



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**Programa “Líder con Propósito” para mejorar las habilidades de
liderazgo en estudiantes de 2° secundaria de una institución
educativa, Huaycán, 2022**

AUTORA:

Chauca Flores, Nancy Mónica (0000-0002-6526-9452)

ASESORA:

Dra. Alza Salvatierra, Silvia Del Pilar (0000-0002-7075-6167)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, a mis padres Pedro Chauca y Dolores Flores por su ejemplo de vida.

A mi esposo Percy Mendoza, por su apoyo incondicional; a mi hija mayor Nancy Elena por su ánimo constante; finalmente a mis hijas menores Daniela y Patricia por sus aportes con ideas creativas para los juegos del programa.

Agradecimiento

A mis maestros de la facultad de Psicología educativa- Posgrado de la universidad César Vallejo, en especial a la doctora Silvia Del Pilar Alza Salvatierra, por su dedicación esmerada y muestra de vocación de servicio.

Al doctor Hebert Lucas Mamani Orconi por su destacada labor docente.

Al director de la institución educativa Martín Bladimir Vidalón Rivera, por su apoyo durante el desarrollo del programa “Líder con propósito”.

A los padres de familia, por el acompañamiento permanente durante la aplicación del programa y a los estudiantes que en todo momento demostraron motivación para mejorar sus habilidades de liderazgo.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	6
III METODOLOGÍA	21
3.1 Tipo y diseño de investigación	21
3.2 Variables y operacionalización	21
3.3 Población, muestra y muestreo	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimiento	23
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	24
IV RESULTADOS	26
V DISCUSIÓN	34
VI CONCLUSIONES	40
VII RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	52

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Liderazgo en estudiantes del grupo de control y experimental según pretest y postest.	26
Tabla 2	D1: Liderazgo del yo y los demás del grupo de control y experimental según pretest y postest.	26
Tabla 3	D2: Comunicación efectiva del grupo de control y experimental según pretest y postest.	27
Tabla 4	D3: Planificación del grupo de control y experimental según pretest y postest.	28
Tabla 5	D4: Resolución de problemas del grupo de control y experimental según pretest y postest	28
Tabla 6	Rango de la hipótesis general	29
Tabla 7	Estadísticos de prueba de la hipótesis general	29
Tabla 8	Rango de la hipótesis específica 1	30
Tabla 9	Estadísticos de prueba de la hipótesis específica 1	30
Tabla 10	Rango de la hipótesis específica 2	31
Tabla 11	Estadísticos de prueba de la hipótesis específica 2	31
Tabla 12	Rango de la hipótesis específica 3	32
Tabla 13	Estadísticos de prueba de la hipótesis específica 3	32
Tabla 14	Rango de la hipótesis específica 4	33
Tabla 15	Estadísticos de prueba de la hipótesis específica 4	33

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo Demostrar que el Programa " Líder con propósito" mejora las habilidades de liderazgo en los estudiantes de segundo de secundaria, Huaycán- Ate, 2022, para lo cual se realizó un estudio cuasi experimental, la muestra fue de 68 alumnos, 34 en el grupo control y 34 en el grupo experimental, la técnica de recolección de datos que se aplicó fue la encuesta ,como instrumento se utilizó el cuestionario que fueron validados por el juicio de expertos y sometido a la prueba de confiabilidad mediante el índice del alfa de Cron Bach. Los resultados descriptivos indican que, en el pretest, la mayoría de estudiantes del grupo de control (58.8%) y el grupo experimental (58.8%) reflejaron el nivel "Bajo" en Liderazgo; pero, en el postest el grupo de control alcanza hasta el nivel "Bajo" (82.4%) y el grupo experimental avanzó al nivel "Alto" y "medio" (100%). Concluyendo que El Programa Líder con propósito mejora significativamente las habilidades de liderazgo en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022 ($p = 0.000$) mediante la prueba de U de Mann-Whitney con $U = 556,500$ del pre test y con $U = 5,500$ del post test.

Palabras clave: programa Líder con propósito, Habilidades de liderazgo, estudiantes nivel secundario.

ABSTRACT

The present research was to demonstrate that the “Leader with Purpose” program improves leadership skills in secondary school students, Huaycán- Ate, 2022., for which an experimental study was conducted, the sample was 68 Students, 34 in the Control Group and 34 in the experimental group, the data collection technique that was applied was the survey and as an instrument the questionnaire that were validated by the judgment of experts and subjected the reliability test through the index was used through the index through the index through the index through the index of the alpha of. Cron Bach. The descriptive results indicate that, in the pretest, the majority of students of the control group (58.8%) and the experimental group (58.8%) reflected the “low” level in leadership; But, in the posttest the control group reaches up to the "low" level (82.4%) and the experimental group advanced to the "high" and "medium" level (100%). Concluding that the leading program with purpose significantly improves leadership skills in students of 2nd secondary school of an educational institution, Huaycán, 2022 ($p = 0.000$) by means $U = 5,500$ of the post test.

Keywords: leading program with purpose, leadership skills, secondary level students

I. INTRODUCCIÓN

En el acontecer mundial, desde finales del 2019 la humanidad se ha visto afectada por los estragos del SARS-CoV-2, el cual originó la pandemia de COVID 19, trayendo como resultado situaciones de riesgo en la salud, afectación económica en las familias de escasos recursos y los cambios drásticos en la forma de realizar los procesos productivos, sociales, educativos entre otros; todo ello muestra que es necesario formar personas que logren desarrollar habilidades de liderazgo que les permita afrontar con éxito situaciones adversas. Se requiere líderes capaces de asumir retos, resolver problemas y trabajar en equipo en todos los ámbitos donde se encuentren. Según Hagel (2021) en una encuesta realizado por una firma norteamericana global de análisis y asesoramiento Gallup, arrojó como resultado que el 82 % de los gerentes son ineficaces al momento de liderar personas y señala que la mitad de los encuestados se retiraron voluntariamente debido a estar dirigidos por un mal gerente. Según la Unesco en un informe del 2019 indicó que es necesario procurar, que los niños, niñas y adolescentes sean empoderados y participen activamente de asuntos de políticas públicas y aportar en la toma de providencias para transportar el diseño y aplicación en programas incluyentes.

En la misma línea tenemos a Robison (2021) tras reportar el informe realizada por la encuestadora Gallup, la cual realizó un estudio a 10,000 empleados, quienes respondieron acerca de cuáles son las habilidades de liderazgo que más les resulta relevante para su bienestar. Tras procesar los resultados, destacaron cuatro: La confianza, estabilidad, compasión y saber esperar; así también señala que las habilidades mencionadas permiten y favorecen una actitud de seguridad y protección; así también, como indica la conclusión del informe, el 69% de trabajadores cuyos líderes les hacían sentir entusiasmo por el porvenir, demostraban compromiso y sólo el 1% de los que no estaban de acuerdo con ellos, lo presentaban. Por otro lado, con los líderes confiables de cada 2 encuestados 1 se sentía comprometido; en caso contrario 1 de cada 12 se sentía comprometido al tener un jefe no confiable.

La Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, Universidad de Santiago de Chile, Viña del Mar, Católica de Temuco con soporte

de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Unesco (2020), realizaron un balance del año 2019 sobre la necesidad de realizar un Diplomado en Liderazgo y Derechos Estudiantiles. Así también se acordó para el 2020, cambios en la ejecución del Programa para desarrollar nuevos tipos de Liderazgo que estén de acorde a la coyuntura que se presente. La convocatoria se propuso para estudiantes de Universidades, Institutos superiores, colegios y liceos municipales con el propósito de adquirir herramientas para liderar las transformaciones sociales, económicas, políticas y ambientales por venir. Finalmente, este gran paso que se pretendió dar es con el objetivo de Desarrollo Sostenible –Educación 2030 que tiene como propósito, aportar con una educación inclusiva, equitativa, de excelencia a estudiantes de zonas vulnerables.

A nivel nacional, el gobierno peruano buscó implementar soluciones frente al bajo rendimiento académico y de habilidades de liderazgo en alumnos de secundaria, a través de la creación del primer colegio para estudiantes sobresalientes de escuelas públicas, el Colegio de Alto Rendimiento (Coar), con el propósito de formar estudiantes dentro de un modelo ejemplar, caracterizado por la calidad e innovación académica, de gestión y de organización; que sume a mejorar la educación pública; consolidar una colectividad de líderes que estén prestos a colaborar con el desarrollo mundial, nacional, regional y local (Resolución suprema N°034-2009-ED). Sin embargo, no ocurre lo mismo en todas las Instituciones educativas del Perú, ya que carecen de programas que promuevan el desarrollo de habilidades de liderazgo, debido a la falta de maestros con compromiso o que no se encuentren preparados para la ejecución de talleres, referido a este aspecto de desarrollo personal.

En Lima Metropolitana existe el Comité Metropolitano de Estudiantes (Comete) de la Dirección regional de Lima (Dreilm), del Ministerio de Educación (Minedu, 2019), integrado por los 674 colegios estatales, de los cuales se elige a 2 estudiantes líderes de cada salón de 1ro a 4to de Secundaria. Se creó para fortalecer a los adolescentes e interactúen en diferentes espacios e iniciativas donde hagan escuchar su voz, permitiendo el desarrollo de habilidades de liderazgo. Esta iniciativa loable funcionaría con excelencia al contextualizarlo de manera efectiva en todas las instituciones educativas de Lima y el Perú; para ello

se requiere capacitación docente, con el fin de mejorar en los alumnos las habilidades del liderazgo, incluyendo la equidad de género, empatía, escucha activa, asertividad, entre otros.

A nivel local en la Institución Educativa localizada en Huaycán – Ate, el informe anual 2021 enviado a la Unidad de gestión Educativa Local 06, menciona que la gran mayoría de alumno(a)s desaprobó en las diferentes áreas y llevarán carpetas de recuperación; además se identifica como causantes al problema de bajo rendimiento académico: La falta de conectividad, problemas familiares, falta de acompañamiento y/o responsabilidad de los padres, retroalimentación efectiva de parte de lo(a)s maestra(o)s a cargo de cada área, debido a que no se dio espacios de interacción docente- estudiante. Otro aspecto que se destacó es la existencia de hogares disfuncionales y problemas económicos que constituyen un factor que afecta a la autoestima, estabilidad emocional y a la motivación. En cuanto al reporte de tutores 2021, señalan que los estudiantes no tenían claro su proyecto de vida; además existe la falta de sentido de identidad. Agregado a ello es la falta de socialización, confianza y seguridad al trabajar en equipos o participar en las aulas virtuales. En suma, se hace evidente la falta de habilidades de liderazgo en su vida escolar y cotidiana para enfrentar las adversidades.

La formulación de la pregunta general de investigación es ¿En qué medida el Programa “Líder con propósito” ayuda a mejorar las habilidades de liderazgo; el Liderazgo del yo y los demás, la Comunicación efectiva, la Planificación y la Resolución de problemas; en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022?

La presente investigación se justifica en las teorías que brindaron soporte para la variable liderazgo, en este caso el autor Colombo (2021), quien plantea “Las 5 dimensiones para un liderazgo humilde” el cual, al aplicarlos va permitir el desarrollo integral de la persona; acorde a las demandas de la coyuntura actual sanitaria y la situación que se tornará al llevarse a cabo, el retorno a la presencialidad a las aulas desde marzo 2022. De igual manera con los libros impresos como digital, informes, contextos reglamentarios, entre otros. Con toda esta información recabada, el proyecto de tesis experimental, a través del Programa:” Líder con propósito “busca

lograr potenciar el desarrollo de habilidades de un verdadero líder del milenio: Flexible, proactivo, con determinación, con pensamiento crítico y caracterizado por la humildad. En suma, aquel que se reinventa, lucha ante la adversidad, para lograr su desarrollo pleno, el de sus compañeros(as), la sociedad en que vive y servir de ejemplo en otras comunidades. Así también el programa se desarrolló de forma vivencial, dinámica cuyos propósitos planteados en cada sesión apuntan al desarrollo de habilidades, estrategias y herramientas para que cada participante aplique lo aprendido en todos los espacios en las que participa.

Se justifica en lo práctico porque las conclusiones a que se llegaron tienen carácter de aplicabilidad, en la institución estudiada específicamente a los estudiantes de segundo de secundaria de Huaycán, para mejorar el nivel de liderazgo en dichos adolescentes. Se justifica metodológicamente, porque se empleó el método científico, así también para el recojo de datos se adaptó un cuestionario en inglés, del cual se hizo la traducción y la adaptación, para luego ser validado por el juicio de expertos. Dicho instrumento queda como aporte a las futuras investigaciones similares. También tiene relevancia social porque los directos beneficiarios serán los alumnos del segundo de secundaria de la IE de Huaycán en la mejora de sus niveles de liderazgo, los beneficiarios indirectos son los docentes y la institución en general incluyendo padres de familia y directivos.

La presente presenta como objetivo general que es lo siguiente: Demostrar que el Programa "Líder con propósito" mejora las habilidades de liderazgo en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022. Cabe destacar que los objetivos Específicos son: Demostrar que el Programa "Líder con propósito" mejora el Liderazgo del yo y los demás, la Comunicación efectiva, la Planificación y la Resolución de problemas en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022.

Con respecto a la Hipótesis general se plantea del siguiente modo: El Programa Líder con propósito mejora significativamente las habilidades de liderazgo en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022. Las Hipótesis específicas son: El Programa "Líder con propósito" mejora el Liderazgo del yo y los demás, la Comunicación efectiva, la Planificación y la

Resolución de problemas en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente trabajo se tomaron en cuenta las siguientes investigaciones como antecedentes nacionales, Ruidias, (2020) en su investigación sobre un programa educativo de creación y emprendimiento para el desarrollo del liderazgo en alumnos, su objetivo fue establecer el impacto del Programa Educativo. Este tipo de estudio es aplicativo-experimental para diseños concurrentes anidados o incrustados de modelos dominantes (DIAC). Teniendo a 207 estudiantes como muestra, incluidos 137 en el g. experimental y 70 en el g. de control. Los resultados muestran que $p < 0,05$ indica que los programas de educación en innovación y emprendimiento pueden desarrollar el liderazgo de los estudiantes influyen en el desarrollo del liderazgo, Finalmente, se recomienda al Ministerio de Educación-MINEDU realizar capacitaciones, adoptar procedimientos sistemáticos, orientados a la mejora continua, la innovación y el emprendimiento, a fin de establecer metas comunes y promover el mejor desarrollo de la educación a nivel nacional.

También, se consideró a la autora Gil Orosco (2021) en su investigación sobre un programa de liderazgo en ambientes virtuales en alumnos de secundaria. El propósito del estudio es promover el desarrollo de liderazgo en un entorno virtual para estudiantes de secundaria. El estudio se realizó a través de un estudio cuasi experimental. aplicado, con un g. de control y un g. experimental en una muestra de investigación de 54 alumnos. Se puede concluir que la aplicación del curso de liderazgo "CAWI" en un entorno virtual incide significativo en el nivel de liderazgo de los alumnos de secundaria de la I.E. 2020 "Carlos Weiss" Chao (U de Mann-W. que en el posttest el $p = 0,000$ fue menor a $0,05$).

Por otra parte, se consideró a la autora Molinari (2019) en su investigación sobre liderazgo. El propósito del estudio es determinar el impacto de un programa psicoeducativo de "acción con sentido" en el progreso del liderazgo entre los alumnos jóvenes de una escuela privada en Lima. Por su propósito, es un estudio aplicado con un diseño cuasi – experimental, la muestra fue 117 adolescentes del tercer grado de secundaria. Los resultados indican que la aplicación del procedimiento evitó esta disminución de la habilidad del grupo experimental, los resultados con $U = 148$, $p = .705$ (bilatel), $r = 0.217$, $1 - \beta = 0.83$, la tendencia de reducción en el tiempo observada en el grupo control fue diferente. Por lo tanto, se

concluyó, que el programa “acción con sentido” ayuda a desarrollar destrezas de liderazgo en los jóvenes, especialmente aquellos que son propicios para mantener adecuadamente las relaciones mediante una comunicación fluida y asertiva ante cualquier conflicto.

También, se consideró a la autora Guerra (2019). El propósito del estudio es probar la validez de dicho programa. Este estudio es experimental, tomo a 60 alumnos de los cuales 30 para el g. experimental y 30 para el g. control, las derivaciones de la prueba t-Student mostró que la diferencia en las puntuaciones medias del grupo experimental fue significativa, $p = 0,000$ (valor de $p < 0,05$), calculado en $t = 11,427$. Por lo tanto, se demostró una discrepancia significativa entre la media de las diferencias entre los dos grupos de estudio, concluyendo que existe el programa fortalece las habilidades de liderazgo de los alumnos.

Por otra parte, se consideró a la autora Nureña (2019) en su investigación sobre aplicación del programa de liderazgo en estudiantes. El fin de su estudio fue establecer el grado de impacto de la aplicación de un programa de liderazgo Como método fue un diseño pre-experimental, aplicando “un solo juego de pre-test y post-test”. La población 34 estudiantes. Los resultados indican una calificación promedio de 65.74 en el Pre T. y mejoró a 96.80 en el Post T. Esto indica que el programa posee un impacto revelador en el liderazgo de los alumnos.

Asimismo, es necesario también mencionar referente a los antecedentes internacionales habiendo considerado a los autores Herrera (2018) en su artículo sobre “Aplicación de un programa en mejorar de los niveles de liderazgo en los alumnos. El intento del estudio es manifestar que la aplicación e implementación de un programa impacta positivamente en el nivel de liderazgo de los colegiales de Ecuador. El diseño del estudio fue un experimento longitudinal. La población fue igual a 48 estudiantes divididos en dos g.: 24 estudiantes en el g. control y 24 estudiantes en el g. experimental, Los resultados obtenidos muestran en primer lugar que la aplicación del programa de formación mejoró positivamente el nivel de liderazgo entre los estudiantes en el post test se logró un valor de $p = 0.000 < 0.05$.

También se ha considerado Harris y Jones (2020) en su investigación donde menciona de un Programa de Desarrollo de Liderazgo en alumnos. La intención de esta tesis fue investigar el impacto de un programa de desarrollo de habilidades de

liderazgo, la muestra fue de 21 para el g. experimental y 20 para el g. de control. Las derivaciones mostraron que un programa dirigido a mejorar el liderazgo hubo un resultado positivo en el liderazgo de los alumnos superdotados y no superdotados en el g. experimental. Por lo tanto, se concluyó que los programas de desarrollo de liderazgo son útiles tanto para estudiantes dotados como no dotados. Además, se deben desarrollar e implementar más programas de capacitación en liderazgo en todos los niveles de educación.

Por otro lado, se menciona a Ahumada et al., (2019) en su artículo sobre desarrollo del liderazgo en estudiantes su objetivo Fortalecer el liderazgo de los estudiantes mediante la ejecución del programa, el artículo fue de d. experimental, para lo cual utilizó a 20 escolares para el g. control y 20 para el g. experimental. Los primordiales efectos demuestran la jerarquía de los productos y creencias usuales que mejoran el liderazgo dentro de las instituciones; además las prioridades de aprendizaje (aprendizaje profesional, aprendizaje organizacional y aprendizaje de los estudiantes); y posteriormente. Luego de la aplicación del programa se tomó el post test, los resultados indican que existe mejoras en el liderazgo de los alumnos ya que al comparar las medias del g. control y del g. experimental se puede ver diferencias

Asimismo, se menciona a Moya y Viturco, (2019) en su artículo sobre Desarrollo de un programa de capacitación se planteó como objetivo Incentivar la participación, responsable de estudiante a través de un programa de capacitación sobre liderazgo. La investigación es descriptiva y experimental, la cual se basa a través de actividades dinámicas para mejorar el liderazgo y capacitar a los niños aprender bien. Se aplicó un diseño de estudio de campo, en el cual participaron 10 profesores y 27 niños/as, teniendo como resultado que a medida que se llevaba a cabo la aplicación de los programas de capacitación hubo una mejora del liderazgo en los grupos de estudio. Por lo cual se ultimó que existe una relación directa entre la aplicación del desarrollo del programa de capacitación y la mejora del liderazgo.

Igualmente se menciona a Palacio, (2018) en su artículo sobre un programa denominó "Delfos" para desarrollar el liderazgo a través del deporte en alumnos, se planteó como objetivo analizar los beneficios del Programa Delfos para la adquisición de valores sociales en educación física en educación primaria en

términos de retroalimentación individual variable, retraso de la recompensa, autocontrol estándar y liderazgo. La muestra igual a 270 alumnos. El programa tuvo una duración de 20 sesiones y adoptó un procedimiento cuasi-experimental, cada escuela tenía un grupo separado sin g. de control, se realizaron pre-test y post-test. Se encontró que las variables de retroalimentación personal, a saber, el autoconocimiento y el desarrollo del auto concepto, tuvieron algunas mejoras significativas debido a la percepción de que las cosas pueden cambiar desde dentro de una persona (-7,81; $p < 0.05$). Por tanto, se concluyó que la aplicación del Programa Delfos está diseñada para eliminar actitudes agresivas y mejorar el juego limpio, mostrando mayores niveles de desarrollo personal y liderazgo.

El liderazgo se basa en las teorías del enfoque conductual y del enfoque situacional. Dentro de las teorías del enfoque conductual se basa en el conductismo de John B. Watson quien expresó que “Dame una docena de infantes normales, bien hechos y un ambiente adecuado para criarlos y te certifico que elegirás algunos a la casualidad y los convertirás en cualquier tipo de experto que yo elija: médico, abogado, artista, negociante e incluido mendigo y robador” (Guillén, 2021), libremente de sus actitudes, gustos, propensiones, destrezas, aptitudes y raza de sus antepasados.

Las teorías conductuales sobre el liderazgo, en comparación con las teorías del carácter, cambian el punto de vista de un enfoque del carácter a un enfoque conductual, tratando de responder a la pregunta. En la década de 1930, el psicólogo JB Watson, haciendo experimentos con un bebé de 11 meses, Este experimento creó un mito sobre cómo el conductista podía modificar a voluntad el comportamiento de un individuo humano, comenzando a condicionarlo adecuadamente desde los primeros meses de vida (Pérez, 2018).

El enfoque conductista sentó las bases para las teorías conductuales sobre el liderazgo, básicamente afirmando que un líder eficaz no nace, sino que se convierte, aprendiendo observando las habilidades a adquirir y desarrollar. Descubramos ahora las dos teorías conductuales más comunes. Dentro del enfoque conductual también está la Teoría del Comportamiento el cual disipa el mito del " líder nato " en favor de un " líder construido ", a través del aprendizaje de comportamientos. La teoría se basa en los siguientes supuestos: líder no nace, sino

que se hace; Uno se convierte en líder al observar a otros líderes lo que hacen. Esta teoría, basada principalmente en los estudios de D. McGregor (1960), R. Blake y J. Mouton (1964), abre totalmente la puerta al concepto de desarrollo del liderazgo, en contraste con las valoraciones algo más simplistas de la teoría del carácter que separa a las personas que tienen las características para ser líderes potenciales de aquellos que no tienen ninguna posibilidad.

Sin duda el punto de partida es fundamental, sobre todo por los aspectos concernientes a una de las tres diferentes perspectivas de liderazgo, el micro liderazgo, que se centra en los diversos estilos de liderazgo y los comportamientos consecuentes. Incluso esta teoría, como la de la Gran Persona, surge solo en un extremo de las tres perspectivas sobre el liderazgo, sin tener en cuenta el macro liderazgo, ni considerar el liderazgo como un proceso de relaciones. Sin embargo, esta teoría ha generado esquemas prácticos a seguir, nacidos principalmente de los estudios gerenciales, enfocados fundamentalmente en los estilos gerenciales y de comportamiento que tienden a adoptar los gerentes.

Otra teoría del enfoque conductual se encuentra la Teoría de la participación. Entre las diversas corrientes de comportamiento, una en particular se centró en el grado de participación que el líder o sus colaboradores tienen en la elección de decisiones. Nació la llamada teoría "participativa", que se basa en los siguientes supuestos: la colaboración en la toma de disposiciones mejora la comprensión de los problemas por parte de quienes tienen que ejecutar las decisiones tomadas; las personas se esfuerzan más cuando están involucradas en las decisiones; las personas son menos competitivas y más colaborativas cuando trabajan en objetivos compartidos; más personas juntas toman mejores decisiones que una sola persona; el líder, sin embargo, se reserva el derecho de aceptar la contribución de otros y le corresponde a él tomar una decisión final. El líder participativo, en lugar de tomar decisiones autocráticas, trata de involucrar a otras personas en el asunto de toma de providencias, incluidos compañeros de trabajo, pares, superiores y otras partes interesadas (Rico, 2022).

Dentro del enfoque situacional, se menciona que la teoría de la situación asume que no existe una mejor manera de ser un líder, pero el estilo del líder debe seleccionarse de acuerdo con la situación. El liderazgo situacional se basa en el

siguiente supuesto: la mejor decisión del líder depende de una variedad de situaciones. Esta teoría, basada principalmente en los estudios de Paul Hersey y Kenneth Blanchard (1970), se basa en el hecho de que no existe un único estilo de liderazgo “mejor” (Torres, 2020).

El liderazgo efectivo está en función del objetivo a alcanzar (los objetivos) y el líder más exitoso es el que adecua su modo de liderazgo (él mismo) a la madurez del individuo, del grupo (otros), de la organización y del entorno (el contexto), al que se intenta influir y orientar. Los principales factores sobre los que han trabajado los dos estudiosos son: Madurez de los colaboradores, entendida como: habilidad para establecer fines altos pero asequibles; habilidad y capacidad para adjudicarse la responsabilidad de la tarea experiencia del individuo o grupo para realizar la tarea; Estilo de liderazgo, entendido como un equilibrio entre dos comportamientos: comportamiento orientado a la tarea y comportamiento orientado a las relaciones.

Otro modelo generado por la Teoría Situacional es el Modelo de Vroom-Yetton o Modelo de Decisión de Vroom-Yetton, el modelo sugiere la elección de un estilo de liderazgo adecuado para normalizar las decisiones del grupo. Un individuo aceptado tanto más como líder, cuanto más se adapten a la situación sus ideas, sugerencias y consejos (Ararat y Moreno, 2019).

Las teorías que se fundamenta el programa “Liderazgo con propósito” es la teoría del empirismo que asumió sus principios en el reino unido en el siglo XVIII, El empirismo enfatiza el papel de la evidencia empírica en la formación de ideas, en lugar de depender de ideas o tradiciones innatas (Boarini et al., 2020). También se basa en la teoría del conductismo, cuyo padre es John Broadus Watson. La psicología conductista es una de las primordiales escuelas de psicología moderna en el mundo, y también es una de las escuelas que mayor influencia tiene en el campo educativo. El constructivismo y el humanismo surgieron después del conductismo, y su surgimiento tuvo un gran impacto en la aplicación del conductismo en la educación preescolar, pero el conductismo sigue siendo una de las teorías importantes en el campo de la educación escolar (Mora, 2019).

Asimismo, la variable Programa:” Líder con propósito”, para mejorar las habilidades de liderazgo en los alumnos de segundo de secundaria en Huaycán-Ate 2022, consistió en la programación de 18 sesiones, donde se realizó un taller

de forma vivencial, práctica y divertida con el propósito de desarrollar la habilidad blanda, el liderazgo. Se trabajó con 34 estudiantes seleccionados del 2do año B y un grupo de control de 34 estudiantes del aula 2do A. Se dio en base a una previa encuesta, los cuales llevaron a cabo las diligencias planteadas en el programa, por equipos de trabajo, donde se le propició espacios y situaciones donde puedan poner en práctica las habilidades de un líder humilde, en torno a la demanda de la coyuntura actual de Pandemia Covid 19.

En el programa “Líder con propósito” se desarrolló aspectos como: Elaborar su meta personal, de equipo, promover el desarrollo de la solidaridad, empatía, asertividad, oratoria para ser un líder influyente; para incentivarlos, motivarlos y les sirva de motivación, se contó con la presencia de dirigentes de la colectividad para que les brinden su testimonio. Todo en base a desarrollar las 4 dimensiones: El Liderazgo del yo y los demás, la Comunicación efectiva, la Planificación y la Resolución de problemas. Con ello se busca promover el liderazgo en los estudiantes para que lo apliquen en su existencia particular, a nivel de familia, social y profesional.

Con respecto a la variable liderazgo Barba y Escorza (2018) definen como la capacidad de mejorar a un grupo de personas de una organización, mediante el seguimiento de un modelo guiado por un líder, el mismo que ejercerá influencia que permitirá que su personal a cargo pueda optimizar sus aptitudes y habilidades. El poder del autoliderazgo, es la capacidad de vivir la propia vida, radica en combinar responsabilidad y libertad. Esto significa que estoy dispuesto a ser responsable de mí mismo, a encontrar respuestas para mi propia vida y a no permitir que otros me impongan sus pensamientos, como "tienes que leer algo más útil y no puedes ganar dinero con eso. leyendo música". La voluntad de asumir la responsabilidad de uno mismo es un requisito previo para la libertad (Barba y Escorza, 2018)

La mayoría de la gente cree que un buen liderazgo es una combinación de integridad, entusiasmo, confianza en sí mismo, optimismo, altos estándares, habilidades de organización, habilidades cognitivas, destrezas de comunicación y destrezas de trabajo en grupo. Al mismo tiempo, muchas personas creen que la mayoría de estas habilidades se adquieren a través del entrenamiento adquirido. Es por esto que cuando pensamos en un individuo como un buen líder, la gran

mayoría son adultos de cierta edad que poseen cierto nivel de madurez y experiencia y capacidad para enfrentar diversos problemas y desafíos (Moreno et al., 2021).

Por supuesto, esto no niega que también hay muchos líderes que son cada vez más jóvenes. De hecho, podemos empezar a centrarnos en el progreso de destrezas de liderazgo en las personas durante su adolescencia. Los adolescentes a menudo tienen un sentido intuitivo de lo que se necesita para ser un buen líder, y esto tampoco es nuevo, porque a medida que crecen, conocen a todo tipo de personas, incluidos maestros, entrenadores, asesores e incluso adolescentes. Aunque son conscientes, es un desafío para la mayoría de los estudiantes ponerse en una posición de liderazgo. Por supuesto, si los jóvenes pueden reconocer su liderazgo potencial, esto tendrá un impacto crucial en su vida futura (Roselló, 2020).

Puede tomar tiempo y esfuerzo para que los adolescentes pasen de ser influenciados por muchas personas mayores, transformarse y verse a sí mismos crecer como un ser de cambio, innovador. Pero si tienen éxito, el entusiasmo juvenil arderá como un reguero de pólvora por su impulso y pasión por cambiar el mundo. John et al. (2018) mencionó que el liderazgo natural y genuino nace del cambio interior, del reconocimiento y afirmación de valores. Un buen líder debe poder liberarse de un entorno determinado, no solo para ver todo lo que tiene delante con una visión miope, sino para poder ver la dirección futura y guiar a otros a trabajar en esa dirección. Un buen líder toma tiempo para reflexionar, sentir y elaborar estrategias. Aquí hay algunas maneras de ayudar a los jóvenes a trabajar para convertirse en buenos líderes. Convertirse en un líder modelo a seguir en realidad toma tiempo para desarrollarse (Roselló, 2020).

El concepto de liderazgo es tan numeroso como estudiosos intentan definirlo. En resumen, hay dos puntos de vista principales: un punto de vista sostiene que el liderazgo es una sola habilidad, es decir, influencia, el otro punto de vista sostiene que el liderazgo se compone de múltiples habilidades y cualidades. Barba y Escorza (2018) señaló que el liderazgo es la capacidad que tiene un líder para expresar su voluntad a sus seguidores y pedirles obediencia, respeto, lealtad y cooperación.

En cuanto al liderazgo juvenil, diferentes académicos tienen diferentes definiciones para este, principalmente hay dos perspectivas aquí: (1) El liderazgo juvenil se refiere a una serie de habilidades que los adolescentes en posiciones de liderazgo o posiciones de liderazgo ya poseen o necesitan dominar (Barba y Escorza, 2018); (2) El liderazgo adolescente incluye no solo la capacidad de los jóvenes para liderarse a sí mismos, sino también la capacidad de los jóvenes para liderar a otros o instar a otros a cooperar para lograr una meta o visión común. Específicamente, el análisis de los adolescentes de sus propias fortalezas y debilidades, dando ejemplo a los demás y brindando orientación pertenecen a la categoría de liderazgo adolescente (Edelman, 2018). Las dos definiciones anteriores han sido ampliamente reconocidas y aplicadas en la práctica del desarrollo del liderazgo juvenil y tienen un significado positivo para el desarrollo y la mejora del liderazgo juvenil. Un análisis más detallado muestra que hay algunas diferencias entre los dos. (1) Lo primero no incluye a todos los adolescentes, y el propósito de la educación y capacitación es promover la adquisición o mejora de la capacidad de los líderes para implementar comportamientos de liderazgo; lo segundo revela que todos los adolescentes tienen cierto potencial de liderazgo, y la intención de la educación y la alineación es guiarlos para que reconozcan, desarrollen y apliquen su potencial de liderazgo. (2) En comparación con este último, el primero se centra en el propio líder, ignorando la influencia de los seguidores y las situaciones de interacción.

Actualmente, en el campo del desarrollo de liderazgo, existen varios términos como "desarrollo de liderazgo", "educación de liderazgo" y "formación de liderazgo". Las expresiones varían según la cultura y el contexto, como "desarrollo de liderazgo", "liderazgo/educación de liderazgo" y "liderazgo/capacitación de liderazgo"(Gibbs y Wong, 2019).

Waigel y Lemos (2020) señalaron que la educación en liderazgo se refiere a la práctica en la que las personas en la vida real ejercen una influencia deliberada, planificada y organizada sobre los educados con base en ciertos conceptos ideológicos y morales y el conocimiento teórico del liderazgo para que tengan liderazgo. Tolentino (2020) definió la educación de liderazgo para estudiantes universitarios, es decir, la educación de liderazgo es un tipo de educación

interdisciplinaria con el liderazgo como tema o especialidad, que se enfoca en cultivar estudiantes con conocimientos y habilidades de liderazgo. Morales (2021) definen el desarrollo del liderazgo adolescente como algunas experiencias altamente estructuradas o no estructuradas que ayudan a los adolescentes a desarrollar un conjunto de habilidades que les permiten liderar a otros durante un período prolongado de tiempo. López et al. (2022) definieron diferentes expresiones como educación en liderazgo, capacitación en liderazgo y desarrollo de liderazgo, respectivamente, y señalaron que este tema aún es nuevo en China, y todos usan "educación y capacitación en liderazgo" en su lugar, que, es decir, educación y formación en liderazgo. Experiencias y actividades realizadas por líderes, futuros líderes y todas las personas con potencial de liderazgo para desarrollar sus habilidades de liderazgo.

La teoría del desarrollo juvenil positivo enfatiza que cada joven y niño tiene un potencial de liderazgo que puede descubrirse y fomentarse. Por lo tanto, el desarrollo del liderazgo juvenil se refiere a las diversas experiencias y actividades que se implementan para todos los jóvenes para ayudarlos a aumentar su conciencia de liderazgo, desarrollar cualidades de liderazgo y dominar las habilidades de liderazgo (Nicholson et al., 2020). Al mismo tiempo, desarrollar el liderazgo de los jóvenes no se trata de cultivar a los jóvenes en pequeños líderes o gerentes, sino de desarrollar las habilidades o cualidades que los jóvenes deben poseer como ciudadanos de los países poderosos del mundo, que es el desarrollo y formación de liderazgo futuro (Vergara et al., 2019).

Sobre los Modelos de desarrollo de liderazgo juvenil se menciona que el liderazgo juvenil tiene sus propias características de desarrollo. Por ejemplo, la cognición de los jóvenes se desarrolla de adentro hacia afuera, es decir, la atención de los jóvenes a las cosas cambiará gradualmente de centrarse en sí mismos a centrarse en los demás a medida que crecen (Reitan y Stenberg, 2019). En comparación con el liderazgo adulto, se preocupa más por sus propias habilidades y destrezas. Mientras tanto, el liderazgo adulto se enfoca en explorar el poder/autoridad, mientras que el liderazgo juvenil se enfoca en enfatizar las competencias (habilidades, conocimientos y talentos). Se puede observar que existe una cierta diferencia entre el liderazgo juvenil y el liderazgo adulto. Algunos

académicos también han tratado de tener en cuenta la existencia de esta diferencia, a partir de las características y leyes del desarrollo del liderazgo juvenil, analizando el proceso de desarrollo del liderazgo juvenil y construyendo un modelo para el desarrollo del liderazgo juvenil (García y Teresa, 2021).

En la actualidad, hay dos perspectivas principales en la investigación sobre modelos de desarrollo de liderazgo juvenil: una es prestar más atención al proceso de desarrollo del liderazgo juvenil, representado por Moreno et al., (2021) dividieron el desarrollo del liderazgo propio de los adolescentes en tres etapas a través del análisis teórico y la investigación empírica. La primera etapa es la etapa de conciencia (Awareness), los adolescentes se dan cuenta de su propio potencial de liderazgo con la ayuda de otros, tanto de manera intencional como no intencional. La segunda etapa es la etapa de interacción (Interacción), los adolescentes desarrollan y ejercen sus habilidades de liderazgo a través de la interacción con los demás.

La tercera etapa es la etapa de dominio, los jóvenes dominan las habilidades de liderazgo en campos específicos y la vida social. Gaete et al. (2020) ampliaron y perfeccionaron este modelo de desarrollo, vincularon orgánicamente las tres etapas anteriores de desarrollo de liderazgo con 5 procesos (comprensión, análisis, aplicación, síntesis y evaluación) para construir modelos de educación y capacitación de liderazgo juvenil, y realizar las pruebas empíricas correspondientes (Al Saidi et al., 2020)

Este modelo de educación y formación en liderazgo va más allá del modelo de desarrollo de liderazgo juvenil propuesto por Van Linden y Fertman en cierta medida. Por otro lado, aunque el modelo no detalla las actividades prácticas u operaciones específicas de los cinco procesos que promueven el desarrollo del liderazgo, también se ha cuestionado la efectividad del desarrollo del liderazgo de los líderes y la factibilidad de aplicarlos en escenarios al aire libre. Sin embargo, para la rara práctica de desarrollo de liderazgo juvenil, es un intento relativamente nuevo, que vale la pena aprender y consultar (Liu et al., 2019).

Otra perspectiva se centra en el énfasis en los logros y resultados, ignorando el proceso de desarrollo del propio liderazgo de los adolescentes, y cree que el liderazgo se desarrolla a través de una actividad práctica específica. Aunque la

teoría del liderazgo juvenil aún está incompleta, la investigación relevante sobre los programas de desarrollo de liderazgo juvenil y la instrucción práctica del desarrollo no es infrecuente Unda y Lupano (2020). Hacen hincapié en las actividades de autorreflexión y coherencia, en la construcción de relaciones cooperativas a través de actividades colaborativas, manteniendo las perspectivas de los adolescentes, compartiendo las perspectivas de los adolescentes y permitiendo que los adolescentes colaboren en la toma de providencias y la elaboración de normas (Noriega et al., 2019).

El desarrollo del liderazgo juvenil no se logra inmediatamente, sino es un proceso gradual. En este proceso no solo se requieren ciertas habilidades (capacidad cognitiva, habilidades comunicativas e interpersonales), sino también el apoyo de diversos entornos y recursos. Sobre la base de Leiva et al. (2022) el autor combina el proceso de desarrollo del liderazgo propio de los adolescentes con el apoyo práctico situacional y propone un modelo teórico de desarrollo del liderazgo adolescente. El desarrollo del liderazgo juvenil se divide en cuatro etapas: etapa de conciencia y cognición, etapa de aprendizaje y dominio, etapa de aplicación y práctica, y etapa de evaluación y mejora.

En la etapa de conciencia y cognición, con la ayuda del apoyo situacional (educación estructurada de liderazgo), animar a los jóvenes a ser conscientes de la importancia del liderazgo y las formas y métodos del desarrollo del liderazgo, es decir, mejorar la conciencia del liderazgo; en la etapa de aprendizaje y dominio, a través de varios enfoques y métodos de desarrollo que ayudan a los jóvenes a adquirir y dominar las cualidades de liderazgo; en la etapa de aplicación y práctica, con la ayuda de cierto apoyo situacional (aprendizaje de experiencia), brinda a los jóvenes oportunidades de práctica de liderazgo y ayuda a los jóvenes consolidar las cualidades de liderazgo en la práctica, dominar las habilidades de liderazgo, en la etapa de evaluación y promoción, a través de la inspección, fortalecer la percepción de liderazgo de los jóvenes, y promover aún más su autosuperación de liderazgo. Esta construcción teórica aún necesita ser verificada y mejorada por un gran número de estudios empíricos posteriores (Chiriboga et al., 2020).

Dentro de los Enfoques para el progreso del liderazgo púber se menciona que los programas de educación en liderazgo son esenciales en el camino hacia el

desarrollo del liderazgo juvenil, ayudando a los jóvenes a desplegar su potencial de liderazgo. Miras y Mayayo, (2020). realizaron un estudio sobre la capacitación en liderazgo de estudiantes dotados en primaria y secundaria en los Estados Unidos y descubrió que prestaban especial atención a la educación en el aula sobre liderazgo, integraban la capacitación en liderazgo en la enseñanza normal, inculcaban conocimientos de liderazgo en el aula, a través de la discusión en grupo, el papel Diversas actividades como actuar, debatir, etc. cultivan las destrezas de liderazgo de los alumnos.

El aprendizaje de servicio también es una forma segura de progreso de liderazgo juvenil Álvarez et al. (2018).). El aprendizaje de servicio no solo desarrolla efectivamente las habilidades sociales, interpersonales, de escucha, de hablar en público, de trabajo en equipo, de establecimiento de metas, de negociación, de resolución de conflictos y de observación y análisis de los adolescentes (Park y Pierce, 2020). Sino que también les permite planificar e implementar proyectos de servicio. el sumario de aprendizaje autorreflexión, adquisición de decisiones, establecimiento de metas y trabajo en equipo (Nicholson et al., 2020).

Otros académicos han descubierto que la diligencia óptica y los deportes al aire libre son efectivos para desarrollar el liderazgo juvenil. La educación física y las actividades físicas pueden desarrollar la adaptabilidad social de los adolescentes, brindarles oportunidades para liderar y seguir, y desplegar las destrezas y que necesitan para dominar como líderes y seguidores, pueden moldear el carácter y la personalidad de los adolescentes, etc. para promover el desarrollo del liderazgo (Caliman et al., 2020).(Douglass, 2019) señaló que algunos eventos clave en la escuela, como actividades deportivas, entrenamiento militar, etc., son plataformas para estimular el potencial de liderazgo de los estudiantes y enriquecer sus habilidades de liderazgo. Mayorga et al. (2020). señalaron que la capacitación para el desarrollo de calidad puede estimular la confianza en sí mismos de los jóvenes, aprovechar el potencial de liderazgo de los jóvenes, mejorar la capacidad de liderazgo y la capacidad ejecutiva de los jóvenes en el trabajo práctico y cultivar la capacidad de gestión de equipos de los jóvenes. y espíritu de cooperación.

Según Al-Hattami, y Muamma (2016) Las dimensiones de liderazgo son: Liderazgo del yo y los demás, Comunicación efectiva, Planificación y Resolución

de problemas. En seguida se define cada uno de ellos. Se menciona sobre el Liderazgo del yo y los demás que, el liderazgo juvenil en realidad no está lejos de los estudiantes. Estar por encima de los demás, mandar a otros para su propio beneficio es un malentendido del liderazgo juvenil y un envenenamiento de la juventud. Algunos académicos extranjeros definen el cultivo del liderazgo juvenil como un proceso necesario para el crecimiento de la juventud, que consiste en ayudar a los jóvenes a desarrollar el autoanálisis, establecer objetivos personales de carrera, desarrollar la confianza en sí mismos, desarrollar la motivación y la capacidad, y guiar a otros a actuar, influir. comportamientos y opiniones de los demás, y mejorar su desempeño Habilidad para desempeñar funciones de servicio (Al-Hattami, y Muammar, 2016).

El cultivo del liderazgo juvenil comienza con el autoliderazgo. Solo mediante la comprensión de las propias características de personalidad, fortalezas y debilidades, es posible encontrar una dirección de desarrollo y un plan de vida adecuados sobre esta base, y luego comprender las características de personalidad de los demás. para aprender a comunicarse, llevarse bien y cooperar. Dirigir a otros solo es posible con una buena autogestión. A diferencia del "líder" de arriba hacia abajo en la empresa, que generalmente comienza desde el nivel de posición, la capacitación del liderazgo juvenil permite a los estudiantes ver sus propios roles a partir de la experiencia real del equipo y las actividades de la experiencia, y prestar atención a la comprensión de las necesidades de los demás. y sentimientos, comprender el proceso de formación y desarrollo del equipo, y obtener el reconocimiento y la experiencia de los demás.

Igualmente, sobre la segunda dimensión Comunicación efectiva se expresa que la buena comunicación es la función central del liderazgo A. Las principales características de un buen líder. La comunicación efectiva y el liderazgo seguro son apretadamente entrelazados. Como líder, debe ser un comunicador hábil en incontables relaciones por situacionales organizacionales, comunidades y agrupaciones en una escala global. Debe recapacitar con iluminación, enunciar ideas y comunicar información. Debe instruirse el manejo del flujo rápido de información dentro de su organización, así como de clientes, accionistas y otras partes interesadas y personas acreditados (Al-Hattami, y Muammar, 2016).

Sobre la tercera dimensión Planificación se mencionó que, el plan no solo debe realizar una lista de tareas que se completarán o para lograr el objetivo, sino que también organiza una agenda con sus actividades diarias y horario para que no deje de participar en ningún tipo de compromiso o responsabilidad de distribución. Esta herramienta le permitirá usar el tiempo de una manera más efectiva y prestar atención y registrar cualquier posibilidad del área de trabajo. Asimismo, acerca de la cuarta dimensión Resolución de problemas se expresó que los líderes efectivos deben resolver el conflicto interno del grupo todos los días para actuar con los intereses de su equipo de trabajo y el colegio. Su objetivo es crear un buen equipo de trabajo en equipo y guiar todo el potencial de las personas, equipos y organizaciones. (Al-Hattami, y Muammar, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Fue de tipo aplicada, implica cumplir “intenciones prácticas urgentes bien determinados, es decir, se investiga para proceder, transformar, cambiar o producir cambios dentro de la realidad (Hernández y Mendoza, 2018)

La investigación sigue el enfoque cuantitativo porque utilizo la colección y estudio de datos para responder a los problemas planteados; además usa las metodologías y métodos estadísticos para diferenciar si es verdadero o falso la hipótesis (Hernández y Mendoza, 2018)

Por otro lado, el estudio es de nivel explicativo porque no solo busca describir los conceptos, fenómenos o relaciones entre conceptos, sino que además busca explicar las causas que influyen en los eventos físicos o sociales (Hernández y Mendoza, 2018)

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño fue experimental, Cuasi experimental. Se dice que un estudio es experimental cuando se llega a manipular la variable en estudio. Es pre experimental porque se mide a los mismos sujetos antes y después de la manipulación, dando lugar a una comparación (Pérez, 2020).

Programa “Líder con Propósito” para mejorar las destrezas de liderazgo en los alumnos de segundo de secundaria, Huaycán, 2022

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Programa “Líder con Propósito”

Es un plan de actividades de aprendizaje vivencial, en forma de taller, donde se ha aplicado 18 sesiones 100% prácticas y se ha creado espacios de aprendizaje de las habilidades de liderazgo, en base a las metodologías conductista, constructivista, entre otras. Está dividido en 4 experiencias:

- Experiencia 1: “Afirmamos nuestra valía para fomentar la empatía y liderazgo humilde”,

- Experiencia 2: “Expresamos nuestras emociones y practicamos la escucha activa, para brindar soporte socioemocional a los demás”
- Experiencia 3: “Soy un líder con propósito, para ser agente de cambio en mi familia, comunidad y país,
- Experiencia 4: “Emprendimiento y trabajo en equipo para vivenciar la cooperación, manejo de conflictos y toma de decisiones.

Variable dependiente: Habilidades de liderazgo

Definición conceptual: es la capacidad de mejorar a una agrupación de individuos de una organización, mediante el seguimiento de un modelo guiado por un líder, el mismo que ejercerá influencia que permitirá que su personal a cargo pueda optimizar sus aptitudes y habilidades, mediante Liderazgo del yo y los demás, Comunicación efectiva, Planificación y Resolución de problemas (Al-Hattami, y Muammar 2016).

Definición operacional: para su medición se ha dividido en cuatro dimensiones Liderazgo del yo y los demás, Comunicación efectiva, Planificación y Resolución de problemas y en 33 ítems. La escala usada fue de Likert: 1) Nunca 2) casi nunca, 3) algunas veces, 4) Casis siempre, 5) siempre.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

En estadística, el concepto de población tiene un significado más amplio que el de lo cotidiano. La población está relacionada con el número de habitantes de un país o ciudad, pero una población estadística puede estar formada por objetos grandes y pequeños, partículas, sucesos, sucesos e ideas, así como por personas y seres vivos. (Gallardo, 2017). La población quedó conformada por 104 alumnos del segundo año del nivel secundaria.

Criterios de inclusión: se incluyó, para formar parte del programa a los estudiantes matriculados de segundo grado de secundaria y que asisten regularmente a las sesiones del programa.

Criterios de exclusión: a los estudiantes matriculados, en segundo de secundaria, pero que no asisten con regularidad a las sesiones del programa.

3.3.2 Muestra

Es una porción característica de la población, asociada de manera aleatoria (Martínez y Díaz, 2016). En este estudio, la muestra fue de 68 alumnos del segundo grado de secundaria de una institución educativa en Huaycán.

Se tomaron a 68 alumnos, de los cuales 34 pertenecieron al grupo control y 34 al grupo experimental.

3.3.3 Muestreo

Es un procedimiento mediante el cual se determina la cantidad en la muestra (Gallardo, 2017).

En la presente tesis fue determinada, mediante el muestreo no probabilístico intencional por conveniencia.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Es una herramienta que emplea un formulario físico o virtual, cuyo fin es obtener respuestas acerca de un problema de estudio, donde los encuestados llenan la información solicitada de manera autónoma. (Ávila y Licea, 2020). La técnica empleada fue la encuesta.

Instrumentos

Un instrumento es alguna táctica que puede utilizar el intelectual para aproximarse a los fenómenos y extraer de ellos averiguación. (Hernández y Mendoza, 2018)

La herramienta aplicada fue un cuestionario, Anzola et al. (2016) alude que la guía de observación es una herramienta basada en un listado de indicadores que se representan como aseveraciones o preguntas.

En el presente estudio se diseñó un cuestionario en base a Psychometric Analysis of an Inventory for Evaluating Students' Leadership Skills; elaborado por Al-Hattami, & Muammar, O. (2016), consta de 33 ítems con una escala valorativa ordinal de Likert que va desde Nunca a siempre. (Anexo 3)

Validez

La validez del cuestionario es el valor que causa derivaciones vinculados con la variable analizada (Zerios, 2018). Para la validez se mostraron el ensayo de entrada

y salida que calcula las variables de estudio a cuatro expertos, quienes verificaron y dieron su visto bueno para su postrera aplicación. (Anexo 4).

Fiabilidad

En términos de exámenes y estadísticas, la fiabilidad se refiere a la estabilidad de los resultados obtenidos durante la misma evaluación y prueba en diferentes individuos o diferentes niveles. Por ejemplo, si los estudiantes en el mismo curso toman el mismo examen y obtienen puntajes similares, entonces la prueba será confiable (Hernández y Mendoza, 2018)

Para la fiabilidad se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, lo cual indica el valor de 0,840 mostrando que el cuestionario es fiable (Anexo 5)

3.5 Procedimientos

El estudio se hizo en una Institución Educativa en Huaycán, para lo cual se gestionaron los permisos respectivos y facilidades para acceder a los elementos de la muestra. Posterior a ello, el director brindó la autorización respectiva. (Anexo 7).

Por otro lado, se solicitó el consentimiento de los padres para la colaboración de los estudiantes en la investigación, para ello se convocó a reunión para darles a conocer el objetivo de la investigación, buscar la participación voluntaria, indicar los beneficios e indicar los horarios. (Anexo 6)

Luego se coordinó con el docente de aula para determinar los dos grupos tanto grupo de control que consta con 34 alumnos de la sección A y el grupo experimental con 34 estudiantes de la sección B.

Posteriormente, se aplicó el pretest a ambos grupos, mediante un cuestionario de 33 ítems, denominado cuestionario para medir las habilidades de liderazgo en adolescentes. En base a ello, se determinó el inicio de la ejecución del programa “Líder con Propósito” para mejorar las habilidades de liderazgo de los alumnos; en dicho taller participaron sólo los del grupo experimental. Mediante la motivación, el monitoreo, control, evaluación retroalimentación. Finalmente, al concluir el programa, se aplicó nuevamente el cuestionario (postest) a ambos grupos.

3.6 Método de análisis de datos

Análisis descriptivo

Se organizó la base de datos del pretest y posttest, en base a los niveles y rangos. Para el examen descriptivo se utilizaron tablas y gráficos de distribución de frecuencias para lo cual se recurrió al software SPSS v.26 y el Excel. Los cuales fueron presentados por variables y dimensiones.

Análisis inferencial

Para el examen inferencial se empleó el test de Prueba de Kolmogórov-Smirnov para efectos de prueba de normalidad, la variable liderazgo no tiene una repartición normal, por eso se aplicó la prueba no paramétrica U de Mann Whitney para lo cual se empleó el software SPSS v.26.

3.7 Aspectos éticos

Se ha cumplido los siguientes criterios: Consentimiento informado, se les dio a conocer a los padres de familia, los objetivos de la investigación, así también a cada alumno se le ha dado la libertad de decidir voluntariamente su participación. Otro aspecto es la confidencialidad, se ha cumplido en mantener en el anonimato a los colaboradores de la presente investigación. Se consideró el criterio el respeto a los derechos humanos, ya que se ha tratado con atención, consideración e igualdad a todos los participantes, teniendo cuidado de no discriminar por ningún motivo.

Finalmente, se tomó en cuenta la integridad científica, todos los autores han sido mencionados y referenciados cuidadosamente, igualmente los datos fueron mostrados tal como refleja la realidad objetiva sin alteración alguna.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

4.1.1 Variable Liderazgo

Tabla 1

Liderazgo en alumnos del g. de control y experimental según pretest y postest.

			Bajo	medio	Alto	Total
Pretest	C.	N	20	14	0	34
		%	58.8	41.2	0	100
	Exp.	N	20	13	1	34
		%	58.8	38.2	2.9	100
Postest	C.	N	28	6	0	34
		%	82.4	17.6	0	100
	Exp.	N	0	18	16	34
		%	0	52.9	47.1	100

En la tabla 1 se asume que, en el pretest, la mayoría de alumnos del g. de control (58.8%) y el grupo experimental (58.8%) reflejaron el nivel “Bajo” en Liderazgo; Pero, en el postest, el grupo de control alcanza hasta la medida “Bajo” (82.4%) y el grupo experimental avanzó hacia “Alto” y “medio” (100%). Significa que los alumnos del grupo experimental, aquellos que recibieron las sesiones de Liderazgo, mejoraron en: Liderazgo del yo y los demás, su comunicación fue más fluida, ahora planifican sus actividades y se plantean alternativas de resolución de problemas.

Tabla 2

D1: Liderazgo del yo y los demás del g. de control y experimental por pretest y postest.

			Bajo	medio	Alto	Total
Pretest	C.	N	12	22	0	34
		%	35.3	64.7	0	100
	Exp.	N	22	12	0	34
		%	64.7	35.3	0	100
Postest	C.	N	16	18	0	34
		%	47.1	52.9	0	100
	Exp.	N	1	20	13	34
		%	2.9	58.8	38.2	100

En la tabla 2 se tiene que, en el pretest, la mayoría de alumnos del grupo de control (35.3%) y el g. experimental (64.7%) reflejaron el nivel “Bajo” en Liderazgo del yo y

los demás; Pero, en el postest, el grupo de control alcanza hasta el nivel “Bajo” (47.1%) y el g. experimental avanzó al “Alto” y “medio” (100%). Esto quiere decir que los alumnos del grupo experimental aquellos que recibieron las sesiones del programa, mejoraron en: Conocer diversas formas de solución., analizar problemas, en el cumplimiento de metas, en entender a los demás, en mirar sus fortalezas y debilidades, en la capacidad de motivación, en el buen trato a los demás, en apoyar a las decisiones grupales, en saber quién soy y en inspira confianza y responsabilidad.

Tabla 3

D2: Comunicación efectiva del g. de control y experimental según pretest y postest.

			Bajo	medio	Alto	Total
Pretest	C.	N	33	1	0	34
		%	97.1	2.9	0	100
	Exp.	N	31	2	1	34
		%	91.2	5.9	2.9	100
Posttest	C.	N	33	1	0	34
		%	97.1	1	0	100
	Exp.	N	1	18	15	34
		%	2.9	52.9	44.1	100

En la tabla 3 se tiene que, en el pretest, la mayoría de alumnos del g. de control (35.3%) y el g. experimental (64.7%) reflejaron el nivel “Bajo” en Liderazgo del yo y los demás; Pero, en el postest, el g. de control alcanza hasta el nivel “Bajo” (47.1%) y el g. experimental avanzó al nivel “Alto” y “medio” (100%). Esto quiere decir que los alumnos del grupo experimental aquellos que recibieron las sesiones de Liderazgo, mejoraron en la comunicación efectiva que implica en el respecto y confianza en los demás, en la buena comunicación con los demás, en busca tener acuerdo con los demás, en escucha las discusiones, en hacer amigos con facilidad, en realiza decisiones fácilmente, en explora a las personas, en entiende a los demás y en la comunicación oral y escrito.

Tabla 4*D3: Planificación del g. de control y experimental por pretest y postest.*

			Bajo	medio	Alto	Total
Pretest	C.	N	19	15	0	34
		%	55.9	44.1	0	100
	Exp.	N	28	4	2	34
		%	82.4	11.8	5.9	100
Posttest	Control	N	20	14	0	34
		%	58.8	41.2	0	100
	Experimental	N	1	30	3	34
		%	2.9	88.2	8.8	100

En la tabla 4 se concluye que, en el pretest, la mayoría de alumnos del g. de control (55.9%) y el g. experimental (82.4%) reflejaron “Bajo” en Planificación; Pero, en el postest, el g. de control alcanza hasta “Bajo” (58.8%) y el g. experimental avanzó al n. “Alto” y “medio” (100%). Esto quiere decir que los alumnos del grupo experimental, aquellos que participaron de las sesiones de Liderazgo, mejoraron en la Planificación, que implica fijar plazos, alcanzar metas, valorar las acciones y comportamientos, tener visión hacia el futuro, sugerir nuevas ideas, actividades grupales y planes estratégicos.

Tabla 5*D4: Resolución de problemas del g. de control y experimental por pretest y postest*

			Bajo	medio	Alto	Total
Pretest	C.	N	27	7	0	34
		%	79.4	20.6	0	100
	Exp.	N	29	5	0	34
		%	85.3	14.7	0	100
Posttest	C.	N	28	6	0	34
		%	82.4	17.6	0	100
	Exp.	N	0	25	9	34
		%	0	73.5	26.5	100

En la tabla 5 se asume que, en el pretest, la mayoría de alumnos del g. de control (79.4%) y el g. experimental (85.3%) reflejaron el n. “Bajo” en Resolución de problemas; Pero, en el postest, el g. de control alcanza hasta el n. “Bajo” (82.4%) y el g. experimental avanzó al n. “Alto” y “medio” (100%). Esto quiere decir que los alumnos del grupo experimental, aquellos que recibieron las sesiones de Liderazgo, mejoraron en la solución de problemas, encontrando nuevas formas de solución de

dificultades, nuevas Ideas de solución de problemas, en predecir resultados, en tener una visión completa de un problema y en sacar conclusiones.

4.2 Análisis inferencial

Contraste de hipótesis

Hipótesis general

H₀: El Programa Líder con propósito no mejora significativamente las habilidades de liderazgo en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022.

H₁: El Programa Líder con propósito mejora significativamente las habilidades de liderazgo en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022.

Tabla 6

Rango de la hipótesis general

	Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos
V. Habilidades de Liderazgo .Pre test	Control	34	35,13	1194,50
	Experimental	34	33,87	1151,50
	Total	68		
V. Habilidades de Liderazgo. Post test	Control	34	17,66	600,50
	Experimental	34	51,34	1745,50
	Total	68		

En la tabla 6 se puede apreciar que la media del pre test es de 33.87 y post test es de 51.34 demostrando que el programa “Líder con Propósito” mejoró las habilidades de Liderazgo.

Tabla 7

Estadístico de pruebas de la hipótesis general

	V. Habilidades de Liderazgo. Pre test	V. Habilidades de Liderazgo. Post test
U de Mann-W.	556,500	5,500
W Wilcoxon	1151,500	600,500
Z	-,264	-7,025
Sig. asintótico(bilateral)	,792	,000

En la tabla 7, se verifica que, en el pretest, se obtuvo un valor de U=556,500 y un p=0,792, al momento de comparar el liderazgo entre el grupo de control y experimental. Esto quiere decir que antes de la aplicación programa “Líder con Propósito”, los estudiantes del grupo control y experimental no se diferencian

significativamente. Pero, en el postest se logró $U=5,500$ y $p=0,000$ al confrontar el liderazgo evidencia que si existe diferencia significativa entre el g.de control y experimental luego de la aplicación programa “Líder con Propósito”, se asume rechazar la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.

Prueba de la hipótesis específica 1

H_0 : El Programa Líder con propósito no mejora significativamente el Liderazgo del yo y los demás en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022.

H_1 : El Programa Líder con propósito mejora significativamente el Liderazgo del yo y los demás en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022.

Tabla 8

Rango de la hipótesis específica 1

	Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos
D1. Liderazgo del yo y los demás. Pre test	Control	34	37,97	1291,00
	Experimental	34	31,03	1055,00
	Total	68		
D1. Liderazgo del yo y los demás. Post test	Control	34	18,87	641,50
	Experimental	34	50,13	1704,50
	Total	68		

En la tabla 8, se observa que la media del pre test es de 31.03 y post test es de 50.13 demostrando que el programa “Líder con Propósito” mejoró las habilidades de Liderazgo del yo y los demás.

Tabla 9

Estadístico de pruebas de la hipótesis específica 1

	D1. Liderazgo del yo y los demás. Pre test	D1. Liderazgo del yo y los demás. Post test
U de Mann-W.	460,000	46,500
W de Wilcoxo	1055,000	641,500
Z	-1,450	-6,526
Sig. Asintótic.(bilateral)	,147	,000

En la tabla 9, se acota que, en el pretest, se obtuvo valor $U=460,000$ y un $p=0,147$ al momento de cotejar el Liderazgo del yo y los demás, los grupos. Esto quiere decir que antes de la aplicación programa “Líder con Propósito”, los estudiantes del grupo

control y experimental no se diferencian significativamente. Pero, en el postest se logró el $U= 46,500$ y $p=0,000$ al cotejar el liderazgo entre los grupos. Esto evidencia que, si existe diferencia significativa entre los grupos luego de la aplicación del programa “Líder con Propósito”, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alternativa.

Prueba de la hipótesis específica 2

H_0 : El Programa Líder con propósito no mejora significativamente la Comunicación efectiva en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022.

H_1 : El Programa Líder con propósito mejora significativamente la Comunicación efectiva en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022.

Tabla 10

Rango de la hipótesis específica 2

	Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos
D2. Comunicación efectiva. Pre test	Control	34	33,37	1134,50
	Experimental	34	35,63	1211,50
	Total	68		
D2. Comunicación efectiva. Post Test	Control	34	18,68	635,00
	Experimental	34	50,32	1711,00
	Total	68		

En la tabla 10, se puede analizar que la media del pre test es de 35.63 y post test es de 50.32 demostrando que el programa “Líder con Propósito” mejoró la Comunicación efectiva.

Tabla 11

Estadístico de pruebas de la hipótesis específica 2

	D2. Comunicación efectiva. Pre test	D2. Comunicación efectiva. Post Test
U de Mann-Whitne	539,500	40,000
W de Wilcoxo	1134,500	635,000
Z	-,476	-6,619
Sig. asintótic(bilateral)	,634	,000

En la tabla 11, se acota que, en el pretest, se obtuvo valor $U=539,500$ y $p=0,634$ al momento de comparar la Comunicación efectiva, entre los grupos. Esto quiere decir que antes de la aplicación programa “Líder con Propósito”, los estudiantes de los 2

grupos no se diferencian significativamente. Pero, en el postest se logró un valor $U= 40,000$ y un $p=0,000$ al confrontar el liderazgo entre el grupo de control y experimental. Esto evidencia que, si existe diferencia”, por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alternativa.

Prueba de la hipótesis específica 3

H_0 : El Programa Líder con propósito no mejora significativamente la planificación en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022.

H_1 : El Programa Líder con propósito mejora significativamente la planificación en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022.

Tabla 12

Rango de la hipótesis específica 3

	Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos
D3. Planificación. Pre test	C.	34	37,68	1281,00
	Experiment	34	31,32	1065,00
	Total	68		
D3. Planificación. Post test	Control	34	18,71	636,00
	Experimental	34	50,29	1710,00
	Total	68		

En la tabla 12, se aprecia que la media del pre test es de 31.32 y post test es de 50.29 demostrando que el programa “Líder con Propósito” mejoró la Planificación.

Tabla 13

Estadísticos de prueba de la hipótesis específica 3

	D3. Planificación. Pre test	D3. Planificación. Post test
U de Mann-Whitney	470,000	41,000
W de Wilcoxo.	1065,000	636,000
Z	-1,333	-6,609
Sig. Asintótic.(bilateral)	,183	,000

En la tabla 13, se acota que, en el pretest, se obtuvo valor $U=470,000$ y $p=0,183$ al momento de comparar la Planificación, entre los grupos. Esto quiere decir que antes de la aplicación del programa “Líder con Propósito”, los estudiantes de ambos grupos no se diferencian significativamente. Pero, en el postest se logró un valor $U= 41,000$ y un $p=0,000$ al comparar el liderazgo entre el grupo de control y experimental. Esto evidencia que, si existe diferencia significativa, por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alternativa.

Prueba de la hipótesis específica 4

H₀: El Programa Líder con propósito no mejora significativamente la resolución de problemas en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022.

H₁: El Programa Líder con propósito mejora significativamente la resolución de problemas en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022.

Tabla 14

Rango de la hipótesis específica 4

	Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos
D4, Resolución de problemas. Pre test	Control	34	32,97	1121,00
	Experimental	34	36,03	1225,00
	Total	68		
D4, Resolución de problemas. Post test	Control	34	18,00	612,00
	Experimental	34	51,00	1734,00
	Total	68		

En la tabla 14, se puede ver que la media del pre test es de 36.03 y post test es de 51.00 demostrando que el programa “Líder con Propósito” mejoró la Resolución de problemas.

Tabla 15

Estadísticos de prueba de la hipótesis específica 4

	D4, Resolución de problemas. Pre test	D4, Resolución de problemas. Post test
U de Mann-Whitney	526,000	17,000
W de Wilcoxo.	1121,000	612,000
Z	-,641	-6,895
Sig. Asintótic.(bilateral)	,522	,000

En la tabla 15, se acota que, en el pretest, se obtuvo valor U=526,000 y p=0,522 al momento de cotejar la “Resolución de problemas” entre los grupos. Esto quiere decir que antes de la aplicación programa “Líder con Propósito”, los estudiantes del grupo control y experimental no se diferencian significativamente. Pero, en el postest se logró un valor U= 17,000 y un p=0,000 al cotejar el liderazgo entre los grupos. Esto evidencia que, si existe diferencia significativa entre ambos grupos luego de la aplicación del programa “Líder con Propósito”, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alternativa.

V. DISCUSIÓN

Según el objetivo general Demostrar que el Programa "Líder con propósito" mejora las habilidades de liderazgo en los alumnos de segundo de secundaria, de una institución educativa, Huaycán2022. Los resultados descriptivos indican que, en el pretest, la mayoría de estudiantes del grupo de control (58.8%) y el grupo experimental (58.8%) reflejaron el nivel "Bajo" en Liderazgo; Pero, en el postest, el grupo de control alcanza hasta el nivel "Bajo" (82.4%) y el grupo experimental avanzó al nivel "Alto" y "medio" (100%). Significa que los alumnos del grupo experimental, aquellos que recibieron las sesiones de Liderazgo, lograron mejorar en: Liderazgo del yo y los demás, su comunicación fue más fluido, ahora planifican sus actividades, y se plantean alternativas de resolución de problemas.

Asimismo, los resultados inferenciales indican que, en el pretest, se obtuvo valor $U=556,500$ y $p=0,792$ al momento de cotejar el liderazgo entre los grupos. Esto quiere decir que antes de la aplicación del programa "Líder con Propósito", los estudiantes de los grupos no se diferencian significativamente. Pero, en el postest se logró valores de $U=5,500$ y $p=0,000$ al cotejar el liderazgo entre el grupo de control y experimental. Esto evidencia que, si existe discrepancia significativa entre los grupos, por lo que se impugnó la hipótesis nula y se aceptó la planteada.

Estos resultados son similares a los hallazgos de Ruidias, (2020) en su estudio sobre un programa educativo de invención y emprendimiento para desarrollar el liderazgo en estudiantes, en sus conclusiones indica que dicho programa desarrolló el liderazgo. También es similar a los hallazgos de Herrera (2018) quien aplicó un programa para fortificar el liderazgo de los niños con resultados favorables. También corroboran a la teoría de John B. Watson mencionado en (Guillén, 2021) quien expresó: "Dame una docena de niños normales, bien hechos y un ambiente adecuado para criarlos y te garantizo que elegirás algunos al azar y los convertirás en cualquier tipo de especialista que yo elija: médico, abogado, experto, negociante e incluido indigente y ladrón" (Guillén, 2021)

Asimismo, corrobora a las teorías del constructivismo El constructivismo como método de enseñanza entiende que el alumno debe tener un papel central en el sumario de aprendizaje. Por lo tanto, se les debe alentar a ganar su independencia, resolver problemas, desarrollar hipótesis y plantear preguntas. De esta manera, se anima a los estudiantes a interactuar entre sí y se les anima a tener sus propias experiencias. Las evaluaciones son generalmente de diagnóstico. En otras palabras, sirven para que los docentes puedan comprender mejor los desafíos y desarrollar acciones con el objetivo de optimar el desempeño de los alumnos en las diversas disciplinas.

Según el objetivo específico 1 "Demostrar que el Programa "Líder con propósito" mejora el Liderazgo del yo y los demás en los estudiantes de segundo de secundaria, de una institución educativa, Huaycán, 2022. Los resultados descriptivos indican que, en el pretest, la mayoría de estudiantes del grupo de control (35.3%) y el grupo experimental (64.7%) reflejaron el nivel "Bajo" en Liderazgo del yo y los demás; Pero, en el posttest, el grupo de control alcanza hasta el nivel "Bajo" (47.1%) y el grupo experimental avanzó al nivel "Alto" y "medio" (100%). Esto quiere decir que los alumnos del grupo experimental aquellos que recibieron las sesiones de Liderazgo lograron mejorar en: Conocer diversas formas de solución., analizar problemas, en el cumplimiento de metas, en entender a los demás, en mirar sus fortalezas y extenuaciones, en la capacidad de motivación, en el buen trato a los demás, en apoyar a las decisiones grupales, en saber quién soy y en inspirar confianza y responsabilidad.

Los resultados inferenciales indican en el pretest, se obtuvo valor $U=460,000$ y un $p=0,147$ al momento de comparar el Liderazgo del yo y los demás, entre los grupos. Esto quiere decir que antes de la aplicación programa "Líder con Propósito", los estudiantes del grupo control y experimental no se diferencian significativamente. Pero, en el posttest se logró un valor $U= 46,500$ y $p=0,000$ al comparar el liderazgo. Esto evidencia que, si existe diferencia significativa entre el grupo de control y experimental luego de la aplicación del programa "Líder con Propósito", por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alternativa. Estos resultados son similares a los hallazgos de Gil Orosco (2021) quien propuso un

programa para mejorar el liderazgo de los estudiantes, logrando realizar tareas de participación de los estudiantes asistentes; ya que consideró vital que un líder requiere aprehender: Saberes, aptitudes y habilidades.

También es similar a los hallazgos de Harris y Jones (2020) en su investigación sobre Efectos de un Programa de Desarrollo de Liderazgo en estudiantes también con resultados positivos. También corroboran a la teoría conductuales sobre el liderazgo mencionado en Pérez, (2018) donde se ha demostrado que era posible condicionar a las personas, mediante estímulos, modificando su comportamiento: las respuestas a los estímulos constituían aprendizaje.

Según el objetivo específico 2 Demostrar que el Programa "Líder con propósito" logra mejorar la Comunicación efectiva en los estudiantes de segundo de secundaria, de una institución educativa, Huaycán, 2022. Los resultados descriptivos indican que, en el pretest, la mayoría de estudiantes del grupo de control (35.3%) y el grupo experimental (64.7%) reflejaron el nivel "Bajo" en Liderazgo del yo y los demás; Pero, en el postest, el grupo de control alcanza hasta el nivel "Bajo" (47.1%) y el grupo experimental avanzó al nivel "Alto" y "medio" (100%). Esto quiere decir que los alumnos del grupo experimental aquellos que recibieron las secciones de Liderazgo, lograron mejorar en la comunicación efectiva que implica en el respecto y confianza en los demás, en la buena comunicación con los demás, en busca tener acuerdo con los demás, en escucha las discusiones, en hacer amigos con facilidad, en realiza decisiones fácilmente, en explora a las personas, en entiende a los demás y en la comunicación oral y escrito.

Igualmente, los resultados inferenciales indican en el pretest, se obtuvo valor $U=539,500$ y un $p=0,634$ al momento de comparar la Comunicación efectiva, entre el grupo de control y experimental. Esto quiere decir que antes de la aplicación programa "Líder con Propósito", los estudiantes del grupo control y experimental no se diferencian significativamente. Pero, en el postest se logró un valor $U= 40,000$ y un $p=0,000$ al cotejar el liderazgo entre el grupo de control y experimental. Esto evidencia que, si existe diferencia significativa entre el grupo de control y

experimental luego de la aplicación del programa “Líder con Propósito”, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la planteada

Estos resultados son similares a los hallazgos de Molinari (2019) sobre el desarrollo de habilidades de liderazgo mediante un programa que debe ser aplicado a los alumnos con resultados favorables. También es similar a los hallazgos de Ahumada et al., (2019) en su artículo sobre desarrollo del liderazgo en estudiantes mediante la ejecución del programa logrando resultados favorables. También se corrobora similitud con la conclusión a la que llegó Rico (2022) donde menciona que la participación en la toma de decisiones, mejora la comprensión de los problemas por parte de quienes tienen que ejecutar las decisiones tomadas; las personas se esfuerzan más cuando están involucradas en las decisiones; las personas son menos competitivas y más colaborativas cuando trabajan en objetivos compartidos; más personas juntas toman mejores decisiones que una sola persona; el líder, sin embargo, se reserva el derecho de aceptar la contribución de otros y le corresponde a él tomar una decisión final. El líder participativo, en lugar de tomar decisiones autocráticas, trata de involucrar a otras personas en el proceso de toma de providencias, incluidos compañeros de trabajo, pares, superiores y otras partes interesadas

Según el objetivo específico 3 Demostrar que el Programa” Líder con propósito” logra mejorar la planificación en los estudiantes de segundo de secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022. Los resultados descriptivos indican que, en el pretest, la mayoría de estudiantes del grupo de control (55.9%) y el grupo experimental (82.4%) reflejaron el nivel “Bajo” en Planificación; Pero, en el postest, el grupo de control alcanza hasta el nivel “Bajo” (58.8%) y el grupo experimental avanzó al nivel “Alto” y “medio” (100%). Esto quiere decir que los alumnos del grupo experimental aquellos que recibieron las sesiones de Liderazgo, lograron mejorar en la Planificación, que implica en fijar plazos, en alcanzar metas, en lograr de metas, en valorar las acciones y comportamientos, en visión hacia el futuro, en sugerir nuevas ideas, en actividades grupales y en planes estratégicos.

Asimismo, Los resultados inferenciales indican que se acota que, en el pretest, se obtuvo valor $U=470,000$ y un $p=0,183$ al momento de cotejar la Planificación, entre el grupo de control y experimental. Esto quiere decir que antes de la aplicación programa “Líder con Propósito”, los estudiantes del grupo control y experimental no se diferencian significativamente. Pero, en el postest se logró un valor $U= 41,000$ y un $p=0,000$ al comparar el liderazgo entre el grupo de control y experimental. Esto evidencia que, si existe diferencia significativa entre el grupo de control y experimental luego de la aplicación del programa “Líder con Propósito”, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la planteada.

Estos resultados son similares a los hallazgos de Guerra (2019) en su estudio sobre un programa para fortalecer el liderazgo de estudiantes con resultados positivos. También es similar a los hallazgos de Moya y Viturco (2019) programa de capacitación sobre liderazgo. También corroboran a la teoría de Vroom-Yetton que se basa en el supuesto de que la aceptación de las decisiones del líder por parte de los colaboradores aumenta el compromiso, la eficacia de la acción y la participación del grupo (Ararat y Moreno, 2019).

Según el objetivo específico 4 Demostrar que el Programa” Líder con propósito” mejora la resolución de problemas en los estudiantes de segundo de secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022. Los resultados descriptivos indican que, en el pretest, la mayoría de estudiantes del grupo de control (79.4%) y el grupo experimental (85.3%) reflejaron el nivel “Bajo” en Resolución de problemas; Pero, en el postest, el grupo de control alcanza hasta el nivel “Bajo” (82.4%) y el grupo experimental avanzó al nivel “Alto” y “medio” (100%). Esto quiere decir que los alumnos del grupo experimental aquellos que recibieron las secciones de Liderazgo, lograron mejorar en la Resolución de problemas, encontrando nuevas formas de solución de problemas, nuevas Ideas nuevas de solución de problemas, en predecir resultados, en tener una visión completa de un problema y en sacar conclusiones.

Asimismo, Los resultados inferenciales indican que, en el pretest, se obtuvo valor $U=526,000$ y un $p=0,522$ al momento de cotejar la “Resolución de problemas” entre el grupo de control y experimental. Esto quiere decir que antes de la aplicación

programa “Líder con Propósito”, los estudiantes del grupo control y experimental no se diferencian significativamente. Pero, en el posttest se logró un valor $U= 17,000$ y un $p=0,000$ al comparar el liderazgo entre el grupo de control y experimental. Esto evidencia que, si existe diferencia significativa entre el grupo de control y experimental luego de la aplicación del programa “Líder con Propósito”, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la planteada

Estos resultados son similares a los hallazgos de Nureña (2019) en su investigación sobre aplicación del programa de liderazgo en estudiantes con resultados favorables. También es similar a los hallazgos de Palacio, (2018) en su artículo sobre un programa denominado “Delfos” para desarrollar el liderazgo, con resultados positivos. Asimismo, corroboran a la teoría del empirismo, el cual enfatiza el papel de la evidencia empírica en la formación de ideas, en lugar de depender de ideas o tradiciones innatas (Boarini et al., 2020).

Igualmente, en la Tabla cruzada V. Habilidades de Liderazgo. Post test y Edad, el que predomina es del grupo de 13 años con 38.24% frente a los que tienen 14 años con 14.71%. Esto quiere decir que después de haber realizados el Programa “Líder con Propósito” los que más asimilaron son los que tienen menos años (hasta 13 años), ellos desarrollaron Liderazgo del yo y los demás, la comunicación efectiva, la Planificación y la Resolución de problemas. En las tablas cruzadas de Habilidades de Liderazgo Posttest y Grupo familiar ver que en el nivel medio el que predomina es el grupo de niños que viven con Padres y hermanos con 23.53% seguido del grupo que vive con solo madre y hermanos. Esto quiere decir que después del desarrollo del programa “Líder con Propósito” los alumnos que viven con padres y hermanos son los que más asimilaron la mejora de su liderazgo.

VI. CONCLUSIONES

Primero: De acuerdo al objetivo general se determinó que El Programa Líder con propósito mejora significativamente las habilidades de liderazgo en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022 ($p = 0.000$). Significa que cuanto más participan los alumnos en el programa Líder con propósito, tanto más mejorará sus habilidades de liderazgo.

Segundo: De acuerdo al objetivo específico 1 se determinó que El Programa Líder con propósito mejora significativamente el Liderazgo del yo y los demás en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022. ($p = 0.000$). Significa que cuanto más participan los alumnos en el programa Líder con propósito tanto más mejorará sus habilidades de Liderazgo del yo y los demás.

Tercero: De acuerdo al objetivo específico 2 se determinó que El Programa Líder con propósito mejora significativamente la Comunicación efectiva en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022. ($p = 0.000$). Significa que cuanto más participan los alumnos en el programa Líder con propósito tanto más mejorará sus habilidades de la Comunicación efectiva.

Cuarto: De acuerdo al objetivo específico 3 se determinó que El Programa Líder con propósito mejora significativamente la planificación en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022. ($p = 0.000$). Significa que cuanto más participan los alumnos en el programa Líder con propósito tanto más mejorará sus habilidades de la planificación.

Quinto: De acuerdo al objetivo específico 4 se determinó que El Programa Líder con propósito mejora significativamente la resolución de problemas en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022 ($p = 0.000$). Significa que cuanto más participan los alumnos en el

programa Líder con propósito tanto más mejorará sus habilidades la resolución de problemas.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Habiendo conocido que el Programa Líder con propósito mejora significativamente las habilidades de liderazgo en los estudiantes se recomienda a la Dirección de la Institución educativa implementar a nivel institucional dicho programa de ese modo se estaría mejorando las habilidades de liderazgo entre los alumnos.

Segundo: Una vez tomando conocimiento que el Programa Líder con propósito mejora significativamente el Liderazgo del yo y los demás en los estudiantes se recomienda a la Dirección de la Institución educativa implementar y mejorar mediante capacitaciones la aplicación de dicho programa, se ese modo se estaría mejorando las habilidades de liderazgo entre los alumnos en su dimensión el Liderazgo del yo y los demás.

Tercero: Conociendo que el Programa Líder con propósito mejora significativamente la Comunicación efectiva en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022. ($p = 0.000$). Significa que cuanto más participan los alumnos en el programa Líder con propósito tanto más mejorará sus habilidades de la Comunicación efectiva.

Cuarto: De acuerdo al objetivo específico 3 se determinó que El Programa Líder con propósito mejora significativamente la planificación en los estudiantes se recomienda a la Dirección de la Institución educativa implementar y mejorar mediante capacitaciones la aplicación de dicho programa, se ese modo se estaría mejorando las habilidades de liderazgo entre los alumnos en su dimensión Comunicación efectiva

Quinto: Habiendo tomado conocimiento que el Programa Líder con propósito mejora significativamente la resolución de problemas en los estudiantes se recomienda a la Dirección y docentes de la Institución educativa implementar y mejorar mediante capacitaciones la aplicación de dicho

programa, se ese modo se estaría mejorando las habilidades de liderazgo entre los alumnos en su dimensión resolución de problemas.

REFERENCIAS

- Ahumada, L., Maureira, O., & Castro, S. (2019). *Fortalecer el liderazgo distribuido en escuelas y liceos mediante indagación colaborativa*. DOI: 10.30827/profesorado. v23i2.9252 ahumada
- Al Saidi, A., Nur, Al-Mandhari, A., El Rabbat, M., Hafeez, A., & Abubakar, A. (2020). *Decisive leadership is a necessity in the COVID-19 response*. *The Lancet*, 396(10247), 295-298. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)31493-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)31493-8)
- Alcázar P. (2020). *Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional*. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122.
- Al-Hattami, & Muammar, O. (2016). *A Psychometric Analysis of an Inventory for Evaluating Students' Leadership Skills*. *Journal of Teaching and Teacher Education*, 4(02). DOI: <http://dx.doi.org/10.12785/jtte/040201>
- Álvarez, O., Tomás, I., Estevan, I., Molina-García, J., Queralt, A., & Castillo, I. (2018). *Evaluación del liderazgo del profesor de educación física: Versión española del cuestionario de enseñanza transformacional*. *Anales de Psicología*, 34(2), 405-411. DOI: <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.34.2.291711>
- Anzola, J., Bolaños Castro, S., & Tarazona Bermúdez, G. (2016). *Metodología de diseño para redes móviles auto organizadas*. <http://hdl.handle.net/11371/3953>
- Ararat, J., & Moreno, K. (2019). *Determinación de los estilos de liderazgo y toma de decisiones en las áreas de cobertura, calidad educativa y administrativa y financiera en la Secretaría de Educación del Distrito de Buenaventura* (Doctoral dissertation). <http://hdl.handle.net/10893/14560>
- Ávila, H. F., González, M. M., & Licea, S. M. (2020). *La entrevista y la encuesta: métodos o técnicas de indagación empírica*. *Didasc@ lia: didáctica y educación* ISSN 2224-2643, 11(3), 62-79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>

- Barba, F., & Escorza, Y. (2018). *El desarrollo de la competencia de liderazgo en adolescentes en la ciudad de Tijuana*. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 37-52. DOI: <https://doi.org/10.16967/rpe.v5n2a3>
- Boarini, M., Portela de Nieto, A., & Di Marco, M. (2020). Epistemología y educación: ciencias de la educación e investigación educativa desde una mirada epistemológica. DOI: <https://doi.org/10.17162/au.v10i3.464>
- Caliman, G., Guimaraes-Iosif, R., Lucena, J., & Santos, V. (2020). *Youth leadership and global citizenship: alternatives for peacebuilding in Brazilian public schools*. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 28, 672-694. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-40362020002802047>
- Chiriboga, D., Garay, J., Buss, P., Madrigal, & Rispel, L. (2020). *Health inequity during the COVID-19 pandemic: a cry for ethical global leadership*. *The Lancet*, 395(10238), 1690-1691. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)31145-4](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)31145-4)
- Colombo D. (2021) Liderazgo Humilde: 5 Dimensiones Para Un Nuevo Estilo De Dirección De Personas. Por Daniel Colombo. <https://www.danielcolombo.com/liderazgo-humilde-5-dimensiones-para-un-nuevo-estilo-de-direccion-de-personas-por-daniel-colombo/>
- Douglass, A. (2019). Leadership for quality early childhood education and care. DOI: <https://doi.org/10.1787/19939019>
- Gaete V., Acuña Collado, V., & Ramirez Muga, M. (2020). Liderazgo social, motor de las prácticas directivas en educación en contextos de encierro. *Psicoperspectivas*, 19(1), 19-30. DOI: <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue1-fulltext-1767>
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/4278>
- García M., & Teresa de Jesús, S. (2021). Estrategia didáctica para el desarrollo del proyecto de vida y el fortalecimiento de la autonomía, el liderazgo y el

desarrollo Integral en estudiantes de grado Quinto (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).
<https://hdl.handle.net/10656/14024>

Gibbs, L., Press, F., & Wong, S. (2019). *Complexity leadership theory: A framework for leading in Australian early childhood education settings*. P. Strehmel, J. Heikka, E. Hujala, J. Rodd, & Waniganayake, M. (Eds.), *Leadership in early education in times of change: Research from five continents*, 173-186.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1741143220940324>

Gil Orosco. (2021). Programa "CAWI" para desarrollar el liderazgo en entornos virtuales en estudiantes de secundaria del colegio "Carlos Wiesse", Chao 2020.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_ca1944c6b921153d7f7891c4f97e8d1f

Guerra, E. (2019). Influencia del programa de liderazgo para formación de líderes en estudiantes de 5to grado de secundaria en la Institución Educativa N° 601491" Madre Teresa de Calcuta" Región Loreto, 2019.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_5169300e4230b6ee4b78c8c421f15836

Guillén, C. (2021). Relación entre el sistema endocrino y las conductas agresivas o criminales en el ser humano. *Revista Bioglobal Desarrollo*, 1(1).
<http://revistas.unellez.edu.ve/index.php/rbgd/article/view/1353>

Hagel C. (2021) *Liderazgo efectivo: cómo ser un mejor líder*, Diario Gallup.
<https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en/356072/how-to-be-better-leader.aspx>

Harris, A., & Jones, M. (2020). COVID 19—school leadership in disruptive times. *School Leadership & Management*, 40(4), 243-247. DOI:
<https://doi.org/10.1080/13632434.2020.1811479>

Hernández R. y Mendoza T. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.

- Herrera Salazar, J. (2019). Aplicación de un programa de entrenamiento para mejorar los niveles de liderazgo transformacional en los alumnos del tercero de bachillerato del colegio Héroes del 41 de la ciudad de Machala Provincia del Oro. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS_362d34a3b0c17f9007e68bca14040196herrera
- INEI (2020) PERÚ: Tasa neta de asistencia a educación secundaria de la población de 12 a 16 años de edad, según condición socioeconómica. Lima. Enaho 2021. <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/asistencia-escolar-8031/>
- John, M., Neil, D., David, F., Greer, J., & Sue, S. (2018). *Strengthening the connections between leadership and learning: Challenges to policy, school and classroom practice*. Routledge. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781351165327>
- Leiva, M., Loyola Bustos, C., & Halim Donoso, R. (2022). *Liderazgo y participación en escuelas públicas chilenas*. Revista de estudios y experiencias en educación, 21(45), 149-167. DOI: <http://dx.doi.org/10.21703/0718-5162.v21.n45.2022.008>
- Liu, Z., Riggio, R., Day, D., Zheng, C., Dai, S., & Bian, Y. (2019). *Leader development begins at home: Overparenting harms adolescent leader emergence*. Journal of Applied Psychology, 104(10), 1226. DOI: <https://doi.org/10.1037/apl0000402>
- López, E., Cotilla, M., & Aros, É. (2022). La inclusión social: *un proyecto de liderazgo desde las aulas*. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 12(24). DOI: <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1163>
- Martínez A. y Díaz A. (2016). Docuweb: pautas y metodología para la creación de un nuevo género periodístico. https://repositorio.consejodecomunicacion.gob.ec//handle/CONSEJO_REP/1197

- Mayorga, E., Novo, M., Fariña, F., & Seijo, D. (2020). Estudio de las necesidades en el ajuste personal, social y psicológico en adolescentes en riesgo de delincuencia e infractores. *Anales de Psicología*, 36(3), 400-407. DOI: <https://doi.org/10.6018/analesps.428631>
- Miras T., & Longás J. (2020). Liderazgo pedagógico y liderazgo ético: perspectivas complementarias de la nueva dirección escolar. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 19(41), 287-305. DOI: <http://dx.doi.org/10.21703/rexe.20201941miras16>
- Molinari, D. (2019). Efecto del programa psicoeducativo “acción con sentido” en el desarrollo de habilidades de liderazgo en estudiantes adolescentes de un colegio privado de Lima.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNEI_631e404d8123b7bc07367caa495ad57b
- Mora, L. (2019). *Teorías de aprendizaje y su relación en la educación ambiental costarricense*. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 14(1), 187-202. DOI: <https://doi.org/10.15359/rep.14-1.8>
- Morales T. (2021). Diseño de un ambiente virtual de aprendizaje para promover el liderazgo en los niños de primaria grado tercero de la Institución Educativa Técnica John F. Kennedy de Barrancabermeja, a través de la implementación de los siete hábitos de las personas altamente efectivas de Stephen Covey (Master's thesis, Universidad de Cartagena). <https://hdl.handle.net/11227/12011>
- Moreno H. Vázquez, F. I. G., & Cuervo, A. A. V. (2021). *Liderazgo, autocontrol y el espectador prosocial en el acoso escolar*. *Temas selectos de psicología y educación*, 115. <https://itson.mx/publicaciones/Documents/ciencias-sociales/TEMAS%20-final.pdf#page=115>
- Moya H. & Viturco Vilca, A. E. (2019). Desarrollar un programa de capacitación para mejorar el liderazgo y el tratamiento positivo de conflictos en los estudiantes del quinto año de EGB de la escuela fiscal “Dr. Nicolás Augusto Maldonado”,

de la parroquia de Alaquez, cantón Latacunga, año lectivo 2012-2013.
<http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/1938>

Nicholson, J., Kuhl, K., Maniates, H., Lin, B., & Bonetti, S. (2020). A review of the literature on leadership in early childhood: Examining epistemological foundations and considerations of social justice. *Early Child Development and Care*, 190(2), 91-122. <https://doi.org/10.1080/03004430.2018.1455036>

Noriega, M., Jiménez, M., Puente, A., & Rodríguez, P. (2019). Los adolescentes empacadores del sureste de Tamaulipas y su satisfacción laboral (The adolescent packers of southeast Tamaulipas and their job satisfaction). *Innovaciones de Negocios*, 16(32). DOI: <https://doi.org/10.29105/rinn16.32-6>

Nureña R. (2019). Programa de liderazgo transformacional para mejorar las relaciones interpersonales de los estudiantes de la IE N° 821254 de la Compuerta en el año 2016. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT_1712fbba7933cd21bb234be1268a22c3

Ogurlu Ü., & Emir S. (2014). Effects of a leadership development program on gifted and non-gifted students' leadership skills. *Eurasian Journal of Educational Research*, 55, 223-242. <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2014.55.13>.
<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/59883#page=228>

Palacio, S. (2018). Efectos del programa Delfos en el desarrollo personal y el liderazgo a través del deporte en alumnos de 5º y 6º de Educación Primaria. <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/19411/TESIS%20Smith%20Palacio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Park, T., & Pierce, B. (2020). Impacts of transformational leadership on turnover intention of child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 108, 104624. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104624>

Pérez A. (2018). Prevención de actos inseguros en la conducta de los trabajadores debido a la ocurrencia de accidentes laborales en el distrito de Aguadulce.

- Pérez, P. (Ed.). (2020). Investigación en metodología y lenguajes enfermeros. Elsevier Health Sciences. http://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/940/Monograf%C3%A9Da_Alejandro%20P%C3%A9rez%20Justiniani.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Reitan, T., & Stenberg, S. (2019). From classroom to conscription. Leadership emergence in childhood and early adulthood. *The Leadership Quarterly*, 30(3), 298-319. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.11.006>
- Resolución Viceministerial N° 233-2021-MINEDU (23 de Julio de 2021) Diario Oficial El Peruano, 24 de Julio de 2021. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2036996/RVM%20N%C2%B0%20233-2021-MINEDU.pdf.pdf>
- Rico B. (2022). Liderazgo y motivación aplicado al sector servicios (Doctoral dissertation, Universitat Politècnica de València). <http://hdl.handle.net/10251/182333>
- Robison, B. (2022, 20 mayo). How Successful People Lead With These 4 Skills. Gallup.Com. <https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en/357065/how-successful-people-lead-skills.aspx>
- Roselló, L. (2020). Relación entre la dimensión motivacional y la conducta social en estudiantes de entre 12 y 16 años. *DEDiCA Revista de Educação e Humanidades (dreh)*, (17), 255-272. DOI: <https://doi.org/10.30827/dreh.v0i17.13567>
- Ruidías S. (2020). Programa educativo de innovación y emprendimiento para desarrollar el liderazgo en estudiantes. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_c0de147136672ea3246e0958d0e1b653
- Tolentino Q. (2020). Habilidades sociales y estrategias didácticas para la formación del liderazgo desde la educación básica. *Revista Educación*, 44(2), 690-705. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-26442020000200690

- Torres M. (2020). La relación de Liderazgo. Entre las teorías del Liderazgo situacional y la Acción Humana. <https://hdl.handle.net/10171/59713>
- Unesco, C. (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Revista Latinoamericana de Educación Comparada: RELEC*, 11(18), 250-270. <file:///C:/Users/Ana/Downloads/Dialnet-LaEducacionEnTiemposDeLaPandemiaDeCOVID19-7707727.pdf>
- Vergara A, Meza, L., Peña-Oviedo, N. R., & Galindo-Solórzano, L. (2019). Actitudes parentales hacia la crianza y perfil de socialización en niños escolarizados de Sincelejo. *Búsqueda*, 6(22), 429-429. DOI: 10.21892/01239813.429
- Waigel, N., & Lemos, V. (2020). Evaluación de las fortalezas del carácter en adolescentes argentinos: validación de una versión breve del VIA-Youth. *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad.*, 20(2), 20-39. DOI: <http://dx.doi.org/10.18682/pd.v20i2.2357>
- Zerios, H. (2018). *Metodología de la Investigación*. Editorial Xinxii. <https://www.mdpi.com/article/10.3390/su13094782>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA															
Título: Programa “Líder con Propósito” para mejorar las habilidades de liderazgo en los estudiantes de segundo de secundaria, de una institución educativa, Huaycán, 2022.															
AUTOR: Chauca Flores, Nancy Mónica															
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES												
<p>Problema general ¿En qué medida el Programa “Líder con propósito” mejora las habilidades de liderazgo en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿En qué medida el Programa “Líder con propósito” mejora el Liderazgo del yo y los demás en los estudiantes de segundo de secundaria, de una institución educativa, Huaycán, 2022?</p> <p>¿En qué medida el Programa “Líder con propósito” mejora la Comunicación efectiva en los estudiantes de segundo de secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022?</p> <p>¿En qué medida el Programa “Líder con propósito” mejora la planificación en los estudiantes de segundo de secundaria, de una institución educativa, Huaycán, 2022?</p> <p>¿En qué medida el Programa “Líder con propósito” ayuda a mejorar la resolución de problemas en los estudiantes de segundo de secundaria, de</p>	<p>Objetivo general Demostrar que el Programa “Líder con propósito” mejora las habilidades de liderazgo en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Demostrar que el Programa” Líder con propósito” mejora el Liderazgo del yo y los demás en los estudiantes de segundo de secundaria, de una institución educativa, Huaycán, 2022.</p> <p>Demostrar que el Programa” Líder con propósito” mejora la Comunicación efectiva en los estudiantes de segundo de secundaria, de una institución educativa, Huaycán, 2022.</p> <p>Demostrar que el Programa” Líder con propósito” mejora la planificación en los estudiantes de segundo de secundaria, de una institución educativa, Huaycán, 2022.</p> <p>Demostrar que el Programa” Líder con propósito” mejora la resolución de problemas en los estudiantes de segundo de secundaria, de una institución educativa, Huaycán, 2022.</p>	<p>Hipótesis general El Programa Líder con propósito mejora significativamente las habilidades de liderazgo en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>El Programa Líder con propósito mejora significativamente el Liderazgo del yo y los demás en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022.</p> <p>El Programa Líder con propósito mejora significativamente la Comunicación efectiva en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022.</p> <p>El Programa Líder con propósito mejora significativamente la planificación en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022.</p>	<p>Organización de la Variable Independiente: Programa “Líder con Propósito</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Experiencias</th> <th>Actividades</th> <th>Tiempo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Experiencia 1 Afirmamos nuestra valía, para fomentar la empatía y liderazgo humilde”</td> <td> Sesión de aprendizaje 1 ¿Quién soy? Autoconcepto Sesión de aprendizaje 2 “Me acepto y confío en mi” Sesión de aprendizaje 3 “Me pongo en los zapatos del otro, quitándome los míos” Sesión de aprendizaje 4 ¿Para qué vine a este mundo? Sesión de aprendizaje 5 “ Determinamos el propósito de nuestro equipo” </td> <td rowspan="17" style="text-align: center; vertical-align: middle;">45 minutos cada actividad de aprendizaje.</td> </tr> <tr> <td>Experiencia 2 “Expresamos nuestras emociones y practicamos la escucha activa, para brindar soporte socioemocional a los demás ”</td> <td> Sesión de aprendizaje 6 “Aprendiendo a escuchar con la mirada” Sesión de aprendizaje 7 “Aprendiendo a controlar a mi niña(a) terrible” Sesión de aprendizaje 8 “Apoyo a una persona incógnita” Sesión de aprendizaje 9 “El valor de ayudar” </td> </tr> <tr> <td>Experiencia 3 “ Soy un líder con propósito, para ser agente de cambio en mi familia, comunidad y país”</td> <td> Sesión de aprendizaje 10 “Organizar y vivir mi agenda personal” Sesión de aprendizaje 11 El compromiso de lograr mis metas este 2022 Sesión de aprendizaje 12 El compromiso de lograr mis metas del 2025 Sesión de aprendizaje 13 Aprendo a visualizar mis sueños y metas a largo plazo. </td> </tr> <tr> <td>Experiencia 4 “Emprendimiento y trabajo en equipo para vivenciar la cooperación, manejo de conflictos y toma de decisiones”</td> <td> Sesión de aprendizaje 14 “Enfrentando con inteligencia mis batallas diarias” Sesión de aprendizaje 15 “Aplico la empatía, tolerancia y respeto al resolver un problema o conflicto de equipo”. Sesión de aprendizaje 16 “La mejor decisión “ Sesión de aprendizaje 17 </td> </tr> </tbody> </table>	Experiencias	Actividades	Tiempo	Experiencia 1 Afirmamos nuestra valía, para fomentar la empatía y liderazgo humilde”	Sesión de aprendizaje 1 ¿Quién soy? Autoconcepto Sesión de aprendizaje 2 “Me acepto y confío en mi” Sesión de aprendizaje 3 “Me pongo en los zapatos del otro, quitándome los míos” Sesión de aprendizaje 4 ¿Para qué vine a este mundo? Sesión de aprendizaje 5 “ Determinamos el propósito de nuestro equipo”	45 minutos cada actividad de aprendizaje.	Experiencia 2 “Expresamos nuestras emociones y practicamos la escucha activa, para brindar soporte socioemocional a los demás ”	Sesión de aprendizaje 6 “Aprendiendo a escuchar con la mirada” Sesión de aprendizaje 7 “Aprendiendo a controlar a mi niña(a) terrible” Sesión de aprendizaje 8 “Apoyo a una persona incógnita” Sesión de aprendizaje 9 “El valor de ayudar”	Experiencia 3 “ Soy un líder con propósito, para ser agente de cambio en mi familia, comunidad y país”	Sesión de aprendizaje 10 “Organizar y vivir mi agenda personal” Sesión de aprendizaje 11 El compromiso de lograr mis metas este 2022 Sesión de aprendizaje 12 El compromiso de lograr mis metas del 2025 Sesión de aprendizaje 13 Aprendo a visualizar mis sueños y metas a largo plazo.	Experiencia 4 “Emprendimiento y trabajo en equipo para vivenciar la cooperación, manejo de conflictos y toma de decisiones”	Sesión de aprendizaje 14 “Enfrentando con inteligencia mis batallas diarias” Sesión de aprendizaje 15 “Aplico la empatía, tolerancia y respeto al resolver un problema o conflicto de equipo”. Sesión de aprendizaje 16 “La mejor decisión “ Sesión de aprendizaje 17
			Experiencias	Actividades	Tiempo										
			Experiencia 1 Afirmamos nuestra valía, para fomentar la empatía y liderazgo humilde”	Sesión de aprendizaje 1 ¿Quién soy? Autoconcepto Sesión de aprendizaje 2 “Me acepto y confío en mi” Sesión de aprendizaje 3 “Me pongo en los zapatos del otro, quitándome los míos” Sesión de aprendizaje 4 ¿Para qué vine a este mundo? Sesión de aprendizaje 5 “ Determinamos el propósito de nuestro equipo”	45 minutos cada actividad de aprendizaje.										
				Experiencia 2 “Expresamos nuestras emociones y practicamos la escucha activa, para brindar soporte socioemocional a los demás ”		Sesión de aprendizaje 6 “Aprendiendo a escuchar con la mirada” Sesión de aprendizaje 7 “Aprendiendo a controlar a mi niña(a) terrible” Sesión de aprendizaje 8 “Apoyo a una persona incógnita” Sesión de aprendizaje 9 “El valor de ayudar”									
			Experiencia 3 “ Soy un líder con propósito, para ser agente de cambio en mi familia, comunidad y país”	Sesión de aprendizaje 10 “Organizar y vivir mi agenda personal” Sesión de aprendizaje 11 El compromiso de lograr mis metas este 2022 Sesión de aprendizaje 12 El compromiso de lograr mis metas del 2025 Sesión de aprendizaje 13 Aprendo a visualizar mis sueños y metas a largo plazo.											
Experiencia 4 “Emprendimiento y trabajo en equipo para vivenciar la cooperación, manejo de conflictos y toma de decisiones”	Sesión de aprendizaje 14 “Enfrentando con inteligencia mis batallas diarias” Sesión de aprendizaje 15 “Aplico la empatía, tolerancia y respeto al resolver un problema o conflicto de equipo”. Sesión de aprendizaje 16 “La mejor decisión “ Sesión de aprendizaje 17														

una institución educativa, Huaycán,, 2022?		El Programa Líder con propósito mejora significativamente la resolución de problemas en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022.		"Mi proyecto de emprendimiento" Sesión de aprendizaje 18 "Respetando las diferencias"	
Variable Dependiente: Habilidades de liderazgo					
Dimensión		Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y rango
Liderazgo del yo y los demás		Conocer diversas formas de solución Analizar problemas Cumplimiento de metas Entender a los demás Mirar sus fortalezas y debilidades Capacidad de motivación Buen trato a los demás Apoyar a las decisiones grupales Saber quién soy Inspira confianza y responsabilidad	(1-10)	Escala: Ordinal Nunca:1 Casi nunca;2 A veces:3 Casi siempre: 4 Siempre:5	Alto 38- 50 Medio 24-37 Bajo 10-23
Comunicación efectiva		Respecto y confianza en los demás Buena comunicación con los demás Busca tener acuerdo con los demás Escucha las discusiones Hacer amigos con facilidad Realiza decisiones fácilmente Explora a las personas Entiende a los demás Comunicación oral y escrito	(11-19)		Por variable Nivel y rango:
Planificación		Fijación de plazos Alcanzar metas Logro de metas Valores en acciones y comportamientos Visión hacia el futuro Sugerir nuevas ideas Actividades grupales Planes estratégicos	(20-27)	Alto 122-165 Medio 78-121 Bajo 33-77	
Resolución de problemas		Nuevas formas de solución de problemas Ideas nuevas de solución de problemas Predecir resultados Visión completa de un problema Sacar conclusiones Resolver problemas	(28-33)		Alto 34- 45 Medio 22-33 Bajo 9-21

TIPO Y DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANALISIS DE DATOS
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: aplicada Nivel: Aplicativo Diseño: cuasi experimental Método: Hipotético deductivo</p> <p>Donde: M=Es la muestra donde se realiza el estudio. Ox=programa "líder con propósito" Oy=Habilidades de liderazgo</p>	<p>Población: La población en este estudio está constituida por 104 alumnos del nivel secundaria del segundo de secundaria, Huaycán - Ate, 2022</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra está conformada por 68 alumnos, 34 grupo control y 34 grupo experimental.</p> <p>Muestreo: no probabilístico por conveniencia</p>	<p>Variable 1: Habilidades de Liderazgo Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autores originales: Abdulghani Ali Al-Hattami and Omar Mohammed Muammar. Año de publicación: 2016 Estructura: cuestionario de Habilidades de Liderazgo en adolescentes consta de 33 ítems que mide las habilidades de liderazgo en los adolescentes. Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderazgo del yo y los demás ▪ Comunicación efectiva ▪ Planificación ▪ Resolución de problemas 	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Para el análisis descriptivo se ordenarán los datos recopilados en dimensiones para determinar sus frecuencias, y se presentarán en tablas y gráficos estadísticos, utilizando MS-Excel y SPSS.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para el análisis inferencial se aplicará el coeficiente de Prueba U de Mann-Whitney</p>

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles y rango
Habilidades de liderazgo	Es la capacidad de mejorar a un grupo de personas de una organización, mediante el seguimiento de un modelo guiado por un líder, el mismo que ejercerá influencia que permitirá que su personal a cargo puedan optimizar sus aptitudes y habilidades, mediante Liderazgo del yo y los demás, Comunicación efectiva, Planificación y Resolución de problemas (Al-Hattami, y Muammar 2016).	Para su medición se ha dividido en cuatro dimensiones Liderazgo del yo y los demás, Comunicación efectiva, Planificación y Resolución de problemas y en 33 ítems.	Liderazgo del yo y los demás	Conocer diversas formas de solución Analizar problemas Cumplimiento de metas Entender a los demás Mirar sus fortalezas y debilidades Capacidad de motivación Buen trato a los demás Apoyar a las decisiones grupales Saber quién soy Inspira confianza y responsabilidad	1- 10	Ordinal, politómica 1=Nunca 2= Casi Nunca 3=A veces 4=Casi Siempre 5=Siempre	Alto 122-165
			Comunicación efectiva	Respecto y confianza en los demás Buena comunicación con los demás Busca tener acuerdo con los demás Escucha las discusiones Hacer amigos con facilidad Realiza decisiones fácilmente Explora a as personas Entiende a los demás Comunicación oral y escrito	11-19		Medio 78-121
			Planificación	Fijación de plazos Alcanzar metas Logro de metas Valores en acciones y comportamientos Visión hacia el futuro Sugerir nuevas ideas Actividades grupales Planes estratégicos	20 -27		Bajo 33-77
			Resolución de problemas	Nuevas formas de solución de problemas Ideas nuevas de solución de problemas Predecir resultados Visión completa de un problema Sacar conclusiones Resolver problemas	28 -33		

Anexo 3. Instrumentos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS HABILIDADES DE LIDERAZGO EN ADOLESCENTES

El presente cuestionario es parte de una investigación- Tesis, cuyo objetivo es: Demostrar que el Programa " Líder con propósito" logra mejorar las habilidades de liderazgo en los estudiantes de segundo de secundaria, Huaycán- Ate, 2022.

Reconozco que he sido informado sobre los propósitos de la mencionada investigación y quiero formar parte del proceso de recolección de información sobre las habilidades de liderazgo que me caracteriza. Acepto llenar el cuestionario la prueba de inicio (pre test) y de la prueba final (post test), en beneficio de mi desarrollo personal.

QUIERO PARTICIPAR SÍ

DATOS GENERALES DEL ESTUDIANTE DE SEGUNDO AÑO DE SECUNDARIA

Nombres y apellidos	
DNI	
Edad	
Fecha y lugar de nacimiento	
Grado y sección	2do año
Dirección	
Personas con quien vives	
Número de celular	
Qué les gusta hacer en sus ratos libres lo(a)s amigo(a)s que frecuentas	
FECHA	

Estimado alumno(a):

Te Presentamos el siguiente cuestionario, con el objetivo de recoger información sobre las habilidades de liderazgo que presentas. Se agradece marcar con honestidad, recuerde que no hay respuesta incorrecta y asegúrese de responder todas las preguntas. El procesamiento de la información será de carácter confidencial y anónima.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	siempre

Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Liderazgo del yo y los demás					
1. Identifico problemas y puedo encontrar muchas formas de resolverlas					
2. Analizo los hechos y encuentro soluciones antes de tomar decisiones					
3. Cuento con las herramientas adecuadas para evaluar el cumplimiento de metas					
4. Puedo entender a los demás fácilmente					
5. Me doy cuenta de mis fortalezas y debilidades					
6. Puedo motivar a otros					
7. Asisto a los demás y los trato bien					
8. Apoyo las decisiones que toma el grupo, aunque no esté convencido con ellas.					
9. Me conozco y creo en mi					
10. Soy confiable y responsable					
11. Creo en los demás y los respeto.					

Dimensión 2. Comunicación efectiva					
12. Me comunico bien con los demás					
13. Trabajo eficazmente para llegar a un acuerdo con los demás.					
14. Tengo una mente abierta cuando el grupo tiene una discusión.					
15. Fácilmente hago amigos					
16. Expreso mi opinión y tomo decisiones con facilidad					
17. Hago preguntas y tengo curiosidad por saber más					
18. Entiendo que los demás tienen sentimientos, necesidades y metas.					
19. Puedo comunicarme de manera efectiva, oralmente y por escrito					
Dimensión 3. Planificación					
20. Pongo un plazo para hacer las cosas y las cumplo					
21. Alcanzo mis metas a medida que se acerca el tiempo programado					
22. A menudo utilizo un horario para ayudarme a alcanzar mis metas					
23. Tengo altos valores que dirigen mis acciones y comportamientos					
24. Tengo una visión clara de lo que hace que mi futuro sea mejor					
25. Elijo el momento adecuado para sugerir nuevas ideas o proyectos					
26. Promuevo altos estándares en las actividades grupales.					
27. Me encargo de elaborar los planes estratégicos					
Dimensión 4. Resolución de problemas					
28. Tengo imaginación innovadora e ideas sin precedentes.					
29. Doy muchas ideas geniales					
30. Puedo predecir resultados basados en una situación dada					
31. Puedo definir claramente los problemas					
32. Puedo sacar conclusiones y generalizaciones					
33. Resuelvo los problemas que pueda tener el grupo					

Ficha técnica del cuestionario de habilidades de Liderazgo

Nombre	:	Cuestionario “Habilidades de liderazgo en adolescentes”
Autor	:	Abdulghani Ali Al-Hattami and Omar Mohammed Muammar.
Año	:	2016
Aplicación	:	Individual y colectivo
Tiempo	:	10 a 15 minutos aproximadamente
Edad	:	12 años en adelante
Significación	:	Indica niveles de liderazgo desde el punto de vista de uno mismo.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES DE LIDERAZGO EN ADOLESCENTES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO DEL YO Y LOS DEMÁS								
1	Identifico problemas y puedo encontrar muchas formas de resolverlas .	X		X		X		
2	Analizo los hechos y encuentro soluciones antes de tomar decisiones	X		X		X		
3	Cuento con las herramientas adecuadas para evaluar el cumplimiento de metas	X		X		X		
4	Puedo entender a los demás fácilmente	X		X		X		
5	Me doy cuenta de mis fortalezas y debilidades	X		X		X		
6	Puedo motivar a otros	X		X		X		
7	Asisto a los demás y los trato bien							
8	Apoyo las decisiones que toma el grupo, aunque no esté convencido con ellas	X		X		X		
9	Me conozco y creo en mí	X		X		X		
10	Soy confiable y responsable	X		X		X		
COMUNICACIÓN EFECTIVA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Creo en los demás y los respeto.	X		X		X		
12	Me comunico bien con los demás	X		X		X		
13	Trabajo eficazmente para llegar a un acuerdo con los demás.	X		X		X		
14	Tengo una mente abierta cuando el grupo tiene una discusión.	X		X		X		
15	Fácilmente hago amigos	X		X		X		
16	Expreso mi opinión y tomo decisiones con facilidad	X		X		X		
17	Hago preguntas y tengo curiosidad por saber más	X		X		X		
18	Entiendo que los demás tienen sentimientos, necesidades y metas.	X		X		X		
19	Puedo comunicarme de manera efectiva, oralmente y por escrito	X		X		X		
PLANIFICACIÓN								
		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Pongo un plazo para hacer las cosas y las cumplo	X		X		X		
21	Alcanzo mis metas a medida que se acerca el tiempo programado .	X		X		X		

22	A menudo utilizo un horario para ayudarme a alcanzar mis metas	X		X		X		
23	Tengo altos valores que dirigen mis acciones y comportamientos	X		X		X		
24	Tengo una visión clara de lo que hace que mi futuro sea mejor	X		X		X		
25	Elijo el momento adecuado para sugerir nuevas ideas o proyectos	X		X		X		
26	Promuevo altos estándares en las actividades grupales	X		X		X		
27	Me encargo de elaborar los planes estratégicos	X		X		X		
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS								
		Si	No	Si	No	Si	No	
28	Tengo imaginación innovadora e ideas sin precedentes	X		X		X		
29	Doy muchas ideas geniales	X		X		X		
30	Puedo predecir resultados basados en una situación dada	X		X		X		
31	Puedo definir claramente los problemas	X		X		X		
32	Puedo sacar conclusiones y generalizaciones	X		X		X		
33	Resuelvo los problemas que pueda tener el grupo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento responde al estudio, tiene suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Cuellar Quispe Betssy**

DNI: **41899796**

Especialidad del validador: **Maestra en psicología educativa**

02 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Mg. Betssy Cuellar Quispe
 Maestra en Psicología Educativa
 DNI: 41899796
Firma y sello del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES DE LIDERAZGO EN ADOLESCENTES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO DEL YO Y LOS DEMÁS								
1	Identifico problemas y puedo encontrar muchas formas de resolverlas .	X		X		X		
2	Analizo los hechos y encuentro soluciones antes de tomar decisiones	X		X		X		
3	Cuento con las herramientas adecuadas para evaluar el cumplimiento de metas	X		X		X		
4	Puedo entender a los demás fácilmente	X		X		X		
5	Me doy cuenta de mis fortalezas y debilidades	X		X		X		
6	Puedo motivar a otros	X		X		X		
7	Asisto a los demás y los trato bien							
8	Apoyo las decisiones que toma el grupo, aunque no esté convencido con ellas	X		X		X		
9	Me conozco y creo en mí	X		X		X		
10	Soy confiable y responsable	X		X		X		
COMUNICACIÓN EFECTIVA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Creo en los demás y los respeto.	X		X		X		
12	Me comunico bien con los demás	X		X		X		
13	Trabajo eficazmente para llegar a un acuerdo con los demás.	X		X		X		
14	Tengo una mente abierta cuando el grupo tiene una discusión.	X		X		X		
15	Fácilmente hago amigos	X		X		X		
16	Expreso mi opinión y tomo decisiones con facilidad	X		X		X		
17	Hago preguntas y tengo curiosidad por saber más	X		X		X		
18	Entiendo que los demás tienen sentimientos, necesidades y metas.	X		X		X		
19	Puedo comunicarme de manera efectiva, oralmente y por escrito	X		X		X		
PLANIFICACIÓN								
		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Pongo un plazo para hacer las cosas y las cumplo	X		X		X		
21	Alcanzo mis metas a medida que se acerca el tiempo programado .	X		X		X		

22	A menudo utilizo un horario para ayudarme a alcanzar mis metas	X		X		X		
23	Tengo altos valores que dirigen mis acciones y comportamientos.	X		X		X		
24	Tengo una visión clara de lo que hace que mi futuro sea mejor	X		X		X		
25	Elijo el momento adecuado para sugerir nuevas ideas o proyectos	X		X		X		
26	Promuevo altos estándares en las actividades grupales.	X		X		X		
27	Me encargo de elaborar los planes estratégicos	X		X		X		
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS								
28	Tengo imaginación innovadora e ideas sin precedentes.	X		X		X		
29	Doy muchas ideas geniales	X		X		X		
30	Puedo predecir resultados basados en una situación dada	X		X		X		
31	Puedo definir claramente los problemas	X		X		X		
32	Puedo sacar conclusiones y generalizaciones	X		X		X		
33	Resuelvo los problemas que pueda tener el grupo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento responde al estudio, tiene suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Rojas Lonconi Saida S. **DNI:** 40381988

Especialidad del validador: Mg. En Psicología Educativa.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

04 de junio del 2022


 ROJAS LONCONI SAIDA S.
 Mg. Psicología Educativa

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES DE LIDERAZGO EN ADOLESCENTES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO DEL YO Y LOS DEMÁS								
1	Identifico problemas y puedo encontrar muchas formas de resolverlas	X		X		X		
2	Analizo los hechos y encuentro soluciones antes de tomar decisiones	X		X		X		
3	Cuento con las herramientas adecuadas para evaluar el cumplimiento de metas	X		X		X		
4	Puedo entender a los demás fácilmente	X		X		X		
5	Me doy cuenta de mis fortalezas y debilidades	X		X		X		
6	Puedo motivar a otros	X		X		X		
7	Asisto a los demás y los trato bien	X		X		X		
8	Apoyo las decisiones que toma el grupo, aunque no esté convencido con ellas	X		X		X		
9	Me conozco y creo en mi	X		X		X		
10	Soy confiable y responsable	X		X		X		
COMUNICACIÓN EFECTIVA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Creo en los demás y los respeto.	X		X		X		
12	Me comunico bien con los demás	X		X		X		
13	Trabajo eficazmente para llegar a un acuerdo con los demás.	X		X		X		
14	Tengo una mente abierta cuando el grupo tiene una discusión.	X		X		X		
15	Fácilmente hago amigos	X		X		X		
16	Expreso mi opinión y tomo decisiones con facilidad	X		X		X		
17	Hago preguntas y tengo curiosidad por saber más	X		X		X		
18	Entiendo que los demás tienen sentimientos, necesidades y metas.	X		X		X		
19	Puedo comunicarme de manera efectiva, oralmente y por escrito	X		X		X		
PLANIFICACIÓN								
		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Pongo un plazo para hacer las cosas y las cumplo	X		X		X		
21	Alcanzo mis metas a medida que se acerca el tiempo programado	X		X		X		
22	A menudo utilizo un horario para ayudarme a alcanzar mis metas	X		X		X		
23	Tengo altos valores que dirigen mis acciones y comportamientos.	X		X		X		
24	Tengo una visión clara de lo que hace que mi futuro sea mejor	X		X		X		
25	Elijo el momento adecuado para sugerir nuevas ideas o proyectos	X		X		X		
26	Promuevo altos estándares en las actividades grupales.	X		X		X		
27	Me encargo de elaborar los planes estratégicos	X		X		X		
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS								
		Si	No	Si	No	Si	No	
28	Tengo imaginación innovadora e ideas sin precedentes.	X		X		X		
29	Doy muchas ideas geniales	X		X		X		
30	Puedo predecir resultados basados en una situación dada	X		X		X		
31	Puedo definir claramente los problemas	X		X		X		
32	Puedo sacar conclusiones y generalizaciones	X		X		X		
33	Resuelvo los problemas que pueda tener el grupo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: RODRIGUEZ GALAN, DARIEN DNI: 20044257

Especialidad del validador: METODÓLOGO

02 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma y sello del Experto Informante.
Dr. Darién B. Rodríguez Galán
CPPe: 0120044257

Anexo 5. Fiabilidad

Fiabilidad de Alfa de Cronbach de Habilidades de Liderazgo

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

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

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	33

Fuente: elaboración propia.

Base de datos prueba piloto

Variable: Habilidades de Liderazgo

Dimensiones	D1,Liderazgo del yo y los demás											D2,Comunicación efectiva								D3,Planificación							D4, Resolución de problemas						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
S1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	3	5	4	1	4	1	2	4
S2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	1	2	1	1	1	1	3	2	3	1	3	1	2	3
S3	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1
S4	5	5	4	2	5	5	4	2	5	5	4	4	2	5	5	4	2	5	5	3	2	3	1	3	1	3	2	5	1	2	1	1	2
S5	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	1	3	1	3	2	1	1	1	1	2	1
S6	2	5	5	2	2	5	5	2	2	5	5	5	2	2	5	5	2	2	5	2	1	2	1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	2
S7	1	5	2	1	1	5	2	1	1	5	2	2	1	1	5	2	1	1	5	2	2	2	1	3	2	3	2	3	1	3	1	2	3
S8	5	2	1	2	5	2	1	2	5	2	1	1	2	5	2	1	2	5	2	5	5	2	1	2	2	3	4	3	1	3	1	2	3
S9	2	4	1	4	2	4	1	4	2	4	1	1	4	2	4	1	4	2	4	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
S10	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	3	2	1	3
S11	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	2	2	3	1	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2
S12	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	3	2	1	1	3	2	1	1	4	3	2	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1
S13	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	3	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2
S14	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	5	4	5	4	2	2	1	4	2	1	3	2	1	3
S15	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	3	1	3	1	3	3	1	1	4	1	1	2	1	4
S16	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2
S17	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1
S18	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1	3	2	2	5	4	2	1	2	1	1	4	5	1	2	1	4	5
S19	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	1	4	1	1	2	4	1	4	1	2	4
S20	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	1	3	1	1	2	3	1	3	1	2	3

Anexo 6. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

DATOS PERSONALES DEL PADRE, MADRE O APODERADO(A)

<u>Nombres y apellidos</u>	
<u>DNI</u>	
<u>Edad</u>	
<u>Fecha y lugar de nacimiento</u>	
<u>Grado de instrucción</u>	
<u>Ocupación</u>	
<u>Dirección</u>	
<u>Número de celular</u>	
<u>Parentesco con el o la menor</u>	

Mediante el presente documento, reconozco que he sido informado sobre los propósitos de la investigación titulada: Programa "Líder con Propósito" para mejorar las habilidades de liderazgo en los estudiantes de segundo de secundaria, Huaycán - Ate, 2022. Así también, que el programa se desarrollará con lo(a)s alumno(a)s del segundo año "B" dentro de la institución educativa Marco Jara Schenone, N° 1279.

Por lo tanto, doy mi consentimiento para que mi menor hija(o) identificado(a) con N° de DNI forme parte de la prueba de inicio (pre test) y de la prueba final (post test), las mismas que serán llevadas a cabo de forma presencial. Así también para que participe en las sesiones del referido programa, en beneficio de su desarrollo personal.

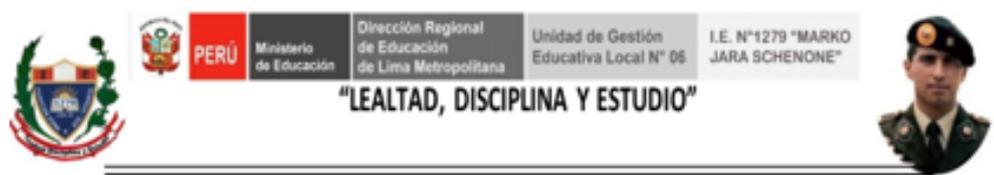
Brindo mi firma, en señal de consentimiento.

Ate 2 de junio del 2022

.....
Firma de consentimiento

Nota: Cualquier duda o consulta, por favor comunicarse con la autora de la tesis Nancy Chauca Flores 999116928 correo: nancylife18@hotmail.com/proyectosnancy20@gmail.com
Asesora Dra Silvia Atza Salvatierra correo: salzas@ucv.edu.pe

Anexo 7. Autorización de aplicación de instrumentos



AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Mediante el presente documento, se autoriza que la docente Nancy Mónica Chauca Flores, quien labora en nuestra institución educativa, desarrolle una investigación cuantitativa y aplique los instrumentos de encuesta dentro de la institución educativa Marko Jara Schenone N°1279, para recoger resultados que formará parte de la tesis titulada: Programa "Líder con propósito" para mejorar las habilidades de liderazgo en estudiantes de 2° secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022. Ello, para obtener el título de maestría en Psicología educativa, en la universidad César Vallejo. Así también, brindo el consentimiento para que el programa se desarrolle con lo(a)s alumn(a)s del segundo año "B" del nivel secundaria de forma aplicativa.

Sírvase brindar las facilidades del caso a la docente para los requerimientos que formen parte de la investigación.

Huaycán 16 de mayo del 2022

Atentamente.

A blue circular stamp of the 'DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LIMA METROPOLITANA' is visible, along with a handwritten signature in blue ink that reads 'Martín Bladimir Vidalon Rivera'.

Lic. Martín Bladimir Vidalon Rivera
Director

Anexo 8: Base de datos de la muestra

Variable dependiente: Habilidades de Liderazgo pretest

Dimensiones		D1,Liderazgo del yo y los demás											D2,Comunicación efectiva								D3,Planificación							D4, Resolución de problemas											
Ítems		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	D1	12	13	14	15	16	17	18	19	D2	20	21	22	23	24	25	26	27	D3	28	29	30	31	32	33	D4	V
Grupo Experimental	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	24	2	3	2	2	2	2	2	2	17	3	2	3	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	71	
	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	31	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	2	3	2	3	3	3	2	21	3	2	3	3	2	3	16	91
	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	23	2	1	2	3	2	3	2	2	17	1	2	1	2	3	2	3	2	16	3	2	3	2	2	3	15	71
	4	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	15	3	2	1	1	1	3	3	1	15	2	1	2	1	1	1	3	1	12	1	1	1	1	1	1	6	48
	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	31	2	3	3	2	3	3	2	3	21	3	3	3	3	2	3	3	3	23	2	3	2	3	3	2	15	90
	6	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	28	2	2	2	2	3	3	1	3	18	4	4	2	2	2	3	3	4	24	4	2	2	3	4	4	19	89
	7	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	21	1	2	2	1	2	3	1	2	14	2	2	2	2	1	2	3	2	16	1	2	1	2	2	1	9	60
	8	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	29	2	3	2	1	3	3	1	3	18	3	2	3	2	1	3	3	2	19	3	2	1	3	2	3	14	80
	9	3	3	4	3	1	1	1	3	4	3	4	30	3	3	4	3	1	1	1	3	19	3	4	3	4	3	1	1	4	23	3	4	3	1	4	3	18	90
	10	4	2	2	4	2	3	4	2	2	4	4	33	1	2	2	4	2	3	1	4	19	4	5	2	2	4	2	3	5	27	4	2	4	2	5	4	21	100
	11	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	25	3	2	3	2	2	3	3	3	21	3	3	2	3	2	2	3	3	21	2	3	2	2	3	2	14	81
	12	3	3	2	3	2	1	1	3	2	3	2	25	2	3	2	3	2	1	1	3	17	3	2	3	2	3	2	1	2	18	3	2	3	2	2	3	15	75
	13	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	32	2	2	2	1	2	4	4	2	19	4	2	2	2	1	2	4	2	19	4	2	1	2	2	4	15	85
	14	5	5	4	2	2	1	2	2	2	5	2	32	2	5	4	2	2	1	4	5	25	5	4	5	4	2	2	1	4	27	5	4	2	2	4	5	22	106
	15	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	25	2	3	1	3	3	1	3	1	17	3	1	3	1	3	3	1	1	16	3	1	3	3	1	3	14	72
	16	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	28	2	2	2	2	2	2	4	4	20	2	4	2	2	2	2	2	2	18	3	2	2	2	2	3	14	80
	17	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	13	2	1	2	1	1	1	2	1	11	1	2	1	2	1	1	1	2	11	1	2	1	1	2	1	8	43
	18	5	2	1	2	1	1	1	2	2	2	5	24	4	2	1	2	1	1	4	5	20	5	4	2	1	2	1	1	4	20	5	1	2	1	4	5	18	82
	19	2	4	1	4	1	1	1	4	2	4	2	26	2	4	1	4	1	1	2	3	18	4	2	4	1	4	1	1	2	19	4	1	4	1	2	4	16	79
	20	3	3	1	3	1	1	1	3	2	3	3	24	2	3	1	3	1	1	2	3	16	3	2	3	1	3	1	1	2	16	3	1	3	1	2	3	13	69
	21	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	15	1	1	1	1	1	3	1	1	10	1	2	1	1	1	1	3	2	12	1	1	1	1	2	1	7	44

	22	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	5	19	5	1	1	2	1	3	1	2	16	1	1	1	1	2	1	3	5	15	5	1	2	1	1	2	12	62
	23	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	14	2	1	1	1	1	3	3	1	13	1	2	1	1	1	1	3	2	12	1	1	1	1	2	1	7	46
	24	2	2	1	2	1	3	1	2	1	2	2	19	2	2	1	2	1	3	1	2	14	2	1	2	1	2	1	3	1	13	2	1	2	1	1	2	9	55
	25	3	3	1	3	1	3	1	3	2	3	3	26	2	3	1	3	1	3	2	3	18	3	2	3	1	3	1	3	2	18	3	1	3	1	2	3	13	75
	26	2	2	1	3	1	3	2	2	2	3	2	23	2	2	1	3	1	3	3	2	17	2	2	2	1	3	1	3	2	16	3	1	3	1	2	3	13	69
	27	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	2	16	2	2	1	1	1	3	1	2	13	2	1	2	1	1	1	3	1	12	1	1	1	1	1	1	6	47
	28	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	25	2	2	1	3	2	3	2	3	18	2	2	2	1	3	2	3	2	17	3	1	3	2	1	3	13	73
	29	2	2	1	2	2	3	2	2	4	2	2	24	2	2	1	2	2	3	5	5	22	5	5	2	1	2	2	3	4	24	2	1	2	2	1	2	10	80
	30	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	19	2	3	1	1	1	3	1	3	15	3	1	3	1	1	1	3	1	14	1	1	1	1	1	1	6	54
	31	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	17	2	2	1	2	1	3	1	1	13	2	1	2	1	2	1	3	1	13	2	1	2	1	1	2	9	52
	32	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	28	2	3	1	3	2	3	3	3	20	2	2	3	1	3	2	3	2	18	2	1	3	2	1	3	12	78
	33	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	1	22	2	2	1	1	2	3	3	4	18	4	3	2	1	1	2	3	3	19	4	1	1	2	1	4	13	72
	34	2	1	2	1	1	3	1	1	2	1	2	17	1	1	2	1	1	3	1	2	12	1	2	3	2	1	2	1	2	14	2	2	1	1	1	2	9	52
													D1									D2								D3									
Grupo Control	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	4	2	24	2	2	2	3	2	2	2	2	17	2	2	1	2	2	2	3	2	16	1	1	1	1	1	1	6	63
	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	4	3	31	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	2	2	2	2	2	3	1	17	1	2	1	2	1	1	8	79
	3	2	2	2	3	1	2	3	2	3	4	2	26	2	3	2	1	2	3	2	3	18	3	2	3	3	3	2	3	2	21	3	3	2	2	2	2	14	79
	4	1	1	2	1	2	1	1	1	3	4	1	18	2	1	3	2	1	1	1	3	14	1	2	3	2	3	2	3	2	18	3	2	3	2	3	3	16	66
	5	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	32	3	1	2	3	3	2	3	3	20	2	1	1	1	3	1	3	3	15	1	1	3	2	3	2	12	79
	6	1	1	1	2	2	2	2	3	3	4	1	22	2	1	2	2	2	2	3	3	17	3	3	2	3	3	3	3	1	21	2	3	1	1	1	1	9	69
	7	3	3	4	3	2	2	1	2	3	4	3	30	2	1	1	2	2	1	2	3	14	2	2	2	3	3	4	3	2	21	2	1	2	3	2	3	13	78
	8	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	29	3	3	2	3	2	1	3	3	20	2	2	1	2	3	2	3	2	17	3	3	4	2	2	3	17	83
	9	2	2	3	2	3	4	3	1	1	4	2	27	2	1	3	3	4	3	1	1	18	3	2	1	3	3	2	3	2	19	2	2	1	2	1	2	10	74
	10	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	2	28	2	1	1	2	2	4	2	3	17	3	4	3	1	1	4	3	2	21	2	2	3	2	1	3	13	79
	11	1	1	2	1	2	3	2	2	3	4	1	22	2	1	3	2	3	2	2	3	18	2	2	4	2	3	5	3	2	23	2	1	3	4	3	1	14	77
	12	3	3	1	3	3	2	3	2	1	4	3	28	2	1	2	3	2	3	2	1	16	2	3	2	2	3	3	3	2	20	1	1	4	2	4	2	14	78
	13	4	1	1	4	2	2	4	2	4	4	4	32	2	1	2	2	2	1	2	4	16	3	2	3	2	1	2	3	2	18	3	1	2	3	2	2	13	79
	14	4	1	2	1	1	4	2	2	1	4	4	26	2	1	2	5	4	2	2	1	19	2	2	1	2	4	2	3	2	18	4	1	3	2	3	2	15	78

15	5	2	4	2	3	1	3	3	1	5	5	34	2	1	2	3	1	3	3	1	16	5	4	2	2	1	4	3	4	25	5	1	4	2	1	2	15	90
16	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	26	2	1	2	2	2	2	2	2	15	3	1	3	3	1	1	3	4	19	5	1	5	4	2	2	19	79
17	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	14	2	3	2	1	2	1	1	1	13	2	2	2	2	2	2	1	4	17	3	1	3	1	3	3	14	58
18	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	17	2	3	4	2	1	2	1	1	16	1	2	1	1	1	2	3	4	15	1	1	3	2	2	2	11	59
19	3	3	2	3	4	1	4	1	1	3	3	28	2	3	2	4	1	4	1	1	18	2	1	2	1	1	4	3	4	18	1	2	1	2	1	1	8	72
20	4	4	3	4	3	1	3	1	1	4	4	32	3	3	2	3	1	3	1	1	17	4	1	4	1	1	2	4	4	21	3	1	5	1	2	1	13	83
21	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	23	3	3	1	1	1	1	1	3	14	3	1	3	1	1	2	3	4	18	4	1	4	1	4	1	15	70
22	4	2	2	4	1	1	2	1	3	4	4	28	3	3	5	1	1	2	1	3	19	1	1	1	1	3	2	4	4	17	3	1	3	1	3	1	12	76
23	2	2	5	4	1	1	1	1	3	4	5	29	5	3	2	1	1	1	1	3	17	1	1	2	1	3	5	5	2	20	4	1	1	1	1	1	9	75
24	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	22	3	3	2	2	1	2	1	3	17	1	1	1	1	3	2	2	4	15	4	1	5	1	2	1	14	68
25	2	2	1	2	3	1	3	1	3	2	1	21	2	3	2	3	1	3	1	3	18	2	1	2	1	3	1	2	4	16	2	1	1	1	1	1	7	62
26	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	2	18	1	1	2	2	1	3	1	3	14	3	1	3	1	3	2	2	4	19	2	1	2	1	2	1	9	60
27	2	2	3	2	2	1	1	1	3	2	2	21	3	2	2	2	1	1	1	3	15	2	1	3	1	3	2	2	4	18	1	1	3	1	3	1	10	64
28	3	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	27	2	3	2	2	1	3	2	3	18	2	1	1	1	3	1	3	4	16	2	2	3	1	3	1	12	73
29	4	1	3	1	2	1	2	2	3	4	4	27	4	3	2	2	1	2	2	3	19	2	1	3	2	3	2	4	4	21	2	3	1	1	1	1	9	76
30	2	2	1	2	3	1	1	1	3	2	1	19	2	2	2	3	1	1	1	3	15	2	1	2	2	3	4	2	4	20	4	4	3	1	3	2	17	71
31	3	1	3	3	2	1	2	1	3	3	3	25	1	3	2	2	1	2	1	3	15	3	1	1	1	3	1	1	4	15	2	1	2	1	2	2	10	65
32	4	4	1	1	3	1	3	2	3	4	4	30	3	4	2	3	1	3	2	3	21	2	1	2	1	3	1	4	4	18	3	3	1	1	1	1	10	79
33	5	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	23	4	2	2	2	1	1	2	3	17	3	1	3	2	3	2	2	2	18	3	3	2	1	2	1	12	70
34	5	5	3	5	1	2	1	1	3	5	2	33	3	5	1	1	2	1	1	3	17	5	3	5	2	3	2	2	4	26	2	2	2	1	2	2	11	87

Variable dependiente: Habilidades de Liderazgo postest

Dimensio nes	D1,Liderazgo del yo y los demás											D2,Comunicación efectiva									D3,Planificación							D4, Resolución de problemas						V					
	Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		33				
Grupo Experimental	1	5	3	4	2	4	4	2	4	3	4	5	40	4	2	3	4	4	2	3	4	26	2	5	3	4	2	5	3	4	28	2	2	5	4	5	4	22	116
	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	30	2	3	3	2	2	3	3	2	20	3	3	3	2	3	3	3	2	22	3	4	3	4	3	2	19	91
	3	2	4	2	2	4	2	2	4	4	2	5	33	2	2	4	2	2	2	4	2	20	2	2	4	4	2	4	4	2	24	3	3	3	2	5	2	18	95
	4	5	2	4	2	2	4	3	4	2	4	3	35	4	2	2	4	4	4	2	3	25	3	4	4	4	3	3	2	4	27	4	4	5	3	3	4	23	110
	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	3	4	3	3	3	26	2	3	3	3	3	5	19	104
	6	4	2	3	4	2	3	3	2	2	4	3	32	3	2	5	5	3	5	2	3	28	3	5	5	5	3	5	5	3	34	4	2	4	5	3	5	23	117
	7	2	2	3	2	4	3	2	2	2	3	2	27	3	2	5	3	3	2	2	3	23	2	5	2	3	2	2	2	3	21	4	2	2	4	2	3	17	88
	8	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	35	3	3	3	4	3	4	3	3	26	4	3	4	4	4	3	3	4	29	3	3	4	4	4	4	22	112
	9	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	38	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	3	4	3	3	3	26	3	4	5	4	4	3	23	111
	10	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	38	4	4	4	4	4	4	2	4	30	4	4	2	4	4	4	2	4	28	4	4	2	4	4	4	22	118
	11	2	2	5	2	5	4	5	2	2	4	5	38	4	2	2	4	4	5	2	4	27	2	5	2	4	5	5	2	4	29	2	2	2	4	2	4	16	110
	12	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	40	4	3	3	4	4	3	3	4	28	4	3	3	4	4	3	3	4	28	3	3	3	4	4	4	21	117
	13	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	5	37	2	4	4	2	2	4	4	2	24	2	4	4	2	2	4	4	2	24	4	4	4	2	2	2	18	103
	14	5	4	4	5	4	4	2	5	4	4	5	46	4	5	4	4	4	5	4	4	34	2	5	4	4	2	5	4	4	30	5	5	4	4	2	4	24	134
	15	3	4	2	3	4	2	4	3	4	2	5	36	2	3	4	2	2	3	4	2	22	4	3	4	2	4	3	4	2	26	3	3	4	2	4	5	21	105
	16	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	32	2	2	4	2	2	2	4	2	20	2	2	4	2	4	2	4	2	22	3	2	4	3	4	3	19	93
	17	4	2	2	4	2	2	4	3	2	2	3	30	2	1	2	2	2	2	2	2	15	4	3	3	2	4	3	3	2	24	3	3	2	4	4	5	21	90
	18	5	2	2	5	2	2	1	5	2	2	5	33	2	5	2	2	2	5	2	2	22	1	5	2	4	3	5	2	2	24	5	5	4	2	3	5	24	103
	19	2	4	3	2	4	3	5	2	4	3	5	37	3	2	4	3	3	2	4	3	24	5	2	4	3	5	2	4	3	28	4	2	4	3	5	3	21	110
	20	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	38	3	3	4	3	3	3	4	3	26	5	3	4	3	5	3	4	3	30	3	3	4	3	5	5	23	117
	21	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	37	3	3	4	3	3	3	4	3	26	4	3	4	3	4	3	4	3	28	4	4	4	3	4	3	22	113

	22	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	39	3	3	4	3	3	2	4	3	25	4	3	4	3	4	3	4	3	28	5	4	4	3	4	3	23	115	
	23	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	40	3	3	4	3	3	2	4	3	25	4	3	4	3	4	3	4	3	28	4	4	4	3	4	3	22	115	
	24	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	27	3	2	2	3	3	2	2	3	20	4	2	2	3	3	2	2	3	21	2	2	2	3	1	5	15	83	
	25	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	37	3	3	4	3	3	3	4	3	26	4	3	4	3	4	3	4	3	28	3	3	4	3	4	5	22	113	
	26	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	31	3	2	4	3	3	2	4	3	24	2	2	4	3	2	2	4	3	22	3	2	4	3	2	3	17	94	
	27	3	2	3	3	2	3	5	3	2	3	2	31	3	3	2	3	3	4	2	3	23	5	3	2	3	5	4	2	3	27	3	3	2	3	5	3	19	100	
	28	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3	2	32	3	2	4	3	3	2	4	3	24	3	2	4	3	3	2	4	3	24	3	2	4	3	3	5	20	100	
	29	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	25	3	2	2	3	3	2	2	3	20	2	2	2	3	2	2	2	3	18	2	2	5	4	2	5	20	83	
	30	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	1	36	3	4	4	3	3	4	4	3	28	3	1	4	3	3	1	4	3	22	3	3	4	3	3	3	19	105	
	31	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	46	4	4	4	4	4	1	4	4	29	5	1	4	4	5	4	4	4	31	2	4	4	4	5	5	24	130	
	32	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	2	38	3	4	5	3	3	4	5	3	30	3	3	5	4	3	4	5	3	30	2	4	5	3	3	3	20	118	
	33	4	5	4	2	5	4	2	2	5	4	4	41	4	2	5	4	4	2	5	4	30	2	2	5	4	2	2	5	4	26	4	2	5	4	2	4	21	118	
	34	3	5	2	2	5	5	5	2	5	5	2	41	2	2	5	5	2	2	5	5	28	5	2	5	5	5	2	5	5	34	2	2	5	5	5	5	24	127	
													D6									D2									D3									
Grupo Control	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	4	2	24	2	2	2	3	2	2	2	2	17	2	2	1	2	2	2	3	2	16	1	2	1	2	1	1	8	65	
	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	28	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	2	2	2	2	2	3	1	17	3	3	2	2	2	2	14	82	
	3	2	2	2	3	1	2	3	2	3	4	2	26	2	3	2	1	2	3	2	3	18	3	2	3	3	3	2	3	2	21	3	2	3	2	3	3	16	81	
	4	1	1	2	1	2	1	1	1	3	4	1	18	2	1	3	2	1	1	1	3	14	1	2	3	2	3	2	3	2	18	1	1	3	2	3	2	12	62	
	5	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	32	3	1	2	3	3	2	3	3	20	2	1	1	1	3	1	3	3	15	2	3	1	1	1	1	9	76	
	6	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	1	19	2	1	2	2	1	2	3	3	16	3	3	2	1	3	3	3	1	19	2	1	2	3	2	3	13	67	
	7	3	3	4	3	2	2	1	2	3	4	3	30	2	1	1	2	2	1	2	3	14	2	2	2	3	1	4	3	2	19	3	3	4	2	2	3	17	80	
	8	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	29	3	3	2	3	2	1	3	3	20	2	2	1	2	3	2	3	2	17	2	2	1	2	1	2	10	76	
	9	2	2	3	2	3	4	3	1	1	1	2	24	2	1	3	3	4	3	1	1	18	3	2	1	3	3	2	3	2	19	2	2	3	2	1	3	13	74	
	10	2	3	2	2	2	2	1	2	3	4	2	25	2	1	1	2	2	4	2	3	17	3	4	3	1	1	4	3	2	21	2	1	3	4	3	1	14	77	
	11	1	1	2	1	2	3	2	2	3	1	1	19	2	1	3	2	3	2	2	3	18	2	2	4	2	3	5	3	2	23	1	1	4	2	4	2	14	74	
	12	3	3	1	3	3	2	3	2	1	4	3	28	2	1	2	3	2	3	2	1	16	2	3	2	2	3	3	3	2	20	3	1	2	3	2	2	13	77	
	13	1	1	1	4	2	2	1	2	4	1	4	23	2	1	2	2	2	1	2	4	16	3	2	3	2	1	2	3	2	18	4	1	3	2	3	2	15	72	
	14	1	1	2	1	1	4	2	2	1	1	4	20	2	1	2	5	4	2	2	1	19	2	2	1	2	4	2	3	2	18	5	1	4	2	1	2	15	72	

15	1	2	4	2	3	1	3	3	1	1	1	22	2	1	2	3	1	3	3	1	16	1	4	2	2	1	4	3	4	21	5	1	5	4	2	2	19	78
16	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	26	2	1	2	2	2	2	2	2	15	3	1	3	3	1	1	3	4	19	3	1	3	1	3	3	14	74
17	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	14	2	3	2	1	2	1	1	1	13	2	2	2	2	2	2	1	4	17	1	1	3	2	2	2	11	55
18	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	17	2	3	4	2	1	2	1	1	16	1	2	1	1	1	2	3	4	15	1	2	1	2	1	1	8	56
19	3	3	2	3	4	1	4	1	1	3	3	28	2	3	2	4	1	4	1	1	18	2	1	2	1	1	4	3	4	18	3	1	5	1	2	1	13	77
20	4	4	3	4	3	1	3	1	1	4	1	29	3	3	2	3	1	3	1	1	17	3	1	4	1	1	2	1	4	17	1	1	4	1	4	1	12	75
21	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	23	3	3	1	1	1	1	1	3	14	3	1	3	1	1	2	3	4	18	3	1	3	1	3	1	12	67
22	4	2	2	4	1	1	2	1	3	1	4	25	3	3	3	1	1	2	1	3	17	1	1	1	1	3	2	4	4	17	3	1	1	1	1	1	8	67
23	2	2	1	4	1	1	1	1	3	1	5	22	5	3	2	1	1	1	1	3	17	1	1	2	1	3	5	5	2	20	3	1	3	1	2	1	11	70
24	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	22	3	3	2	2	1	2	1	3	17	1	1	1	1	3	2	2	4	15	2	1	1	1	1	1	7	61
25	2	2	1	2	3	1	3	1	3	2	1	21	2	3	2	3	1	3	1	3	18	2	1	2	1	3	1	2	4	16	2	1	2	1	2	1	9	64
26	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	2	18	1	1	2	2	1	3	1	3	14	3	1	3	1	3	2	2	4	19	1	1	3	1	3	1	10	61
27	2	2	3	2	2	1	1	1	3	2	2	21	3	2	2	2	1	1	1	3	15	2	1	3	1	3	2	2	4	18	2	2	3	1	3	1	12	66
28	3	3	1	2	2	1	3	2	3	2	3	25	2	3	2	2	1	3	2	3	18	2	1	1	1	3	1	3	4	16	2	3	1	1	1	1	9	68
29	4	1	3	1	2	1	2	2	3	4	4	27	4	3	2	2	1	2	2	3	19	2	1	3	2	3	2	4	4	21	4	4	3	1	3	2	17	84
30	2	2	1	2	3	1	1	1	3	2	1	19	2	2	2	1	1	1	1	3	13	2	1	2	2	3	4	2	4	20	2	1	2	1	2	2	10	62
31	3	1	3	3	2	1	2	1	3	3	3	25	1	3	2	2	3	2	3	3	19	3	1	1	1	3	1	1	4	15	3	3	1	1	1	1	10	69
32	4	4	1	1	3	1	3	2	3	1	4	27	3	1	2	3	1	3	2	3	18	2	1	2	1	3	1	4	4	18	3	3	2	1	2	1	12	75
33	5	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	23	4	2	2	2	1	1	2	3	17	3	1	3	2	3	2	2	2	18	2	2	2	1	2	2	11	69
34	5	5	3	5	1	2	1	1	3	5	2	33	3	5	1	1	2	1	1	3	17	5	3	5	2	3	2	2	4	26	1	2	2	2	2	5	14	90

Anexo 9. Cuadros demográficos

Gráfico 1

Habilidades de Liderazgo. Post test y Edad

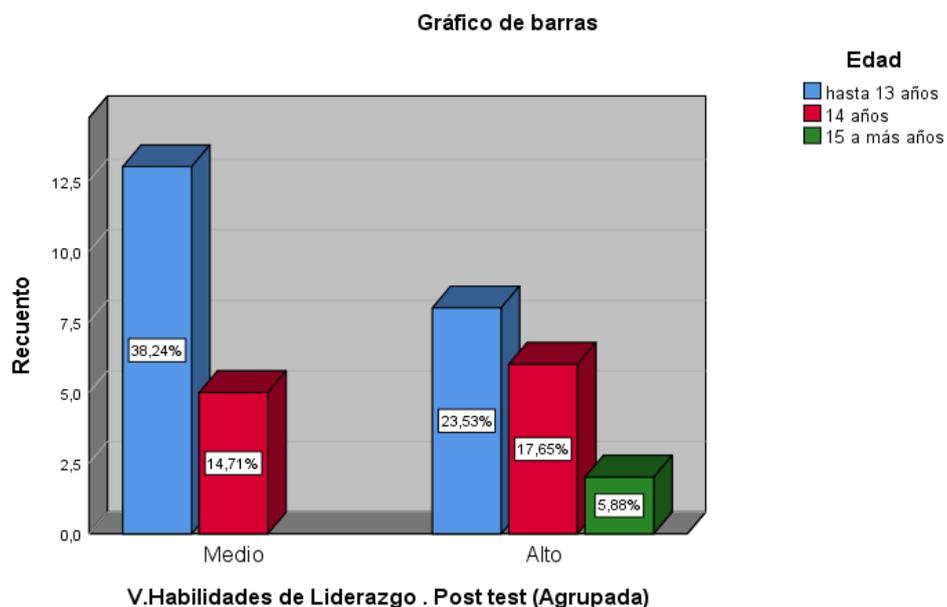


Tabla 16

Tabla cruzada V. Habilidades de Liderazgo. Post test y Edad

Tabla cruzada V. Habilidades de Liderazgo. Post test y Edad

		Edad			Total	
		hasta 13 años	14 años	15 a más años		
V. Habilidades de Liderazgo. Post test	Medio	Recuento	13	5	0	18
		% del total	38,2%	14,7%	0,0%	52,9%
	Alto	Recuento	8	6	2	16
		% del total	23,5%	17,6%	5,9%	47,1%
Total	Recuento	21	11	2	34	
	% del total	61,8%	32,4%	5,9%	100,0%	

En la tabla se muestra que en nivel medio el que predomina es del grupo de 13 años con 38.24% frente a los que tienen 14 años con 14.71%. En el nivel medio predomina también lo que tienen 13 años con 23.53% seguido del grupo con 14 años con 17.65% y los del grupo de 15 años con 5.88%. Esto quiere decir que después de haber realizados el Programa “Líder con Propósito” los que más asimilaron son los que tienen menos años (hasta 13 años), ellos desarrollaron Liderazgo del yo y los demás, la comunicación efectiva, la Planificación y la Resolución de problemas.

Gráfico 2

Habilidades de Liderazgo Posttest y Grupo familiar

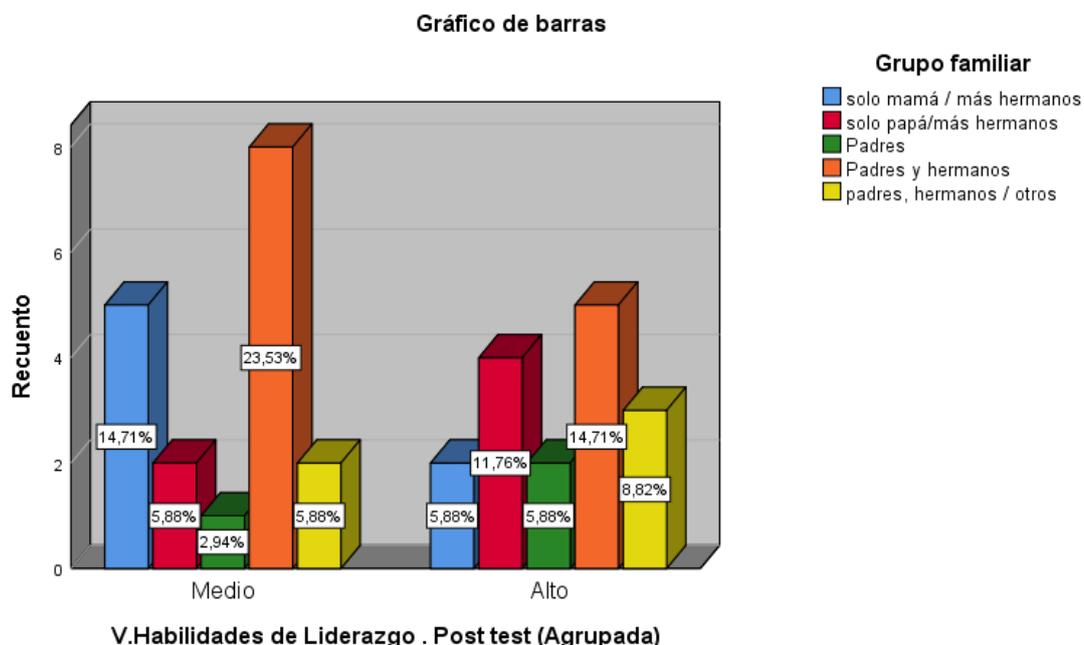


Tabla 17

Tabla cruzada V. Habilidades de Liderazgo Posttest y Grupo familiar

		Grupo familiar					Total	
		solo mamá / más hermanos	solo papá/más hermanos	Padres	Padres y hermanos	padres, hermanos / otros		
Habilidades de Liderazgo. Post test	Medio	Recuento	5	2	1	8	2	18
		% del total	14,7%	5,9%	2,9%	23,5%	5,9%	52,9%
	Alto	Recuento	2	4	2	5	3	16
		% del total	5,9%	11,8%	5,9%	14,7%	8,8%	47,1%
Total		Recuento	7	6	3	13	5	34
		% del total	20,6%	17,6%	8,8%	38,2%	14,7%	100,0%

En la tabla correspondiente se puede ver que en el nivel medio el que predomina es el grupo de niños que viven con Padres y hermanos con 23.53% seguido del grupo que vive con solo madre y hermanos. Asimismo, en el nivel alto, el que predomina es el grupo de Padres y hermanos con 14.71% seguido de solo Papá

más hermanos. Esto quiere decir que después del desarrollo del programa “Líder con Propósito” los alumnos que viven con padres y hermanos son los que más asimilaron la mejora de su liderazgo.

Anexo 10. Prueba de normalidad

Referente al análisis inferencial se hizo en primer término la prueba de normalidad

H₀: Los datos de Habilidades de Liderazgo se acercan a una distribución normal

H₁: Los datos de Habilidades de Liderazgo no se acercan a una distribución normal

Tabla 8

Prueba de normalidad del pre test y postest de Liderazgo

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico		
	o	gl	Sig.
V.Habilidades de Liderazgo .Pretest - Experimental	,372	34	,000
V.Habilidades de Liderazgo. Postest -Experimental	,353	34	,000
V.Habilidades de Liderazgo .Pretest -Control	,383	34	,000
V.Habilidades de Liderazgo. Postest- Control	,499	34	,000

Se ejecutó el test de normalidad Kolmogorov - Smirnov para determinar la selección de la prueba estadística. Los coeficientes calculados mostraron que en el pretest experimental, $p= 0.000 > 0.05$ y en postest experimental en la $p= 0.000 < 0.05$; pretest control, $p= 0.000 > 0.05$ y en postest control en la $p= 0.000 < 0.05$ estos datos indican que la variable en estudio no se aproxima a un contingente normal, por lo cual, para el ensayo de la hipótesis se empleó la estadística no paramétrica por el índice de comparación de medias de U de Mann -Whitney.

Anexo 11. Programa “Líder con propósito”

Programa “Líder con propósito” para mejorar las habilidades de liderazgo en estudiantes de 2°secundaria de una institución educativa, Huaycán, 2022



INSTITUCIÓN EDUCATIVA:

N° 1279 “MAKO JARA SCHENONE”

HORARIO:

**LUNES, JUEVES 4:20 PM A 5:05PM
SÁBADOS: 9:30- 10:15 am.**

GRADO Y SECCIÓN:

2DO “B”-SECUNDARIA

NOMBRES Y APELLIDOS DEL INVESTIGADOR:

NANCY MÓNICA CHAUCA FLORES

ESPECIALIDAD DE FORMACIÓN PROFESIONAL:

CIENCIAS SOCIALES

2022

¿QUÉ ES UN LÍDER?



Es la capacidad de mejorar a un grupo de personas de una organización, mediante el seguimiento de un modelo guiado por un líder, el mismo que ejercerá influencia que permitirá que su personal a cargo pueda optimizar sus aptitudes y habilidades (Al-Hattami, y Muammar 2016).

|

Liderazgo humilde se entiende como una expresión innovadora, donde destaca como vital y relevante el lado humano; es decir el reconocimiento de nuestras debilidades y limitaciones para identificar nuestras prioridades, necesidades propias y ajenas, de esta manera demostrar cómo manejarlas.

Colombo, D. (2021)

PROGRAMA “LIDER CON PROPÓSITO”

DATOS INFORMATIVOS:

1.1. UGEL	:	06
1.2. Institución Educativa	:	Nº 1279 “M.J.S.”
1.3. Director	:	Martin Vidalon Rivera
1.4. Nivel educativo	:	Secundaria
1.5. Grado y sección	:	2 do “B”
1.5. Turno	:	lunes –jueves: 4:20-5:05 pm Sábados: 9:30 -10:15 am.
1.6. Investigadora	:	Nancy Mónica Chauca Flores
1.7. Número de estudiantes	:	H 20 M 14 total:34
1.8. Tiempo por sesión	:	45 minutos.

I. FUNDAMENTACIÓN.

En atención a las necesidades de orientación de las y los estudiantes, se ha previsto en la planificación del presente programa, donde se trabajará de manera grupal, además con soporte socioemocional de forma individual y otras actividades complementarias que potencien sus habilidades de liderazgo: Liderazgo del yo y los demás, comunicación efectiva, planificación y resolución de problemas. Así mismo, se ha previsto la orientación a las familias como un actor fundamental para la formación integral del estudiante.

El presente programa pretende responder a las necesidades de desarrollar habilidades de liderazgo dentro y fuera del aula, considerando que en el diagnóstico se ha identificado debilidades o puntos críticos relacionados a la dimensión liderazgo del yo y los demás, ya que no presentan autoconfianza, autoconocimiento y autoestima, con respecto a la comunicación efectiva, hace falta la asertividad respetuosa; en el aspecto de planificación no tienen claro su proyecto de vida y metas a corto, mediano y a largo plazo. En cuanto a la resolución de problemas, no procuran buscar estrategias para resolver dificultades o situaciones de conflictos.

La propuesta del presente programa, contribuirá a mejorar las habilidades de liderazgo en estudiantes adolescentes. Finalmente ayudará a fortalecer su desarrollo integral, con un evidente desarrollo personal, en base a un liderazgo humilde para aplicarlo en su entorno familiar, escolar y en su comunidad.

II. OBJETIVOS:

2.1. Objetivo General:

- Acompañar a los estudiantes en sus necesidades, dificultades y expectativas del programa aplicativo con un carácter formativo preventivo y cognitivo a lo largo de su desarrollo.
- Orientar el desarrollo de las actitudes y valores, que permitan al participante conocerse a sí mismo, autoafirmar su valía y pueda ejercer influencia positiva en todos los ámbitos que se desenvuelva en la vida.

2.2. Objetivos Específicos:

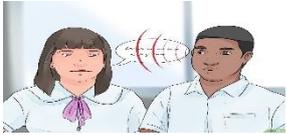
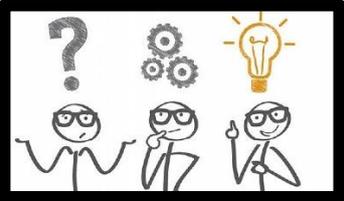
- Acompañar el proceso de aprendizaje significativo de los estudiantes a cargo de la profesora investigadora, brindándole orientación oportuna respecto a sus necesidades académicas y socioemocionales.
- Promover estilos de vida saludable y el uso apropiado del tiempo libre como forma de prevenir problemas de embarazo en la adolescencia, alcoholismo, violencia familiar, consumo de drogas etc.
- Impulsar la organización y participación de los estudiantes de espacio al interior y fuera de la Institución Educativa, fortaleciendo su autonomía y compromiso de los asuntos públicos.
- Sensibilizar a los padres de familia sobre la importancia del acompañamiento durante el desarrollo del programa.
- Promover retos y desafíos para mantener la motivación permanente durante la ejecución del programa.

III. DIMENSIONES A TRABAJAR:

LIDERAZGO DEL YO Y LOS DEMÁS



Apoya a los estudiantes en el desarrollo de una personalidad sana y equilibrada, reconociendo sus fortalezas y sus oportunidades de mejora, que les permita actuar con plenitud y eficacia en su entorno social; como consecuencia de ello puedan ejercer un liderazgo humilde en todo espacio que participe, procurando el bien común.

<p>COMUNICACIÓN EFECTIVA</p> 	<p>Apoya a los estudiantes a desarrollar la asertividad, socializar con mayor facilidad, aplicando la empatía, respeto y tolerancia a los demás : Aceptar las diferencias y la diversidad cultural.</p>
<p>PLANIFICACIÓN</p> 	<p>Promueve al participante que elabore metas a corto, mediano y a largo plazo en aspectos esenciales de su vida: En salud, reflexionar sobre la necesidad de adquirir estilos de vida saludables. Con respecto a economía tener claro cómo costearán sus gastos personales en su vida adulta. Por último en el aspecto de desarrollo personal, considerar qué quiero mejorar como persona desde ahora .</p>
<p>RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS</p> 	<p>Permite espacios de reflexión, mediante retos a resolver, por ejemplo, respecto a la economía tener claro cómo costearán sus estudios universitarios, si algo fallara económicamente buscar opciones como becas y/o dirigir un proyecto de emprendimiento. En cuanto a dificultades o resolver conflictos, se busca fomentar la toma de decisiones prontas y decisivas, donde prime el respeto hacia él o ella misma y a los demás.</p>

IV. COMPETENCIAS:

- Que el estudiante reflexione sobre la importancia de desarrollar las habilidades de liderazgo de manera permanente, demostrando valores que le permitan fortalecer su autoestima y vivir en armonía con sus semejantes, para poder ser una persona caracterizada por la determinación, proactividad e influencia positiva.

- Deben trabajar intensamente para fortalecer su dignidad como persona humana, ya que se reconoce como el fin supremo de la sociedad y del Estado. Reflexionamos sobre nuestro compromiso personal y colectivo de convivencia democrática e intercultural y reconocimiento de nuestra diversidad.

V. METODOLOGÍA:

Se propone utilizar la metodología activa, para que el trabajo con los alumnos se convierta en significativa, partiendo de sus experiencias vividas y de la interacción con sus compañeros y compañeras. El uso de las técnicas sugeridas está supeditada al tema que se va a tratar, al conocimiento del grupo y a la necesidad que se presente en el momento. En este sentido el programa es flexible y es el docente quien deberá elegir el mejor instrumento a usarse.

METODOS	TECNICAS DE ENSEÑANZA	MEDIOS Y MATERIALES	TECNICAS COGNITIVAS
<ul style="list-style-type: none"> • Deductivo • Inductivo • Activo • Analítico 	<ul style="list-style-type: none"> • Lluvia de ideas • Debate • Actividades de soporte socio emocional. • Actividades recreativas • Exposiciones • Estudio de casos • Mesa redonda • Lluvias de ideas • Panel • Juego de roles • Conferencia • Simposio, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Videos • Laminas • Multimedia • Papelotes • Hojas • Plumones • Papel de colores • Cartulinas 	<ul style="list-style-type: none"> • Saberes previos • Cuadros comparativos • Organizadores gráficos • Preguntas insertadas • Dilemas morales • Socio dramas

VI. METAS:

El presente programa pretende brindar atención permanente y espacios que permitan que el 100% de los estudiantes del segundo año B de secundaria, participantes del programa aplicativa, mejoren sus habilidades de liderazgo.

VII. RECURSOS HUMANOS:

Personal Directivo, docente, administrativo, padres de familia y estudiantes.

VIII. MATERIALES:

TV, Cd, plumones, paleógrafos, pizarras, textos, separatas, fichas, Periódicos, revistas, videos, imágenes, lana, sogá, pelota, globos, etc.

IX. MEDIOS Y MATERIALES:

DOCENTE: Guía del programa, reglamento interno, normas de convivencia, papelotes, separatas, etc.

ESTUDIANTE: Cuaderno, revistas, recortes, fichas, útiles de escritorio, etc.

X. EVALUACIÓN:

La evaluación tendrá carácter formativo, no requiere de notas o de algún tipo de calificación. Se analizarán los avances de los estudiantes hacia los objetivos propuestos, teniendo en cuenta las potencialidades y las limitaciones de los estudiantes en relación con las áreas trabajadas.

	A NIVEL GRUPAL	A NIVEL INDIVIDUAL	CON LOS PADRES
INSTRUMENTOS	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios • Lista de cotejo • Registros Actitudinales • Organizadores gráficos 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios • Fichas de observación • Anecdóticos 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios • Organizadores gráficos • Lista de asistencia

Variable independiente: Programa “Líder con Propósito

Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala/Nivel y rango
	Programas de sesiones		

Variable dependiente: Habilidades de liderazgo

Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala/nivel y rango
Liderazgo del yo y los demás 	Conocer diversas formas de solución Analizar problemas Cumplimiento de metas Entender a los demás Mirar sus fortalezas y debilidades Capacidad de motivación Buen trato a los demás Apoyar a las decisiones grupales Saber quién soy Inspira confianza y responsabilidad	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Escala: Ordinal 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre Nivel y rango: Alto 122-165 Medio 78-121 Bajo 33-77
Comunicación efectiva 	Respecto y confianza en los demás Buena comunicación con los demás Busca tener acuerdo con los demás Escucha las discusiones Hacer amigos con facilidad Realiza decisiones fácilmente Explora a las personas Entiende a los demás Comunicación oral y escrito	11 12 13 14 15 16 17 18 19	
Planificación 	Fijación de plazos Alcanzar metas Logro de meta diaria Valores en acciones y comportamientos Visión hacia el futuro Sugerir nuevas ideas Actividades grupales Planes estratégicos	20 21 22 23 24 25 26 27	
Resolución de problemas 	Nuevas formas de solución de problemas Ideas nuevas de solución de problemas Predecir resultados Visión completa de un problema Sacar conclusiones Resolver problemas	28 29 30 31 32 33	



Anexo 12. Experiencia de aprendizaje

EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE 1

Experiencia 1

**Afirmamos nuestra valía, para fomentar la empatía y liderazgo humilde
“Actividad 1- 19 de mayo 2022**

¿QUIÉN SOY?

Propósito: Consolidar el sano concepto hacia nosotros mismos y demostrar humildad, al ser conscientes de nuestras oportunidades de mejora e identificar las fortalezas que nos destacan.

1-ACTIVIDAD DE INICIO:

Iniciaremos analizando las siguientes frases:

¿Qué concepto tienes sobre tu compañera(o) de lado?	¿Cuáles son tus fortalezas y cuáles son tus debilidades?
--	---

2-ACTIVIDAD DE PROCESO:

De pie colocados en círculo, todos se miran para realizar una dinámica, a través de un juego con música: “DIGO LO MEJOR QUE PIENSO DEL OTRO”. Cada uno en voz alta va decir lo positivo que ve de su compañero(a). Para organizar el orden de participación, se pone música alegre y se les pide que pasen un objeto, cuando pare la música, al que se quedó con dicho material, será el primero en participar y así sucesivamente hasta que todos hablen.

Ahora reflexionan y responden :

¿QUIÉN CREES QUE DEBE TENER EL MEJOR CONCEPTO DE TI Y POR QUÉ?

Comentan sus respuestas:

¿QUÉ PODRÍAS COMENTAR DE LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES?

Soy respetuoso(a), bella(o)amable, esmerado(a) con mi tarea, no le atino a las matemáticas, soy muy creativo(a) y soy excelente delantero de futbol-soy buena en Ciencias.

Me alegra cuando hacemos labores en casa todos, me pongo sensible con un niño pidiendo limosna, me enoja la bulla de las fiestas, lucho hasta lograr mis metas, me enfado rápido con las críticas, si alguien se mete con mi familia me enfrento con todo.



Presentamos el qué es el término Auto concepto

El autoconcepto Es lo **que realmente creemos sobre nosotros, tanto lo positivo como lo negativo.**

Responde **¿Quién eres?** ¿Qué concepto tienes sobre ti mismo?

Ahora observamos el video : <https://www.youtube.com/watch?v=Hf2yZ6jSlh4>

Se solicita otra respuesta, después de ver el video, comenta a tu compañero(a) ¿Quién eres? ¿Qué concepto tienes sobre ti mismo?

¿QUIEN SOY?



3-ACTIVIDAD DE CIERRE-METACOGNICIÓN

¿Qué aprendí? ¿Cómo aprendí? ¿Cómo aplicaré lo aprendido en mi vida diaria?

4-ACTIVIDAD DE EXTENSIÓN

Seguir estas recomendaciones para aplicar el auto concepto en tu vida diaria:

1. Hacer una lista con los juicios negativos hacia ti mismo y déjalos ir.
2. Aprender a validar tus emociones.
3. Cultivar una buena relación con la incertidumbre.
4. No te compares con los demás.
5. Aprender a aceptar tus imperfecciones.
6. Practicar Mindfulness

PRÓXIMA CLASE COMPARTES LO QUE APLICASTE EN TU VIDA PERSONAL LO APRENDIDO.



LECTURA PARA EL MODELADO DE RESPUESTA:

EJEMPLO PARA RESPONDER A LA PREGUNTA: ¿Quién soy?

Soy una persona de carácter fuerte, pero de trato amable. Centrado, responsable y visionario. Leal, carismático y perseverante. Criado en una familia con excelentes principios morales. No soy bueno en los deportes, pero poseo buenas capacidades de análisis y resolución de problemas, además de liderazgo y buena oratoria.



EJEMPLO DE MI FODA PERSONAL

Análisis de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades
Mi carácter fuerte me convierte en una persona impulsiva quien en ocasiones toma decisiones deliberadamente y comete errores con facilidad. El apoyo financiero de mi padre con respecto a mi carrera universitaria puede verse afectado por motivos de salud. Mi dedicación y responsabilidad a nivel académico me ha permitido desarrollar habilidades suficientes para afrontar el camino que debo recorrer para cumplir mis sueños. El desempeño escolar me ha permitido participar por la opción de una beca universitaria que, de conseguirla, hará mucho más llevadero mi camino al aligerar la carga que mis estudios representan para mi familia.

ADJUNTO ENLACES ANEXOS:

1-PROGRAMA COMPLETO:

<https://drive.google.com/file/d/1V5XvP7V2keVdtJ80fzegeLgDtX7WHH8o/view?usp=sharing>

2- FOTOS –EVIDENCIAS DEL DESARROLLO DEL PROGRAMA:

<https://drive.google.com/drive/folders/1yUHcXzEs7aQYOIIIYuVwWxHyumF7t9h5?usp=sharing>