

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

UNIDAD DE POSGRADO

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**



TESIS

**“Propuesta de un programa de metodología de investigación acción para
mejorar el liderazgo personal en las docentes del nivel inicial del
Programa de Especialización PRONAFCAP. Arequipa, 2014”**

**Tesis presentada para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias
de la Educación con mención en Investigación y Docencia.**

PRESENTADA POR:

AUTORA : Ana Barreda Coaquira

DOCENTE : Dra. Teófila Esperanza Ruiz Oliva

LAMBAYEQUE – PERU - 2021

Propuesta de un programa de metodología de investigación acción para mejorar el liderazgo personal en las docentes del nivel inicial del Programa de Especialización PRONAFCAP. Arequipa, 2014

Ana Barreda Coaquira
Autora

Dra. Teófila Esperanza Ruiz
Oliva
Asesora

Presentada a la Escuela de Postgrado de la Institución Nacional Pedro Ruiz Gallo. Para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Investigación y Docencia.

APROBADO POR:

Dr. Percy Carlos Morante Gamarra
PRESIDENTE DEL JURADO

Mg. Cs. Bertha Beatriz Peña Pérez
SECRETARIO DEL JURADO

Dr. Beldad Fenco Periche
VOCAL DEL JURADO

Lambayeque, 2021

"No hay ningún viento favorable para aquel que no sabe a qué puerto se dirige".

Schopenhauer.

DEDICATORIA

A Dios, porque hace lo preciso en mi vida.

A mis padres por su entrega, dedicación, comprensión, permanente apoyo, tolerancia y amor.

A mis hijos Gloria Eileen y Jhony Renzo por ser razón primordial y motivo de felicidad.

A cada uno de los estudiantes, compañeros de trabajo y amigos de siempre, que fortalecieron mi experiencia personal y profesional.

Ana

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo y a cada uno de los docentes que fueron oportunidad de aprendizaje y crecimiento profesional.

A mi asesora por las orientaciones y las facilidades brindadas para la culminación de la presente investigación.

Ana

INDICE

	Pág.
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE.....	vi
INDICE DE TABLAS	vii
INDICE DE GRÁFICOS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	7
ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO	7
1.1 Ubicación del objeto	7
1.2 Enfoques históricos y tendencias.....	8
1.3 Características y manifestaciones del problema	13
1.4 Metodología.....	13
1.4.1 Enfoque de la investigación.....	13
1.4.2 Tipo de investigación.....	13
1.4.3 Diseño metodológico	13
1.4.4 Métodos de investigación	14
1.4.5 Técnicas e instrumentos de investigación	14
1.4.6 Población y muestra.....	14
1.4.7 Procesamiento estadístico de la información.....	14
1.5 Análisis estadísticos de los datos	15
CAPITULO II.....	16
MARCO TEÓRICO	16
2.1. Teoría para mejorar el liderazgo personal.....	16
2.1.1. Particularidades de la investigación acción (IA) según Bernardo Restrepo	16
2.1.2. El liderazgo personal según Fischman	18

2.2. Marco conceptual	20
2.2.1. Metodología de la investigación acción	20
2.2.1.1. Investigación acción	21
2.2.1.2. Objetivos de la IA	22
2.2.1.3. Características de la IA	24
2.2.1.4. Diseño metodológico de la IA	26
2.2.1.5. Alcances de la IA.....	29
2.2.2. Liderazgo personal.....	31
2.2.2.1. Referentes de liderazgo y lo personal	32
2.2.2.2. Alcances del liderazgo personal	36
2.2.2.3. Características o dimensiones del liderazgo personal	40
2.2.2.4. Características del líder.....	42
2.3. Definición de términos	43
2.3.1. Liderazgo	43
2.3.2. Investigación acción	44
2.3.3. Liderazgo personal.....	44
3.1. Análisis e interpretación de datos.....	45
3.2 Propuesta Teórica.....	82
3.3 Diseño de propuesta	83
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES	92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	93
ANEXOS	

INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1 Deconstrucción: Auto descripción	46
Tabla N° 2 Deconstrucción: Auto crítica	48
Tabla N° 3 Reconstrucción: Implementación.....	50
Tabla N° 4 Reconstrucción: Organización del plan de acción	52
Tabla N° 5 Reconstrucción: Ejecuta intervención pedagógica.....	54
Tabla N° 6 Evaluación: Sistematización de la información	56
Tabla N° 7 Evaluación: Interpretación	58
Tabla N° 8 Control del ego: Interdependencia.....	60
Tabla N° 9 Control del ego: Libertad de “mascaras”	62
Tabla N° 10 Equilibrio: Equilibrio orgánico	64
Tabla N° 11 Equilibrio: Equilibrio orgánico	66
Tabla N° 12 Equilibrio: Equilibrio espiritual.....	68
Tabla N° 13 Desapego: Afrontamiento productivo.....	70
Tabla N° 14 Desapego: Superar la frustración	72
Tabla N° 15 Responsabilidad: Asumir retos de crecimiento	74
Tabla N° 16 Responsabilidad: Afrontamiento de problemas.....	76
Tabla N° 17 Responsabilidad: Lealtad y respeto por sí mismo.....	78
Tabla N° 18 Responsabilidad: Ausencia de negatividad	80

INDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 1 Deconstrucción: Auto descripción	46
Gráfico N° 2 Deconstrucción: Auto crítica	48
Gráfico N° 3 Reconstrucción: Implementación	50
Gráfico N° 4 Reconstrucción: Organización del plan de acción	52
Gráfico N° 5 Reconstrucción: Ejecuta intervención pedagógica	54
Gráfico N° 6 Evaluación: Sistematización de la información.....	56
Gráfico N° 7 Evaluación: Interpretación.....	58
Gráfico N° 8 Control del ego: Interdependencia	60
Gráfico N° 9 Control del ego: Libertad de “mascaras”	62
Gráfico N° 10 Equilibrio: Equilibrio orgánico	64
Gráfico N° 11 Equilibrio: Equilibrio orgánico	66
Gráfico N° 12 Equilibrio: Equilibrio espiritual	68
Gráfico N° 13 Desapego: Afrontamiento productivo	70
Gráfico N° 14 Desapego: Superar la frustración.....	72
Gráfico N° 15 Responsabilidad: Asumir retos de crecimiento.....	74
Gráfico N° 16 Responsabilidad: Afrontamiento de problemas	76
Gráfico N° 17 Responsabilidad: Lealtad y respeto por sí mismo	78
Gráfico N° 18 Responsabilidad: Ausencia de negatividad	80

RESUMEN

La investigación “Propuesta de un programa de metodología de investigación acción para mejorar el liderazgo personal en las docentes del nivel inicial del Programa de Especialización PRONAFCAP. AREQUIPA, 2014”, atiende a la problemática del escaso dominio del desarrollo de la metodología de la investigación acción, evidenciado en la escasa reflexión crítica y constructiva, manifestándose en el limitado control del ego y equilibrio orgánico, metal y/o espiritual; desapegos; el asumo de la responsabilidad social; limitando el liderazgo personal de los docentes. Tuvo como objetivo proponer un programa de metodología de investigación acción para mejorar el liderazgo personal en las docentes, siendo la hipótesis: Si se propone un programa de la metodología de investigación acción de Bernardo Restrepo se mejorará el liderazgo personal según teoría de Fischman, en las docentes del nivel inicial del programa de especialización PRONAFCAP. Utilizó la metodología descriptiva propositiva, se aplicó el cuestionario y la ficha de observación al total de la población, mediante la técnica de la encuesta y observación. Se empleó el método empírico, que describe las características del estudio de la investigación y facilita el conocimiento de la misma; el analítico, que permitió analizar la realidad problemática; el inductivo – deductivo, en su secuencia lógica en el análisis del problema partiendo de hechos observables para luego arribar a conclusiones y el Método Estadístico, en el procesamiento de los datos. Se concluyó que el 60% de las docentes asumen con esfuerzo la metodología de la investigación acción, en tanto el liderazgo personal es limitado.

Palabras clave: Metodología, investigación acción, liderazgo personal.

ABSTRACT

The research “Proposal of an action research methodology program to improve personal leadership in teachers of the initial level of the PRONAFCAP Specialization Program. AREQUIPA, 2014”, addresses the problem of the limited domain of the development of the action research methodology, evidenced in the scant critical and constructive reflection, manifested in the limited control of the ego and organic, metal and / or spiritual balance; detachments; the assumption of social responsibility; limiting the personal leadership of teachers. Its objective was to propose an action research methodology program to improve personal leadership in teachers, the hypothesis being: If a Bernardo Restrepo action research methodology program is proposed, personal leadership will be improved according to Fischman's theory, in the teachers of the initial level of the specialization program PRONAFCAP. He used the descriptive propositional methodology, the questionnaire and the observation sheet were applied to the entire population, using the survey and observation technique. The empirical method was used, which describes the characteristics of the research study and facilitates its knowledge; the analytical one, that allowed to analyze the problematic reality; the inductive - deductive, in its logical sequence in the analysis of the problem starting from observable facts to later arrive at conclusions and the Statistical Method, in the processing of the data. It was concluded that 60% of the teachers take on the action research methodology with effort, while personal leadership is limited.

Keywords: Methodology, action research, personal leadership

INTRODUCCIÓN

La realidad educativa, exige que los docentes tengan pleno dominio de hacer investigación, de la metodología de la investigación educativa, que se deben recibir desde en la formación profesional, y continuar profundizando en el postgrado, de manera que tengan herramientas metodológicas para actuar como docente investigador y que prime, en su práctica profesional, un quehacer científico.

La problemática educativa debe ser enfrentada con propuestas y soluciones pertinentes, de manera que se fortalezca las competencias docentes y los logros de aprendizaje de los estudiantes; que sirva como elemento forjador de la personalidad, que el proceso docente educativo con sus contradicciones, sus situaciones inesperadas, debe convertirse y mantenerse en todo momento como formador/a de las personalidades que la sociedad necesite.

Una alternativa de solución es aplicando la metodología de la investigación, de ahí la importancia de que el docente domine los elementos fundamentales de la metodología de la investigación. Bajo este enfoque, el docente debe convertirse en un docente investigador capaz de dirigir y liderar una investigación en el ámbito donde trabaja diariamente.

Así, las exigencias sociales requieren de un docente con liderazgo personal, que manifieste y asuma sus decisiones con autonomía y responsabilidad, controlando sus emociones y sus habilidades comunicativas, que tiene que ver con el desarrollo personal de sí mismo, implica un autoconocimiento, autoestima, auto dirección y auto eficacia, que conlleva a una vida de bienestar personal, familiar, laboral- profesional y social, cuyo fin es lograr un camino de transformación y excelencia personal. Si el líder no dirige su propia vida, otros la dirigirán por él.

Por tanto, el docente con la metodología de la investigación educativa, se fortalece en un proceso continuo, coherente, sistémico, capaz de transformarse en un ente científico, capaz de desarrollar su liderazgo personal.

Algunos antecedentes investigativos encontrados más cercanos a la presente investigación son:

López y Piñero (2007). Investigación acción participativa como herramienta epistémica en la integración escuela-comunidad para el rescate y conservación de la Laguna de Guaranao en el Sector Bolívar, Municipio Carirubana, Estado Falcón, Venezuela. La experiencia investigativa estuvo bajo el enfoque cualitativo utilizando EL método de Investigación Acción en la modalidad participativa. Las técnicas para la recolección de información de este estudio se basaron en la observación participativa, la entrevista focalizada, el testimonio focalizado y el diario de campo. Los hallazgos revelan una significativa motivación e interés entre los actores iniciales, conformados por docentes y alumnos, lo que a su vez permitió gracias al desarrollo de diversas actividades la incorporación posterior de otros sujetos como los padres y representantes, los miembros de la Misión Ribas y los Consejos Comunales de la localidad. Evidenciándose la integración de la escuela y la comunidad con fines ambientales, donde la intervención de diferentes factores formó parte esencial en el estudio, tales como: entusiasmo, participación, colaboración, actitud reflexiva, visualizaciones identificación de su entorno y una conciencia ambiental. Estos aspectos contribuyeron a que los participantes del estudio despertaran su sentido de sensibilidad ambiental en el rescate y conservación hacia la Laguna de Guaranao

Vázquez, B (2008). ¿Cómo podemos llevar a cabo una investigación-acción para mejorar la práctica en el aula de ciencias? investigación que trata de un programa de investigación-acción realizado con profesores de enseñanza secundarias de ciencias experimentales. El programa persigue el desarrollo profesional a través de la innovación curricular, tomando como agente promotor la reflexión orientada a la práctica, prestándose especial atención a la socialización del profesorado. A lo largo de dos cursos escolares

se realizaron acciones encaminadas a tales efectos, organizándose a través del conocimiento didáctico del contenido. Los resultados muestran que el profesorado, de forma lenta y gradual, va incorporando nuevas teorías prácticas a sus reflexiones y al trabajo en el aula, las conclusiones fueron: se comienza a valorar posiciones críticas, como la pertenencia a un grupo interesado, se asume doble presión, la propia del hecho educativo y la de los roles estipulados socialmente, se abren, el apoyo y la labor continuada en ambientes de innovación curricular y abiertos al exterior, ha de vehicular todos los aspectos citados, aprovechando el escenario privilegiado y los resultados extraídos de una I/A, sólo son transferibles a otros contextos, cuando el acto de generalización es visto como un proceso de interacción dialéctica entre el lector y el autor. Sin embargo, las expectativas son esperanzadoras, ya que el profesorado muestra una indudable preocupación por las condiciones en que desarrollan su enseñanza y el contexto social en que se mueven. A pesar de estos intereses, existe la libertad de conciencia y de pensamiento y su complejidad sólo puede sostenerse con el debate y la crítica en el seno del grupo de trabajo, se ponen en tela de juicio concepciones que forman parte del conocimiento profesional, además de capacidades y actitudes.

Pardo (2011), con la tesis de Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales, para optar el grado de Magister en la Universidad Nacional. Cuyo objetivo general fue describir las características del liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales que laboran en las IPS de 3er. nivel de atención en la ciudad de Cartagena. El estudio mostró las principales debilidades y fortalezas de cada una de las dimensiones de las variables de liderazgo personal e interpersonal. Las debilidades observadas en las características del liderazgo personal de los Coordinadores de enfermería se hallaron en el manejo del control de ego, en el equilibrio, afrontamiento productivo y las debilidades más significativas se encontraron en la poca habilidad para hacerse responsables por su crecimiento personal, aceptar desafíos y fomentar hábitos como la disciplina, de

perseverancia y de compromiso hacia metas que permitan su crecimiento profesional.

González (2007) con la investigación Liderazgo Personal Directivo de las escuelas básicas de gestión de conflictos organizacionales, para optar el grado de magister Scientiarum en Educación- Planificación Educativa.; se desarrolló sobre la base de dos objetivos generales, el de analizar el liderazgo directivo en la gestión de conflictos organizacionales de las escuelas básicas del Circuito Escolar N ° 4 del Estado de Zulia y proponer un plan estratégico para el fortalecimiento del liderazgo del personal directivo en la gestión de conflictos organizacionales, la investigación fue de tipo descriptivo con un diseño experimento al transversal descriptivo. Se concluyo que el liderazgo del personal directivo es medianamente efectivo para la gestión de conflictos organizacionales de las escuelas básicas. Se recomendó la aplicación de un plan estratégico para el fortalecimiento del liderazgo del personal directivo de la gestión de conflictos organizacionales en las escuelas estudiadas, y la divulgación de los hallazgos de esta investigación.

Chávez (2007), con la investigación de El liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermería de la UNMSM, para optar el grado académico de Magíster; en el presente estudio de tipo aplicativo-analítico comparativo, de enfoque cuantitativo, se identifican las características más importantes del liderazgo personal e interpersonal de los estudiantes y docentes de enfermería y se determinan los principales factores facilitadores y/o restrictivos para el desarrollo de sus funciones. Entre las conclusiones más relevantes que se encontraron se pueden mencionar las siguientes: en el liderazgo personal, la responsabilidad y el control del ego constituyen las principales fortalezas de los docentes y estudiantes; el equilibrio orgánico constituye la debilidad más importante de ambos grupos, mientras que el desapego constituye una debilidad específica de los estudiantes. En el liderazgo interpersonal se encontró que las destrezas gerenciales constituyen la fortaleza más importante de docentes y estudiantes, mientras que el trabajo en equipo es la principal y más preocupante debilidad de ambos grupos.

Al respecto, se nota que el liderazgo personal es una fortaleza para lograr desempeño satisfactorio en todos los ámbitos del vivir.

Actualmente la política educativa peruana viene implementando y desarrollando programas de formación en servicio; uno de ellos es el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (PRONAFCAP), en este caso se trata del Programa de especialización en comunicación matemática y psicomotricidad del nivel inicial – convenio MED – de la Universidad Nacional de San Agustín (UNSA). La mencionada especialización, a parte que brinda soporte teórico y disciplinar en el nivel, cuenta con el soporte de la investigación acción, como metodología de transformación y cambio.

La investigación acción, como metodología de cambio, es una actividad cognitiva, implica una serie de procesos y estrategias que en el transcurso de su desarrollo permite la mejor comprensión de los hechos educativos, en un proceso reflexivo permanente, histórico y cíclico; sin embargo, se continúa diagnosticando situaciones problemáticas de manera intuitiva, con limitada instrumentalización y soporte teórico conceptual escaso.

Los docentes participantes sujetos de investigación, presentan limitaciones en su liderazgo personal observada en la limitada organización del tiempo, la poca dedicación a la lectura e indagación, escaso soporte teórico especializado, presentan estrés, agobio, confusión y saturación en el proceso de la investigación acción, responsabilizando a terceros estas situaciones problemáticas; que son propias del actuar y decisión personal.

En la situación problemática, se observa escaso dominio del desarrollo de la metodología de la investigación acción, evidenciado en la escasa reflexión crítica y constructiva, manifestándose en el limitado control del ego y equilibrio orgánico, metal y/o espiritual; desapegos; el asumo de la responsabilidad social, entre otros; limitando el liderazgo personal de las docentes del nivel inicial del programa de especialización PRONAFCAP. Arequipa, 2014.

El objeto de estudio es el liderazgo personal, el campo de acción es la metodología de la investigación acción. Que es importante porque atiende a una necesidad urgente de cambio y transformación educativa y primordialmente personal.

Es importante, porque la metodología de la investigación acción permite vivenciar permanentemente el cambio y la renovación, el mejoramiento de lo actuado en un proceso de auto reflexividad, generado a partir de la deconstrucción, reconstrucción y evaluación pedagógica; procesos metodológicos planteados por Bernardo Restrepo.

La investigación acción está articulada a la práctica pedagógica docente: se inicia desde un proceso reflexivo, la duda positiva sobre el quehacer del docente, las necesidades o problemas de aprendizaje de los estudiantes; es un ir y venir en la reflexión crítica y constructiva. El docente analiza su práctica, propone prácticas pedagógicas alternativas, las implementa en su trabajo cotidiano y luego de construye y reconstruye el proceso educativo ejecutado, para reflexionar sobre los logros y limitaciones, reiniciar nuevamente un círculo virtuoso que le permitirá una mejora continua y sistemática de sus procesos de enseñanza y aprendizaje, por ende, desempeño profesional.

Siendo así, el docente reaprende y fortalece su liderazgo y gestión no solo profesional, sino personal. En este proceso de la metodología de la investigación acción, el docente consigue fortalecer su autoestima, desarrollar su creatividad, construir una visión de futuro, demostrar equilibrio (orgánico, mental y espiritual) y desarrolla una capacidad permanente de aprendizaje y desarrollo personal.

En un proceso de investigación el docente fortalece su saber pedagógico, capaz de aceptar ideas y pensamientos diferentes de las personas y se atiende a ser más reflexivo y propositivo.

La autora

CAPÍTULO I

ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1 Ubicación del objeto

La Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa es una institución educativa que forma diversas carreras profesionales, cuenta con diversos programas de ciencias y letras, con trascendencia en cada una de ellos, ubicados en diferentes sedes; el área de biomédicas en la Av. Daniel Alcides Carrión; área de sociales en la Av. Venezuela, área de ingenierías en la Av. Independencia, con oficinas administrativas en otros lugares, estando el rectorado en la calle Santa Catalina en el mercado de Arequipa.

Los docentes son participantes del programa de especialización en comunicación matemática y psicomotricidad del nivel inicial, del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (PRONAFCAP), en el marco del convenio de Ministerio de Educación (MED) con la Universidad Nacional de San Agustín (UNSA), correspondientes la política educativa peruana que viene implementando y desarrollando programas de formación en servicio.

El programa de especialización se desarrolla en un periodo de dos años; con la modalidad de clases presenciales teórico-práctico en el área de comunicación, matemática, psicomotricidad e investigación acción; monitoreo y acompañamiento, con visitas en el aula y asesoría personalizada; se orienta a la renovación pedagógica y mejoramiento del desempeño docente para mejorar los logros de aprendizaje.

Sin embargo, la metodología de la investigación acción no se desarrolla adecuadamente, al igual que el liderazgo personal de los docentes participantes.

1.2 Enfoques históricos y tendencias

La investigación científica, en la actualidad, se ve condicionada por las exigencias sociales a situaciones problemáticas emergentes e implica, para los profesionales - investigadores, utilizar recursos que les permitan determinar resultados significativos, como referente objeto de investigación e ir construyendo los argumentos necesarios para comunicar los suyos propios.

Se centra en la búsqueda de un conocimiento, logrando observar, comprender, explicar e interpretar los procesos que promueven la apropiación, sistematización y enriquecimiento transformador y creativo. El proceso investigativo permite lograr la indagación del objeto de estudio en su esencia, determinando causas y relaciones fundamentales y teniendo en la recurrencia con la que dan

La investigación pedagógica genera la construcción y reconstrucción profesional del conocimiento pedagógico, utilizando métodos, técnicas, estrategias y procedimientos que posibiliten la profundización en las esencialidades del proceso pedagógico y de enseñanza y aprendizaje, por ser unos de los componentes más importantes en todo este proceso. (Matos y Cruz, 2011).

La investigación acción (IA) es una forma de estudiar, de explorar, una situación social, en el caso educativo, con la finalidad de mejorarla, en la que se implican como “indagadores” los implicados en la realidad investigada.

El origen de la investigación-acción (IA) se visualiza en los estudios del psicólogo prusiano Kurt Lewin en la década de los 40. Lewin concibió este tipo de investigación como la emprendida por personas, grupos o comunidades que llevan a cabo una actividad colectiva en bien de todos, consistente en una práctica reflexiva social en la que interactúan la teoría y la práctica con miras a establecer cambios apropiados en la situación estudiada y en la que no hay distinción entre lo que se investiga, quien investiga y el proceso de investigación. (Restrepo, 2009).

Corey (1953) concibió este método como aquellos procesos investigativos conducidos por grupos de maestros en su escuela tendientes a comprender su práctica educativa y transformarla. Más concretamente la definió como el “estudio realizado por colegas, en un ambiente escolar, de los resultados de actividades para mejorar la instrucción”.

La IA como actividad colectiva que propende la transformación de procesos educativos asociados a procesos sociales y en definitiva por el mejoramiento social (Kemmis and McTaggart, 1988).

En la década del 70, Stenhouse, planteo una investigación educativa, centrada en el interior de la escuela, de los procesos educativos y realizada por los practicantes de la educación, los maestros (Stenhouse, 1993). El docente presenta tres roles de investigador, observador y maestro. Es perfectamente posible, siempre y cuando el profesor ponga en claro que la razón por la que está desempeñando el papel de investigador es la de desarrollar positivamente su enseñanza y hacer mejor las cosas. (Stenhouse, 1993, p.210), así, plantea las características de la profesionalidad como el compromiso de poner sistemáticamente en cuestión la enseñanza impartida por uno mismo como base de desarrollo, el compromiso y la destreza para estudiar el propio modo

de enseñar y el interés por cuestionar y comprobar la teoría en la práctica mediante el uso de dichas capacidades (Stenhouse, 1993, p.197).

John Elliot (1994) fundamenta esta propuesta; subraya que la IA aplicada a la educación tiene que ver con los problemas prácticos cotidianos experimentados por los docentes, más que con problemas teóricos definidos por investigadores dentro de un área del conocimiento.

Schon (1983) orientado en la misma dirección de la investigación acción pedagógica, expone su teoría de la práctica reflexiva o enseñanza reflexiva, patrocina a un maestro que reflexione permanentemente sobre su práctica de enseñanza con el fin de transformarla, el maestro construya saber pedagógico a través de la reflexión en la acción. Plantea la IA con un propósito más investigativo, más sistemático, con identificación de un problema de la práctica, que se somete a la lógica abierta de la investigación científica.

Por su objeto, entonces, la I-AE puede enfocarse a transformar instituciones escolares totales o unidades o prácticas sociales de la misma, o puede circunscribirse a la práctica pedagógica de un docente particular. Por sus actores, los proyectos investigativos pueden ser colaborativos, colectivos, o individuales. (Restrepo, 2009).

Las prácticas de la investigación-acción se desarrollaron en dos planos: en el campo de la acción (medios de trabajo, medios de educación, medios de vida comunitaria, etc.) y en el marco de las ciencias humanas (psicología, sociología, antropología, ciencias de la educación, estudios de las religiones, artes y letras, ciencias económicas y administrativas). En Brasil, la investigación-acción se mostró presente en las investigaciones, con vistas a la concientización, de aquellos que se basaban en la obra de Paulo Freire. (Oliveira y Waldenez 2010).

Para Freire la concientización es un proceso humano de auto conocimiento, de descubrimiento de sí mismos, por la reflexión sobre el mundo, con el mundo, intermediado por el diálogo. Ese proceso permite que las

personas se reconozcan como sujetos históricos, políticos, como protagonistas de su propio destino. Así, la concientización no es solamente conocimiento o reconocimiento, si no opción, decisión, compromiso. (Freire, 1970, p.5).

El objetivo de estos trabajos era resolver problemas prácticos y urgentes, adoptando los investigadores el papel de agentes de cambio, en colaboración directa con aquellas personas a quienes iban destinadas las propuestas de intervención. Desde allí se observaba rasgos característicos de la IA: el conocimiento, la intervención, la mejora, la colaboración. Lewin defiende la idea de compatibilizar la creación de conocimientos científicos en el ámbito social con la intervención directa, siempre con la colaboración de la comunidad

En este contexto también se generaron iniciativas en el campo educativo, con la colaboración del profesorado implicado en la realidad objeto de investigación.

El desarrollo de la investigación acción es el soporte para la construcción de un nuevo saber pedagógico por ende un mejoramiento de la práctica pedagógica, con el manejo del soporte teórico y disciplinar de la especialidad. La metodología de la investigación acción no es asumida con pleno conocimiento y convicción de las ventajas que trae, un proceso de deconstrucción pedagógica es un mirar en uno mismo las fortalezas y limitaciones en un contexto de auto reflexividad, es una renovación consciente de la intervención pedagógica en un proceso de reconstrucción y finalmente es asumir la efectividad de la intervención en un proceso de evaluación de la intervención, que permite establecer lecciones aprendidas y fortalecer la autoafirmación docente.

El liderazgo personal, es un tema crucial en las organizaciones educativas, la necesidad de ser una institución competitiva, con recursos humanos eficientes, preparados y con habilidades en la gestión dentro de la organización. Las instituciones educativas ofrecen un servicio orientado al ser humano, este servicio debe estar basado en el conocimiento científico, en principios y valores, en la creatividad, responsabilidad y en el liderazgo, siendo

este último, uno de los factores de mayor relevancia para el desarrollo y cumplimiento de metas personales y organizacionales.

La apertura de los mercados, la globalización y el impacto de la tecnología, modifican el entorno, cambiando la manera de trabajar, de tomar decisiones, de interactuar con otras personas y de administrar recursos. Para Fischman, todos estos problemas, requieren trazar un camino en donde hay que definir un sistema de liderazgo, estableciendo lo que hay que hacer, cómo, cuándo y quién tiene que hacerlo, encaminados a la resolución de dichos problemas que afectan no solo a las organizaciones, sino a la población en general.

El recurso humano se puede considerar como el elemento más importante de una organización, ya que establece la existencia y la funcionalidad de la misma. Este recurso humano promueve y dirige los procesos organizacionales en un clima tan cambiante y demandante, con necesidades de liderazgo que permita metas organizacionales (Luissier y Achua 2005, p.20).

El liderazgo personal se relaciona con el significado de la vida, este puede interpretarse de diferentes formas de acuerdo a la percepción de cada persona. El liderazgo personal existe todos los días en distintas situaciones informales, en donde se genera un conocimiento continuo a lo largo de la vida. El líder debe desarrollar una buena opinión sobre sí mismo, es decir un genuino respeto propio, una autoimagen positiva, que está muy cerca al reconocimiento de su capacidad no explotada. (Fischman 2000, p.17).

Las docentes evidencian un limitado liderazgo personal, es escaso el compromiso personal, la mayoría no potencializa sus capacidades solo confían en ellas, muchas veces se sobrestiman. El liderazgo personal permite desarrollar, entender las necesidades y expectativas en su relación de servicio; además son los encargados de movilizar y dirigir sus esfuerzos pudiendo tener el control de su propia organización. El ser humano en sus propias búsquedas

debe encontrar una gran alegría en vivir, de trabajar y de relacionarse asertivamente con las personas, y sentir que su vida vale.

1.3 Características y manifestaciones del problema

Se observa escaso dominio del desarrollo de la metodología de la investigación acción, evidenciado en la escasa reflexión crítica y constructiva, manifestándose en el limitado control del ego y equilibrio orgánico, metal y/o espiritual; desapegos; el asumo de la responsabilidad social, entre otros; limitando el liderazgo personal de las docentes del nivel inicial del programa de especialización PRONAFCAP. Arequipa, 2014.

1.4 Metodología

1.4.1 Enfoque de la investigación

El objeto de la investigación es el liderazgo personal de las docentes y el campo de acción es la metodología de la investigación acción.

1.4.2 Tipo de investigación

Es una investigación cuantitativa descriptiva propositiva.

1.4.3 Diseño metodológico

El diseño de la investigación es

M → O → P

Dónde:

M : muestra

O : Observación

P : Propuesta

1.4.4 Métodos de investigación

Se empleará el método empírico, porque describe las características del estudio de la investigación y facilita el conocimiento de la misma. Al aplicar el método empírico se tomará en cuenta el procedimiento de la observación, medición y encuesta con sus respectivos instrumentos.

El Analítico, que nos permitió analizar la realidad problemática identificando las causas que lo propiciaron.

El Inductivo – Deductivo, nos ayudó a seguir una secuencia lógica en el análisis del problema ya que partimos de hechos observables para luego arribar a conclusiones.

Método Estadístico, para el procesamiento de los datos obtenidos.

1.4.5 Técnicas e instrumentos de investigación

Las técnicas para la recolección de datos son la observación y la encuesta, con sus respectivos instrumentos ficha de observación y cuestionario.

1.4.6 Población y muestra

Son las 20 docentes participantes del programa de especialización en comunicación matemática y psicomotricidad del nivel inicial, del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (PRONAFCAP), en el marco del convenio de Ministerio de Educación (MED) con la Universidad Nacional de San Agustín (UNSA), Arequipa.

1.4.7 Procesamiento estadístico de la información

Los datos serán analizados después de aplicar los instrumentos de recolección de la información luego serán tabulados en tablas y gráficos estadísticos descriptivos, utilizando la distribución numérica y porcentual de los datos, interpretándolos y sacando conclusiones de las mismas.

1.5 Análisis estadísticos de los datos

Los datos serán analizados después de aplicar los instrumentos de recolección de la información luego serán tabulados en tablas y gráficos estadísticos descriptivos, utilizando la distribución numérica y porcentual de los datos, interpretándolos y obteniendo conclusiones de las mismas.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Teoría para mejorar el liderazgo personal

2.1.1. Particularidades de la investigación acción (IA) según Bernardo Restrepo

En cuanto a la investigación acción, se tiene a Restrepo (1999) quien indica que es inadecuado realizar estudios acerca de temas particulares involucrados en la enseñanza, considerando que no se tienen los recursos necesarios para dicho fin, como el tiempo disponible ni la capacitación que permita al investigador concluir en una investigación útil para el aprendizaje; el docente tiene la posibilidad y el deber de estudiar a fondo los temas que enseña para incluir nuevos conocimientos dentro del bagaje de saberes previos que posee, sin embargo esta situación no es considerada una investigación como tal. En cuanto a la investigación en un contexto pedagógico, esta debe de permitir la elaboración, especificación, clarificación y comparación de relaciones y teorías que logren transformar experiencias no exitosas en exitosas; es así que es dable que se permita la investigación sobre el aprendizaje o los conocimientos impartidos, tomando en cuenta por parte del

investigador las vivencias y datos del grupo de estudio mediante el uso de la introspección, retrospección y observación.

De la misma forma el autor plantea que, así como Galileo el cual fue físico hizo un telescopio que le permitió descubrir la existencia de manchas solares, los docentes descubren aquellos impedimentos en el proceso de aprendizaje que obstaculizan su efectividad, estos descubrimientos son registrados a través de ensayos y críticas, para poder brindar propuestas pedagógicas y superar dichos impedimentos y mejorar el aprendizaje.

De esta manera la investigación acción expone tres fases para su desarrollo las cuales persiguen transformar y encontrar la mejora continua de la práctica docente; la primera de estas fases es la reflexión acerca de la situación problemática, además la esta fase es permanente y transversal, la segunda fase es la planificación y puesta en práctica de alternativas que permiten superar las problemáticas, como última fase se tiene a la evaluación de los resultados (Restrepo, 1999).

Es de principal importancia que se ejecute y mejore continuamente para alcanzar un mejor aprendizaje, de esta manera se genera la reflexión y levantamiento constante de errores que brindan alternativas de solución a los problemas en la actica docente. De esta manera los docentes investigadores ocupan el protagonismo al formular, desarrollar y evaluar los diferentes proyectos; bajo la perspectiva pedagógica no se pretende promover cambios en los formatos sociales e inclusive no busca transformas de manera radical el sistema político y económico del entorno. Es así que se tiene la oportunidad de pie a la realización de investigaciones particulares; pero se debe tomar en cuenta que en las primeras fases de la investigación se debe de contar con el criterio de un docente investigador experimentado.

El rol que cumplen los docentes involucra tener un alto nivel de criticidad de forma constructiva, en otras palabras, todos aquellos que colaboran en la investigación deben buscar la retroalimentación a través de sus comentarios, cuestionamientos, recomendaciones, etc.

Es así que el trabajo que se da de forma constante por parte de docentes dedicados a la investigación, promueve el constructo específico de fases de la investigación pedagógica como tal, las cuales son:

- La deconstrucción realizada en el proceso de aprendizaje por parte del maestro a los alumnos.
- La reconstrucción y propuesta de alternativas de solución a la problemática educativa
- La evaluación constante de la eficacia de las alternativas propuestas en la práctica docente.

Estas fases tienen como finalidad el mejoramiento del aprendizaje y la práctica del maestro.

2.1.2. El liderazgo personal según Fischman

El liderazgo se conceptualiza como la capacidad de guiar, es un proceso de gestión que permite el orientar, dinamizar y conducir a los componentes de la organización; el liderazgo gira entorno a las fortalezas que poseen cada elemento del equipo, la relación que se establece entre semejantes y en el respeto que los colaboradores tienen al dar alguna opinión o crítica frente a una decisión (Fischman, 2005).

Del mismo modo el autor expresa que el liderazgo tiene una ruta de realización de dentro hacia el exterior, pone en contexto la metáfora de una laguna que alimenta a un río, si este último no es lo suficientemente basto, entonces no podrá irrigar los sembradíos y tierras de su recorrido, es de esta manera que se interpreta que si el líder de una organización no tiene bases sólidas personales, entonces no podrá cumplir los objetivos planteados por la carencia de capacidad de hacer las cosas óptimamente.

En el mismo sentido también expresa que se tiene que dejar a tras las malas prácticas de liderazgo como paradigmas relacionados a la a soberbia y estilos de liderazgo autoritarios para que puedan ser reemplazados por un

liderazgo más social y de bien común orientado a la colectividad. Con mayor profundidad el liderazgo toca temas que abordan el equilibrio, la capacidad de manejo del ego, el nivel de desapego a intereses personales y la responsabilidad, ya que estas virtudes son las más relevantes de lo que involucra ser un líder; considerando también cuan capaz es una persona de trabajar con otras y como es que domina las variables en un proyecto; de esta manera se da pie a la reflexión del autoconcepto y del análisis del comportamiento propio de los seres humanos dentro de un entorno en específico, en añadidura, se debe de dar reconocimiento a todas las características que una persona posee pero no tiene conocimiento de estas, e inclusive de las que piensa no tener, también permite la supresión de emociones y sentimientos negativos que afectan el proceso de liderazgo, valorar al mundo y cada elemento en el además de la autovaloración que deja de lado el egoísmo, y realizar acciones como líder teniendo la finalidad de beneficiar a un colectivo de gente y no solo a uno mismo; entonces se podrá observar al entorno sin ningún tipo de distorsión, violencia, ofensas, logrando ser un líder y no un seguidor.

Seguidamente el autor expresa que, si por alguna circunstancia el líder pierde su posición por cualquier motivo, otro con capacidades semejante ocupara supuesto dentro de las organizaciones, siendo una de las principales tareas del nuevo líder reorganizar el entorno para que la finalidad que persigue nos e vea afectada. En un sentido real, es la misma vida la que ponen ejemplos constantes de líderes y seguidores según indicadores como el temperamento, situaciones de emergencia o algún caso extremo.

Existen personas que pueden ser líderes y seguidores a la vez, pero en diferentes grupos que se distinguen por las finalidades que persiguen; por otra parte, también se debe de tomar en cuenta que todas las personas son capaces de llegar a ser líderes y ejercen esta capacidad bajo determinada circunstancia; al final de la vida cuando una persona reconoce que aprovechó las oportunidades que la vida le dio entonces puede se puede decir que utilizó su liderazgo.

2.2. Marco conceptual

El marco conceptual está orientado con la operacionalización de variables, la metodología de la investigación acción y el liderazgo personal.

2.2.1. Metodología de la investigación acción

En cuanto a la práctica docente es común vivir ciertos momentos de tensión en donde los profesores no pueden armonizar de manera correcta el conocimiento impartido y la realidad social que rodea a su grupo, es por esto que para crear esta armonía se debe de recurrir a la investigación acción.

Inicialmente los docentes evocan sus esfuerzos en la construcción de una forma en la que puedan impartir conocimientos que se amolden a la realidad social de los estudiantes y que en muchos casos por situaciones académicas tienen dificultad para hacerlo, es por esto que cuando el docente experimenta sus primeros trabajos tienen dificultades en el ajuste de la información tomando en cuenta al mismo tiempo la problemática y expectativas que tienen sus alumnos.

Para alcanzar la resolución de cómo es que un docente puede ajustar su forma de enseñar a la realidad de los estudiantes se debe llevar a la práctica la contextualización a través de la investigación acción.

En el mismo sentido que el párrafo anterior, los docentes en la práctica pedagógica toman en cuenta el ambiente escolar y la agenda del estudiante a nivel cultural, social, económico e inclusive político no dejando de lado los gustos y preferencias de los alumnos, aunado a esto los docentes insertan bajo estos modelos los conocimientos a impartir; es así que si se realiza este proceso de manera adecuada entonces los estudiantes se identificarán con la práctica docente propuesta. (Restrepo, Puerta, Valencia, Perdomo, Moreno, Hincapié, Gómez, Arango, & Méndez. 2011).

La investigación posee un diseño en el que se practican ciclos sucesivos en donde la práctica docente se pone en marcha, para luego someter a dicha

práctica a una evaluación constante bajo una perspectiva novedosa; es así que para comprender la IA existen regencias de definición.

2.2.1.1. Investigación acción

La investigación cada vez más se vuelve una exigencia y necesidad para los docentes en todos los niveles y formas educativas, actualmente ser docente es también considerarse ser investigador ya que es de esta manera en la que se considera que la profesión está siendo desarrollada con profesionalismo y eficiencia. Es de esta forma que la IA brinda la posibilidad de ser participantes de la solución de los problemas a través de la propuesta de alternativas según lo encontrado, estas propuestas deben de ser aplicables y eficaces para niños y adultos para que así se pueda cumplir el derecho del acceso a la educación.

La IA sirve como elemento estratégico en la composición de los saberes educativos, así como también en las nuevas pautas de enseñanza, brinda beneficios al dialogo y a los resultados educativos; promueve al desarrollo social desde un punto de vista político ya que como se mencionó en ideas anteriores permite a las personas tener acceso al derecho de educación no solo a los estudiantes, sino que también a madres y padres de familia, docentes, entre otros.

Según Restrepo (1999) la investigación está enmarcada dentro de los paradigmas sociales y críticos pertenecientes a la investigación cualitativa, la cual se denomina como investigación de acción educativa dentro de la clase de investigación acción en el aula.

Ya que es un tema que amerita su estudio, la IA ha recibido diferentes conceptualizaciones por parte de diversos autores que trabajan la materia:

Por ejemplo, Kemmis (1984) considera que la IA es una manera en la que se indaga auto – reflexivamente, proceso realizado por los participantes en determinada situación social o académica quienes buscan una mejor práctica social y educativa en su entorno refiriéndose a la institución educativa a la que pertenecen. De la misma manera Elliot (1993) expone a la IA como un estudio

que va acorde una situación social específica que busca el desarrollo de la misma situación. En este contexto, Lomax (1990) considera que la IA es la intervención de los docentes en su práctica la que permite que se mejore los procesos educativos. Aunado a la idea anterior se puede establecer que la IA está en búsqueda de las particularidades del desempeño en aula de cada docente para poder brindar soluciones y/o recomendaciones en particular.

Y según Restrepo (1996), “El sentido de la investigación Acción educativa es la búsqueda continua de la estructura de la práctica de cada docente y sus raíces teóricas para identificarla y someterla a crítica y mejoramiento continuo”.

2.2.1.2. Objetivos de la IA

La investigación acción tiene diversos objetivos en base a los lineamientos académicos – teóricos, estos pueden manifestarse como objetivos de indagación, construcción de nuevo conocimiento, de formación, de transformación de taras sociales, entre otros.

Se consideró que la investigación, el entrenamiento ya la acción conforman una unidad que mantienen beneficios entre sí (Lewin, 1991); es así que Pérez (1990) considera que se debe recurrir a la lectura, el aprendizaje y la percepción de situaciones cotidianas y sus diferencias entre ellas, de esta manera se tomaran en cuenta los modos más particulares de vida fomentando el estudio y el análisis de grupos sociales que conforman la existencia.

Del mismo modo, la IA es específica en cuanto a sus metas relacionadas a la transformación en la sociedad, la forma en cómo se consiguen y se amoldan dichas metas según los métodos investigativos. Es así que también se pone a consideración los nuevos conocimientos producidos por la IA y como es que están relacionados con las circunstancias sociales (Park, 1991).

Es por esto que se ponen en planteamiento los objetivos de investigación, acción y formación.

a. De investigación

La IA se entiende como un proceso reflexivo, sistémico, de control y con criterio que persigue el objetivo de analizar y estudiar algún fenómeno social real dentro de un contexto específico a nivel práctico; pretendiendo la adquisición de saberes acerca de un sistema de manera completa en relación a una circunstancia social; de esta manera el investigador podrá actuar para transformar algún aspecto de la realidad investigada convirtiéndose en un agente del mejoramiento de la realidad en base al conocimiento y la práctica, y así brindar a los congéneres nuevas formas de resolución de conflictos y satisfacción de necesidades (Ander-Egg, 1990).

Es entonces que los investigadores son a los criterios científicos como válidos; es así que se toma en cuenta que la ciencia desempeña un papel consecuente en la elección de los problemas a investigar y la relación entre lo que dicta la teoría y lo practica.

También se desarrolla al describir la realidad, caracterizada por una situación problemática concreta que tiene dimensiones en el tiempo y espacio en donde los investigadores son participes. Entonces mediante la observación y elaboración de sistemas de conceptos se entiende que es lo que sucede en un campo real empírico. (Goyette y Lessard, 1988).

b. De acción

Elliot (1990) señala que la IA está caracterizada por ser un análisis de alguna situación social y que mejora la manera en la que se actúa bajo esa realidad, es así que en la IA los diferentes teoremas de los autores no se someten a validación de forma aislada para luego aplicarse en la realidad, sino que se logra dar validez a estas teorías dentro de la misma práctica.

La principal meta de la investigación es generar nuevo conocimiento, estructuras y lineamientos al actuar; no es específicamente en la

expresión de creencias o sentires. Las nuevas expectativas están en base a conocimientos encontrados en la práctica obtenidos por a la observación y generan cambios en el actuar de los involucrados (Thiollent, 1997, p.28).

La investigación tiene atribuciones de adaptación y transformación que son útiles para la construcción de la relación entre la teoría y la práctica, ya que todos los aspectos teóricos no se muestran como elementos ajenos a la práctica e incluso que la controlan; sin embargo, se presentan como elementos que dan guía y ánimos a llevar una práctica fructífera y responsable, consiguiendo de esta manera la dinámica de la reflexión y acción. (Pérez, 1990. p.77).

c. De formación

En cuanto al objetivo de formación, Oliveira y Waldenez (2010) señalan que la enseñanza dentro de la investigación da pie a considerar que todas las personas dentro de un proceso de aprendizaje presentan la dinámica de reflexión sobre lo que se hace mediante sus relaciones, objetivos colectivos, metodología, entre otras.

Cada vez que los seres humanos reflexionan acerca las circunstancias negativas, inconscientemente están en búsqueda de alguna alternativa de solución para poder transformar su realidad problemática en una más llevadera, en este sentido también buscan modificar sus actitudes en cuanto a las relaciones interpersonales para poder conseguir la transformación que los llevará a una mejor realidad a nivel colectivo o individual.

2.2.1.3. Características de la IA

La investigación acción tiene características propias en su elaboración que son útiles para una mejor comprensión de lo que es y obtener una definición concreta como un proceso de investigación que tiene la principal finalidad de generar cambios según el contexto desarrollado.

Jacob (1985) da a conocer estas características:

- Se considera una vivencia específica que dista de la recreación de algún problema a nivel objetivo, que no es solamente intelectual.
- La problemática a solucionar y los objetivos nacen a partir de una realidad compleja existente, por lo que no se busca comprobar alguna hipótesis ideada ya que estas conjeturas obedecen a una circunstancia real.
- Los investigadores tienen como principal muestra de estudio a personas que conforman parte de una problemática real, tomando en cuenta criterios como asilamiento social y contexto habitual.
- Tiene como uno de sus objetivos generar un impacto en los grupos sociales concernientes a la problemática investigada.
- Los objetivos se definen según la perspectiva de los investigadores que dan inicio al proyecto y por los participantes en dicha investigación de esta manera se genera compromiso entre los involucrados
- Uno de sus principales intereses es generar un proceso amplio de transformación
- El investigador no solamente es un observador ya que él también forma parte de la problemática.
- La IA consta de diferentes disciplinas académicas, sociales, etc.
- Es un proceso que se debe realizar a pequeña escala
- En algunos aspectos brinda ideas generales que tienen el fin de ajustarse a las realidades de las personas que usan como guía la investigación concluida
- Da claridad de manera igualitaria a los aspectos teóricos y prácticos
- Generalmente presenta dificultades en el número de participantes ya que suele ser amplio, diferentes intereses, y miedo a la autocrítica

- Las hipótesis se construyen a partir de las vivencia y situaciones de la problemática estudiada
- Como resultados se tiene a estrategias las cuales tienen que ser desarrolladas.

2.2.1.4. Diseño metodológico de la IA

El diseño perteneciente a la IA se basa en lo planteado por Restrepo, esto es debido a que el MINEDU implementa su programa de especialización bajo el enfoque del autor, Restrepo brinda un diseño metodológico que consta de la deconstrucción, la reconstrucción y evaluación:



Diseñar una investigación le permite a la persona que realiza el estudio establecer procesos y etapas de forma concreta y certera; es así que en este estudio se ha tomado en cuenta al autor mediante su producción intelectual titulada “Un modelo de capacitación de maestros en servicio, basado en la investigación-Acción Pedagógica”, en donde se construyó un modelo inicial de IA bajo un contexto educativo, estableciendo como primera fase a la deconstrucción de la práctica pedagógica del maestro, la segunda como una deconstrucción o planteamiento de alternativas y la tercera como evaluación de la efectividad de la práctica reconstruida, (Restrepo. 2014).

a. La fase de deconstrucción

La deconstrucción es un término que tiene respaldo en el pensamiento del filósofo francés Derrida; esta consiste en generar un análisis de atrás hacia adelante a manera de retrospectión; llevado a la práctica los elementos que se consideran son textos de diario de campo; fichas de observación de los profesores y entrevistas grupales de los estudiantes, que al mismo tiempo se debe de considerar que los alumnos tienen diferentes realidades a nivel cultural, económico, social, ideológicos , entre otros (Restrepo, 1999).

Es una etapa que va más allá de la autocrítica respecto a una práctica, y así poder entrar en una discusión más relevante en donde se muestran los orígenes de las problemáticas se estudian (Freire, 1970). La búsqueda de la solución tiene inicio en la emisión de una crítica a la práctica a través de una profunda meditación en relación a la situación pedagógica, las teorías que preceden el problema y la realidad de la relación entre estudiantes y docentes, y de ambos con el conocimiento (Restrepo & Méndez. 2011).

La deconstrucción finaliza al comprender y conocer de manera honda la estructura de la praxis, además de las bases teóricas, fortalezas y debilidades; este paso es vital para proceder a la transformación.

Esta etapa de deconstrucción tuvo aporte de Stenhouse (1981), el filósofo francés Jacques Derrida (1985), del sociólogo alemán Graves(1998), entre otros. (Restrepo, 2000).

Se desarrolla mediante la observación directa de la problemática dentro del aula y de sus intervinientes, es así que se detallan los acontecimientos observados en un diario de campo, de esta forma la teoría se va identificando según lo encontrado en la observación y sus situaciones particulares.

b. Fase de la Reconstrucción

En esta fase se pone en práctica lo propuesto en la investigación considerando las alternativas con mayor grado de eficacia, esta fase requiere de una búsqueda de teorías pedagógicas existentes en el mundo académico, no para su aplicación si no para que se ponga en discusión lo que indica la teoría versus lo que indica la práctica, dando fruto a un nuevo saber pedagógico particular y funcional.

Es así que la reconstrucción no es más que una reafirmación de todos los aspectos positivos de la práctica realizada; en combinación con las propuestas de alternativas de mejoramiento de las problemáticas pertenecientes a las realidades estudiadas que están comprometidas a la mejora de los aspectos negativos que promueven circunstancias negativas en la práctica docente.

c. Fase sobre la validación de la efectividad de la práctica reconstruida

Luego de la etapa de reconstrucción en la investigación acción, es necesario que se someta evaluación las alternativas implementadas a través de indicadores que puedan medir los efectos positivos de manera certera y real. Para esta fase se requiere también el uso del diario de campo el cual permite al investigador registrar nuevas incidencias que se hacen visibles luego de la implementación de las alternativas de propuestas, esto conlleva al grupo investigador a la reflexión y reajuste de las alternativas en comparación a los sucesos de inicio de la investigación.

En este mismo sentido, la evaluación también es considerada como un proceso que es útil para la educación al no ser considerada únicamente como un diagnóstico de alguna situación educativa si no que debe de considerarse como una medición de efectividad que da pie a la

retroalimentación de las propuestas y a prácticas de transformación positiva.

Las prácticas de evaluación indican que los docentes reflexionan acerca de cuan satisfechos están frente a los cambios generados por las propuestas no solamente un nivel laboral, ya que se muestran complacidos a nivel personal en cuanto la autorrealización; de esta manera su interés por los cambios en el comportamiento de los estudiantes es visible mediante prácticas con mejor didáctica, es más formativa y efectiva. Por otro lado, el docente hace uso del diario de campo para encontrar indicios del mejoramiento de sus prácticas fijándose en el rendimiento académico, objetivos cumplidos mediante cifras las cuales son indicadores de desempeño de la nueva práctica y que permiten comparar el estado de sus alumnos en pre y post implementación, (Restrepo, 2009).

2.2.1.5. Alcances de la IA

La investigación referente a la docencia requiere de una elaboración que de desempeña bajo los lineamientos idearios de la ciencia y la investigación acción, de esta forma se considera a la investigación educativa a la que tiene como su principal objetivo el desarrollo de los aspectos que involucran el aprendizaje y que tiene de guía sus mismos aspectos, de esta forma al eliminar etapas de la investigación en cuestión deja de ser investigación. Es posible que la investigación educativa se pueda comparar con la investigación relacionada al estudio de la educación ya que usan procesos similares debido al contexto en el que se desarrollan bajo teorías generales del aprendizaje que nacen de las disciplinas científicas que estudian la conducta humana, sin embargo, existe una diferencia entre profesores e investigadores.

Aquellos postulados que han nacido de las disciplinas que estudian las conductas bajo una teoría general son de utilidad a los docentes que elaboran resultados en situaciones practicas o diagnóstico de las vivencias docentes, sin embargo en mayoría los diagnósticos obtenidos mediante la investigación

acción son considerados validas a nivel educativo y no solamente tomando en cuenta lo indicado por las disciplinas, aun así la práctica docente tiene la posibilidad de ser analizada desde una perspectiva netamente científica y otra de IA. Los componentes que pueden analizar a la práctica profesional son: en primer lugar, el compromiso con la ética ya que es de este componente de donde se deriva la definición de profesión, en segundo lugar, están los conocimientos requeridos para ejercer; según Elliot (2000) es la conjunción de estos dos elementos los que definen la práctica profesional.

En cuanto a la expectativa de la autocrítica, se tiene que Popper (1981) referido en Restrepo (1999) considera este aspecto una obligación para la identificación y análisis de origen los de los errores cometidos por los docentes. En cuanto a cómo considerar las críticas externas, hace hincapié en que ayudan a tomar conciencia de los errores que en muchas ocasiones no se pueden identificar. En cuanto a la deconstrucción permite encontrar mediante el análisis los errores cometidos para corregirlos.

De forma relevante, se debe de tener en consideración cuán difícil es dar ideas que tengan originalidad en cuanto a la forma en la que se interpretan los diarios de campo y los aspectos encontrados a través de la retrospectión. Por lo general el categorizar un análisis es de primordial importancia para que se pueden identificar las categorías propias de un estudio bajo el contexto en el que se desarrolla, ya que muchos investigadores comenten el traspíe de adaptar categorías ajenas al estudio sin pensar en lo brindado por el diario de campo. Esta dificultad no solamente se origina en la ausencia de instrumentos necesarios en el emprendimiento de estudios, ya que también se origina en la zona de confort de una práctica determinada la cual se vuelve rutinaria la cual es aparentemente funcional y le permite al docente sobrevivir. De esta manera estas limitaciones tienen relación con la metodología expositiva magistral la cual define conceptos y teorías de manera abrupta dejando de lado el dialogo y la comparación de posturas, (Restrepo 1999).

Es insuficiente el solo conocer a la pedagogía con la finalidad de tener éxito en la educación; ya que este conocimiento es una adaptación completa

de la teoría pedagógica en la práctica con los estudiantes a nivel profesional y que también involucra aspectos personales y de desarrollo de los docentes como peculiaridades de su personalidad, autorrealización, esquemas mentales, etc. De una manera más particular el saber pedagógico se vuelve más personal conforme el docente se va desarrollando con sus alumnos ya que esta enriquecido por prácticas cotidianas que transforman el conocimiento en realidad que dista del conocimiento planteado por la teoría formal, pero a pesar de esto no se opone ya que confirma que el trabajo pedagógico cotidiano y permanente transforma la práctica día a día según los requerimientos de la agenda política, social, económica y cultural de los estudiantes. De esta forma, el saber aplicado a la práctica es más útil para los docentes porque es construido en base a la reflexividad de la propia práctica en cuestión y de su transformación constante y multidisciplinar.

La transformación dentro de la práctica pedagógica es directa y de aspecto intelectual, tal como lo indica Rómulo Gallegos en su obra Saber pedagógico, una visión alternativa (1992), citado en Restrepo (1999) en donde dice: que las transformaciones son un reestructuración completa o por partes de un conjunto de conocimientos que están bajo la perspectiva de un individuo, esta estructura goza de relaciones con la sociedad, la naturaleza y con el mismo conocimiento, siendo esta transformación un suceso dotado de creatividad y originalidad.

2.2.2. Liderazgo personal

En cuanto a este aspecto, Cantón citado en Chiavenato (1999) considera al liderazgo como un conjunto de etapas que logra la obtención de influencia sobre las personas y sus actividades con la finalidad de el cumplimiento de objetivos de la colectividad en momentos específicos; para considerar que un líder es eficaz se debe tener en cuenta que existe en sus cualidades la visión colectiva del objetivo, entusiasmo, confianza, resiliencia, tolerancia, consistencia, atención, disposición a repetir tareas sin aburrirse y sobre todo estar predispuesto a lo inesperado de fuera y dentro de la organización.

Desde una perspectiva más particular, los líderes deben de estar orientados a la productividad de objetivos, es por ello que su capacidad de liderazgo es un aspecto primordial en el avance de la organización y en la superación de lo esperado.

2.2.2.1. Referentes de liderazgo y lo personal

El liderazgo tiene una definición de conducir o ser el feje de algún movimiento de ideas, un partido político o un grupo de personas con el mismo interés, (Diccionario de la lengua Española, 1986).

Por otro lado el Diccionario de Ciencias de la conducta (1956) señala que son las habilidades y características en la personalidad y capacidades las cuales favorecen el mejor control y encaminamiento de los grupos dirigidos; en este mismo sentido Chiavenato (1999) expone al liderazgo como una influencia de nivel interpersonal que se suscita en determinada circunstancia orientada a la comunicación entre seres humanos y el cumplimiento de necesidades sociales, Chiavenato también resalta que a pesar que el liderazgo tiene relación en la gerencia de las organizaciones específicamente en actividades de carácter administrativo, estos no son iguales sin embargo se considera al liderazgo primordial para el desarrollo de la administración en las organizaciones. Del mismo modo se considera que el liderazgo es la habilidad que da pie a que las cosas se realicen, además de generar promoción, incentivo, evaluación y motivación sobre un grupo determinado de personas; es así que de manera formal un líder puede convertirse en ejecutivo de algún proyecto en la institución en donde las personas se desarrollan.

Es así que, de esta forma, las personas tienen la expectativa de que los líderes en educación promuevan el liderazgo en sus instituciones, para que se pueda buscar alternativas de solución e innovación que atiendan a alguna demanda social, los líderes educativos también tienen que tomar en cuenta el propósito de su actuar y la gente le lidera asegurando que la meta al final beneficie a todos los involucrados en la demanda, (Bernal, 2000).

Por otra parte, Grinberg (1999) señala al liderazgo como un proceso que se realiza de manera continua y que tiene un propósito en común de transformación, además el liderazgo logra identificar las oportunidades del grupo de personas en donde se da, de esta manera se pueda desarrollar las habilidades, motivación y axiología del rendimiento académico en estudiantes y desempeño laboral en profesores.

Los líderes en la educación tienen la obligación de generar una promoción a nivel creativo para que pueda volverse a pensar y examinar creencias que tienen profundidad en personas que viven una determinada circunstancia. Para esto Gutiérrez (2003) indica que los líderes deben de hacer uso de su intuición y sentido común para la resolución de conflicto imprevistos que se presenten en el desarrollo de sus actividades; en otra dirección también fomentan en las personas la intelectualidad de esta forma no solamente asegura que sean seguidores, sino que también mejoran los estándares de resolución de conflictos de manera creativa.

De modo similar Covey (1997a) expone que los verdaderos líderes tienen a su cargo el desarrollo de la motivación, optimismo, entusiasmo, tolerancia y creatividad de la persona que lo siguen, es de esta forma en como un líder cuida de sus seguidores al proveerlos de seguridad y garantía en su actuar.

Bajo el contexto educativo el liderazgo se desarrolla al considerar a los docentes como líderes de sus alumnos es por esto que los profesores deben de encaminar, apoyar y dar respuesta a nivel emocional, integrar la motivación, dar estímulos constantes, mejorar el autoestima y confianza además de la seguridad de sus estudiantes. De esta forma los docentes son considerados como agentes que cumplen las exigencias establecidas en el marco social de la pedagogía, (Lombardi, 2003).

Así mismo Yulk (2008) conceptualiza al liderazgo a nivel organizacional como el avance completo de un sistema de habilidades y posibilidades de los agentes que componen la organización de esta manera se puede potenciar la productividad; es importante reconocer las capacidades de las personas que

colaboran en la organización ya que al fortalecer las habilidades a nivel particular también se está aumentando las fortalezas como un todo a nivel macro. Entonces se consigue una mejor proyección hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales como la finalización de pequeños objetivos, el aumento del nivel de productividad, la innovación de procesos y la satisfacción de las necesidades individuales y grupales de los agentes de la organización.

En cuanto a otros aspectos se tiene que la identidad muestra la lo singular de cada ser y permite que una persona se diferencie de sus semejantes y se vuelva más específico en la autodefinition, aunque existan semejanzas con otros la persona se va a identificar de manera única por sus peculiaridades a nivel emocional y conductual, dejando de lado la homogeneidad del comportamiento sin abandonar por completo la dirección a dónde va el grupo de personas a la que pertenece. También se considera una construcción de características que está en función al contexto cultural y socio – histórico propio de cada ser, por lo que se podría considerar que definir cada personalidad tiene un alto grado de dificultad y que las personas asuman la personalidad de otros. Tiene dos dimensiones: la primera es relativa a la experiencia en donde cada miembro de la sociedad tiene una identidad relevante que se debe considerar en el contexto social y la construcción de relaciones e intercambio de ideas con sus semejantes, en esta circunstancia es de vital relevancia que las personas sepan distinguirse de otras; la segunda dimensión es la teórico - conceptual

Cuando una persona logra identificarse de forma autónoma y honesta, consigue aumentar su seguridad de sí mismo además de manejar de mejor manera el autoconcepto, esto causa una diferencia entre semejantes y restringe la confusión al identificar a alguien; a pesar de esto, existe una paradoja social en donde la comunidad quiere parecerse entre sí, probablemente sea causa por algún fenómeno referido a las aspiraciones de personas que no han terminado de reconocerse y aceptarse.

Todo ser tiene la opción y obligación de buscar el desarrollo, desde el día en que nace, las personas tienen un conjunto de habilidades y características

que tienen como principal fin lograr el éxito en la persona. Es así que las personas son intelectuales y libres, y se vuelven responsables de su propio desarrollo, un ser puede crecer tanto como quiera, el desarrollo personal es la finalidad cumbre de la existencia de acuerdo a las diversas singularidades que la vida presenta sin importar las limitaciones. Se detalla algunas características personales:

Abierta	Cooperativa	Experta
Activa	Coordinadora	Extrovertida
Actual	Cordial	Fiable
Adaptable	Cortes	Fiel
Afable	Consciente	Firme
Ágil de mente	Constante	Flemática
Agresiva	Constructiva	Flexible
Alerta	Convincente	Formal
Amable	Creativa	Gerencial
Ambiciosa	Critica	Hábil
Amplia de mente	Cuidadosa	Honesta
Analítica	Culta	Imaginativa
Animosa	Cumplidora	Independiente
Aplomo	Decidida	Justa
Asertiva	Delegadora	Laboriosa
Atenta	Desenvuelta	Leal
Autentica	Dialogante	Lógica
Capacidad de líder	Diplomática	Madura
Capaz	Discreta	Mañosa
Con carácter	Dotes de mando	Matemática
Cauta	Duro	Mecánica
Clara	Económica	Metódica
Colaboradora	Ecuánime	Minuciosa
Comunicadora	Eficaz	Motivadora
Conciliadora	Eficiente	Negociadora
Coherente	Ejecutiva	No problemática
Concreta	Emprendedora	Objetiva
Con convicciones	Emocional	Optimista
Con control	Enérgica	Organizada
Con criterio	Entregada	Ordenada
Con memoria	Entusiasta	Paciente
Confianza si misma	Especializada	Perceptiva
Con recursos	Estable	Persistente
Con tacto	Ética	Persuasiva
Con salud	Exacta	Polivalente
Coherente	Exigente	Ponderada

Positiva	Recta	Sincera
Practica	Reflexiva	Sistemática
Precisa	Relacionada	Tolerante
Precavida	Respetuosa	Trato agradable
Prudente	Resolutiva	Vendedor
Productiva	Segura	Versada
Puntual	Sensata	Visión comercial
Rápida	Serena	Voluntariosa
Razonable		

2.2.2.2. Alcances del liderazgo personal

Parte de los logros del desarrollo personal es que las personas alcancen un nivel de integridad más amplio y completo, en consecuencia, alcanza mayor equilibrio a nivel emocional, es así que el individuo tiene mayor posibilidad de gozar sus logros personales y laborales, de esta manera sucede la mejora del potencial, valores, autoestima y creatividad los seres humanos en su ambiente laboral contribuyendo en los distintos aspectos de su vida.

Las principales características atribuidas al liderazgo personal y grupal son expuestas por Fischman (2005) como herramientas que ayudan a dar cara a los cambios que se suscitan cotidianamente y que en la actualidad cada vez suceden con mayor frecuencia, estos liderazgos también permiten a las organizaciones dirigirse de mejor manera dando un enfoque total como órgano y uno particular por cada uno de sus elementos.

El liderazgo a nivel personal es cotidiano y se manifiesta en diversas situaciones del día a día pudiendo ser en circunstancias formales o informales, también se considera un proceso del cual se extrae un aprendizaje durante toda la vida; todas las personas muestran liderazgo en algún momento de sus vidas sin importar la actividad que realicen, esto es debido a la relación del liderazgo con el desarrollo personal y la subsistencia humana.

Es así que según Brito (1992) el desarrollo personal son un conjunto de experiencias en donde sucede la interacción inter e intrapersonal, y que mediante esta se logra el avance de capacidades y destrezas bajo los

lineamientos de una comunicación holística en las relaciones y la toma de decisiones; de esta manera los seres humanos se empiezan a conocer de mejor manera entre ellos y así mismos, generando la búsqueda del progreso individual y el grupal. En los siguientes párrafos se mencionan algunas formas de como el desarrollo se manifiesta en las personas:

El desarrollo a nivel personal promueve el incremento de la autoestima haciendo que la persona crea en sí mismo y los que pueden llegar a hacer; de esta manera desde una perspectiva de organización los trabajadores mejoran su capacidad y desempeño productivo. En el mismo sentido el desarrollo personal incita a los seres humanos a que salga de una zona de conformismo, escalando con la perspectiva de que siempre hay un bien mejor, también promueve la calidad en el trabajo realizado, que al final de los procesos productivos hace notar que las personas tienen un alto potencial y excelencia.

También provoca que las personas utilicen de mayor manera sus potencialidades y actitudes frente a sus tareas logrando que su trabajo sea más eficiente, del mismo modo alcanzar una mayor seguridad y autoconfianza a la hora de desenvolverse y creará en base a su nueva situación una perspectiva futura y asertiva.

Dar ejercicio al liderazgo da asistencia a que las personas dejen de ser vulnerables ante estímulos publicitarios y también dejen de ser impulsivas; el ser humano nunca termina aprender a dominar todos los aspectos de la vida, uno de estos aspectos es el liderazgo personal que por ejemplo demanda conocer fundamentalmente que es lo que realmente las personas quieren, es necesario saber la respuesta a esta interrogante por que definirá que función cumplirá en la vida de las personas, las necesidades que solucionara y después de conseguir eso que se hará.

Lograr visualizar de mejor manera las motivaciones y expectativas, los deseos de los seres humanos en algunos casos pueden ser inconscientes, opuestos, implícitos, o pueden tener confusión y contrariedad. Las intenciones se convierten en la directriz que marca el sendero por el cual las personas

eligen ir en donde invierten sus recursos y tiempo para el alcance de sus objetivos; sin embargo, este camino puede ir cambiando conforme pasa el tiempo ya que según cada situación vivida las necesidades van cambiando o desapareciendo creando una nueva expectativa de lo que realmente se quiere.

Clarificar el motiva de las acciones, el motivo del actuar define el significa de la conducta de las personas; dejando de lado la interrogante ¿Cuál es el sentido de la vida? Por dar autónomamente un sentido a la vida propia. Para vivir bien las personas no deben de desviarse de sus propósitos sin quitar a la vida la espontaneidad, la automotivación es relevante en la constancia que se tiene al cumplir los objetivos y no dejarlos de lado. Después de que se determina que es lo que verdaderamente quieren las personas se deben de establecer una prelación de prioridad de objetivos del más necesario al más superficial.

En este contexto Massinger citado en Covey (1997) expresa que solo aquellos que son dueños de sí mismos, podrán gobernar, en tal sentido el liderazgo se ejerce desde el interior hacia el exterior, en otras palabras, el líder proyecta su ser a sus seguidores, dando cabida a la idea de que si una persona se puede hacer cargo de sí misma entonces es probable que también se pueda encargar de los demás.

El liderazgo a nivel personal es como las personas escogen vivir la vida mediante la toma de decisiones pertinentes según las circunstancias; si la toma de decisión es correcta, entonces la vida también lo será, entonces es favorable cultivar habilidades de dirección para poder encaminar la vida propia de formas correctas.

Las personas necesitan de liderazgo para que puedan dirigir sus metas a un punto en específico, aumentar la seguridad en sí mismos y el nivel de confianza que se tienen para así poder conseguir lo deseado sin pausas directo hacia el final a pesar de los obstáculos se le presenten, el liderazgo también permite que las tareas que logran los objetivos se den de manera organizada y

responsable, todas las personas tienen la posibilidad de elegir que camino debe tomar su vida y decisiones.

Es por esto que gracias al liderazgo personal nace el liderazgo en el ámbito laboral y en el desarrollo de las carreras profesionales, que a forma de un todo coopera en los objetivos de la organización en conjunto mejorando aspectos como el ambiente y la tranquilidad en el trabajo. El liderazgo se interpreta a nivel personal ya que esta netamente en relación al significado que las personas le dan a la vida y este es demasiado singular para dar un concepto general, es por esto que desarrollar un autoconcepto también ayuda a definir cómo es que las personas perciben el liderazgo de manera particular en donde también se descubre el respeto propio, reconocimientos de potencias, entre otros.

Dentro de otro punto de vista, Fischman (2000) da a entender que los líderes no heredan su condición y capacidades de líder a su progenie ya que es algo que se aprende dentro de la organización en donde se desenvuelven comenzando por al saber ser consciente de las habilidades que necesitan para poder considerarse líderes, como la autoestima, la tolerancia, el respeto, la creatividad y una visión firme hacia un objetivo en común.

En añadidura a esta condición, los líderes también son seres que se preocupan por el bienestar de los demás eso quiere decir que en sus decisiones no únicamente piensan en sus intereses personales y toman decisiones que beneficien a todos.

De esta manera Fischman pone en planteamiento que los líderes escogen un camino que va desde el interior hacia el exterior. Es por esto que los líderes requieren de paciencia al momento de tomar decisiones ya que no solo involucran su perspectiva personal ya que también está en juego los intereses y perspectivas del grupo que representan y que no solamente es una decisión final ya que conforme pase el tiempo tendrán que reevaluar sus decisiones y mejorarlas, en donde se involucra un equilibrio físico, mental, espiritual y social.

2.2.2.3. Características o dimensiones del liderazgo personal

En cuanto a las características y dimensiones Fischman (2000) expone que el liderazgo es personal e interpersonal, y que estos liderazgos son útiles para generar y afrontar cambios que a diario ocurren con mayor frecuencia que promueven la forma en la que las organizaciones se dirigen a nivel de procesos, objetivos y personal.

Las dimensiones del liderazgo personal son:

a. Control del Ego

Independencia: cuando las personas poseen un grado considerable de independencia tiene la posibilidad de elegir decisores fructíferos para su futuro e inclusive tomar decisiones que tengan efectos permanentes en problemas que presentan posibles soluciones parciales y temporales. Lo que la persona sienta y considera aceptable está en función a su ideal de felicidad la cual fue construido por la misma persona. La independencia también tiene una fuerte relación con la autoestima, pero dista de un concepto perfeccionista.

Libertad de las “máscaras”: aquellos que no tienen “máscaras” tienen vivencias profundas de estar a gusto internamente por tener autoconocimiento y a la vez no tiene la necesidad de que otros describan como es para que pueda conocerse. Las máscaras sirven al ego por lo que si no existen los seres no caen en ideas recurrentes y obsesivas de salvar a dicho ego, en comparación se cataloga como el desapego que tienen las personas a las cosas materiales.

b. Equilibrio

Equilibrio orgánico: en este punto se ven incluidas prácticas favorables para la salud y la armonía como el orden, el deporte, el cuidado de la salud física, etc; y es de esta manera que la persona se vuelve más atenta consigo misma y menos vulnerable antes desequilibrios en día a día. Equilibrio mental: este aspecto se busca dada la necesidad de

pensamientos asertivos, que sean reales y eleven al ser; de esta manera las personas se responsabilizan de buena manera de sus mentes, y a su vez promueven buenas actitudes frente a aquellos pensamientos de negatividad que perturban la mente.

Equilibrio espiritual: es en donde se tiene cuidado de los aspectos internos de las personas a través de la reflexión, el autoconocimiento y la introspección; de esta forma las personas alcanzan un cuidado de si mismos a nivel interno y abstracto, este equilibrio se obtiene cuando la persona dispone parte de su tiempo en reflexionar acerca de su situación y de las cosas que lo perturban para que bajo el mismo proceso y las circunstancias en que se encuentre aumente su confianza.

c. Desapego

Afrontamiento productivo: es cuando las personas experimentan el desapego de lo que quieren sin dejar de serlo, hace que los seres humanos dejen a un lado las conductas obsesivas que en si afectan a su estado anímico y emocional, por lo general esto se realiza cuando las personas experimentan momento de mucha tribulación y no pueden afrontar bien sus circunstancias.

Afrontamiento productivo: se da cuando se usan los conocimientos para afrontar los problemas que se suscitan en lo cotidiano, de esta manera se evitan las preocupaciones renuentes por no cumplir lo esperado y planeado.

Superar la frustración: es una habilidad que evade comportamientos agresivos e impacientes frente a actividades que no se pueden realizar y causan frustración sin dejar de lado la idea de que dichas actividades son fundamentales para la realización de los objetivos. Esta capacidad sirve para que las personas se puedan enfocar en las cosas positivas de su vida, resaltando sentimientos y emociones buenas para la mente y el

cuerpo; además permite no decepcionarse tan rápido y volver a la persona que la practica más disciplinado.

d. Responsabilidad

Asumir retos de crecimiento: es una capacidad que es útil para que las personas se vuelvan más responsables de su crecimiento personal sin tener en cuenta a los obstáculos que se toman en cuenta como excusas; también permite aceptar de buena manera los desafíos y encontrar las formas para solucionar dicha conjetura sin caer en el acto de culpar a otros por lo que sucede.

Afrontamiento de problemas: esto permite que para los problemas se pueda buscar una solución factible y de evitar que durante alguna situación negativa se tenga que caer en angustia o actitudes pesimistas y de depresión.

Lealtad y respeto por sí mismo: genera mejores niveles de confianza en cuanto a lo que uno se promete; aumenta el respeto por las decisiones tomadas, y solidifica la lealtad a los principios de existencia. También promueve valores como disciplina, constancia e iniciativa frente a una visión.

Ausencia de la negatividad: práctica que fomenta el apartamiento de emociones, sentimientos y pensamientos que puedan genera cualquier impacto negativo como el odio, la ira, la agresión, entre otros.

2.2.2.4. Características del líder

Una persona que tiene liderazgo es aquella que logra cumplir sus objetivos, según John Work estas son las características que un líder tiene:

- Los líderes brindan confianza a sus seguidores, no es evasivo y ofrecen confianza más no consejos.
- Pone fin a la desesperación

- A nivel emocional es estable por lo que es un bien oponente para el miedo
- Da inicio a situaciones de productividad y asertividad
- Es visible
- Tiene bien definido los objetivos de su gestión además de un plan acción
- Tiene sueños que cumplir y los enfoca de manera favorable
- Tiene una inteligencia desarrollada
- Emite carisma y capacidad de acción
- Es comprometido y voluntariosos con la vida y los valores
- Esta dispuesto a aprender de forma constante
- Se comunica bien
- Tienen desarrollada la inteligencia emocional
- Es capaz de establecer objetivos y metas
- Tiene la habilidad de planeación
- Se conoce a sí mismo y tiene en cuenta las fortalezas con las que cuenta
- Está interesado en el crecimiento de sus seguidores
- Una de sus capacidades es la innovación
- Es responsable
- Está al tanto de lo que sucede en su entorno

2.3. Definición de términos

2.3.1. Liderazgo

Es la capacidad de guiar, es un conjunto de procesos en las que hay un líder y esta gerencia los procesos de la organización, en donde se identifica las fortalezas y debilidades y crea relaciones en base a confianza y respeto (Fischman, 2005).

2.3.2. Investigación acción

Es un proceso y habilidad en donde se le exige los docentes de todos los niveles y formas educativas un correcto desempeño en su práctica profesional

2.3.3. Liderazgo personal

Fischman (2005) define a liderazgo personal como un medio para poder asumir los distintos cambios que se suscitan en el actuar cotidiano y que al mismo tiempo le permite a un líder hacerse cargo de los procesos organizacional que lidera.

CAPITULO III

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Análisis e interpretación de datos

La aplicación del instrumento ha permitido el recojo de información la cual ha sido procesada, y a continuación se presentan los resultados correspondientes según cada variable.

Resultados de la metodología de la investigación acción

Tabla N° 1

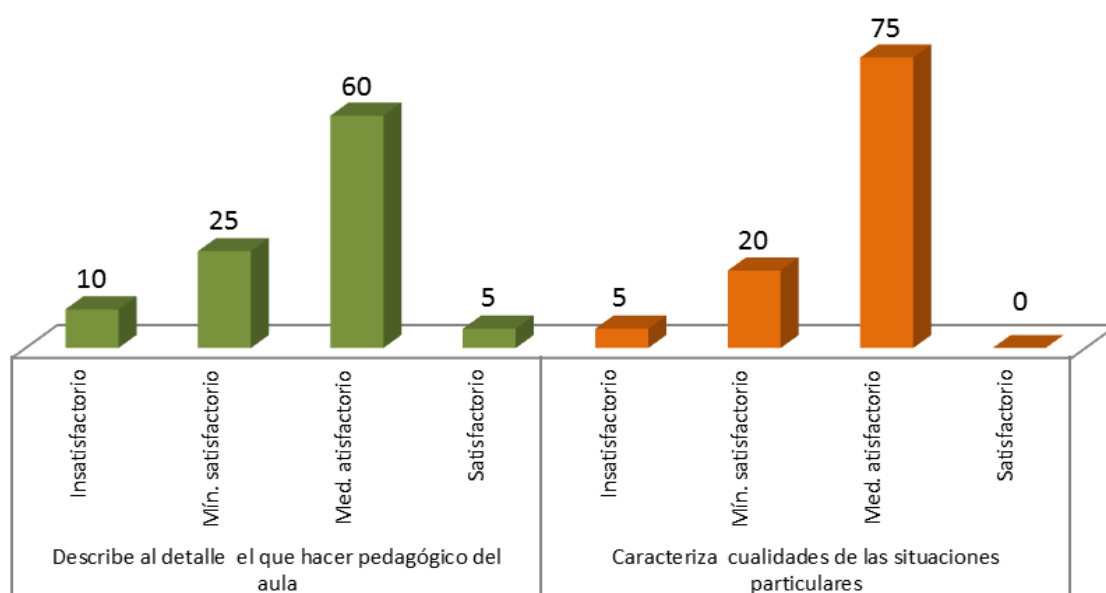
Deconstrucción: Auto descripción

Indicadores	Sub indicadores	Ítems	Índices	f	%	Total
Deconstrucción	Auto descripción	Describe al detalle el que hacer pedagógico del aula	Insatisfactorio	2	10	100
			Mínimamente satisfactorio	5	25	
			Medianamente satisfactorio	12	60	
			Satisfactorio	1	5	
		Caracteriza cualidades de las situaciones particulares	Insatisfactorio	1	5	100
			Mínimamente satisfactorio	4	20	
			Medianamente satisfactorio	15	75	
			Satisfactorio	0	0	

Fuente: Instrumentos de recojo de información M/IA-2014

Gráfico N° 1

Deconstrucción: Auto descripción



En la tabla y gráfico N° 1, sobre el proceso de la Deconstrucción pedagógica, en cuanto a la auto descripción tenemos de 20 sujetos de estudio que es el 100%; en el ítem describe al detalle el que hacer pedagógico del aula; 2 encuestados al 10% se encuentran en el nivel insatisfactorio, 5 al 25% en mínimamente satisfactorio, 12 al 60% medianamente satisfactorio y 1 al 5% satisfactorio. En el ítem caracteriza cualidades de las situaciones particulares; 1 encuestado al 5% se encuentran en el nivel insatisfactorio, 4 al 20% mínimamente satisfactorio y 15 al 75% medianamente satisfactorio.

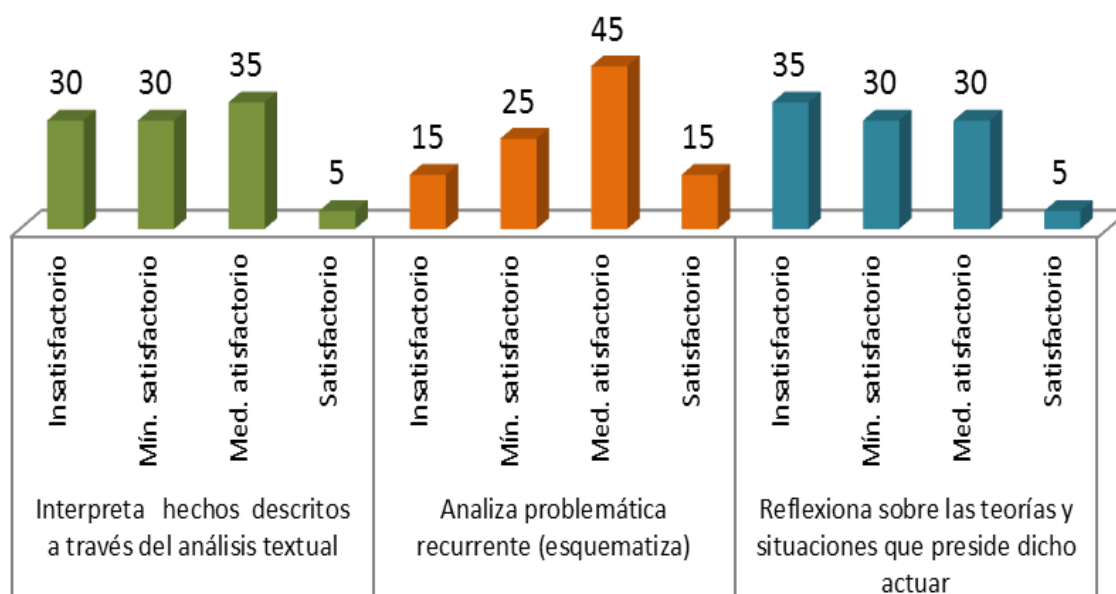
La mayoría docentes evidencian un desempeño de auto descripción medianamente satisfactoria, demuestran una descripción no detallada y una caracterización delimitada generando un soporte deconstructivo escaso para una adecuada reflexión.

Tabla N° 2
Deconstrucción: Auto crítica

Indicadores	Sub indicadores	Ítems	Índices	f	%	Total
Deconstrucción	Auto crítica	Interpreta hechos descritos a través del análisis textual	Insatisfactorio	6	30	100
			Mínimamente satisfactorio	6	30	
			Medianamente satisfactorio	7	35	
			Satisfactorio	1	5	
		Analiza problemática recurrente (esquematiza)	Insatisfactorio	3	15	100
			Mínimamente satisfactorio	5	25	
			Medianamente satisfactorio	9	45	
			Satisfactorio	3	15	
		Reflexiona sobre las teorías y situaciones que preside dicho actuar	Insatisfactorio	7	35	100
			Mínimamente satisfactorio	6	30	
			Medianamente satisfactorio	6	30	
			Satisfactorio	1	5	

Fuente: Instrumentos de recojo de información M/IA-2014

Gráfico N° 2
Deconstrucción: Auto crítica



En la tabla y gráfico N° 2, sobre el proceso de la Deconstrucción pedagógica, en cuanto a la auto crítica tenemos de 20 sujetos de estudio que es el 100%; en el ítem interpreta hechos descritos a través del análisis textual; 6 encuestados al 30% se encuentran en el nivel insatisfactorio, 6 al 30% en mínimamente satisfactorio, 7 al 35% medianamente satisfactorio y 1 al 5% satisfactorio. En el ítem analiza problemática recurrente (esquematiza); 3 encuestado al 15% se encuentran en el nivel insatisfactorio, 5 al 25% mínimamente satisfactorio, 9 al 45% medianamente satisfactorio y 3 al 15% en satisfactorio. En el ítem reflexiona sobre las teorías y situaciones que preside dicho actuar; 7 encuestado al 35% se encuentran en el nivel insatisfactorio, 6 al 30% mínimamente satisfactorio, 6 al 30% medianamente satisfactorio y 1 al 5% en satisfactorio.

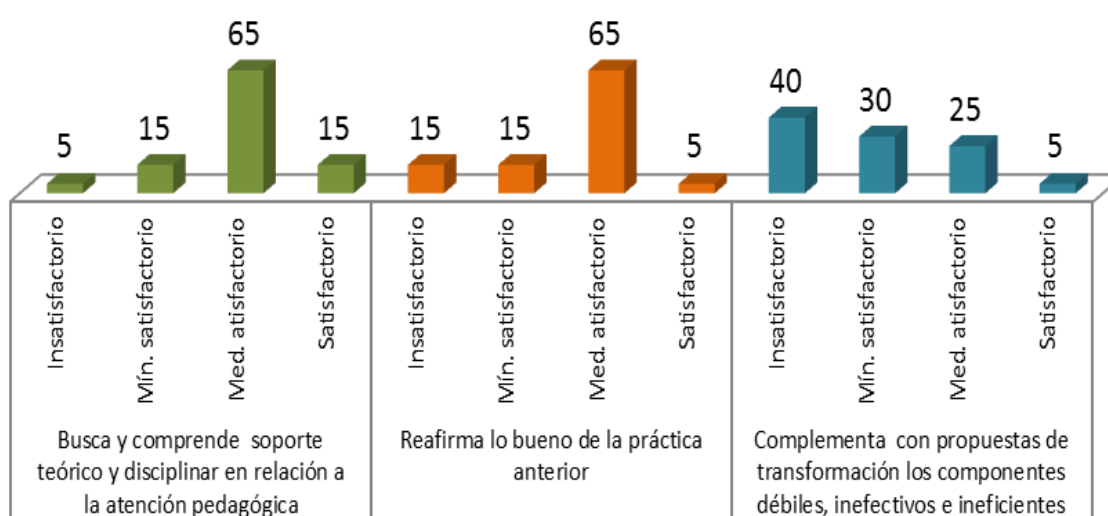
Se observa que la mayoría de docentes, en un proceso de deconstrucción logran realizar un proceso autocritico regularmente la cual se visualizara en la propuesta de intervención pedagógica.

Tabla N° 3
Reconstrucción: Implementación

Indicadores	Sub indicadores	Ítems	Índices	f	%	Total
Reconstrucción	Implementación	Busca y comprende soporte teórico y disciplinar en relación a la atención pedagógica	Insatisfactorio	1	5	100
			Mínimamente satisfactorio	3	15	
			Medianamente satisfactorio	13	65	
			Satisfactorio	3	15	
		Reafirma lo bueno de la práctica anterior	Insatisfactorio	3	15	100
			Mínimamente satisfactorio	3	15	
			Medianamente satisfactorio	13	65	
			Satisfactorio	1	5	
		Complementa con propuestas de transformación los componentes débiles, inefectivos e ineficientes	Insatisfactorio	8	40	100
			Mínimamente satisfactorio	6	30	
			Medianamente satisfactorio	5	25	
			Satisfactorio	1	5	

Fuente: Instrumentos de recojo de información MIA-2014

Gráfico N° 3
Reconstrucción: Implementación



En la tabla y gráfico N° 3, sobre el proceso de la reconstrucción pedagógica, en cuanto a la implementación tenemos de 20 sujetos de estudio que es el 100%; en el ítem busca y comprende soporte teórico y disciplinar en relación a la atención pedagógica; 1 encuestado al 5% se encuentran en el nivel insatisfactorio, 3 al 15% en mínimamente satisfactorio, 13 al 65% medianamente satisfactorio y 3 al 15% satisfactorio. En el ítem reafirma lo bueno de la práctica anterior; 3 encuestado al 15% se encuentran en el nivel insatisfactorio, 3 al 15% mínimamente satisfactorio, 13 al 65% medianamente satisfactorio y 1 al 5% en satisfactorio. En el ítem complementa con propuestas de transformación los componentes débiles, inefectivos e ineficientes; 8 encuestado al 40% se encuentran en el nivel insatisfactorio, 6 al 30% mínimamente satisfactorio, 5 al 25% medianamente satisfactorio y 1 al 5% en satisfactorio.

Se observa que la mayoría de docentes, en un proceso de reconstrucción logran implementar regularmente su propuesta de intervención.

Tabla N° 4

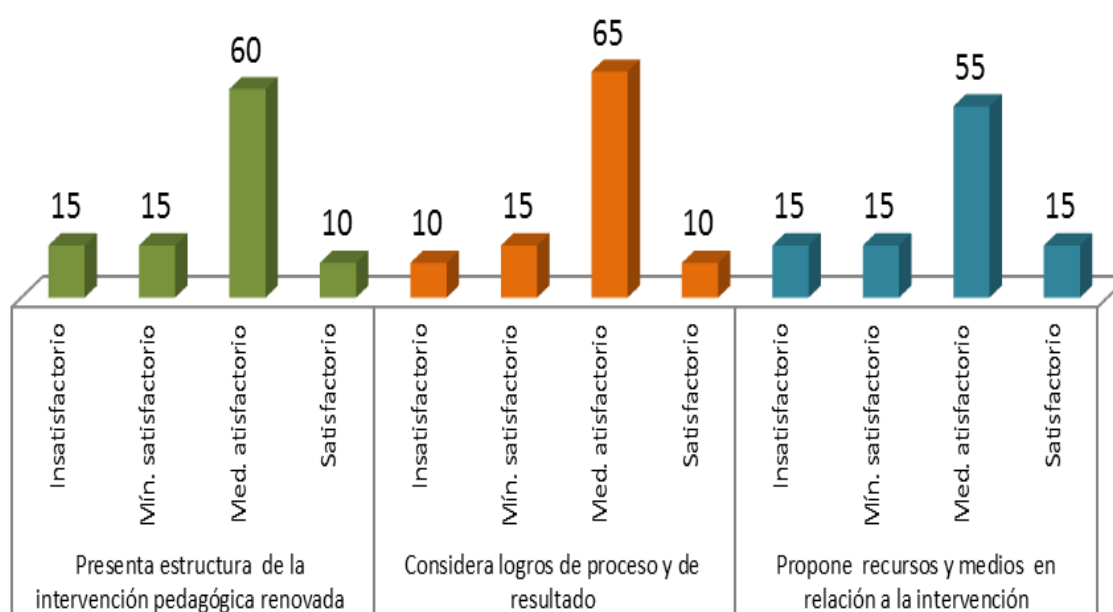
Reconstrucción: Organización del plan de acción

Indicadores	Sub indicadores	Ítems	Índices	f	%	Total
Reconstrucción	Organización del plan de acción	Presenta estructura de la intervención pedagógica renovada	Insatisfactorio	3	15	100
			Mínimamente satisfactorio	3	15	
			Medianamente satisfactorio	12	60	
			Satisfactorio	2	10	
		Considera logros de proceso y de resultado (competencias, capacidades e indicadores)	Insatisfactorio	2	10	100
			Mínimamente satisfactorio	3	15	
			Medianamente satisfactorio	13	65	
			Satisfactorio	2	10	
		Propone recursos y medios en relación a la intervención.	Insatisfactorio	3	15	100
			Mínimamente satisfactorio	3	15	
			Medianamente satisfactorio	11	55	
			Satisfactorio	3	15	

Fuente: Instrumentos de recojo de información M/IA-2014

Gráfico N° 4

Reconstrucción: Organización del plan de acción



En la tabla y gráfico N° 4, sobre el proceso de la reconstrucción pedagógica, en cuanto a la organización del plan de acción tenemos de 20 sujetos de estudio que es el 100%; en el ítem presenta estructura de la intervención pedagógica renovada; 3 encuestados al 15% se encuentran en el nivel insatisfactorio, 3 al 15% en mínimamente satisfactorio, 12 al 60% medianamente satisfactorio y 2 al 10% satisfactorio. En el ítem considera logros de proceso y de resultado (competencias, capacidades e indicadores); 2 encuestado al 10% se encuentran en el nivel insatisfactorio, 3 al 15% mínimamente satisfactorio, 13 al 65% medianamente satisfactorio y 2 al 10% en satisfactorio. En el ítem propone recursos y medios en relación a la intervención; 3 encuestado al 5% se encuentran en el nivel insatisfactorio, 3 al 15% mínimamente satisfactorio, 11 al 55% medianamente satisfactorio y 3 al 15% en satisfactorio.

La mayoría de docentes realizan un plan de acción correspondiente a su propuesta pedagógica.

Tabla N° 5

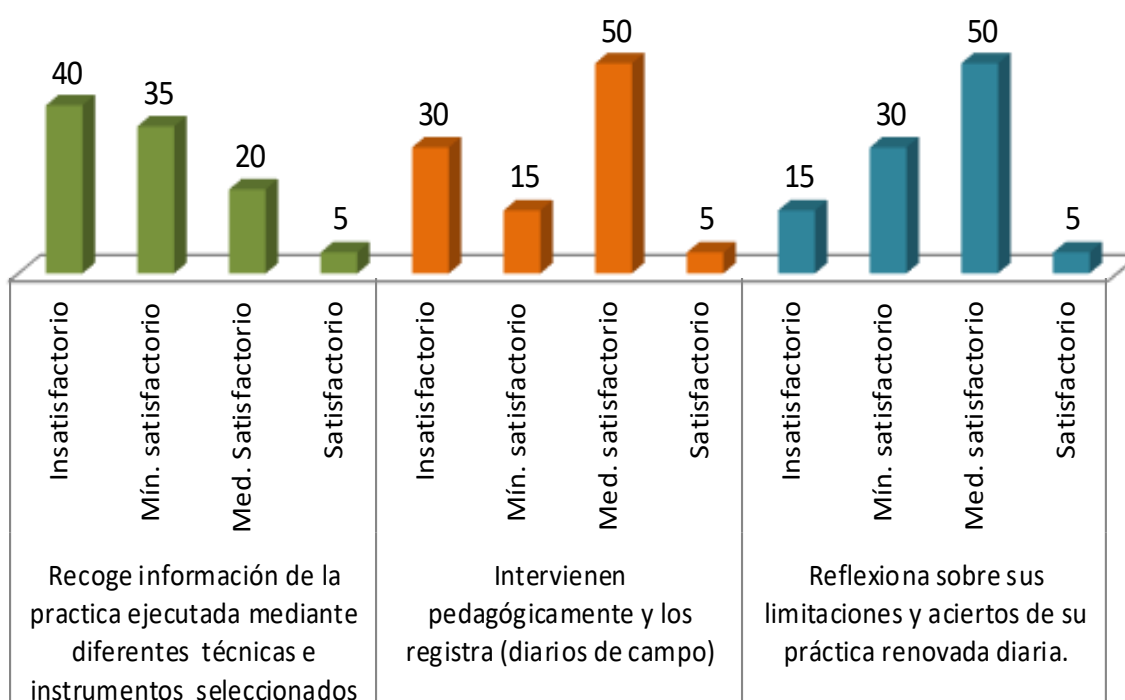
Reconstrucción: Ejecuta intervención pedagógica

Indicadores	Sub indicadores	Ítems	Índices	f	%	Total
Reconstrucción	Ejecuta intervención pedagógica	Recoge información de la práctica ejecutada mediante diferentes técnicas e instrumentos seleccionados	Insatisfactorio	8	40	100
			Mínimamente satisfactorio	7	35	
			Medianamente Satisfactorio	4	20	
			Satisfactorio	1	5	
		Intervienen pedagógicamente y los registra (diarios de campo)	Insatisfactorio	6	30	100
			Mínimamente satisfactorio	3	15	
			Medianamente satisfactorio	10	50	
			Satisfactorio	1	5	
		Reflexiona sobre sus limitaciones y aciertos de su práctica renovada diaria.	Insatisfactorio	3	15	100
			Mínimamente satisfactorio	6	30	
			Medianamente satisfactorio	10	50	
			Satisfactorio	1	5	

Fuente: Instrumentos de recojo de información M/IA-2014

Gráfico N° 5

Reconstrucción: Ejecuta intervención pedagógica



En la tabla y gráfico N° 5, sobre el proceso de la reconstrucción pedagógica, en cuanto a ejecuta intervención pedagógica tenemos de 20 sujetos de estudio que es el 100%; en el ítem recoge información de la práctica ejecutada mediante diferentes técnicas e instrumentos seleccionados; 8 encuestados al 40% se encuentran en el nivel insatisfactorio, 7 al 35% en mínimamente satisfactorio, 4 al 20% medianamente satisfactorio y 1 al 5% satisfactorio. En el ítem intervienen pedagógicamente y los registra (diarios de campo), capacidades e indicadores); 6 encuestado al 30% se encuentran en el nivel insatisfactorio, 3 al 15% mínimamente satisfactorio, 10 al 50% medianamente satisfactorio y 1 al 5% en satisfactorio. En el ítem reflexiona sobre sus limitaciones y aciertos de su práctica renovada diaria; 3 encuestado al 15% se encuentran en el nivel insatisfactorio, 6 al 30% mínimamente satisfactorio, 10 al 50% medianamente satisfactorio y 1 al 5% en satisfactorio.

La mayoría de docentes se encuentra en un desempeño regular de ejecución de su propuesta, los niveles de recojo de información son limitados, así, como el proceso de reflexión.

Tabla N° 6

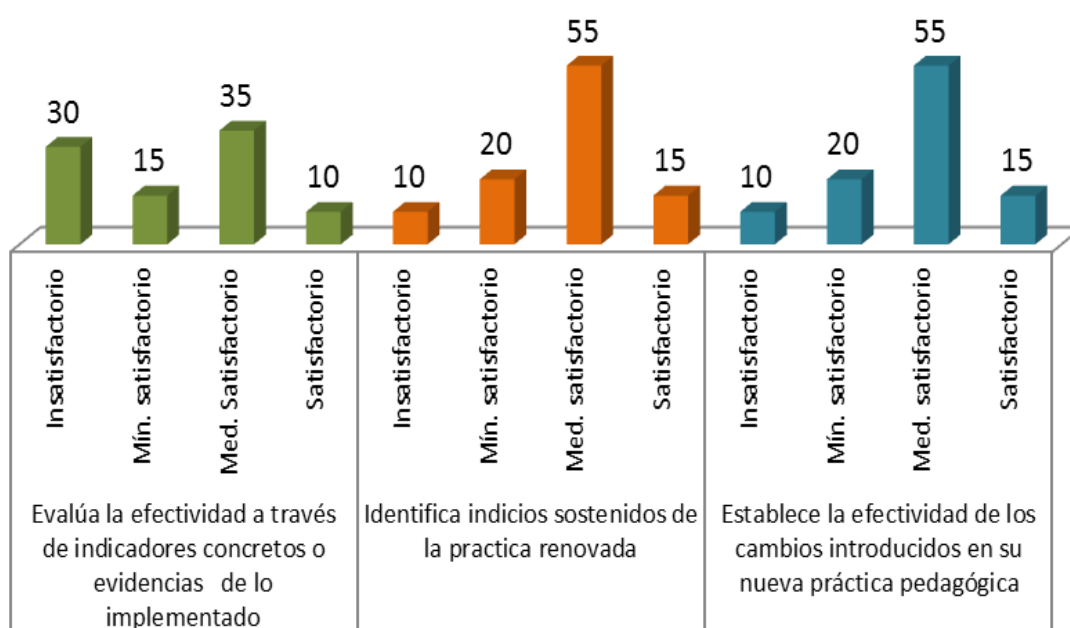
Evaluación: Sistematización de la información

Indicadores	Sub indicadores	Ítems	Índices	f	%	Total
Evaluación	Sistematización de la información	Evalúa la efectividad a través de indicadores concretos o evidencias de lo implementado	Insatisfactorio	6	30	100
			Mínimamente satisfactorio	5	15	
			Medianamente Satisfactorio	7	35	
			Satisfactorio	2	10	
		Identifica indicios sostenidos de la practica renovada	Insatisfactorio	2	10	100
			Mínimamente satisfactorio	4	20	
			Medianamente satisfactorio	1	55	
			Satisfactorio	3	15	
		Establece la efectividad de los cambios introducidos en su nueva práctica pedagógica	Insatisfactorio	2	10	100
			Mínimamente satisfactorio	4	20	
			Medianamente satisfactorio	1	55	
			Satisfactorio	3	15	

Fuente: Instrumentos de recojo de información M/IA-2014

Gráfico N° 6

Evaluación: Sistematización de la información



En la tabla y gráfico N° 6, sobre el proceso de la evaluación pedagógica, en cuanto a la sistematización de la información tenemos de 20 sujetos de estudio que es el 100%; en el ítem evalúa la efectividad a través de indicadores concretos o evidencias de lo implementado; 6 encuestados al 30% se encuentran en el nivel insatisfactorio, 5 al 15% en mínimamente satisfactorio, 7 al 35% medianamente satisfactorio y 2 al 10% satisfactorio. En el ítem identifica indicios sostenidos de la practica renovada; 2 encuestado al 10% se encuentran en el nivel insatisfactorio, 4 al 20% mínimamente satisfactorio, 11 al 55% medianamente satisfactorio y 3 al 15% en satisfactorio. En el ítem establece la efectividad de los cambios introducidos en su nueva práctica pedagógica; 2 encuestado al 10% se encuentran en el nivel insatisfactorio, 4 al 20% mínimamente satisfactorio, 11 al 55% medianamente satisfactorio y 3 al 15% en satisfactorio.

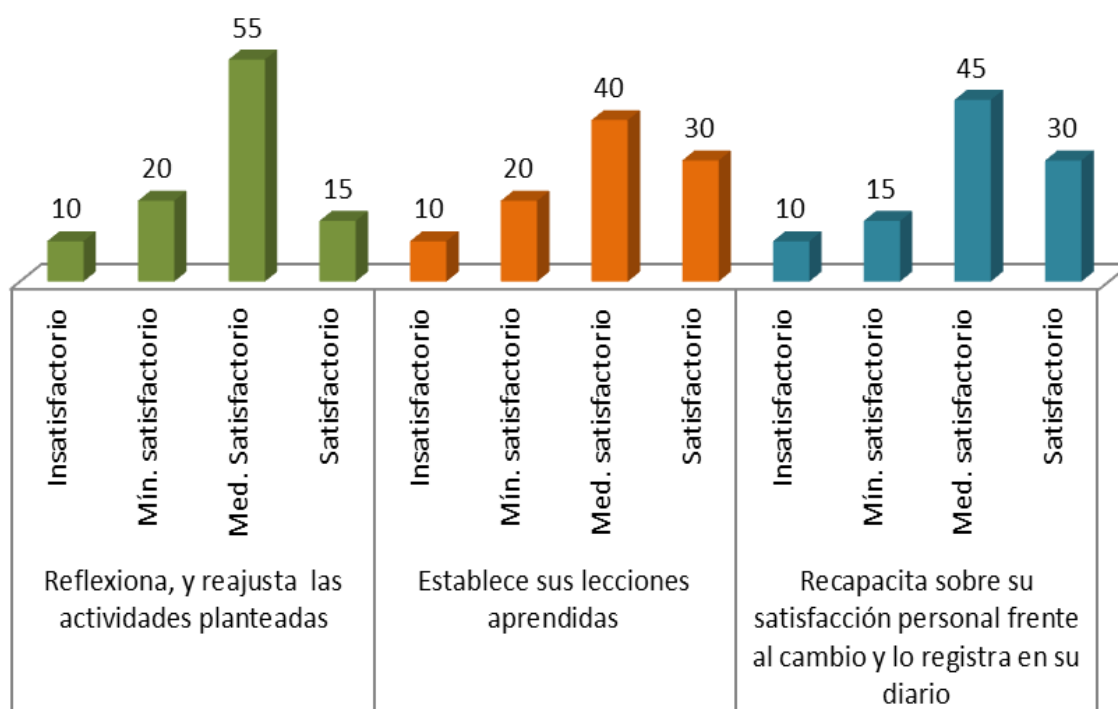
La mayoría de docentes presentan limitaciones en el proceso de evaluación de la efectividad de la práctica.

Tabla N° 7
Evaluación: Interpretación

Indicadores	Sub indicadores	Ítems	Índices	f	%	Total
Evaluación	Interpretación	Reflexiona, y reajusta las actividades planteadas	Insatisfactorio	2	10	100
			Mínimamente satisfactorio	4	20	
			Medianamente Satisfactorio	1	55	
			Satisfactorio	3	15	
		Establece sus lecciones aprendidas	Insatisfactorio	2	10	100
			Mínimamente satisfactorio	4	20	
			Medianamente satisfactorio	8	40	
			Satisfactorio	6	30	
		Recapacita sobre su satisfacción personal frente al cambio y lo registra en su diario	Insatisfactorio	2	10	100
			Mínimamente satisfactorio	3	15	
			Medianamente satisfactorio	9	45	
			Satisfactorio	6	30	

Fuente: Instrumentos de recojo de información M/IA-2014

Gráfico N° 7
Evaluación: Interpretación



En la tabla y gráfico N° 7, sobre el proceso de la evaluación de la intervención pedagógica, en cuanto a la interpretación tenemos de 20 sujetos de estudio que es el 100%; en el ítem reflexiona, y reajusta las actividades planteadas; 2 encuestados al 10% se encuentran en el nivel insatisfactorio, 4 al 20% en mínimamente satisfactorio, 11 al 55% medianamente satisfactorio y 3 al 15% satisfactorio. En el ítem establece sus lecciones aprendidas; 2 encuestado al 10% se encuentran en el nivel insatisfactorio, 4 al 20% mínimamente satisfactorio, 8 al 40% medianamente satisfactorio y 6 al 30% en satisfactorio. En el ítem recapacita sobre su satisfacción personal frente al cambio y lo registra en su diario; 2 encuestado al 10% se encuentran en el nivel insatisfactorio, 3 al 15% mínimamente satisfactorio, 9 al 45% medianamente satisfactorio y 6 al 30% en satisfactorio.

El proceso de evaluación, las docentes regularmente interpretan información.

Resultados del liderazgo personal

Tabla N° 8

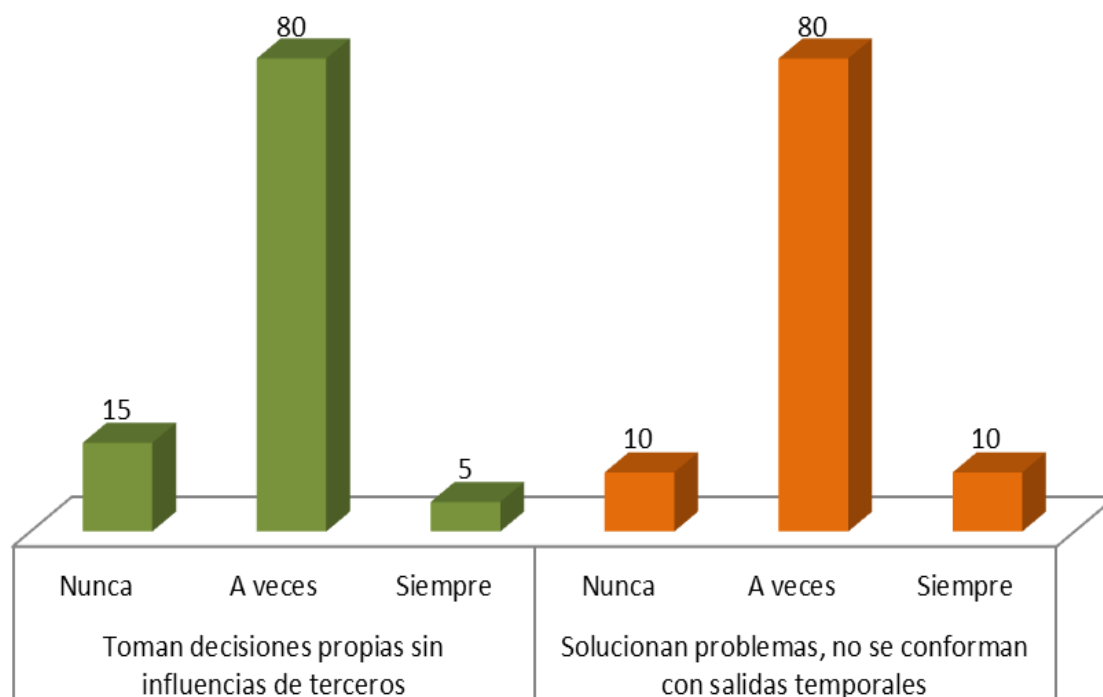
Control del ego: Interdependencia

Indicadores	Sub indicadores	Ítems	Índices	f	%	Total
Control del ego	Interdependencia	Toman decisiones propias sin influencias de terceros	Nunca	3	15	100
			A veces	16	80	
			Siempre	1	5	
		Solucionan problemas, no se conforman con salidas temporales	Nunca	2	10	100
			A veces	16	80	
			Siempre	2	10	

Fuente: Instrumentos de recojo de información M/IA-2014

Gráfico N° 8

Control del ego: Interdependencia



En la tabla y gráfico N° 8, sobre el control del ego, en cuanto a la interdependencia, se tiene: de 20 encuestados que hace el 100%; en el ítem toman decisiones propias sin influencias de terceros; 3 encuestados al 15% manifiestan que nunca, 16 al 80% a veces, 1 al 5% siempre. En el ítem solucionan problemas, no se conforman con salidas temporales; 2 encuestados al 10% responden nunca, 16 al 80% a veces y 2 al 10% siempre.

Los índices altos de a veces, permiten inferir que las docentes aún no están fortalecidas en su interdependencia.

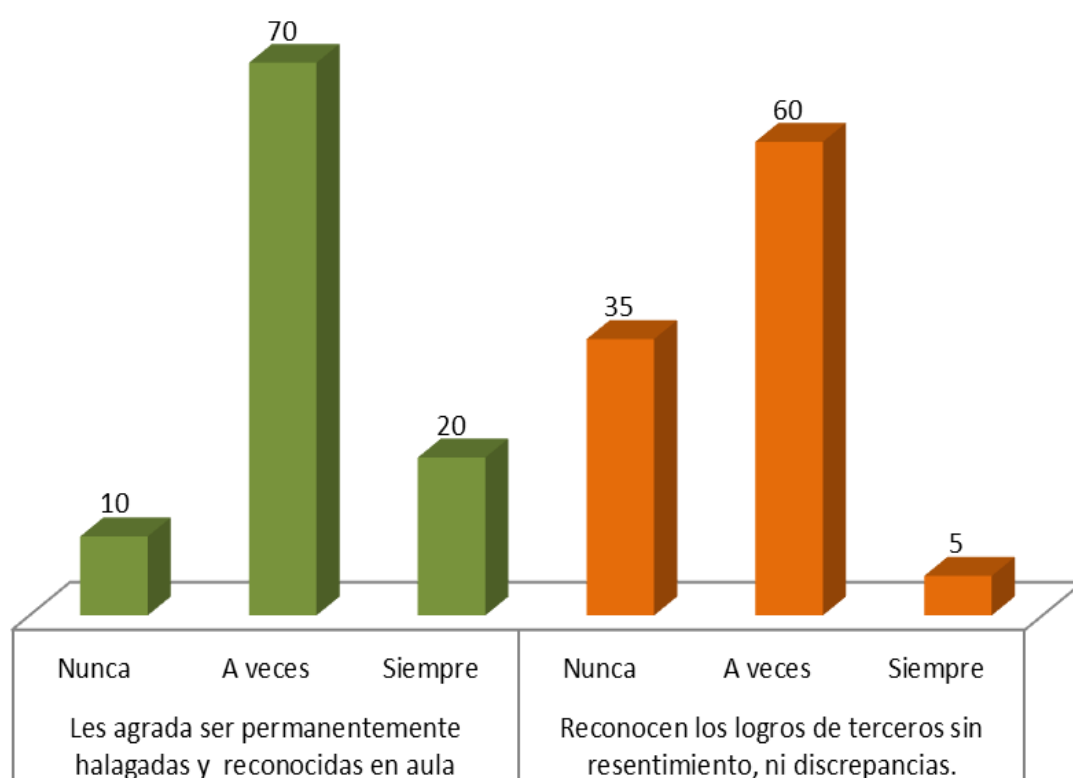
Tabla N° 9
Control del ego: Libertad de “mascaras”

Indicadores	Sub indicadores	Ítems	Índices	f	%	Total
Control del ego	Libertad de “mascaras”	Les agrada ser permanentemente halagadas y reconocidas en aula	Nunca	2	10	100
			A veces	14	70	
			Siempre	4	20	
		Reconocen los logros de terceros sin resentimiento, ni discrepancias.	Nunca	7	35	100
			A veces	12	60	
			Siempre	1	5	

Fuente: Instrumentos de recojo de información M/IA-2014

Gráfico N° 9

Control del ego: Libertad de “mascaras”



En la tabla y gráfico N° 9, sobre el control del ego, en cuanto a la libertad de “mascaras”, se tiene: de 20 encuestados que hace el 100%; en el ítem les agrada ser permanentemente halagadas y reconocidas en aula; 2 encuestados al 10% manifiestan que nunca, 14 al 70% a veces, 4 al 20% siempre. En el ítem reconocen los logros de terceros sin resentimiento, ni discrepancias; 7 encuestados al 35% responden nunca, 12 al 60% a veces y 1 al 5% siempre.

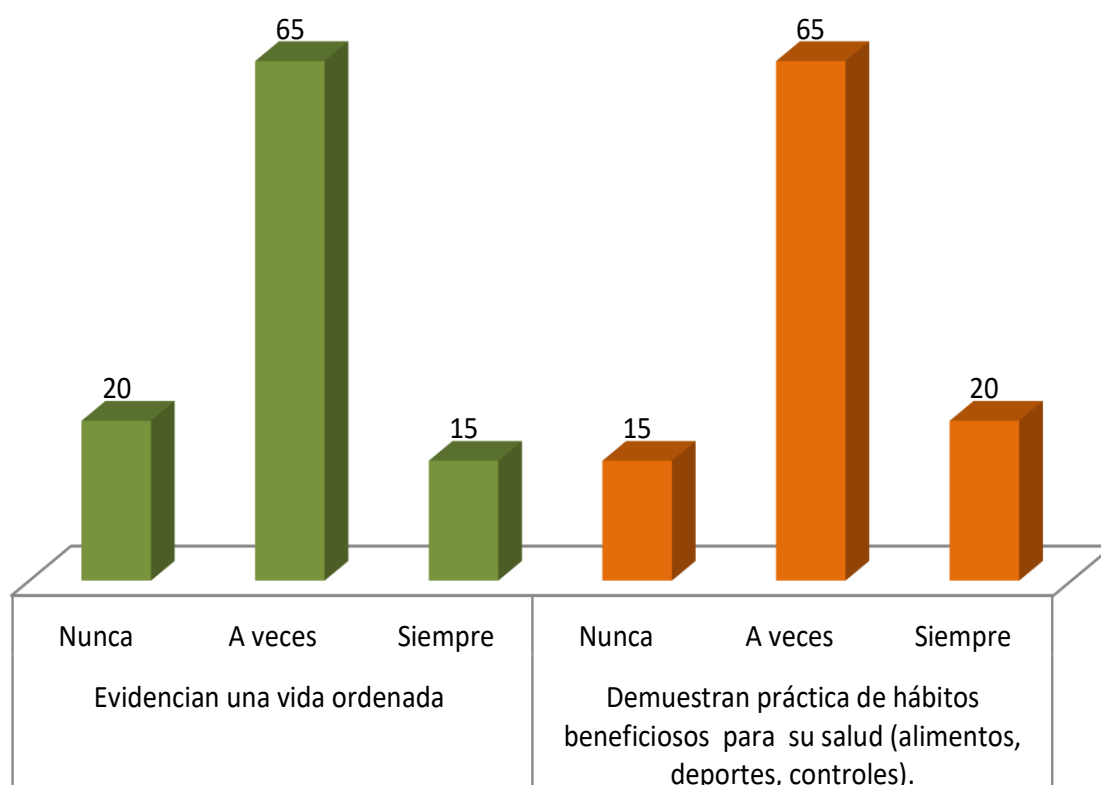
Los índices altos de a veces, permiten inferir que las docentes aun presentan prejuicios y aún existe mascarar convencionales.

Tabla N° 10
Equilibrio: Equilibrio orgánico

Indicadores	Sub indicadores	Ítems	Índices	f	%	Total
Equilibrio	Equilibrio orgánico	Evidencian una vida ordenada	Nunca	4	20	100
			A veces	13	65	
			Siempre	3	15	
		Demuestran práctica de hábitos beneficiosos para su salud (alimentos, deportes, controles).	Nunca	3	15	100
			A veces	13	65	
			Siempre	4	20	

Fuente: Instrumentos de recojo de información M/IA-2014

Gráfico N° 10
Equilibrio: Equilibrio orgánico



En la tabla y gráfico N° 10, sobre el equilibrio, en cuanto al equilibrio orgánico, se tiene: de 20 encuestados que hace el 100%; en el ítem Evidencian una vida ordenada; 4 encuestados al 20% manifiestan que nunca, 13 al 65% a veces, 3 al 15% siempre. En el ítem Demuestran práctica de hábitos beneficiosos para su salud (alimentos, deportes, controles); 3 encuestados al 15% responden nunca, 13 al 65% a veces y 4 al 20% siempre.

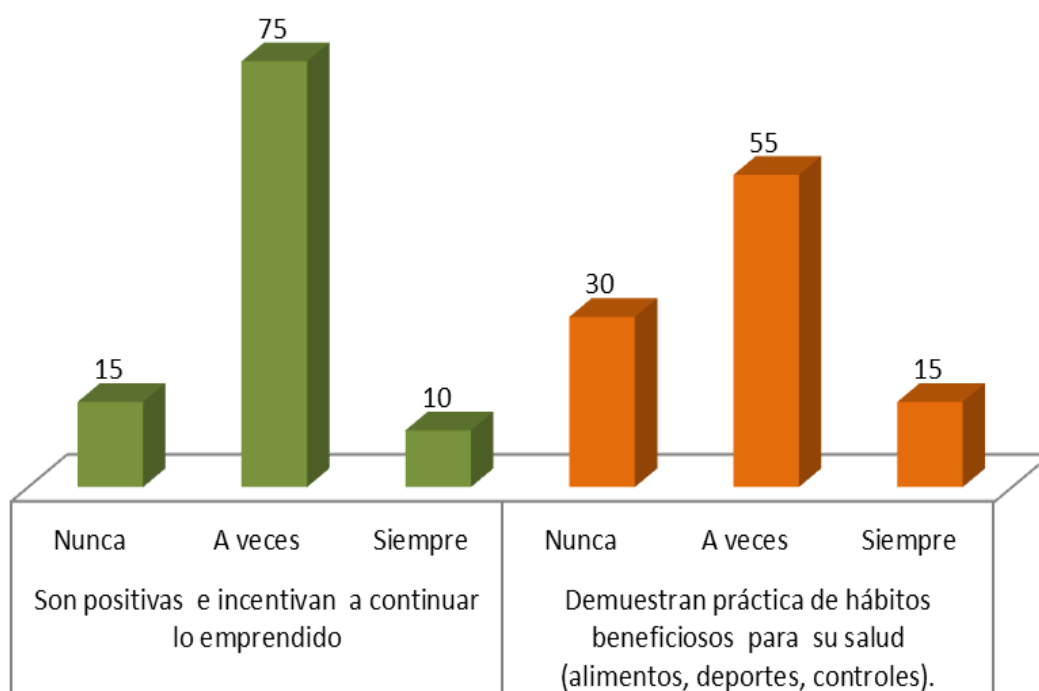
Los índices altos de a veces, permiten inferir que las docentes, descuidan su salud y asperito orgánico, lo que dificulta su liderazgo.

Tabla N° 11
Equilibrio: Equilibrio orgánico

Indicadores	Sub indicadores	Ítems	Índices	f	%	Total
Equilibrio	Equilibrio mental	Son positivas e incentivan a continuar emprendido	Nunca	3	15	100
			A veces	15	75	
			Siempre	2	10	
		Demuestran práctica de hábitos beneficiosos para su salud (alimentos, deportes, controles).	Nunca	6	30	100
			A veces	11	55	
			Siempre	3	15	

Fuente: Instrumentos de recojo de información M/IA-2014

Gráfico N° 11
Equilibrio: Equilibrio orgánico



En la tabla y gráfico N° 11, sobre el equilibrio, en cuanto al equilibrio mental, se tiene: de 20 encuestados que hace el 100%; en el ítem son positivas e incentivan a continuar lo emprendido; 3 encuestados al 15% manifiestan que nunca, 15 al 75% a veces, 2 al 10% siempre. En el ítem demuestran práctica de hábitos beneficiosos para su salud (alimentos, deportes, controles); 6 encuestados al 30% responden nunca, 11 al 55% a veces y 3 al 15% siempre.

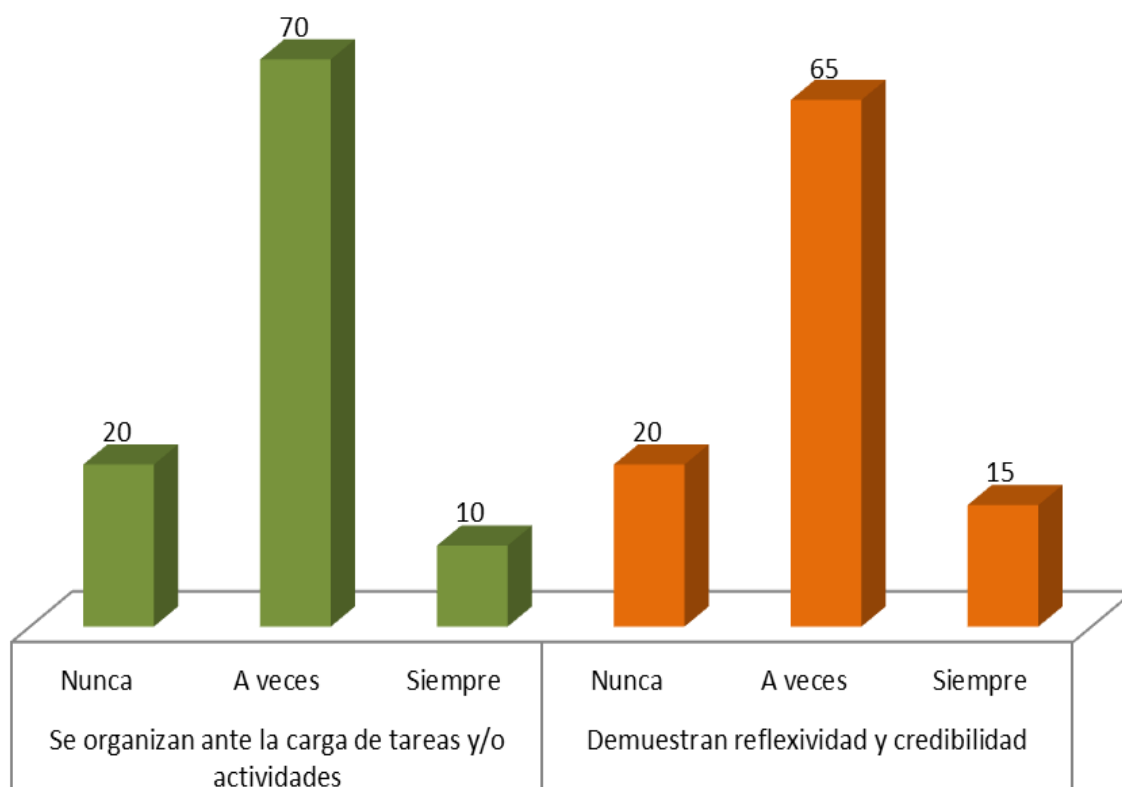
Los índices altos de a veces, permiten inferir que las docentes, relegan los hechos, no son positivas e incentivan a continuar lo emprendido, presentan hábitos limitados en el equilibrio.

Tabla N° 12
Equilibrio: Equilibrio espiritual

Indicadores	Sub indicadores	Ítems	Índices	f	%	Total
Equilibrio	Equilibrio espiritual	Se organizan ante la carga de tareas y/o actividades	Nunca	4	20	100
			A veces	14	70	
			Siempre	2	10	
		Demuestran reflexividad y credibilidad	Nunca	4	20	100
			A veces	13	65	
			Siempre	3	15	

Fuente: Instrumentos de recojo de información M/IA-2014

Gráfico N° 12
Equilibrio: Equilibrio espiritual



En la tabla y gráfico N° 12, sobre el equilibrio, en cuanto al equilibrio espiritual, se tiene: de 20 encuestados que hace el 100%; en el ítem se organizan ante la carga de tareas y/o actividades; 4 encuestados al 20% manifiestan que nunca, 14 al 70% a veces, 2 al 10% siempre. En el ítem Demuestran reflexividad y credibilidad; 4 encuestados al 20% responden nunca, 13 al 65% a veces y 3 al 15% siempre.

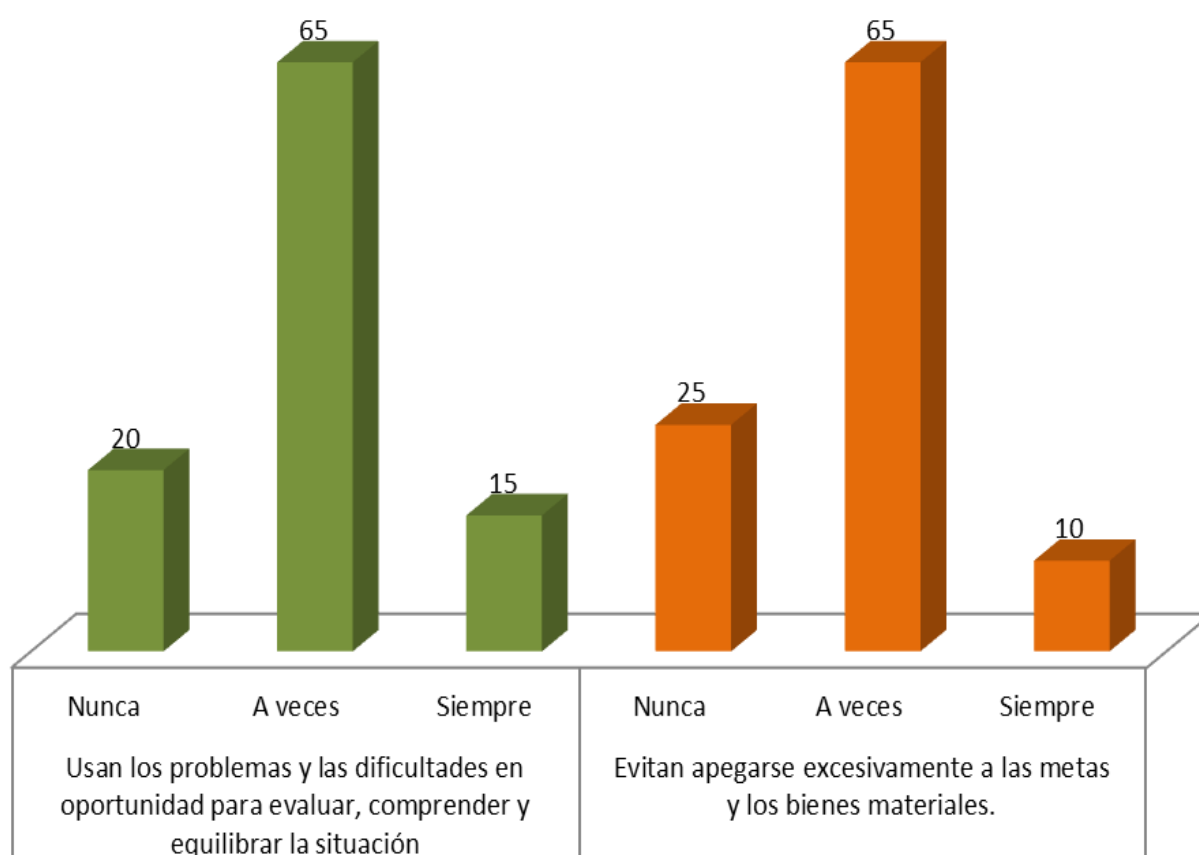
Las docentes en su mayoría presentan limitaciones en su organización y flexibilidad y credibilidad.

Tabla N° 13
Desapego: Afrontamiento productivo

Indicadores	Sub indicadores	Ítems	Índices	f	%	Total
Desapego	Afrontamiento productivo	Usan los problemas y las dificultades en oportunidad para evaluar, comprender y equilibrar la situación	Nunca	4	20	100
			A veces	13	65	
			Siempre	3	15	
		Evitan apegarse excesivamente a las metas y los bienes materiales.	Nunca	5	25	100
			A veces	13	65	
			Siempre	2	10	

Fuente: Instrumentos de recojo de información M/IA-2014

Gráfico N° 13
Desapego: Afrontamiento productivo



En la tabla y gráfico N° 13, sobre el desapego, en cuanto al afrontamiento productivo, se tiene: de 20 encuestados que hace el 100%; en el ítem usan los problemas y las dificultades en oportunidad para evaluar, comprender y equilibrar la situación; 4 encuestados al 20% manifiestan que nunca, 13 al 65% a veces, 3 al 15% siempre. En el ítem evitan apegarse excesivamente a las metas y los bienes materiales; 5 encuestados al 25% responden nunca, 13 al 65% a veces y 2 al 10% siempre.

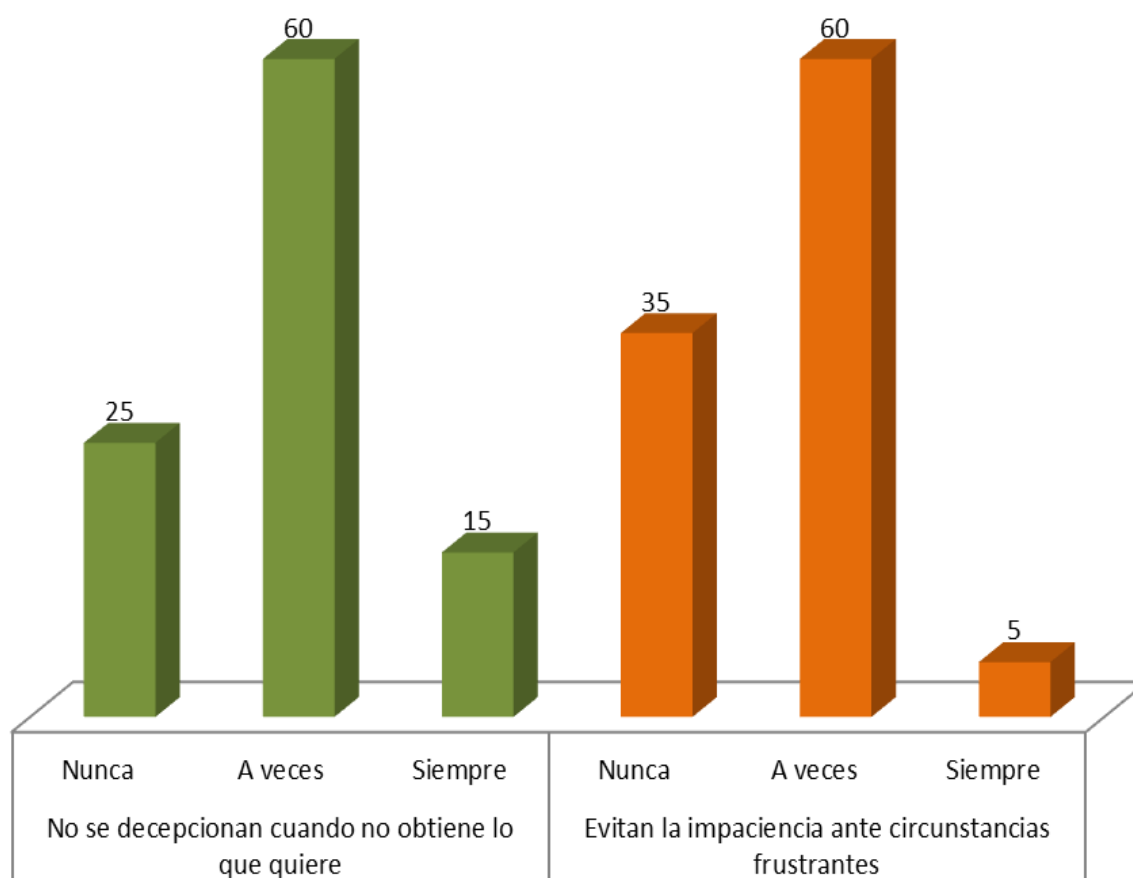
Las docentes en su mayoría, aún presentan prejuicios en su afrontamiento productivo, no miran a los problemas como una oportunidad de aprendizaje, y se pegan a la letra, hace falta una visión flexible y abierta.

Tabla N° 14
Desapego: Superar la frustración

Indicadores	Sub indicadores	Ítems	Índices	f	%	Total
Desapego	Superar la frustración	No se decepcionan cuando no obtiene lo que quiere	Nunca	5	25	100
			A veces	12	60	
			Siempre	3	15	
		Evitan la impaciencia ante circunstancias frustrantes	Nunca	7	35	100
			A veces	12	60	
			Siempre	1	5	

Fuente: Instrumentos de recojo de información M/IA-2014

Gráfico N° 14
Desapego: Superar la frustración



En la tabla y gráfico N° 14, sobre el desapego, en cuanto a superar la frustración, se tiene: de 20 encuestados que hace el 100%; en el ítem no se decepcionan cuando no obtiene lo que quiere; 5 encuestados al 25% manifiestan que nunca, 12 al 60% a veces, 3 al 15% siempre. En el ítem evitan la impaciencia ante circunstancias frustrantes; 7 encuestados al 35% responden nunca, 12 al 60% a veces y 1 al 5% siempre.

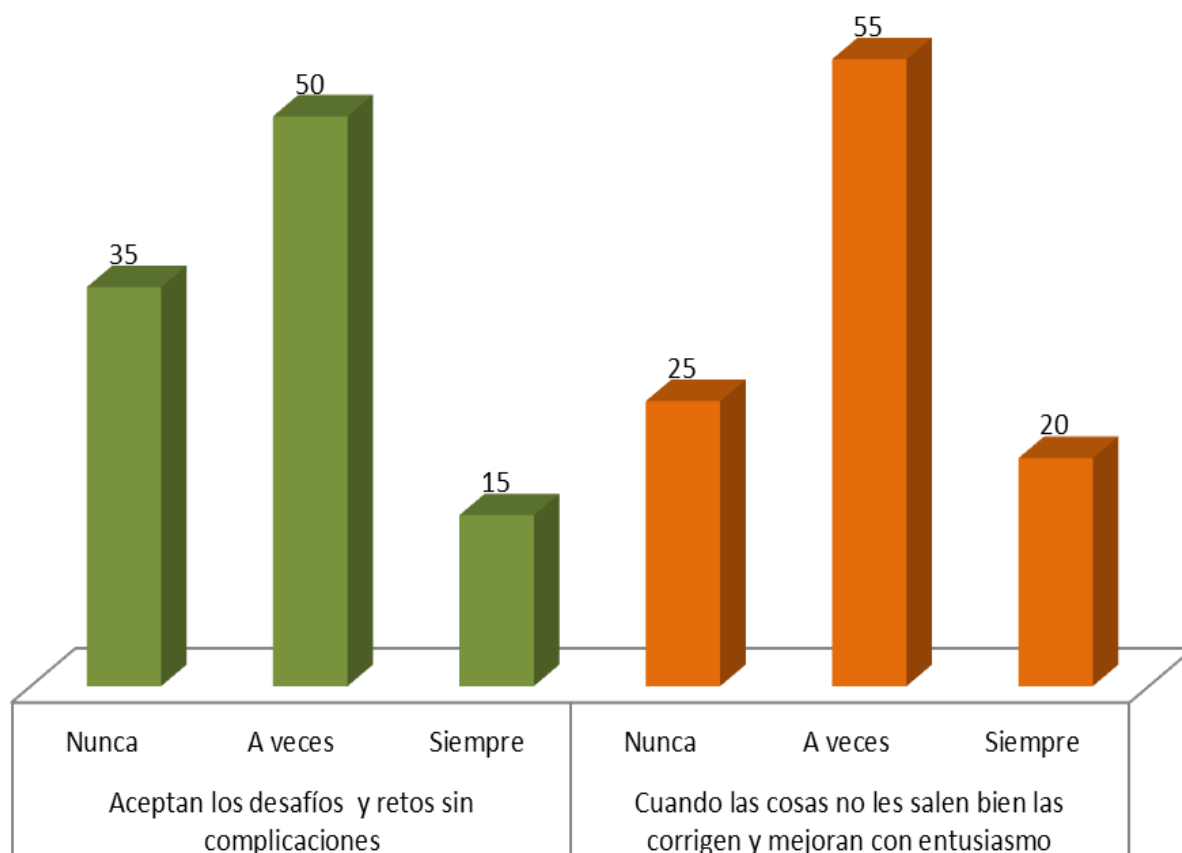
La mayoría de docentes no comprendes los hechos de la vida como un proceso de aprendizaje, aun no pueden superar sus frustraciones.

Tabla N° 15
Responsabilidad: Asumir retos de crecimiento

Indicadores	Sub indicadores	Ítems	Índices	f	%	Total
Responsabilidad	Asumir retos de crecimiento	Aceptan los desafíos y retos sin complicaciones	Nunca	7	35	100
			A veces	10	50	
			Siempre	3	15	
		Cuando las cosas no les salen bien las corrigen y mejoran con entusiasmo	Nunca	5	25	100
			A veces	11	55	
			Siempre	4	20	

Fuente: Instrumentos de recojo de información M/IA-2014

Gráfico N° 15
Responsabilidad: Asumir retos de crecimiento



En la tabla y gráfico N° 15, sobre la responsabilidad, en cuanto a asumir retos de crecimiento, se tiene: de 20 encuestados que hace el 100%; en el ítem aceptan los desafíos y retos sin complicaciones; 7 encuestados al 35% manifiestan que nunca, 10 al 50% a veces, 3 al 15% siempre. En el ítem cuando las cosas no les salen bien las corrigen y mejoran con entusiasmo; 5 encuestados al 25% responden nunca, 11 al 55% a veces y 4 al 20% siempre.

La mayoría de docentes asume retos de crecimiento profesional.

Tabla N° 16

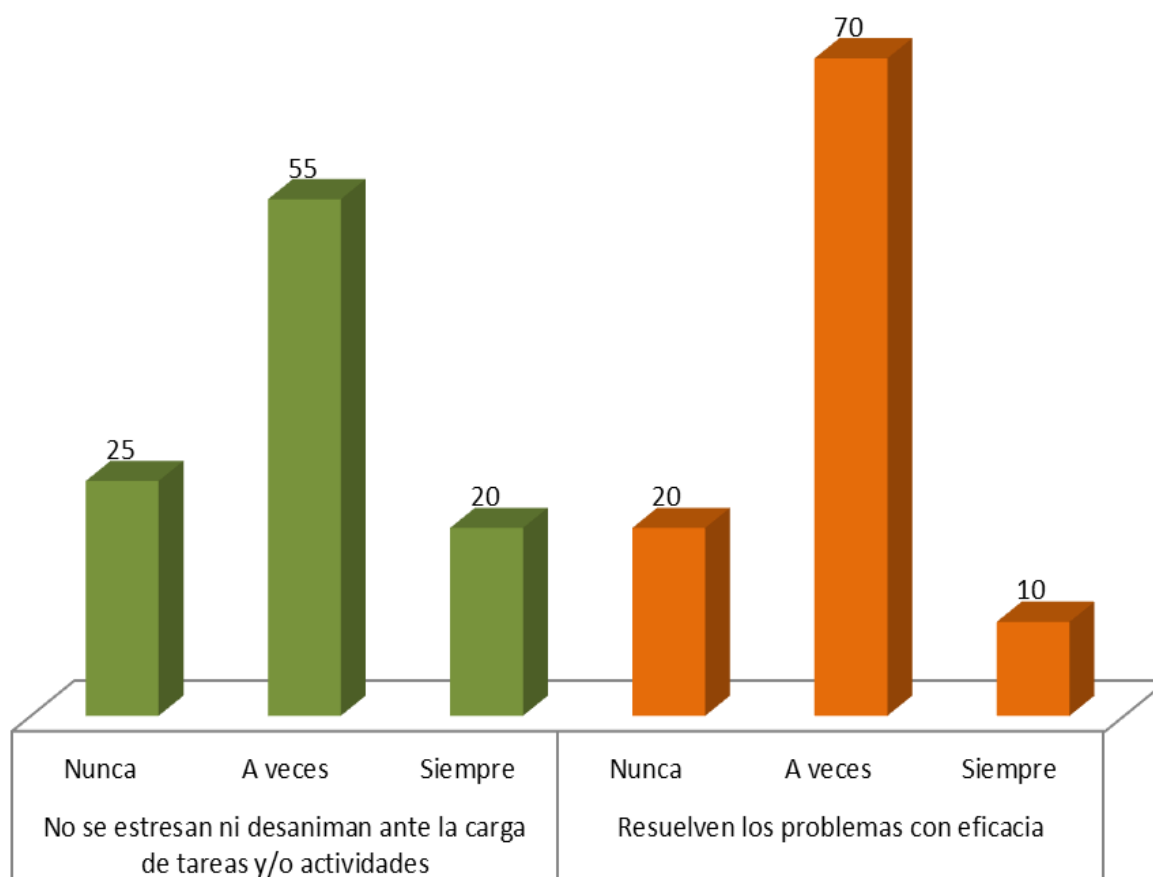
Responsabilidad: Afrontamiento de problemas

Indicadores	Sub indicadores	Ítems	Índices	f	%	Total
Responsabilidad	Afrontamiento de problemas	No se estresan ni desaniman ante la carga de tareas y/o actividades	Nunca	5	25	100
			A veces	11	55	
			Siempre	4	20	
		Resuelven los problemas con eficacia	Nunca	4	20	100
			A veces	14	70	
			Siempre	2	10	

Fuente: Instrumentos de recojo de información M/IA-2014

Gráfico N° 16

Responsabilidad: Afrontamiento de problemas



En la tabla y gráfico N° 16, sobre la responsabilidad, en cuanto a afrontamiento de problemas, se tiene: de 20 encuestados que hace el 100%; en el ítem no se estresan ni desaniman ante la carga de tareas y/o actividades; 5 encuestados al 25% manifiestan que nunca, 11 al 55% a veces, 4 al 20% siempre. En el ítem resuelven los problemas con eficacia; 4 encuestados al 20% responden nunca, 14 al 70% a veces y 2 al 10% siempre.

La mayoría de docentes no asumen con responsabilidad ante los problemas se pueden estresar y desanimar ante la carga de tareas y/o actividades, tienen problemas para resolverlos con eficacia.

Tabla N° 17

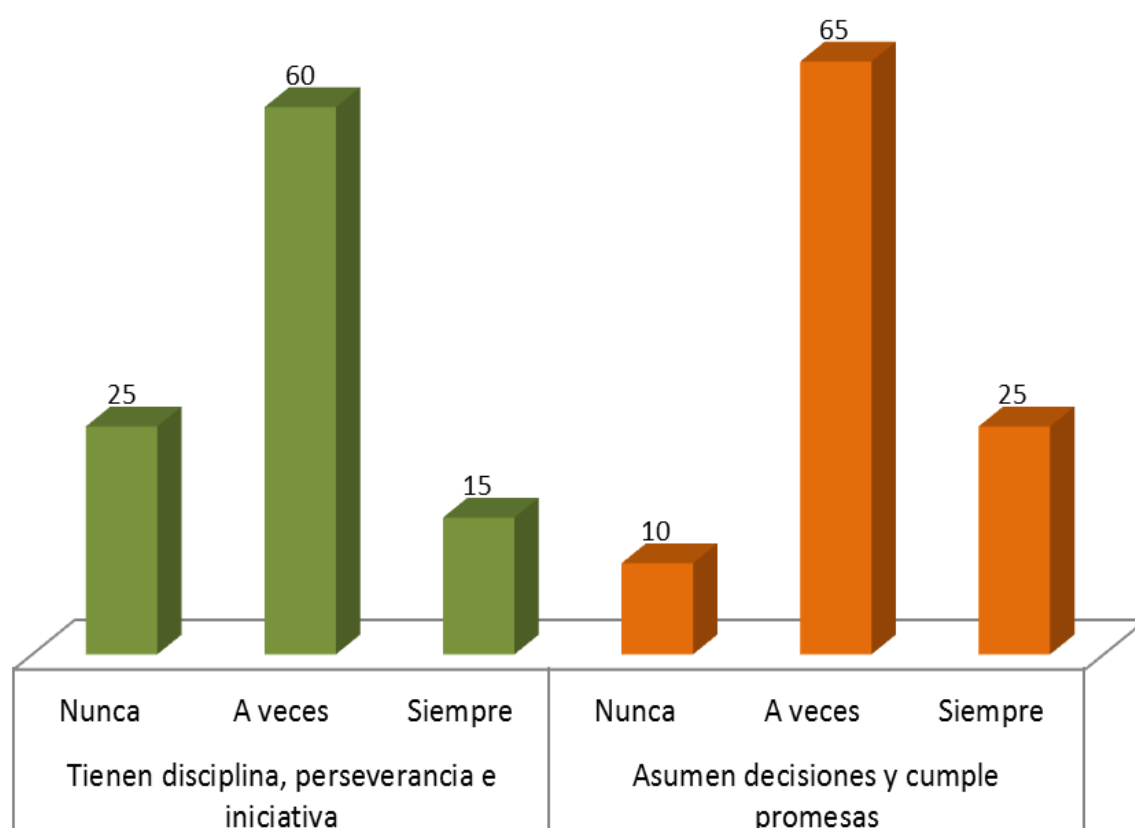
Responsabilidad: Lealtad y respeto por sí mismo

Indicadores	Sub indicadores	Ítems	Índices	f	%	Total
Responsabilidad	Lealtad y respeto por sí mismo	Tienen disciplina, perseverancia e iniciativa	Nunca	5	25	100
			A veces	12	60	
			Siempre	3	15	
		Asumen decisiones y cumple promesas	Nunca	2	10	100
			A veces	13	65	
			Siempre	5	25	

Fuente: Instrumentos de recojo de información M/IA-2014

Gráfico N° 17

Responsabilidad: Lealtad y respeto por sí mismo



En la tabla y gráfico N° 17, sobre la responsabilidad, en cuanto a la lealtad y respeto por sí mismo, se tiene: de 20 encuestados que hace el 100%; en el ítem tienen disciplina, perseverancia e iniciativa; 5 encuestados al 25% manifiestan que nunca, 12 al 60% a veces, 3 al 15% siempre. En el ítem asumen decisiones y cumple promesas; 2 encuestados al 10% responden nunca, 13 al 65% a veces y 5 al 25% siempre.

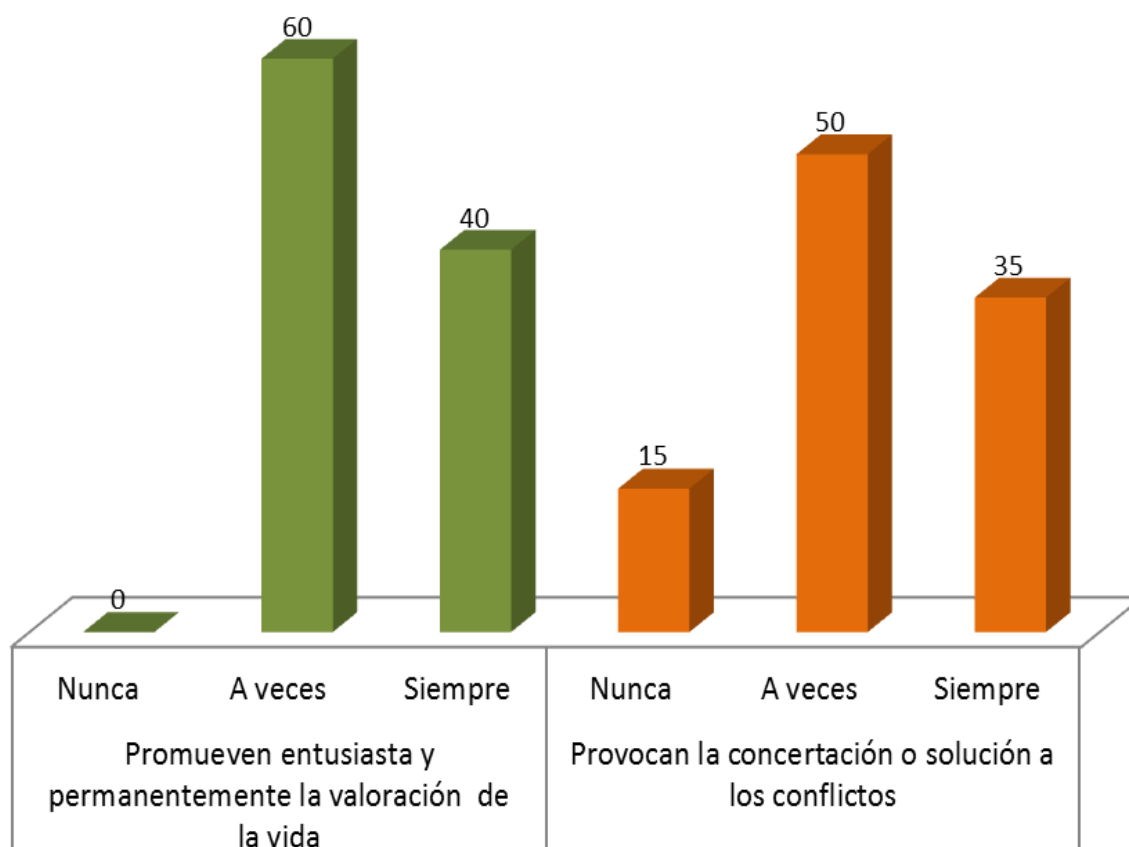
La responsabilidad no es cumplida con eficiencia, aun se observa indisciplina en las docentes y limitada toma de decisiones.

Tabla N° 18
Responsabilidad: Ausencia de negatividad

Indicadores	Sub indicadores	Ítems	Índices	f	%	Total
Responsabilidad	Ausencia de negatividad	Promueven entusiasta y permanentemente la valoración de la vida	Nunca	-	0	100
			A veces	12	60	
			Siempre	8	40	
		Provocan la concertación o solución a los conflictos	Nunca	3	15	100
			A veces	10	50	
			Siempre	7	35	

Fuente: Instrumentos de recojo de información M/IA-2014

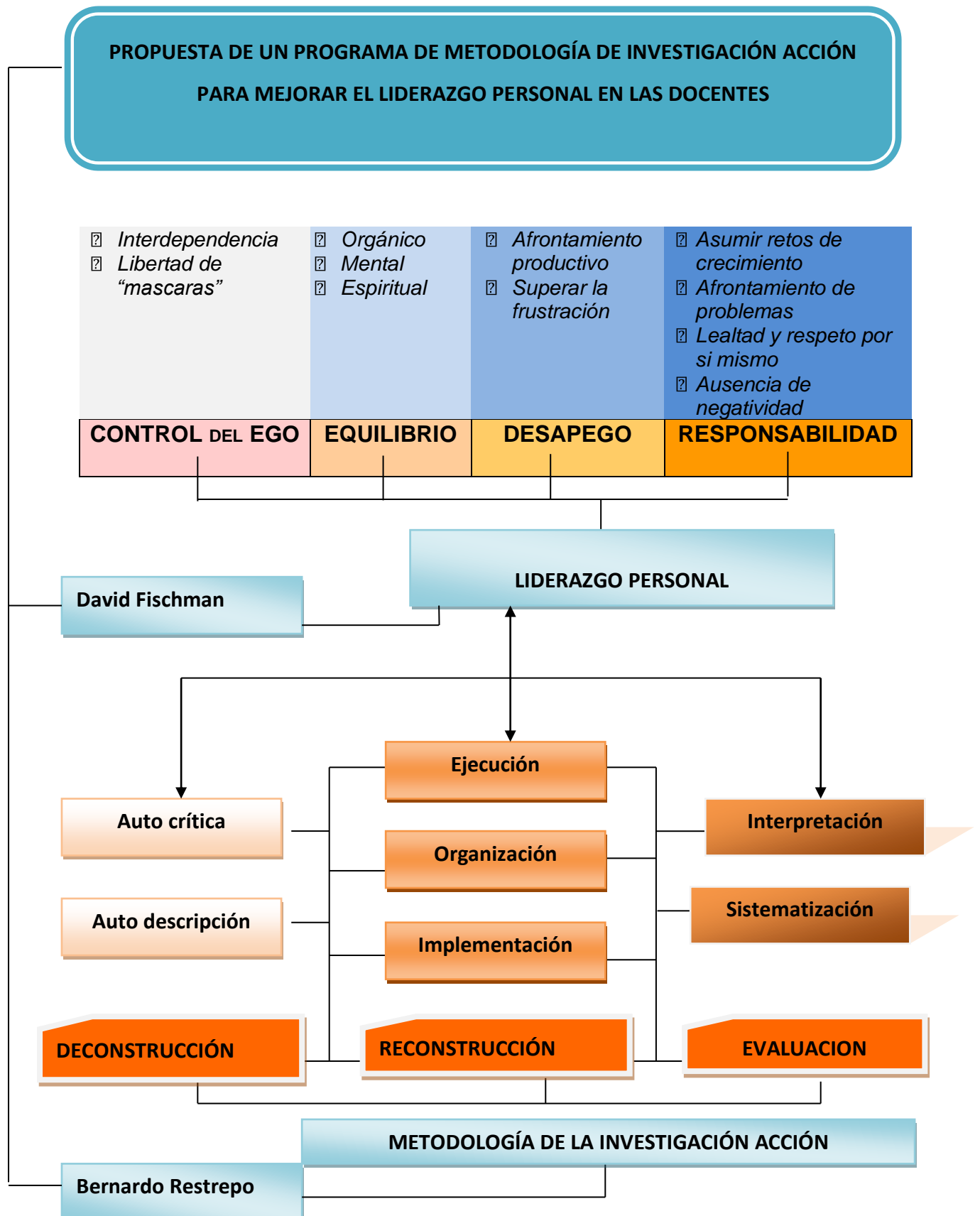
Gráfico N° 18
Responsabilidad: Ausencia de negatividad



En la tabla y gráfico N° 18, sobre la responsabilidad, en cuanto a la ausencia de negatividad, se tiene: de 20 encuestados que hace el 100%; en el ítem promueven entusiasta y permanentemente la valoración de la vida; 12 encuestados al 60% a veces, 8 al 40% siempre. En el ítem provocan la concertación o solución a los conflictos; 3 encuestados al 15% responden nunca, 10 al 50% a veces y 7 al 35% siempre.

Las docentes en su mayoría no se promueven con entusiasmo en la permanentemente la valoración de la vida y regularmente provocan la concertación o solución a los conflictos.

3.2 Propuesta Teórica



3.3 Diseño de propuesta

3.3.1. Datos generales:

- **Nombre del programa:** Propuesta de un programa de metodología de investigación acción para mejorar el liderazgo personal en las docentes.
- **Dirigido a:** docentes de aula de todos los niveles
- **Lugar:** Arequipa
- **Responsables:** Directores de Instituciones Educativas y/o docentes de aula

3.3.2. Objetivos

Objetivo general

- Mejorar el liderazgo personal de los docentes de aula a través de la metodología de la investigación acción

Objetivos específicos

- Desarrollar la metodología de la investigación acción en el proceso educativo mediante propuestas de intervención pedagógica de cambio.
- Sensibilizar y motivar a los docentes para asumir la situación problemática del liderazgo personal y fortalecerla a través de la trascendencia de la metodología de la investigación acción.
- Fortalecer capacidades en el desarrollo de la metodología de la investigación en el mejoramiento de servicio y el desarrollo personal.
- Elaboración y ejecución de propuestas de intervención pedagógica en el aula de manera autónoma; mediante un proceso de valoración y compromiso en un trabajo cooperativo
- Promover la sostenibilidad de la propuesta pedagógica en el fortalecimiento del liderazgo personal y desarrollo de la metodología de la investigación acción, de manera voluntaria y participativa.

- Evaluar durante la intervención para corregir, mejorar o cambiar estrategias mediante un proceso de monitoreo y seguimiento
- Evaluar al inicio y final de la intervención para determinar la efectividad del programa.

3.3.3. Introducción

El liderazgo es un elemento necesario para el ejercicio profesional, algunos autores explican tal necesidad en función de la ausencia de características de liderazgo.

Aun que cada persona tiene el potencial necesario para su desarrollo personal y ejercer su liderazgo personal, no lo hacen o lo realizan a veces; no se aprovecha las oportunidades que se le ofrece y que lo rodean. Muchas docentes aun no presentan fortalezas para liderar y fijarse metas altas; limitándose a crecer, vivir y trabajar, aun no encuentran significado en la vida o se encierran en el descontento e insatisfacción.

Se espera una buena opinión de otros y de si mismo, pero las intenciones son delimitadas, se espera gratuitamente, un genuino respeto propio, una autoimagen positiva, pero no se explotan las capacidades y habilidades. Las posibilidades de éxito en el liderazgo personal disminuyen notablemente. Se espera la opinión de otro para tomar la propia, en este proceso se filtran una red dudas y temores inconscientes, se rehúsan a llegar más lejos, sin embargo, se tienen todos los atributos necesarios para el liderazgo personal excepto confianza en sí mismos. Se evalúan muy alto o bajo sobrestimando su acción, esto impide tener una opinión real y objetiva, Si un hombre no tiene confianza en sí mismo, es imposible que tenga confianza y fe en lo que hace. Su éxito estará en proporción directa de la auto-evaluación de sus fuerzas y habilidades, para ello tiene que tener una identidad y posición clara de lo que es.

Se evidencia dudas y temores internos, que hace que se vuelvan amargados y/o envidiosos, varias no se tratan con justicia; por tanto, no podrán ser justos con quienes lo rodean. A veces no se respetar por tanto no podrán

respetar a otros, y si no se tienen respeto, se comportará de tal manera que los demás también le perderán respeto.

Se necesita redescubrir, usar y compartir el propio potencial. Conocer su fuerza y sus valores personales constituye un fuerte elemento de seguridad para el desarrollo de liderazgos fuertes.

También se observa limitaciones en la auto-motivación, ante las dificultades u obstáculos pueden rendirse, no se mantienen con firmeza y esperanza sus metas. La auto-motivación no es gratuita crece y se desarrolla se atrae y actúa para alcanzarlo, eso obliga un cambio en los hábitos y actitudes.

Aun que cada persona decida su destino al éxito o de la mediocridad es asunto de su libertad de optar por lo que quiere ser o hacer, algunas personas por miedo al fracaso y la falta de confianza pide orientaciones de terceros, más aún presenta actitudes limitadas en su equilibrio orgánico, mental y espiritual.

Ante esta situación problemática se necesita fortalecer el liderazgo personal en condiciones de aprendizaje permanente.

Es muy fácil ejercer el poder, amenazando y reprimiendo para someter voluntades hacia la realización u omisión de una acción, pero con esas actitudes nunca se obtendrá lealtad, compromiso, pasión hacia la mejora ni mucho menos valor agregado de parte de los colaboradores. La capacidad del liderazgo es crear contextos y climas para la colaboración comprometida, la suma de talentos y el logro de metas y objetivos, implica el desarrollo de las competencias personales e interpersonales es un camino en espiral que avanza desde el interior hacia afuera. Si la persona no tiene un nivel de profundidad interior, no podrá desarrollar un liderazgo constructivo y hacer crecer a las personas que la siguen. Es decir, no podrá ser líder de otros, si no tiene primero la capacidad de liderarse a sí mismo. El hombre tiene infinitamente más talento y habilidades de los que usa, no hay posibilidad de medir los límites de la capacidad humana para el desarrollo físico, y no hay

posibilidad de medir sus capacidades intelectuales, habilidades, capacidad para el desarrollo social y personal. Mientras más se desarrolla el individuo, mayor capacidad de desarrollo tiene. Cuando aumentan las metas, objetivos y ambiciones de una persona, también aumentan sus reservas. Nadie alcanza jamás el límite de su potencial no explotado.

3.4. Fundamentación

El liderazgo es un proceso de influencia interpersonal mediante el cual se fijan y se alcanzan metas para lograr un mayor bienestar. El liderazgo es una capacidad adquirida y ejercida para influir en los demás. No es ciertamente la influencia del poder, que supone la desigualdad entre quienes mandan y quienes obedecen. Es la influencia entre quienes son y se sienten iguales.

Los instrumentos del poder son las reglas. La herramienta de los líderes es la persuasión. La persuasión se contagia a través de la razón o de la emoción, de las intuiciones compartidas o de las experiencias vividas. Las reglas del poder requieren autoridad y coerción. La persuasión del líder necesita principios y coherencia. Un poder sin autoridad es ilegítimo; sin coerción es letra muerta. El liderazgo sin principios es perverso; sin coherencia, carece de integridad. El poder se basa en el castigo. El liderazgo descansa en el ejemplo.

Para ello, es esencial superar el egocentrismo y desarrollar la capacidad de ponerse en el lugar del otro. Saber escuchar, integrar, priorizar, armonizar, hacer y asimilar críticas constructivas, son cualidades esenciales para el desarrollo de liderazgos fuertes. Pero para ser líder de otros, previamente tiene que saber ser líder de si mismo, y esto solo podrá conseguirse si se alcanza un adecuado equilibrio interior, es decir cuando el espíritu de la persona logre manifestarse por encima de la máscara del ego.

El liderazgo personal será logrado mediante un aprendizaje de cambio permanente; en este contexto la metodología de la investigación acción es una alternativa óptima.

Esta metodología de deconstrucción pedagógica se inicia con la descripción detallada de la realidad la cual pasa por un filtro de análisis textual, el cual permite identificar debilidades, fortalezas, vacíos, entre otros. El asumir esta realidad obliga a tomar decisiones personales, dar atención a la debilidades y vacíos en base a las fortalezas, exige conocimiento y aplicación del soporte teórico que permite el empoderamiento y reafirmación profesional. Un proceso de reconstrucción favorece a la renovación de practica pedagógica que de manera dialéctica es desarrollada; la auto reflexión es permanente; la evaluación permite ver la efectividad de la reconstrucción y cíclicamente es un proceso de cambio.

Los logros son siempre positivos, esto fortalece el crecimiento profesional por ende la autoestima, credibilidad e imagen propia. Favorece el liderazgo personal.

3.5. Estructura

El programa se desarrollará en diversas etapas atendiendo a la metodología de la investigación acción en el logro del fortalecimiento del liderazgo personal.

ETAPAS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES
1. Sensibilización – motivación	El liderazgo personal: <input type="checkbox"/> Indicadores: - Control del ego - Equilibrio - Desapego - Responsabilidad <input type="checkbox"/> Importancia del liderazgo personal <input type="checkbox"/> Condiciones de mejoramiento de liderazgo personal	Evaluación de entrada del liderazgo personal. Elaboración de diagnostico Concertación de propuestas de solución Compromisos de trabajo
2. Capacidades desarrolladas	Metodología de la investigación acción <input type="checkbox"/> Experiencias pedagógicas exitosas	Identificación del proceso metodológico De construyen su práctica pedagógica

	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Proceso metodológico <ul style="list-style-type: none"> - Deconstrucción - Reconstrucción - Evaluación ☐ Instrumentos de investigación ☐ Recursos para la investigación acción ☐ Intervenciones pedagógicas ☐ Soporte teórico disciplinar del área y especificidad 	<p>Diagnostican problemática recurrente</p> <p>Manejo de instrumentos de la investigación</p> <p>Manejo de recursos de investigación.</p> <p>Propuesta de intervención pedagógica</p> <p>Elaboración de marco teórico.</p>
3. Valoración – compromiso	Ejecución de la propuesta de intervención pedagógica con la metodología de la investigación acción	<p>Desarrollan la observación participante permanentemente</p> <p>Registran información permanentemente</p> <p>Reflexionan sobre el actuar permanentemente</p> <p>Toman decisiones para mejorar, corregir, obviar e implementar acciones pedagógicas pertinentes</p> <p>Realizan el seguimiento y evalúan la efectividad de la intervención.</p>
4. Acción voluntaria – participación	Sistematización	<p>Comunican resultados</p> <p>Exponen lecciones aprendidas</p> <p>Proponen mejora de intervención o nuevas propuestas</p>

3.6. Estrategias metodológicas

- Ponencias
- Elaboración de diagnósticos
- Trabajos en pares
- Autoreflexión individual
- Observación permanente
- Visitas al aula
- Estudio dirigido
- Seguimiento de actividades

- Sistematización de trabajos y resultados
- Producción intelectual

3.7. Recursos humanos

Docentes especialistas en la metodología de la investigación acción

Equipo de coordinación

3.8. Recursos materiales

- Equipo multimedia
- Material de escritorio
- Material audiovisual

3.9. Cronograma de actividades

Acciones	Responsable	Meses						
		F	M	A	M	J	J	A
1. Sensibilización – motivación	Directores de Instituciones Educativas y/o docentes de aula.							
2. Capacidades desarrolladas								
3. Valoración – compromiso								
4. Acción voluntaria – participación								

3.10. Presupuesto

DESCRIPCION MATERIAL	CANTIDAD (Unidad)	PRECIO UNITARIO(s/.)	PRECIO TOTAL (s/.)
Estante	1	250.0	250.0
Cartulina	40	0.50	20.0
Papel bond colores	100	0.10	10.0
Cinta Masking	4	3.50	14.0
Papelote	100	0.50	50.0
Papel bond blanco	1000	0.10	100.0
Lapiceros	50	0.5	25.0
Plumones	10	2.50	25.0
Textos de investigación	20	20.0	400.0

Copias impresas	20	5.0	100.0
Cámara fotográfica	1	950.0	950.0
DVD	1	295.0	295.0
Equipo de sonido	1	270.0	270.0
CDs	50	1.0	50.0
TOTAL	1338	1798.7	2559.00

DESCRIPCION	CANTIDAD (Unidad)	PRECIO UNITARIO (s/.)	PRECIO TOTAL (s/.)
Servicio de capacitación	2	1000.0	2000.0
Servicio de movilidad	1	80.0	80.0
Servicio de procesamiento datos	1	450.0	450.0
Servicio de impresión	1	300.0	300.0
Otros imprevistos	1	300.0	300.0
TOTAL	6	2130	3130

3.11. Financiamiento

Autogestión (empresas privadas, municipios y otros)

Convenios institucionales

CONCLUSIONES

PRIMERA

Existe una relación directa entre la metodología de la investigación acción y el liderazgo personal; por tanto, se propone que la metodología de investigación acción mejora el liderazgo personal en las docentes del nivel inicial del programa de especialización PRONAFCAP. Arequipa, 2014.

SEGUNDA

El desarrollo de la metodología de investigación acción de las docentes del nivel inicial del programa de especialización PRONAFCAP. Arequipa, 2014". No es satisfactorio.

TERCERA

Se identifica un liderazgo personal medio en las docentes del nivel inicial del programa de especialización PRONAFCAP. Arequipa, 2014".

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los Municipios y entidades comprometidos con el Sector de Educación, generar presupuesto para atender al magisterio de su jurisdicción para realizar programa de especialización orientados por la investigación acción que permite mejorar el liderazgo personal en las docentes.
2. Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas apostar por la metodología de investigación acción que es un proceso de deconstrucción y reconstrucción que permite en el marco de la reflexión, mejorar el desempeño docente el cual debe ser atendido y mejorado.
3. Se recomienda a los docentes asumir su liderazgo personal en un proceso de permanente reflexión, el que debe ser fortalecido y mejorado cada vez.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ander-Egg, Y. (1990). *Repensando la Investigación Acción Participativa: Comentarios, críticas, sugerencias*. Vitoria.
- Bernal, J. (2000) *Liderar el cambio: El liderazgo transformacional*. En
- Covey, S. (1997a). *El liderazgo centrado en principios*. Barcelona: Paidós.
- Covey, S. (1997b). *Los siete Hábitos de la Gente Altamente Efectiva*. Barcelona: Paidós.
- Corey, Stephen (1953): *Investigación acción, en prácticas escolares*. Nueva York, Teachers' College Press.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá; Ed. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, Idalberto (1.999). *Introducción General a la Teoría Administrativa*. (5ta. Ed). Editorial Mc Graw Hill.
- Real Academia de la Lengua (1986), *Diccionario de la lengua española*
- Diccionario (1956), *Diccionario de Ciencias de la conducta*.
- Elliot, J. (1994). *La investigación-acción en educación*. (2da. Ed). Madrid, Ediciones Morata.
- Elliot, J. (1990). *La investigación-acción en educación*. (1ra. Ed). Madrid, Ediciones Morata.
- Elliot, J. (2000). *La investigación-acción en educación*. (4ta. Ed). Madrid, Ediciones Morata.
- Fischman, D. (2000). *Liderazgo. En: El camino del líder*. Perú: Fondo Editorial de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas/ El comercio,

- Fischman, D. (2000a). *El Espejo del Líder*.
- Fischman D. (2005). *El líder transformador*, Lima, ed. UPC. Orbis Ventures S.A.C.
- Freire, P. (1977). *Pedagogía del Oprimido* (4ta.ed). Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Grinberg (1999) *Desafíos y posibilidades para el futuro de la educación*. Universidad Torcuato Di Tella. Primer Coloquio.
- Gutiérrez, M. (2003) *Liderazgo transformacional en el docente universitario*. Universidad de Panamá. Volumen N° 1.
- Jacob, A. (1985). *Metodología de la investigación acción*. Buenos Aires: Humanitas.
- Kemmis, S., y McTaggart, R. (1998): *The Action Research Planner*. Victoria, 3ª ed. Australia: Deakin University.
- López, G y Piñero, M. (2007). *Investigación acción participativa como herramienta epistémica en la integración escuela-comunidad para el rescate y conservación de la Laguna de Guaranao en el Sector Bolívar, Municipio Carirubana, Estado Falcón, Venezuela*. MULTICIENCIAS, Vol. 7, N° 3, 2007 (308-318)
- Luissier, R. y Achua, C. (2005). *Los individuos como líderes. En: Liderazgo, teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. (2da.ed). México.
- Lombardi, V. (2003). *Ganar no es lo más importante... es lo único*. México: McGraw-Hill Interamericana. Primera edición.
- Lewin, K. (1991). *La investigación-acción y los problemas de las minorías*. (Traducción Salazar, M. La investigación- acción participativa. Inicios y desarrollos. Consejo de Educación de Adultos de América Latina. U.N. Colombia, 1991 (p.13-25).

- Matos, E. y Cruz, L. (2011). *La práctica investigativa una experiencia en la formación doctoral en ciencia pedagógica*. Cuba: Ediciones UO.
- Oliveira, V. y Waldenez, M. (2010). *Trayectorias de investigación acción: concepciones, objetivos y planteamientos*. Revista Iberoamericana de Educación. ISSN: 1681-5653 n.º 53/5 – 10/09/10. Brasil.
- Pérez, M. (1990). *Investigación-acción - aplicaciones al campo social y educativo*. Madrid: Dykinson.
- Park, P. (1991). *Qué es la investigación - acción participativa*. Perspectivas teóricas y metodológicas. In Salazar, M.C. La investigación- acción participativa. Inicios y desarrollos. Consejo de Educación de Adultos de América Latina. U.N. Colombia, (p.135-174).
- Restrepo, B (1999). *Una variante pedagógica de la investigación-acción educativa*, OEI-Revista Iberoamericana de Educación.
- Restrepo, B (1996). *Investigación en educación*. Bogotá: ARFO Editores e Impresores Ltda.
- Restrepo, B. (2000). *Maestro investigador, Escuela Investigadora e Investigación de Aula*, en: Cuadernos Pedagógicos, n.º 14. Medellín, Universidad de Antioquia.
- Restrepo, B., Puerta M., Valencia A., Perdomo E., Moreno, L., Hincapié, Z., Gómez, M. Arango, C., & Mendez, A. (2011). *Investigación Acción pedagógica*. Medellin: Printed in Colombia.
- Thiollent, M. (1988). *Metodología da pesquisa-ação*. (4ta.ed). Sao Paulo: Cortez: Editores Asociados.
- Vazques, B (2008). *¿Cómo podemos llevar a cabo una investigación-acción para mejorar la práctica en el aula de ciencias?* Investigações em Ensino de Ciências – V13 (1), pp.45-64, 2008

Yukl, Gary. (2008). *Sobre la Naturaleza del Liderazgo*. En: Liderazgo Organizacional. Madrid: Pearson Educacion S.A.

Stenhouse, L (1993): *La investigación como base de la enseñanza*. Madrid, Ediciones Morata.

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Propuesta de un programa de metodología de investigación acción para mejorar el liderazgo personal en las docentes del nivel inicial del Programa de Especialización PRONAFCAP. Arequipa, 2014.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p>Se observa escaso dominio del desarrollo de la metodología de la investigación acción, evidenciado en la escasa reflexión crítica y constructiva, manifestándose en el limitado control del ego y equilibrio orgánico, mental y/o espiritual; desapegos; el asumo de la responsabilidad social, entre otros; limitando el liderazgo personal de las docentes del nivel inicial del programa de especialización PRONAFCAP. Arequipa, 2014.</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Proponer un programa de metodología de investigación acción para mejorar el liderazgo personal de las docentes del nivel inicial del programa de especialización PRONAFCAP.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el desarrollo de la metodología de investigación acción de en las docentes del nivel inicial del programa de especialización PRONAFCAP. • Establecer el liderazgo personal de las docentes del nivel inicial del programa de especialización PRONAFCAP. 	<p>Si se propone un programa de la metodología de investigación acción basado en la teoría de Bernardo Restrepo se mejorará el liderazgo personal orientado por la teoría de Fischman, en las docentes del nivel inicial del programa de especialización PRONAFCAP.</p>	<p>Variables 1:</p> <p>Metodología de investigación acción (Restrepo)</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deconstrucción • Reconstrucción • Evaluación <p>Variables 2:</p> <p>Liderazgo personal (Fischman)</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Control del ego • Equilibrio • Desapego • Responsabilidad

ANEXO 02

Operacionalización de la variable Metodología de la investigación acción

VARIABLES	INDICADORES	SUB-INDICADORES		INDICE	Técnica e instrumento
Metodología de la investigación acción	Deconstrucción	Auto descripción	Describe al detalle el que hacer pedagógico del aula.	0-1 = Insatisfactorio 0 2 = Minimamente satisfactorio 3 = Medianamente satisfactorio 4 = satisfactorio	Observación Ficha de observación
			Caracteriza cualidades de las situaciones particulares.		
		Auto crítica	Interpreta hechos descritos a través del análisis textual		
			Analiza problemática recurrente (esquematiza)		
			Reflexiona sobre las teorías y situaciones que preside dicho actuar		
			Reflexiona sobre sus limitaciones y aciertos de su práctica renovada diaria.		
	Reconstrucción	Implementación	Busca y comprende soporte teórico y disciplinar en relación a la atención pedagógica		
			Reafirma lo bueno de la práctica anterior		
			Complementa con propuestas de transformación los componentes débiles, inefectivos e ineficientes		
		Organización del plan de acción	Presenta estructura de la intervención pedagógica renovada (esquematiza)		
			Considera logros de proceso y de resultado (competencias, capacidades e indicadores)		
			Propone recursos y medios en relación a la intervención,		
		Ejecuta intervención pedagógica	Recoge información de la práctica ejecutada mediante diferentes técnicas e instrumentos seleccionados		
			Intervienen pedagógicamente y los registra (diarios de campo)		
			Reflexiona sobre sus limitaciones y aciertos de su práctica renovada diaria.		
	Evaluación	Sistematización de la información	Evalúa la efectividad a través de indicadores concretos o evidencias de lo implementado		
			Identifica indicios sostenidos de la práctica renovada		
Establece la efectividad de los cambios introducidos en su nueva práctica pedagógica					
Interpretación		Reflexiona, y reajusta las actividades planteadas			
		Establece sus lecciones aprendidas			
Recapacita sobre su satisfacción personal frente al cambio y lo registra en su diario					

ANEXO 03
Operacionalización de la variable liderazgo personal

VARIABLES	INDICADORES	SUB-INDICADORES	Items	INDICE	Técnica e instrumento
Liderazgo personal	Control del ego	Interdependencia	Toman decisiones propias sin influencias de terceros	Siempre A veces Nunca	Encuesta Cuestionario
			Solucionan problemas, no se conforman con salidas temporales		
		Libertad de "mascaras"	Les agrada ser permanentemente halagadas y reconocidas en aula		
	Equilibrio	Equilibrio orgánico	Evidencian una vida ordenada		
			Demuestran práctica de hábitos beneficiosos para su salud (alimentos, deportes, controles)		
		Equilibrio mental	Son positivas e incentivan a continuar lo emprendido		
			No sancionan ni censurar a nadie por una equivocación		
		Equilibrio espiritual	Se organizan ante la carga de tareas y/o actividades		
			Demuestran reflexividad y credibilidad		
	Desapego	Afrontamiento productivo	Usan los problemas y las dificultades en oportunidad para evaluar, comprender y equilibrar la situación		
			Evitan apegarse excesivamente a las metas y los bienes materiales.		
		Superar la frustración	No se decepcionan cuando no obtiene lo que quiere Evitan la impaciencia ante circunstancias frustrantes		
	Responsabilidad	Asumir retos de crecimiento	Aceptan los desafíos y retos sin complicaciones		
			Cuando las cosas no les salen bien las corrigen y mejoran con entusiasmo		
		Afrontamiento de problemas	No se estresan ni desaniman ante la carga de tareas y/o actividades		
			Resuelven los problemas con eficacia		
		Lealtad y respeto por sí mismo	Tienen disciplina, perseverancia e iniciativa		
Asumen decisiones y cumple promesas					
Ausencia de negatividad	Promueven la valoración de la vida				
	Provocan la concertación o solución a los conflictos				



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
ESCUELA DE POSGRADO - LAMBAYEQUE



CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene por finalidad recabar información. El mismo es de carácter anónimo y la información. En tal sentido, no hay respuestas correctas ni incorrectas, sino que lo que usted piense es lo más importante. Por favor responda a todas las preguntas o planteamientos dados, utilizando la numeración de la escala que se le presenta a continuación: Marque con un aspa(X) el ítem que considere.

Donde:

Siempre = S

A veces = AV

Nunca = N

ITEMS	S	AV	N
1. Toman decisiones propias sin influencias de terceros			
2. Solucionan problemas, no se conforman con salidas temporales			
3. Les agrada ser permanentemente halagadas y reconocidas en aula			
4. Reconocen los logros de terceros sin resentimiento, ni discrepancias.			
5. Evidencian una vida ordenada y			
6. Demuestran práctica de hábitos beneficiosos para su salud (alimentos, deportes, controles)			
7. Son positivas e incentivan a continuar lo emprendido			
8. No sancionan ni censuran a nadie por una equivocación			
9. Se organizan ante la carga de tareas y/o actividades			
10. Demuestran reflexividad y credibilidad			
11. Usan los problemas y las dificultades en oportunidad para evaluar, comprender y equilibrar la situación			
12. Evitan apegarse excesivamente a las metas y los bienes materiales.			
13. No se decepcionan cuando no obtiene lo que quiere			
14. Evitan la impaciencia ante circunstancias frustrantes			
15. Aceptan los desafíos y retos sin complicaciones			
16. Cuando las cosas no les salen bien las corrigen y mejoran con entusiasmo			
17. No se estresan ni desaniman ante la carga de tareas y/o actividades			
18. Resuelven los problemas con eficacia			
19. Tienen disciplina, perseverancia e iniciativa			
20. Asumen decisiones y cumple promesas			
21. Promueven la valoración de la vida			
22. Provocan la concertación o solución a los conflictos			

Gracias por su colaboración



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
ESCUELA DE POSGRADO - LAMBAYEQUE



Ficha de observación

ESCALA DE VALORACION			
0-1 Insatisfactorio	2 Mínimamente satisfactorio	3 Medianamente satisfactorio	4 Satisfactorio
Cumple el indicador de manera incipiente.	Cumple el indicador en forma parcial o incompleta.	Cumple el indicador sin llegar al nivel óptimo.	Cumple el indicador en un nivel óptimo.

INDICADORES	SUB-INDICADORES	Ítems				
			1	2	3	4
Deconstrucción	Auto descripción	Describe al detalle el que hacer pedagógico del aula.				
		Caracteriza cualidades de las situaciones particulares.				
	Auto crítica	Interpreta hechos descritos a través del análisis textual				
		Analiza problemática recurrente (esquematiza)				
Reconstrucción	Implementación	Reflexiona sobre las teorías y situaciones que preside dicho actuar				
		Busca y comprende soporte teórico y disciplinar en relación a la atención pedagógica				
		Reafirma lo bueno de la práctica anterior				
	Organización del plan de acción	Complementa con propuestas de transformación los componentes débiles, inefectivos e ineficientes				
		Presenta estructura de la intervención pedagógica renovada (esquematiza)				
		Considera logros de proceso y de resultado (competencias, capacidades e indicadores)				
	Ejecuta intervención pedagógica	Propone recursos y medios en relación a la intervención,				
		Recoge información de la práctica ejecutada mediante diferentes técnicas e instrumentos seleccionados				
		Intervienen pedagógicamente y los registra (diarios de campo)				
Evaluación	Sistematización de la información	Reflexiona sobre sus limitaciones y aciertos de su práctica renovada diaria.				
		Evalúa la efectividad a través de indicadores concretos o evidencias de lo implementado				
		Identifica indicios sostenidos de la práctica renovada				
	Interpretación	Establece la efectividad de los cambios introducidos en su nueva práctica pedagógica				
		Reflexiona, y reajusta las actividades planteadas				
		Establece sus lecciones aprendidas				
		Recapacita sobre su satisfacción personal frente al cambio y lo registra en su diario				