dominguezpomamiguel_gmail.com_MIGUEL_ANGEL_DOMINGUEZ_POMA-TALLER_DE_LIDERAZGO.pdf

Farías, S. (2015). *La influencia del liderazgo pedagógico en el rendimiento escolar* [Tesis de magíster, Universidad de la Frontera de Chile]. http://repositorio.conicyt.cl/bitstream/handle/10533/181536/FARIAS_SOLED_AD_2647M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, F., y Heredia, Y. (2018). El desarrollo de la competencia de liderazgo en adolescentes en la ciudad de Tijuana. *Perspectiva Empresarial*, 5(2), 37-52. <http://dx.doi.org/10.16967/rpe.v5n2a3>

García, N. (s.f.). Los 4 pasos del proceso de capacitación de personal. *People Cloud*. <https://blog.people-cloud.com/los-4-pasos-del-proceso-de-capacitacion-de-personal/>

Gobierno Nacional de la República del Ecuador. (2010). *Instructivo de la prueba de liderazgo educativo: pruebas para autoridades*. Sistema de evaluación y

rendición social de cuentas – SER. Evaluación de la gestión institucional.
<https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Liderazgo-Educativo.pdf>

Humerez, M. (2021). *Programa de formación en liderazgo para el empoderamiento personal de adolescentes de 13 a 18 años que asisten a la institución CEMSE* [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés].
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/25819/ML-1322.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Internet Ya. (2021, 31 de mayo) *¿Cuáles son las reales ventajas de la capacitación virtual?* <https://www.internetya.co/las-10-principales-ventajas-del-e-learning/>

Jaramillo, Y. (2019). *Liderazgo pedagógico y calidad educativa de la Escuela de Educación Básica Sulima García Valarezo de la ciudad de Machala - 2018* [Tesis de magíster, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11370/Jaramillo_ay.pdf?sequence=3

Müller, M. (2018, 17 de marzo). *Jóvenes que no estudian ni trabajan: ¿elección o falta de opciones?* Banco Mundial.
<https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2018/03/17/brasil-estudio-jovenes-no-estudian-ni-trabajan-ninis-genero-pobreza>

Núñez, A. (2011, 1 de marzo). *Liderazgo social y desarrollo de habilidades directivas.* América Economía.
<https://www.americaeconomia.com/articulos/columnas/liderazgo-social-y-desarrollo-de-habilidades-directivas>

Peñaranda, C. (2019). *Disminuye número de jóvenes que ni estudian ni trabajan: un total de 42.212 personas entre 15 y 29 años dejaron esta condición en el 2018.* La Cámara. <https://www.camaralima.org.pe/wp-content/uploads/2020/09/190527.pdf>

- Pérez, A. (2021, 7 de junio). 12 cualidades de un líder. *OBS Business School*.
<https://www.obsbusiness.school/blog/12-cualidades-de-un-lider>
- Preciado, A., y Monsalve, M. (2008). El liderazgo en la gestión de la empresa informativa. *Revista Ciencias Estratégicas*, 16(19), 79-96.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151312831006>
- Real Academia Española. (s.f.). Coach. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 4 de junio de 2022 de <https://dle.rae.es/coach>
- Red de Universidades Anáhuac. (2021, 28 de abril). ¿Qué son las soft skills y por qué son tan importantes? <https://www.anahuac.mx/blog/que-son-las-soft-skills-y-por-que-son-tan-importantes-0>
- Rimachi, H. (2020). *El liderazgo*. Instituto Superior Tecnológico Privado Santiago Ramón y Cajal, IDEM. https://books.instituto-idema.org/sites/default/files/2020_05_29_21_22_44_helenrimachi7323gmail.com_LIDERAZGO HELEN NANCY RIMACHI BAUTISTA.pdf
- Rodríguez, E. (2018). *Las principales teorías del liderazgo*. La mente es maravillosa. <https://lamenteesmaravillosa.com/las-principales-teorias-del-liderazgo/>
- Tomas, D. (2021, 20 de septiembre). *Accountability: qué es y su importancia para las empresas*. Cyberclick. <https://www.cyberclick.es/numerical-blog/accountability-que-es-y-su-importancia-para-las-empresas>
- Tornarolli, L. (2017). *El fenómeno de los NiNis en América Latina*. Universidad Nacional de la Plata. https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc_cedlas213.pdf
- Universidad La Salle. (s.f.). *Liderazgo y toma de decisiones*. <https://www.ulasalle.edu.bo/es/images/ulasalle/postgrado/geastioncapitalhumano2016/modulo2/Liderazgo-y-Toma-de-decisiones.pdf>

Vázquez, J. (2011). *Análisis correlacional de niveles de metacognición y liderazgo en estudiantes de psicología educativa de primer semestre* [Tesis de pregrado, Universidad Pedagógica Nacional de México]. <http://bgtq.ajusco.upn.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/609/1/28187.pdf>

Vela, K. (2021). *Los estilos de crianza y su influencia en el liderazgo de los adolescentes de 12 a 17 años albergados en la casa Don Bosco Arequipa, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13753/TSvealkp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

NOMBRE DEL TRABAJO

Diseño de programa de liderazgo ante la falta de capacitación para estudiantes de 4to y 5to de secun

AUTOR

Repositorio ISIL

RECUENTO DE PALABRAS

18986 Words

RECUENTO DE CARACTERES

98194 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

104 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.6MB

FECHA DE ENTREGA

Mar 5, 2024 10:58 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 5, 2024 10:59 PM GMT-5

● 9% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: Falta de programas de capacitación para el desarrollo del liderazgo en estudiantes de 4to y 5to de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería , 2022.						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			VARIABLE DEPENDIENTE: FALTA DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN			
Problema principal	Objetivo General	Hipótesis General	Dimensiones	Indicadores	Cuestionario	Item
¿De qué manera la falta de programas de capacitación influye en el desarrollo del liderazgo en estudiantes de 4to y 5to de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería, 2022?	Determinar de qué manrea la falta de programas de capacitación influye en el desarrollo del liderazgo en estudiantes de 4to y 5to de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería, 2022	La falta de programas de capacitación influye en el desarrollo del liderazgo en estudiantes de 4to y 5to año de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería, 2022.	Desarrollo de personas	Charlas coaching	¿Participas eventualmente en charlas de coaching en charlas de colegio? O con qué frecuencia	1
				Número de trabajos grupales	¿Propones a otro compañero para que transmita tus ideas al equipo ya que las sabe expresar mejor que tú?	1
			Entrenamiento	Técnicas de lectura	¿Cómo las técnicas de lectura brindadas por tu institución han potenciado tu conocimiento?	1
				Estudio de casos	¿Con que frecuencia realizas estudios de casos?	1
			Integración	Aprendizaje continuo	¿Te cuesta decir que no?	1
				Trabajo en equipo	¿Te consideras un factor influyente dentro de tus compañeros?	1
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	VARIABLES E INDICADORES			
			VARIABLE DEPENDIENTE: DESARROLLO DEL LIDERAZGO			
			Dimensiones	Indicadores	Cuestionario	Item
P1: ¿De qué manera la falta de programas de capacitación influye en TOMA DE DECISIONES en estudiantes de 4to y 5to de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería, 2022?	O1: Determinar de qué manera la falta de programas de capacitación influye en TOMA DE DECISIONES en estudiantes de 4to y 5to de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería, 2022	H1: La falta de programas de capacitación influye en TOMA DE DECISIONES en estudiantes de 4to y 5to año de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería, 2022.	Toma de decisiones	Medición de objetivos	¿Cuanto crees que has cambiado como persona desde el inicio de la pandemia?	1
				Charlas de Satisfacción personal	¿Debates con tu profesor(a) sobre un tema de interés haciendo escuchar tu opinión?	1
				Talleres de liderazgo	Cuando hay trabajos grupales en clase y no hay voluntarios para liderarlos ¿Te ofreces como líder?	1
P2: ¿De qué manera la falta de programas de capacitación influye en MANEJO DE EMOCIONES en estudiantes de 4to y 5to de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería, 2022?	O2: Determinar de qué manrea la falta de programas de capacitación influye en MANEJO DE EMOCIONES en estudiantes de 4to y 5to de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería, 2022	H2: La falta de programas de capacitación influye en MANEJO DE EMOCIONES en estudiantes de 4to y 5to año de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería, 2022.	Manejo de Emociones	Escala de autocontrol	Marca la opción que creas conveniente según el siguiente enunciado: Si algo te desagrada te retiras cordialmente para tomar aire y dar una respuesta más calmada	1
				Relaciones Interpersonales	¿que tan bueno(a) te consideras para establecer amistades?	1
				Relaciones Intrapersonales	¿Qué tanto te consideras un líder autoritario? Entendiendo que es el que determina cómo y qué se debe hacer a su manera, dejando de lado las opiniones del equipo y pensando solo en su bienestar ya que si él no lo hace no sale bien.	1
P3: ¿De qué manera la falta de programas de capacitación influye en DESARROLLO SOCIAL en estudiantes de 4to y 5to de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería, 2022?	O3: Determinar de qué manera la falta de programas de capacitación influye en DESARROLLO SOCIAL en estudiantes de 4to y 5to de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería, 2022	H3: Determinar de qué manera la falta de programas de capacitación influye en el DESARROLLO SOCIAL en estudiantes de 4to y 5to de secundaria del colegio Santa Ana de Ingeniería, 2022	Desarrollo Social	Enlistado de voluntarios	Te gusta poder ayudar a las personas sin recibir nada a cambio	1
				Participaciones Institucionales	¿Participas en las actuaciones del día de la madre, del padre, expo ciencia, talent show, teatro, olimpiadas, desfiles, etc.?	1
					¿Qué tanto te consideras un líder democrático? Entendiendo que es el que fomenta la participación de todo el equipo, incentivando al diálogo y tiene en cuenta sus opiniones a la hora de tomar decisiones	2
				Asistencias a eventos escolares	¿Qué tanto te consideras un líder transformacional? Entendiendo que es el que asume riesgos, fomentando la participación creativa innovadora y adaptándose a los cambios.	17

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					ESCALA DE MEDICIÓN	ITEM	INST					
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES								
FALTA DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	La ausencia de actividades de capacitaciones, talleres, cursos, charlas y actividades planificadas que ayude a transmitir información y brinden habilidades en un tiempo determinado a personas para que se puedan desenvolverse satisfactoriamente en un trabajo designado.	Operacionalmente se entiende que la falta de programas de capacitación se refieren a tres dimensiones como toma de decisiones, entrenamiento e integración.	Desarrollo de personas	¿Participas eventualmente en charlas de coaching en charlas de colegio? O con qué frecuencia	ORDINAL	1	ENCUESTA					
				¿Propones a otro compañero para que transmita tus ideas al equipo ya que las sabe expresar mejor que tú?		7						
				¿Qué tanto consideras tus metas trazadas con respecto a tus estudios académicos		10						
			Entrenamiento	¿Cómo las técnicas de lectura brindadas por tu institución han potenciado tu conocimiento?		8						
				¿Con qué frecuencia realizas estudios de casos?		2						
			Integración	¿Te cuesta decir que no?		13						
			DESARROLLO DEL LIDERAZGO	La habilidad que una persona posee para desenvolverse fácilmente y distinguirse del resto, el desarrollo del liderazgo hace que el sujeto pueda tener la capacidad de tomar las decisiones más convenientes para su equipo u organización.		Operacionalmente se entiende que el desarrollo de liderazgo está orientado a tres dimensiones como toma de decisiones, manejo de emociones y desarrollo social.		Toma de decisiones	¿Te consideras un factor influyente dentro de tus compañeros?	ORDINAL	6	ENCUESTA
									¿Cuanto crees que has cambiado como persona desde el inicio de la pandemia?		11	
									¿Debates con tu profesor(a) sobre un tema de interés haciendo escuchar tu opinión? Cuando hay trabajos grupales en clase y no hay voluntarios para liderarlos ¿Te ofreces como líder?		9	
Manejo de emociones	Marca la opción que creas conveniente según el siguiente enunciado: Si algo te desagrada te retiras cordialmente para tomar aire y dar una respuesta más calmada	3										
	¿Qué tan bueno(a) te consideras para establecer amistades?	12										
	¿Qué tanto te consideras un líder autoritario? Entendiendo que es el que determina cómo y qué se debe hacer a su manera, dejando de lado las opiniones del equipo y pensando solo en su bienestar ya que si él no lo hace no sale bien.	17										
Desarrollo social	Te gusta poder ayudar a las personas sin recibir nada a cambio	5										
	¿Participas en las actuaciones del día de la madre, del padre, expo ciencia, talent show, teatro, olimpiadas, desfiles, etc.?	14										
	¿Qué tanto te consideras un líder democrático? Entendiendo que es el que fomenta la participación de todo el equipo, incentivando al diálogo y tiene en cuenta sus opiniones a la hora de tomar decisiones /	15										
	¿Qué tanto te consideras un líder transformacional? Entendiendo que es el que asume riesgos, fomentando la participación creativa innovadora y adaptándose a los cambios.	16										

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

Encuesta para medir el liderazgo en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria

Esta encuesta se realizará para medir y conocer los diferentes estilos de liderazgo en los jóvenes siendo de forma voluntaria.

Responde leyendo los encabezados y con total sinceridad, las respuestas que se brinden están bajo completo anonimato.

 [paolaorepacheco@gmail.com](#) (no compartidos)
[Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

Actualmente, ¿En qué grado del nivel secundario te encuentras? *

- 4to año de secundaria
- 5to año de secundaria

Marcar una opción

Sexo biológico o asignado *

- Mujer
- Varón

Leer correctamente

*Coaching

El coaching es una forma de desarrollo personal en la cual una persona con experiencia, llamada coach, apoya a un alumno o a lograr un objetivo personal o profesional al brindarle capacitación y orientación.

1. ¿Participas eventualmente en charlas de *coaching en charlas de colegio? *

- Muy Frecuentemente
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Raramente
- Nunca

*Los estudios de casos se pueden interpretar como actividades que te presentan de la vida real, ejercicios donde tienes que analizar el entorno y según eso tomar una decisión y/o plantear una estrategia de mejora.

2. ¿Con qué frecuencia realizas *estudios de casos? *

- Muy frecuentemente
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Raramente
- Nunca

3. Marca la opción que creas conveniente según el siguiente enunciado: Si algo te *
desagrada te retiras cordialmente para tomar aire y dar una respuesta más
calmada

- Muy frecuentemente
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Raramente
- Nunca

4. Cuando hay trabajos grupales en clase y no hay voluntarios para liderarlos ¿Te *
ofreces como líder?

- Muy frecuentemente
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Raramente
- Nunca

5. Te gusta poder ayudar a las personas sin recibir nada a cambio *

- Muy frecuentemente
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Raramente
- Nunca

6. ¿Te consideras un factor influyente dentro de tus compañeros? *

- Muy frecuentemente
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Raramente
- Nunca

7. ¿Propones a otro compañero para que transmita tus ideas al equipo ya que las sabe expresar mejor que tú? *

- Muy frecuentemente
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Raramente
- Nunca

No hay respuesta incorrecta

8. ¿Cómo las técnicas de lectura brindadas por tu institución han potenciado tu conocimiento? *

- Muy poco
- Poco
- Alto
- Muy Alto

9. ¿Debates con tu profesor(a) sobre un tema de interés haciendo escuchar tu opinión? *

- Muy poco
- Poco
- Alto
- Muy alto

10. ¿Qué tanto consideras tus metas trazadas con respecto a tus estudios académicos? *

- Muy poco
- Poco
- Alto
- Muy alto

11. ¿Cuánto crees que has cambiado como persona desde el inicio de la pandemia? *

- Muy poco
- Poco
- Alto
- Muy alto

12. ¿Qué tan bueno(a) te consideras para establecer amistades? *

- Muy poco
- Poco
- Alto
- Muy alto

13. ¿Te cuesta decir que no? *

- Muy poco
- Poco
- Alto
- Muy alto

14. ¿Participas en las actuaciones del día de la madre, del padre, expo ciencia, talent show, teatro, olimpiadas, desfiles, etc.? *

- Poco
- Muy poco
- Alto
- Muy alto

15. ¿Qué tanto te consideras un líder democrático? Entendiendo que es el que fomenta la participación de todo el equipo, incentivando al diálogo y tiene en cuenta sus opiniones a la hora de tomar decisiones. *

- Poco
- Muy poco
- Alto
- Muy alto

16. ¿Qué tanto te consideras un líder transformacional? Entendiendo que es el que asume riesgos, fomentando la participación creativa innovadora y adaptándose a los cambios. *

- Poco
- Muy poco
- Alto
- Muy alto

17. ¿Qué tanto te consideras un líder autoritario? Entendiendo que es el que determina cómo y qué se debe hacer a su manera, dejando de lado las opiniones del equipo y pensando solo en su bienestar ya que si él no lo hace no sale bien. *

- Poco
- Muy poco
- Alto
- Muy alto

Anexo 4: Entrevista a estudiantes de 5to de Secundaria

Para este conversatorio se ha convocado a 4 estudiantes de cada grado en los dos últimos años de secundaria, cuyas edades varían de 15 a 18 años respectivamente. El conversatorio busca saber las opiniones de estos estudiantes sobre su vida estudiantil, sus metas y proyectos a futuro además del interés por el proyecto en prueba.

Los estudiantes de 5to de secundaria comentan que cada uno de ellos ya tiene definido que estudiarán en la universidad, “quiero trabajar y estudiar al mismo tiempo ya que mi familia no puede apoyarme económicamente, sé que es difícil, pero pienso intentarlo porque quiero crecer como persona tanto laboral como personal” (E. Zapata, comunicación personal, 17 de setiembre del 2021).

Ante la pregunta sobre el conocimiento de sobre el manejo de redes sociales todos se manifiestan que saben lo que ellos pudieron aprender con los tutoriales que les brinda la aplicación al momento de la instalación en el celular, también comentan que están más actualizados de la situación mundial por páginas y/o perfiles que las mismas noticias de nuestro país, ellos buscan un sitio donde les brinden noticias verídicas y mantenerlos informados de las situaciones actuales en el mundo.

Dos de los cinco estudiantes entrevistados se sienten líderes, creen que pueden manejar un grupo pero como un máximo de 5 personas, comentaron que la misma institución en la que estudian los ayudó de una u otra forma de “liberarse”, “Yo llegué al colegio hace 3 años, me consideraba una persona tímida, me fastidiaba

cuando habían otras personas que mandaban en los trabajos escolares pero lo hacían mal, nos trataba de “mangonear”, era un líder dictador, no me agradaba para nada así que me dije a mi mismo que si yo no hacía nada esa situación iba a continuar, así al próximo trabajo que nos dejó la profesora me postulé como líder y el resto de mis compañeros votaron por mí, siento que soy un líder democrático, escucho a mi equipo, yo también apporto y nos repartimos las diapositivas en partes iguales, cuando uno de nosotros no puede hacer algo estoy ahí para ayudarlo, claro que no siempre es así, es en caso de emergencia” (M. Rodríguez, comunicación personal, 17 de setiembre del 2021).

A la misma pregunta sobre el liderazgo a las otras tres personas restantes respondieron que no se consideran líderes por falta de confianza en sí mismas, sienten que se equivocaron y prefieren acatar las órdenes de otros compañeros, pero siempre dando sus opiniones si es que la situación se complica, las tres estudiantes consideran que pueden expresarse libremente siempre y cuando no estén al frente de un equipo.

Todos los estudiantes consideran importante la ejecución de cursos en los que se puedan aprender más herramientas tecnológicas, resaltan que en el colegio “Santa Ana de Ingeniería” los profesores les han enseñado muchas cosas que llevarán consigo para toda la vida y qué, a pesar de la pandemia, siempre han tratado de hacerse destacar en cada actividad virtual que el mismo colegio ofrecía “antes de la pandemia hacíamos concursos de canto, expo ciencia, teatro y otras actividades, para mi época favorita porque podía organizar esas actuaciones ya que mi tutora estaba ocupada dictando clases, me encantaba, con la llegada del covid 19 al país

y la cuarentena tenía miedo que ya no pueda hacer nada pero el director dijo que se haría pero de manera virtual, no era como yo había planeado pero el solo hecho que no se dejó de hacer que me gustara a mí y a mis compañeros me emocionó mucho y me levantó los ánimos, así haya estado en casa vivir otra vez lo de las competencias entre salones, así sea de manera virtual, me llenó de alegría”. (K. Campo, comunicación personal, 17 de setiembre del 2021).

Finalmente, los cinco estudiantes planean entrar a la universidad para seguir con sus estudios, pero ninguno se visualiza teniendo su propia empresa ya que indican que es una gran responsabilidad y que prefieren entrar a una organización ya realizada y poder hacer su línea de carrera dentro de la empresa.

Anexo 5: Entrevistas a estudiantes 4to de secundaria

En esta entrevista se pudo conversar con 4 alumnas las cuales indicaron que aún no definen su carrera, pero que desean trabajar y estudiar al mismo tiempo, sin embargo, indican que quieren salir del país y poder hacer sus carreras fuera, una de las alumnas comenta que está estudiando italiano para poder lograr su sueño en comunicación.

En esta oportunidad las 4 alumnas indicaron sentirse líderes, sin embargo, todas coinciden en que no pueden mantener un orden con los alumnos que no aportan en el trabajo, asumiendo ellas la carga del trabajo, indican que les gustaría tener herramientas para saber guiarlos, que aprendan a escuchar y sobre todo quieren tener paciencia para poder llegar a ellos y ser verdaderas líderes.

Respecto a programas de edición, nos comentaron que manejan lo mínimo como filtros o manejo de audios, también indican que el colegio (debido a la pandemia), les ha enseñado herramientas básicas de edición, pero que necesitan aprender más sobre el manejo y uso correcto para tener un alcance a lo que ellas desean llegar. Comentaron algo muy interesante, y es que les gustaría que haya más cursos en los cuáles se les permita debatir, sobre temas actuales (política, religión, abortos, etc), que no se evite el tema de enfrentamiento para que así al salir del colegio puedan sustentar sus ideas mediante debates abiertos sin llegar a una discusión, sin embargo sienten que tienen la libertad de poder hablar de manera privada con algunos de sus profesores sobre problemas que les están sucediendo, pero con algunos de ellos les da miedo el poder hablar ya que no están abiertos a escucharlos. Respecto a redes sociales, las alumnas de 4to ven que por estos medios ya sea “Instagram” o “Tik Tok” pueden mantenerse al tanto de lo que ocurre en el país y en el mundo de una manera imparcial, escuchando las opiniones de distintas maneras, comentan que sienten a la TV como un medio que no brinda la información completa. El uso que le dan a redes sociales es solo a nivel usuario, encontrar información y compartirla, más no conocen el resto de beneficios que te brindan las redes como para hacer un negocio y hacerlo crecer por estos medios.

Se les consultó sobre cómo se proyectan a futuro respecto a su profesión, y nos indicaron que aún no saben cómo se ven, pero sí nos brindaron una información importante, en la cual indicaron que los colegios solo les hacen llenar un test y ver qué carrera llevar, pero no van más allá no hay una orientación hacia lo que realmente desean para que se sientan seguros de lo que podrían hacer en un futuro, y así no dejarse presionar por lo que le pueda decir la familia o amigos.

En el ámbito del deseo a formar su propia empresa, les gusta la idea, pero tienen temor de la responsabilidad que se debe tomar, y por ello prefieren el ir a trabajar a una empresa en la cual no tengan que llevar tanta responsabilidad en temas de personal, sueldos y tiempo.

Anexo 6: Entrevista al docente Luis Camargo

El profesor tiene 16 años en la labor docente y ha experimentado en los 3 niveles de educación desde el nivel inicial al nivel secundario.

Comenta que las escuelas públicas son muy diferentes a las privadas ya que hay una formación donde los maestros tienen que orientar a sus estudiantes y, de esa manera, sacar sus habilidades, en secundaria se basa más que todo para saber qué quieren estudiar y sus aspiraciones a futuro.

Relata que también tuvo la oportunidad de trabajar en una universidad, en la que enseñaba a los primeros ciclos, comenta que en ese ciclo de inicio universitario se encuentra con jóvenes donde recién entran y se tienen que adaptar, “piensas que sus primeros ciclos son como el grado secundario donde se basa en todo lo que quiere conseguir”.

En su opinión personal cree que los alumnos deben tomar conciencia de lo que están haciendo de saber lo que quieren realmente, muchas de estas decisiones son influenciados por su familia, haciendo que en años posteriores los jóvenes se arrepientan de la carrera que llevaron. La toma de decisiones es muy

importante, ya que ayuda para que tengan una conducta más relevante y así, formen toma de decisiones que les brindará el poder de tener ideas claras.

Identificar al líder fue más que todo un proceso, donde se vio la mecánica del alumno al manejo de la tecnología, recuerda que en el año 2020, todas las clases eran virtualmente, es donde notó el manejo que tenían estos líderes para poder crear hasta grupos de estudios, reuniéndose en los nuevos sitios que recién se conocían y casi nadie sabía manejarlo (L. Camargo, comunicación personal, 14 de setiembre del 2021).