

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA



**LIDERAZGO MOTIVACIONAL QUE AFIRME LA IDENTIDAD
PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR “FEDERICO
KAISER” DE ATICO, AREQUIPA - 2018**

Trabajo de Investigación presentada por
las Profesoras:

**SILA GIOVANNA, VARGAS BEJARANO
GLORIA MABEL, VILLALOBOS GASPAR**

Para optar el grado académico de Bachiller
en Educación

Asesor: Dr. Wilber Aníbal Valdez Aguilar

Arequipa – Perú
2019

DEDICATORIA

Con cariño y gratitud
a mi Querida Congregación:
Misioneras de Jesús Verbo y Víctima,
en cuyo espíritu
late el Corazón de Cristo,
el Único Maestro,
Infinitamente Sabio y
Salvador del hombre

Sila y Gloria

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, elevamos nuestro agradecimiento a Dios, infinitamente Sabio, por habernos dejado a nuestra Santa Madre Iglesia, como Madre y Maestra en el camino que nos lleva hacia Él, para alcanzar la plenitud del Hombre Perfecto en Cristo.

A nuestros amados Padres Fundadores, por cuya intercesión, Dios nos ha brindado sus gracias celestiales.

Agradecemos a nuestra querida Congregación, que, en la persona de nuestra muy Querida Madre Superiora General, Madre María Jacinta MJVV, al brindarnos su abnegada ayuda y apoyo incondicional, siendo para nosotras un inmerecido privilegio contar con ella, sin la cual no hubiera sido posible realizar estos estudios.

También agradecemos infinitamente a nuestra Madre Promotora de nuestro Instituto Superior Pedagógico Privado “Federico Kaiser”, Madre María Trinidad MJVV, por su constante delicado y esmerado acompañamiento en todo momento, de manera muy especial por sus oraciones al igual que a nuestra Madre Directora, Madre María Jerónima. Hacemos un agradecimiento de manera especial a nuestro Asesor el Dr. Wilber Aníbal Valdez Aguilar porque desde el inicio de nuestra preparación en la Complementación Universitaria nos ha mostrado su capacidad de escucha, entrega incondicional como docente y alegre enseñanza en todo momento, siendo para nosotras una gracia de la Divina Providencia, que él haya sido nombrado, nuestro guía y facilitador, en nuestro trabajo de Investigación, impulsándonos a avanzar satisfactoriamente.

Agradecemos a todas nuestras Madres y Hermanas, al igual que a todos nuestros familiares que con su ayuda, oración, sacrificio y alegría han sido para nosotras una fuerza e impulso en el trabajo realizado.

SILA GIOVANNA Y GLORIA MABEL

RESUMEN

El presente estudio de investigación tiene como propósito relacionar el Liderazgo Motivacional que afirme la Identidad Profesional en los docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa.

Este estudio corresponde al tipo de Investigación Correlacional con diseño No experimental de corte longitudinal, que permite hacer ver si existe o no una relación significativa entre el Liderazgo Motivacional y la Identidad profesional docente que le permite afirmarse en esta su identidad, para lograr el perfil deseado que debería asumir en su vocación, el Docente Educación Primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa.

Para el recojo de información, se ha utilizado la Técnica de Observación teniendo como instrumento la Escala de Estimación Categórica que contienen, cada instrumento, diez ítems y una leyenda, así mismo unas gráficas que permiten observar de manera muy sencilla y simple los resultados de cada pregunta, resaltando las respuestas más significativas que ayudan para la evaluación y medición de la hipótesis.

La población de este estudio está constituida por todos los Docentes de educación primaria de dicha Institución.

Los resultados de la investigación nos revelan que a mayor influencia y fuerza de Liderazgo Motivacional en los docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular “Federico Kaiser” tienen mayor voluntad y disposición de afirmar su identidad profesional si trabajan por conseguirlo, pese las dificultades que encuentren en el camino, desplegando plenamente su vocación docente. Llegando a ser Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente su docencia.

Palabras claves: Liderazgo, Motivacional, Identidad, Docente, Identidad Profesional.

ABSTRACT

The purpose of this research study is to relate the Motivational Leadership that affirms Professional Identity in the primary education teachers of the Particular Educational Institution Federico Kaiser of Atico-Arequipa.

This study corresponds to the type of Correlational Research with non-experimental design of longitudinal cut, which allows to see whether or not there is a significant relationship between Motivational Leadership and the teaching professional identity that allows you to affirm your identity, to achieve the desired profile that he should assume in his vocation, the Primary Education Teacher of the Particular Educational Institution Federico Kaiser of Atico-Arequipa.

For the collection of information, the Observation Technique has been used having as instrument the Scale of Categorical Estimation that contains, each instrument, ten items and a legend, likewise graphs that allow to observe in a very simple and simple way the results of each question, highlighting the most significant answers that help for the evaluation and measurement of the hypothesis.

The population of this study is constituted by all the teachers of primary education of said Institution.

The results of the investigation reveal that the greater influence and strength of Motivational Leadership in the primary education teachers of the Private Educational Institution "Federico Kaiser" have greater willingness and willingness to affirm their professional identity if they work to achieve it, despite the difficulties find on the road, fully deploying their teaching vocation. Becoming well-prepared teachers who professionally practice their teaching.

Keywords: Leadership, Motivation, Identity, Teacher, Professional, Professional Identity.

ÍNDICE

PÁGINAS

	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	ix
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	1
LIDERAZGO MOTIVACIONAL QUE AFIRME LA IDENTIDAD PROFESIONAL.....	1
1.1. Antecedentes de la Investigación.....	1
1.1.1. Antecedentes Locales.....	1
1.1.2. Antecedentes Nacionales.....	4
1.1.3. Antecedentes Internacionales.....	6
1.2. Definición de Términos Básicos.....	9
1.3. Conceptos Fundamentales.....	11
1.3.1. Concepto de Liderazgo.....	11
1.3.2. Los Niveles de Liderazgo.....	13
1.3.3. Las Características del Liderazgo.....	14
1.3.4. Cuáles son los estilos del Liderazgo.....	17
1.3.5. Elemento más importante del Liderazgo: La Integridad.....	17
1.3.6. Concepto de Motivación.....	20
1.3.7. Tipos de Motivación.....	22
1.3.8. Cuáles son los Factores Motivacionales.....	23
1.3.9. Concepto de Docente.....	24
1.3.10. Concepto de Identidad.....	25
1.3.11. Identidad Profesional.....	25
1.3.12. Cómo se afirma la identidad Docente.....	26
CAPÍTULO II: MARCO OPERATIVO Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
2.1. Determinación del Problema de Investigación.....	29

2.2. Justificación de la Investigación.....	30
2.3. Formulación del Problema de Investigación.....	31
2.4. Objetivos de la Investigación.....	31
2.4.1. Objetivo General.....	31
2.4.2. Objetivos Específicos.....	31
2.5. Hipótesis de Investigación.....	31
2.6. Variables de la Investigación.....	32
2.7. Indicadores de Investigación.....	32
2.8. Metodología.....	33
2.8.1. Enfoque de Investigación.....	33
2.8.2. Nivel de Investigación.....	33
2.8.3. Tipo de Investigación.....	33
2.8.4. Diseño de Investigación.....	34
2.8.5. Técnica de Investigación.....	34
2.8.6. Instrumento de Investigación.....	34
2.9. Población.....	35
2.10. Técnicas para el Análisis de Datos.....	36
2.11. Presentación de los Resultados de la Investigación.....	36
2.12. Discusión de Resultados.....	59
2.13. Comprobación de la Hipótesis.....	60
2.13.1. Planteamiento de Hipótesis.....	60
2.13.2. Nivel de Significancia.....	60
2.13.3. Análisis Estadístico nivel de correlación de variables.....	60
1.13.3.1. Metodología Correlacional Lineal R Pearson.....	60
1.13.3.2. Resultados.....	61
CAPÍTULO III: MARCO PREPOSITIVO DE LA INVESTIGACIÓN.....	66
3.1. Denominación de la Propuesta.....	66
3.2. Descripción de las necesidades.....	66
3.3. Justificación de la Propuesta.....	67
3.4. Público Objetivo.....	67
3.5. Objetivo de la Propuesta.....	68
3.6. Actividades inherentes al desarrollo de la Propuesta.....	68
3.7. Planificación detallada de las actividades.....	69

3.7.1. Elaboración de la Matriz de insumos para la Implementación del Programa...	69
3.7.2. Material para el desarrollo de la Implementación del Programa.....	76
3.7.3. Elaboración de la lista para la preparación y arreglo del lugar donde se llevará a cabo la implementación.....	91
3.7.4. Elaboración de una lista de insumos para el Break.....	91
3.8. Cronograma de Acciones.....	92
3.9. Presupuesto que involucra la Propuesta.....	93

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

El Liderazgo es una temática del todo conocida en las últimas tres décadas, son cientos de miles de estudios e investigaciones, sobre este concepto, el término inglés Leader, es un anglicanismo, que significa el que está a la cabeza, el que conduce o dirige; en Google Scholar de este término nos da 489 millones de referencia, liderazgo en castellano 39 millones, estos datos nos indican la importancia y la incidencia que tiene en todas las profesiones, tareas o funciones, en nuestro tiempo actual; por ser este tema como un diamante con varias caras, sin duda que con nuestro estudio no lo agotaremos sino que será fuente generadora de nuevos conocimientos, e innovadoras propuestas.

Al iniciar nuestro trabajo de investigación titulado “Liderazgo Motivacional que afirme la Identidad Profesional en los docentes de Educación Primaria de la Institución Educativa Particular “Federico Kaiser” de Atico, Arequipa-2018”, en el Marco Teórico, en los antecedentes de la investigación (locales, nacionales, internacionales), al consignar temas afines al nuestro, por los resultados positivos en su mayoría por la aplicación eficaz del liderazgo y la motivación no solo a nivel empresarial sino también, educacional, mejorando el desempeño y clima laboral, reconocemos que son el motor de impulso, para llevar a delante el presente trabajo de investigación.

El Liderazgo Motivacional, en su relación con la Identidad profesional Docente, a través del estudio realizado en la Investigación Correlacional, podemos decir que ambas variables: V_1 Liderazgo Motivacional (Independiente), V_2 Identidad Profesional, (Dependiente), constituyen dos caras en una misma moneda; pero la influencia eficaz de la variable independiente sobre la variable dependiente, nos van a ayudar a reafirmar el perfil del docente en su Identidad Profesional en su desempeño laboral , siendo Él mismo un buen líder, que corrige su rumbo continuamente y no teme en afrontar cambios generando otra realidad en donde está, o a donde puede llegar; con la motivación y capacidad para pensar que todo va a salir bien, se traslada con la misma buena energía a todo el equipo en el ambiente en el que está, optimizando la metodología de trabajo favoreciendo la eficacia y creatividad, en su entorno cada día más competitivo.

Al tener bien asumida esta relación del Liderazgo Motivacional, con la Identidad Profesional sin duda que podemos con certeza hablar de una identidad definida, con un estilo singular, de un verdadero líder, una persona motivada es capaz de sacar lo mejor de sí misma para conseguir un objetivo, que es afirmar la identidad profesional del docente, como lo resalta el Dominio IV: Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente,

que comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas.

Con esas consideraciones se desarrolla el presente estudio de investigación, en el que también se hace una propuesta de implementar un programa de charlas de formación, sobre Liderazgo Motivacional que afirme la identidad profesional del docente, el cual pretende servir como referencia y soporte para mejorar, como consecuencia, en el desempeño profesional docente.

El problema que se ha identificado queda expresado en los siguientes términos ¿Cuál es la relación que tiene el Liderazgo Motivacional en la afirmación de la Identidad Profesional en los docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa?

Para analizar esta problemática es necesario mencionar sus causas, al compartir con ellos la tarea de educadores, observamos poco entusiasmo laboral, en consecuencia, escaso desempeño pedagógico, no identificándose en su propia vocación de docentes. Al llevar la Institución el nombre del Excelentísimo Monseñor “Federico Kaiser” que a su vez es Padre fundador de la Congregación: Misioneras de Jesús Verbo y Víctima, a la que pertenecemos las Madres religiosas que realizamos la investigación, viendo el motivo urgente y justificado, por la necesidad, de seguir la tercera línea de investigación: Formación Continua, con un despliegue de responsabilidad social.

Siendo el objetivo general: Relacionar cómo puede afirmar el liderazgo motivacional la identidad profesional, en los docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa-2018. Los objetivos específicos son: - Determinar en qué consiste el Liderazgo Motivacional. – Describir cómo puede afirmarse una identidad profesional. –Expresar la influencia del Liderazgo Motivacional sobre la Identidad Profesional del Docente de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa. –Proponer un taller de implementación sobre Liderazgo Motivacional que los motive a lograr su identidad profesional docente.

La hipótesis de estudio, que intenta modificar el problema es que: El Liderazgo Motivacional se relaciona significativa con la afirmación de la identidad profesional en los

docentes de Educación Primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa-2018.

Aplicamos una metodología, en forma secuencial para lograr alcanzar el objetivo propuesto, siguiendo un Enfoque Cuantitativo. El nivel de investigación: Investigación descriptiva. De tipo Correlacional. El Diseño es: No experimental de corte longitudinal. La Técnica: Observación. El Instrumento: La Escala de Estimación Categórica.

El trabajo de investigación se presenta en tres capítulos que son los siguientes:

En el primer capítulo se expone el Marco Teórico, los antecedentes de la investigación; definición de términos básicos y conceptos fundamentales que nos dan la base teórica.

En el segundo capítulo se considera el Marco Operativo y Resultados de la Investigación en que se define, el problema de la investigación; los objetivos; las hipótesis de investigación; las variables de investigación, la población de estudio, el tipo y diseño de investigación y el tratamiento estadístico de los datos. Presentación de los resultados, discusión y comprobación de la hipótesis.

En el tercer capítulo, Marco Propositivo de la Investigación: se presenta la sugerencia, y desarrollo de un taller de implementación sobre Liderazgo Motivacional que será de gran ayuda para que podemos potenciar la mejora a nuestro problema planteado, logrando consolidar la afirmación de la identidad profesional de los docentes de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa.

La tesis se complementa con la redacción de las conclusiones y las recomendaciones, las referencias bibliográficas y el anexo dentro del cual se presenta la matriz de consistencia del presente trabajo de investigación, junto con los instrumentos utilizados para analizar las dos variables presentes en este trabajo.

Las Autoras

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO
LIDERAZGO MOTIVACIONAL QUE AFIRME LA IDENTIDAD PROFESIONAL
1.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN
1.1.1. ANTECEDENTES LOCALES

A nivel local tenemos los siguientes estudios:

A. Flores Arévalo, N. M. L. (2018). Los talentos dominantes y el liderazgo transformacional en el personal docente de la Institución Educativa Particular Rey de Reyes de Arequipa en el 2018.

Resumen: La presente investigación titulada: “Los Talentos Dominantes y el Liderazgo Transformacional en el personal docente de la Institución Educativa Particular Rey de Reyes de Arequipa en el 2018”; aplicada en cincuenta y un docentes de los niveles de Inicial, Primaria y Secundaria, que equivale al 100% de maestros. Institución cuyo lema es “Formando a los líderes del futuro”, basando su propuesta educativa en cinco pilares que llaman ejes estratégicos: a. Formación cristiana, b. Inglés como segunda lengua, c. Excelencia académica, d. Liderazgo, e. Arte y deporte. Es una investigación que corresponde al nivel relacional, de tipo no experimental y de diseño descriptivo – correlacional. Es descriptiva porque se describe y analiza sus variables: talentos dominantes y componentes del liderazgo transformacional; y es correlacionada ya que

relaciona los componentes de ambas variables para identificar la influencia del tipo de talento con cada uno de los componentes del liderazgo transformacional. Se utilizó la técnica de la encuesta y la aplicación de test para identificar las variables propuestas en lo más resaltante de cada maestro, con la participación de docentes de sus tres niveles. Los resultados de la investigación demuestran que el talento de tipo interpersonal en los docentes de la IEP Rey de Reyes de Arequipa, tiene una correlación directa con los componentes de liderazgo de influencia idealizada, motivación inspiracional y consideración individual del estilo de liderazgo transformacional en los docentes, siendo el que más relación tiene en comparación con los otros tipos de talentos. Por su parte, los talentos: Metódico, analítico e interpersonal muestran una alta correlación con los componentes del liderazgo transformador de motivación inspiradora; y los talentos: Metódico, interpersonal y emprendedor con la influencia idealizada. Así, se da cumplimiento a la hipótesis general planteada y dos de las cuatro hipótesis específicas con un alto valor r y las otras dos en forma moderada. Así mismo, esta investigación se convierte en una iniciativa de correlación de las dos variables propuestas, no habiendo estudios similares anteriormente, pues si bien hay trabajos sobre liderazgo transformacional, no han sido relacionado con el talento, variable última de la cual se trata poco o casi nada en el campo de las ciencias de la educación, motivo que ha inspirado y motivado a su autor a plantear y desarrollar la presente investigación. Finalmente, frente a los resultados arribados, se brinda una propuesta para los docentes de la Institución con la finalidad de contribuir al desarrollo y mejoramiento de su liderazgo a partir del desarrollo de sus talentos. Una propuesta viable que encamine a maximizar el potencial del docente en lo que se refiere al talento para desarrollar su liderazgo, y así poder levantar maestros líderes transformacionales que impacten a sus estudiantes, sus pares y autoridades. Porque nadie puede dar lo que no tiene, se requiere de gente talentosa que se desarrolle para bien y contribuya a desarrollar a otros consecuentemente. Motivo por el cual, la utilidad de la presente para que todos los docentes, y en especial aquellos sujetos de estudio, puedan aplicar y así contribuir a alcanzar la visión que muchos albergamos, cual es la de formar a los líderes del futuro, siendo los líderes modelos que inspiren a la siguiente generación.

B. Cárdenas Arias, M.-A.L. Tejada Palomino J. V. (2016). Influencia de la motivación de los trabajadores de la sociedad de beneficencia pública sobre el clima laboral y planteamiento de una propuesta de estrategias motivacionales, Arequipa 2015.

Resumen: La presente investigación se denomina Influencia de la Motivación de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública en el Clima Laboral y Propuesta de Estrategias Motivacionales Arequipa 2015 Las variables trabajadas fueron Motivación y Clima Laboral, el objetivo general fue determinar la influencia que tiene la Motivación de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa en el Clima Laboral, los objetivos específicos fueron Identificar las características del Clima Laboral de la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa, medir el nivel del componente del valor para los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa, medir el nivel del componente sobre las expectativas, actividades o metas motivadoras para los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa, medir el nivel del componente afectivo para los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa y el diseño de una propuesta de Estrategias Motivacionales para mejorar el Clima Laboral de dicha institución. La hipótesis formulada fue que dadas las características de trabajo las cuales sirven como fuerza primordial para influir en la conducta del mismo, es probable que el nivel de Motivación de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa influya negativamente en el Clima Laboral. Los datos se recolectaron mediante encuestas validadas para luego pasar por un análisis estadístico donde se estudió las medidas de tendencia central y variabilidad para terminar con la correlación de Pearson, dicho análisis se realizó mediante el Programa Estadístico SPSS Versión 23, y de esta manera se llegó a la conclusión donde la falta de Motivación afecta negativamente al Clima Laboral de los trabajadores de la Beneficencia Pública de Arequipa. Como resultado de la investigación se hace llegar la propuesta, “Talleres Didácticos De Estrategias Motivacionales Como Propuesta De Mejora De Autorregulación Motivacional Para Los Trabajadores De La Beneficencia Pública De Arequipa”.

C. Ayque Arapa, V. L. (2014). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de la Joya-Arequipa en el año 2011.

Resumen: En el presente trabajo titulado: Influencia del Liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en las instituciones educativas del nivel Primario del distrito de la Joya en el año 2011 se planteó como objetivo principal Identificar la influencia que existe entre dichas variables. La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo. Se utilizó el tipo de investigación descriptiva correccional causal que tiene el propósito de

describir situaciones o eventos y ver la asociación entre causa y efecto entre las variables de estudio. Para responder a las interrogantes planteadas como problemas de investigación y cumplir con los objetivos de este trabajo, se elaboró una encuesta dirigida a los estudiantes, el proceso de validez y confiabilidad de los instrumentos, así como el tratamiento de los datos fueron procesadas con el paquete estadístico SPSS V- 22. Los resultados de la investigación han reportado la existencia de una asociación positiva estadísticamente significativa entre la variable Liderazgo Directivo con la variable Desempeño Laboral Docente ($p - \text{valor} = 0.000 < 0.05$) al 5% de significancia bilateral, lo que demuestra que los resultados pueden ser generalizados a la población de estudio. Entre las conclusiones más relevantes a que se llegó en el presente trabajo de investigación destacan: - Los resultados encontrados nos demuestran que el nivel de Liderazgo Directivo en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de la Joya en el año 2011, es Regular o Medio - Los resultados encontrados nos demuestran que el nivel de Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de la Joya en el año 2011, es Regular o Medio - Existe una relación directa y significativa entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Laboral Docente de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de la Joya en el año 2011 - De acuerdo a los resultados hallados respecto a la correlación y la asociación con valores de significancia ($p < 0,05$), podemos afirmar que el Liderazgo Directivo influye en el Desempeño Laboral de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de la Joya.

1.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

A nivel Nacional tenemos los siguientes estudios:

A. Nuñez Ybañez, D. M. (2018) Liderazgo y motivación del personal de servicio de rehabilitación del Hospital Santa Rosa, 2016.

Resumen: El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo y la motivación del personal asistencial del área de rehabilitación del hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima. Fue una investigación básica, transversal, descriptiva, con diseño no experimental, correlacional. El método hipotético deductivo. La población fue igual a la muestra, siendo un total de 51 personas de todo el servicio de rehabilitación. Se aplicó encuestas a toda esta población con instrumentos validados y de alta confiabilidad. El análisis de los datos se realizó usando la prueba de correlación Rho Spearman a un nivel de

0,05. Se demostró que existe relación significativa ($p=0,000<0,05$) entre el liderazgo y la motivación del personal asistencial del área de rehabilitación del hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima. La relación es positiva (directa) y fuerte ($r = 0,725$) interpretándose que, a mayor liderazgo, entonces mayor motivación. Asimismo, existe relación significativa ($p=0,009<0,05$) entre el liderazgo carismático y empático y la motivación del personal evaluado, siendo una relación positiva (directa) y baja ($r = 0,363$) interpretándose que, a mayor liderazgo carismático, entonces mayor motivación. También se comprobó que existe relación significativa ($p=0,000<0,05$) entre el liderazgo motivacional y la motivación del personal asistencial de esta área, teniendo una relación positiva (directa) y moderada ($r = 0,667$) interpretándose que, a mayor liderazgo motivacional, entonces mayor motivación. Finalmente se determinó que existe relación significativa ($p=0,000<0,05$) entre el liderazgo situacional y la motivación del personal asistencial del área de rehabilitación del hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, Lima. La relación fue positiva (directa) y moderada ($r = 0,586$) interpretándose que, a mayor liderazgo situacional, entonces mayor motivación.

B. Ccarhuaypiña Saenz, G. (2017). El liderazgo y la Motivación de los Colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017.

Resumen: El objetivo de la presente indagación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo-2017. Se utilizó los siguientes métodos, como método general: el método científico, utilizándose como métodos específicos al método deductivo e inductivo. El tipo de investigación que se utilizó fue aplicado, nivel de investigación correlacional y diseño de la investigación fue descriptivo correlacional simple. La conclusión que se obtuvo de la investigación fue que la Institución Educativa Particular Editum Huancayo-2017 presenta motivación adversa para el personal. Ante todo, lo mencionado se concluye que existe una relación entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum-Huancayo 2017, la fuerza de correlación Spearmanrs=0,636; lo cual significa que, a mayor percepción de liderazgo, entonces la motivación de los colaboradores aumenta.

C. Pecho Rivera, M. C. (2016). Programa de gestión motivacional para la mejora de la satisfacción laboral de los colaboradores del área formación general y básica de la Universidad Autónoma del Perú-2016.

Resumen: En el estudio determinamos la situación problemática: La insatisfacción laboral de los colaboradores, del área de Formación General y Básica, en la Universidad Autónoma del Perú, a partir de ello se formuló el siguiente problema: ¿Qué efectos produce el programa de gestión motivacional para la mejorara de la satisfacción laboral de los colaboradores, del área de Formación General y Básica, en la Universidad Autónoma del Perú en el 2016? En la justificación se determina que es pertinente ya que permitirá mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores del área de Formación General y Básica lo cual generará la mejora de los procesos académicos. A sí mismo, la hipótesis alterna es: Si se aplicara el programa de gestión motivacional mejorará la satisfacción laboral de los colaboradores, del área de Formación General y Básica, de la “Universidad Autónoma del Perú” en el 2016. El objetivo de la investigación es: Elaborar un programa de gestión motivacional para mejora de la satisfacción laboral de los colaboradores del área de Formación General y Básica de “Universidad Autónoma del Perú” en el 2016. En el contexto de la investigación, el diseño es cuasi experimental-transversal, este tipo de diseño implica que la investigación está orientada a comprobar y contrastar teorías, sin intervenir en su desarrollo, donde el tipo de investigación del estudio es: correlacional- ex post facto y la población está conformada por 85 docentes, donde la muestra es 22 docentes, una parte del total de la población en los cuales se aplican los cuestionarios. En la prueba de hipótesis el grado de significación de las variables es 0.00, concluyendo que: Si se aplicara el programa motivacional entonces, mejorará la satisfacción laboral de los colaboradores del área de Formación General y Básica de “Universidad Autónoma del Perú” en el 2016.

1.1.3. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

A nivel internacional tenemos los siguientes estudios:

A. Calderon Medina, F., Herrera Castellanos, D., Peroza Ramírez, L. (2019). Descripción de los factores motivacionales de los asociados a dos Cooperativas de Villacencio.

Resumen: Colombia ha tenido grandes cambios y uno de ellos es el crecimiento económico, el cual radica en gran parte a las iniciativas emprendedoras de muchas personas, dentro de la normatividad legal se crea la ley 1014 del 2006, que establece la necesidad de “fomentar la cultura del emprendimiento”, donde se plantea la obligatoriedad de crear cursos de emprendimiento en los niveles primario y secundario para impulsar el desarrollo de las competencias empresariales, de esta manera el objetivo de la investigación es la descripción de los factores Motivacionales de los asociados a dos Cooperativas de Villavicencio , en donde se aplicó el test de caracterización del comportamiento emprendedor de McClelland (CCE),el cual consta de 3 componentes tales como: perfil emprendedor, comportamiento emprendedor y habilidades emprendedoras, esta investigación estuvo dirigida a 200 asociados de las cooperativas Feceda y Coovizora. Por otro lado el tipo de estudio de esta, es cuantitativa descriptiva con un diseño no experimental transversal, debido que en un primer momento se permite describir el comportamiento emprendedor de las personas que están afiliadas a estas empresas, se obtuvo como efecto de las 10 variables evaluados que están asociados a las necesidades de logro, afiliación y poder, se concluyó que en lo que se refiere a buscar oportunidades e iniciativas, persistencia, exigir eficiencia y calidad, correr riesgos calculados, fijar metas, planificación, persuasión y redes de apoyo y autoconfianza se ubican en un rango medio. En las variables Cumplimiento y búsqueda de información los participantes se ubicaron en un rango más alto. Los resultados que se consiguieron del perfil están entre los 20 y los 30 años de edad, tienen en promedio 1 hijo, la mayoría son mujeres y cuentan con un pregrado universitario.

B. Avenecer Canon, Y. (2015) Liderazgo y Motivación

Resumen: Debido a que la organización dedicada a la venta y distribución de productos embotellados necesita tener a su capital humano concentrado y completamente comprometido con los objetivos de la empresa. Esta investigación, se planteó como objetivo principal determinar la influencia del liderazgo de los supervisores en la motivación de los vendedores ruteros de Distribuidora Mariposa C.B.C., ubicada en la ciudad de Quetzaltenango zona 8.

Los sujetos de estudio son los supervisores y vendedores que conforman el equipo de ventas de la empresa, son hombres que oscilan entre las edades de 20 a 50 años; etnia ladina e indígena, en su mayoría casados y de diversos niveles económicos. De estas

personas depende en gran parte el proceso de ventas de la compañía, ellos están divididos en pequeños grupos de trabajo y como equipo tienen que lograr los objetivos determinados.

El diseño de investigación utilizado es de tipo descriptivo y como instrumento se utilizaron dos cuestionarios con quince preguntas que proporcionaron la información de los colaboradores en cuanto a la influencia de una variable con otra, se comprobó que el liderazgo que los supervisores aplican con el equipo de trabajo interviene positivamente en la motivación laboral, puesto que cada uno de los integrantes demuestra compromiso con la organización y deseos de elevar efectivamente su desempeño. Para conservar y mejorar la forma de trabajo que la compañía ha logrado hasta ahora, se recomienda que se promuevan innovadores talleres de liderazgo para estimular constantemente a todos miembros del equipo de ventas.

C. Jiménez Carranza C. C. (2014) Relación entre el Liderazgo Transformacional de los Directores y la Motivación hacia el trabajo y el Desempeño de Docentes de una Universidad Privada.

Resumen: La presente investigación tuvo como propósito identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa y el desempeño laboral en los docentes en una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, la población objeto de la investigación fue de 73 docentes de la citada institución, la cual está conformada por siete programas académicos. La motivación hacia el trabajo se midió con el Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), para el liderazgo transformacional se utilizó el instrumento CELID y para el desempeño laboral se utilizó el instrumento que posee la universidad para realizar la evaluación de desempeño, los instrumentos se aplicaron por medios electrónicos. Los resultados de la presente investigación se analizaron con las pruebas no paramétricas el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskal Wallis y mostraron que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional.

1.2. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS:

- **Líder:** la palabra “líder” es un anglicanismo (del inglés: leader) que significa “el que está a la cabeza, el que conduce o dirige”. Líder es el que está al frente de otros: de una causa, una organización, una opinión, un grupo. Es todo aquel cuyo comportamiento suscita seguidores.
- **Liderazgo:** Capacidad que poseen ciertos individuos de influir sobre los demás para que realicen voluntariamente determinadas acciones. Es un potencial que todos tenemos y podemos desarrollar, incluidos los maestros y maestras. Los líderes no nacen se hacen.
- **Funciones del líder:** generalmente están ligadas a la dirección, como lo es el planificar, organizar, gestionar y controlar o evaluar; para ello el líder posee *cualidades y aptitudes*.
- **Cualidades del líder:** entusiasmo, madurez e integridad.
 - Entusiasmo:** Un líder es una persona que toma la iniciativa, disfruta con su trabajo, cree sinceramente en lo que hace y se compromete con su labor. Su mentalidad es positiva y lo demuestra a través de sus actitudes y conductas. Cualquier problema es para él una oportunidad para tomar la iniciativa y buscar soluciones. Un líder infunde y genera ese mismo entusiasmo en los que le rodean.
 - Madurez:** El equilibrio entre la autoconfianza y el respeto por los demás. Sabe mantener el equilibrio entre sus intereses y los intereses de los demás. Un líder genuino tiene mucha confianza en sí mismo y es valiente, a la vez tiene mucha consideración, preocupación por los demás, los escucha y comprende. Por tanto, sabe mantener en equilibrio ese elevado interés por conseguir los objetivos **planteados y su consideración hacia el bienestar de todas las personas implicadas.**
 - Integridad:** Es la piedra angular del carácter de un líder. Se trata de una persona digna de confianza, tanto para su institución como para sus subordinados. Consiste en: Mantener las promesas y satisfacer las expectativas.
- **Aptitudes de un líder:** Complementan las cualidades, esto es la *comunicación y cooperación*.
 - ✓ **Para la comunicación:** Debe ser capaz de exponer sus ideas, con claridad, corrección, exactitud y en función del nivel de los demás. En primer lugar, ha de saber escuchar y comprender y sólo después, tratar de ser comprendido.

- ✓ **Para la cooperación:** La colaboración en el lugar de trabajo es muy importante para una institución educativa. Un líder ha de ser capaz de abordar cooperativamente las cuestiones de su institución. Debe ser capaz de crear relaciones de alta confianza entre sus subordinados, que den como fruto la “sinergia”, esencia del liderazgo. (Sinergia es unir energías, es lograr que cada persona dé lo mejor en función de unas metas comunes. Eso pide que un buen líder inspire confianza, una a los demás y sepa ubicarlos en el cargo adecuado).
- **Motivación:** La palabra **motivación** deriva del latín *motivus* o *motus*, que significa ‘causa del movimiento’. La motivación puede definirse como «el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo». Otros autores definen la motivación como «la raíz dinámica del comportamiento»; es decir, «los factores o determinantes internos que incitan a una acción». La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta.
- **Identidad:** el concepto de identidad es un término polisémico, que implica diferentes concepciones filosóficas, antropológicas y pedagógicas. No obstante, la identidad es un elemento crucial en el modo como las personas, y en el caso que no ocupa la profesión docente, configuran, construyen y significan la propia naturaleza de su trabajo.
- **Profesión:** El término **profesión** ""(del latín «*professio*, -*ōnis*») designa el oficio, empleo u ocupación que se ejerce a cambio de una retribución. Igualmente, define el conjunto de profesionales que la ejercen.
- **Profesional:** La actividad profesional requiere conocimiento especializado, formación profesional (capacitación educativa de diferente nivel - básica, media o superior-, según cada caso), control sobre el contenido del trabajo y organización propia mediante colegios profesionales, sindicatos o gremios), además de normas éticas (deontología profesional) y un cierto espíritu de servicio a la comunidad (altruismo). El significado del término toma su uso como sinónimo de los oficios tradicionales, denominación natural hasta mediados del siglo XIX. Se ha generado, asimismo, el término **profesional**, para definir a la persona que la realiza.
- **Docencia:** Su tarea específica es la enseñanza.

- **Pedagogía:** Proviene del griego Paidagogos (paidos = niño, y agogía = conducir), equivale a la conducción del niño. En sus orígenes el pedagogo fue el esclavo que cuidaba a los niños y los acompañaba a la escuela, posteriormente se encargó de su enseñanza. Pedagogo o ayo era quien ponía a los niños en condiciones de seguir sin demasiada equivocación ni contratiempo los futuros caminos de la vida. Así pues, el pedagogo es quien conduce al niño hacia las capacidades y responsabilidades del hombre completo. (Formación holística).
- **Factores que integran la Pedagogía:**
 - Sociedad** es importante el entorno, medio ambiente y los elementos que rodean tanto a los docentes como a los niños que se educa, ya que estos pueden influir.
 - Escuela** el profesor tiene que ser considerado como un docente que presenta comportamientos positivos en relación a promover el rendimiento académico.
 - Estado** donde haya compromiso, donde se le instruya con la formación permanente a los docentes y el aprendizaje a los alumnos, el resultado será óptimo.
 - Familia** la educación no se queda en el colegio, sino que continúa en casa, el apoyo familiar es lo que facilita conseguir resultados óptimos de calidad.

1.3. CONCEPTOS FUNDAMENTALES

1.3.1. CONCEPTO DE LIDERZGO

Implica dirigir, influir y motivar a los profesores, trabajadores administrativos, estudiantes y padres de familia para que realicen adecuadamente las actividades necesarias para el logro de los objetivos institucionales, estableciendo una atmósfera adecuada para que los diversos actores educacionales den lo mejor de sí.

(Evans y Lindsay, 2008, p.212) en su obra Administración y control de calidad afirman que: liderazgo es la habilidad de influir positivamente en la gente y los sistemas provocando una actitud determinada, bajo la autoridad de uno a fin de tener un impacto significativo y lograr resultados importantes.

El liderazgo tiene varias definiciones dependiendo de los autores y al tipo de liderazgo que se refieran. En el presente trabajo consideramos la siguiente definición citado en (Cardona y Buelvas, 2010, p.144): *es el arte o el proceso de influir sobre las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente para lograr las metas que uno se plantea en forma individual o las que se hacen en consenso, en una institución.*

Teóricamente **el líder** debe estimular a las personas para que desarrollen no sólo la disposición para trabajar sino también el deseo de hacerlo con ahínco y confianza, desarrollando su identidad profesional.

El ahínco revela ardor, compromiso, ganas, fuerza motivacional que se despliega en la ejecución del trabajo; la confianza refleja experiencia y capacidad técnicas. Los líderes ayudan al grupo o mejor dicho equipo, a lograr sus objetivos mediante la utilización máxima de sus capacidades. No se quedan como espectadores del grupo empujándolo y estimulándolo, sino al frente del mismo, facilitando su avance e inspirándolo para lograr las metas organizacionales, del buen desempeño

Para (Stoner, Freeman y Gilbert, 1995. p, 514), el liderazgo es “...el proceso de dirigir e influir en las actividades con relación a las funciones de los miembros de un grupo”. Al definir de esta manera lo que es liderazgo, implica tener en cuenta tres aspectos importantes:

❖ **La existencia de una organización es fundamental**

El liderazgo necesita de otras personas, los miembros de la organización o seguidores. En el caso de las instancias de gestión educativa descentralizadas, la disposición de los integrantes de cada una de ellas, de aceptar órdenes del líder; ayuda a definir el status del Director y hacen posible la existencia del proceso de liderazgo. Sin seguidores o personas que acompañen al líder, sin docentes ni estudiantes, sin especialistas en educación, sin personal administrativo y de servicio, no habría forma de ejercer liderazgo.

❖ **Distribución desigual del poder**

El proceso de liderazgo implica que existen relaciones de poder desiguales, el líder atesora más poder que el resto de integrantes del equipo o grupo; los docentes y alumnos, los funcionarios y trabajadores en general, también poseen poder, pero éste será diferente y mucho menor que la del líder. Se entiende por poder a la capacidad, aptitud o saber ejercer influencia sobre un grupo o equipo de personas para que cambien actitudes y prácticas o comportamientos. PODER es la capacidad de ejercer influencia.

❖ **Capacidad para utilizar el poder**

Un Director debe saber los aspectos conceptuales del poder y de liderazgo y fundamentalmente tener las aptitudes necesarias para utilizar o ejercer las diferentes formas de poder y lograr influir en la conducta y comportamientos de los integrantes de la instancia de gestión educativa que lidera. Para distinguir y

aplicar los componentes del liderazgo, debemos reconocer que el liderazgo está integrado al parecer por cuatro componentes importantes:

- Capacidad para usar responsablemente el poder, con eficiencia y eficacia.
- Capacidad para comprender la heterogeneidad de los seres humanos, los cuales tienen diferentes fuerzas de motivación en distintos momentos y en situaciones diferentes.
- Capacidad para inspirar confianza y compromiso.
- Capacidad para actuar en forma tal que desarrolle un ambiente que conduzca a generar motivación, creatividad e iniciativa y responder oportunamente a ellas.

1.3.2. LOS NIVELES DEL LIDERAZGO

Para alcanzar el óptimo nivel del liderazgo sin duda que hay que pasar por niveles, conceptualizamos los niveles por ello decimos, el verdadero liderazgo no es cuestión de títulos o cargos. De hecho, obtener una posición es sólo el primero de los cinco niveles que debe alcanzar cualquier líder. Si queremos ser algo más que el jefe al que todo el mundo sigue sin más opción, debemos dominar la habilidad de invertir en e inspirar a los demás. Debemos obtener resultados y crear un equipo capaz de realizarlos. Debemos ayudar a los demás a cultivar sus destrezas para que se conviertan en líderes por derecho propio. Sólo entonces, y si contamos con las destrezas y la disciplina necesaria, llegaremos al pináculo del liderazgo.

El contenido de los 5 niveles del liderazgo, en resumen, lo consideramos, según (John Maxwell, 2011, p.26).

Nivel 1 Posición

Generalmente el liderazgo comienza con una posición. Por ejemplo alguien entra al ejército como recluta y trabaja duro para convertirse en soldado. Alguien consigue un empleo y con este viene un título: operador, vendedor, camarero, dependiente, contador, gerente. La posición es el punto de partida de todos, en todas las profesiones.

Nivel 2 Permiso

Cuando pasamos de la posición al permiso estamos dando verdaderamente nuestro primer paso hacia el liderazgo, porque liderazgo es influencia ni más ni menos. Los líderes que dependen de su posición casi nunca desarrollan un buen nivel de influencia. Si los subordinados hacen lo que se les indica, alcanzando los niveles que se les exige.

Nivel 3 Producción

El nivel de la producción es donde el liderazgo realmente despegar y aumenta su velocidad. La producción separa los verdaderos líderes de quienes simplemente están ocupando un lugar de liderazgo. Los buenos líderes siempre logran que las cosas sucedan. Obtienen resultados. Pueden marcar una gran diferencia en la calidad de su trabajo.

Nivel 4 Desarrollo de personas

Los líderes efectivos entienden que lo que los llevó al nivel actual de liderazgo no será suficiente para el próximo nivel. Entienden que, si quieren seguir mejorando como líderes, deben estar dispuestos a crecer y a cambiar, y que cada nivel de liderazgo requiere de un cambio de paradigma, es decir un modelo nuevo a seguir.

Nivel 5 El pináculo

Hay muy pocos líderes que logren llegar al nivel 5 el pináculo. El liderazgo a este nivel no es sólo la culminación de liderar correctamente en los otros cuatro niveles, sino que, además, requiere de un alto nivel de destrezas y un cierto nivel de liderazgo natural, que a fuerza de perseverar se conquista y se posee, sin detenerse en nada.

1.3.3. LAS CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO

Las características sobre liderazgo, nos ayudan a perfilar mejor la personalidad con la que se distingue un verdadero líder, estas han sido recogidas, en el Congreso Building Future Leadership (Construyendo el liderazgo futuro) llevado a cabo en Jerusalén, 2011.

- **Deseo de cambio:**

Los líderes tienen el profundo deseo de levantarse cada día con una visión diferente del mundo y creen que pueden provocar el cambio. A partir de ese momento comienzan a moverse. El buen líder corrige su rumbo continuamente y no teme en afrontar cambios porque es capaz de adaptarse constantemente a nuevas circunstancias.

- **Compromiso:**

Si quieres ser un **líder** tienes que **comprometerte y conseguir que la gente se comprometa con tu proyecto**. Lo más importante es conseguir tu primer seguidor, mucho hace la convicción de lo que se quiere, en esto brilla o sobresale el carisma y las buenas dotes comunicativas. Por eso, un error común en el liderazgo es ignorar la situación personal y familiar de un colaborador, que puede afectar a su desempeño laboral. Conocer las circunstancias particulares de los trabajadores significa tener mejor capacidad y visión en la hora de tomar decisiones. De ahí que también sea una tendencia cada vez más frecuente la de que los buenos líderes se interesen por la diversidad de culturas o nacionalidades del equipo.

- **Iniciativa:**

Esta cualidad es esencial para ser un buen líder. Ir contra corriente y proponer cosas distintas marcan la diferencia. Hacerlo y que los demás se den cuenta de que se ha hecho, también. El líder asume y escucha las reivindicaciones de su equipo. Desarrolla la capacidad de asignar un salario emocional no solo basado en el beneficio económico, sino también en velar por las condiciones laborales de sus empleados.

- **Perder el miedo:**

Es propio de la naturaleza humana tener miedo, hay que romper la barrera del miedo al fracaso porque antes de alcanzar el éxito uno ha de cometer todos los errores necesarios de los que pueda aprender. Eso sí, el buen líder es conocedor de que su éxito está también determinado por la actividad transversal de la empresa y basta que uno flaquee, para que el trabajo no salga adelante. Por eso el buen líder debe relacionarse con todos los departamentos y tener en cuenta todos los procesos y personal implicado.

- **Comprender tu entorno:**

Un **líder** debe saber descubrir las capacidades de cada uno de los miembros del equipo, entender que todos los seres humanos son diferentes y mostrar sensibilidad con los mismos. Empatizar es por tanto una cualidad indispensable para el líder, que debe además de mantener la sobriedad y recatarse en la ostentación. No porque cuelguen un letrero brillante de un despacho, es necesario alardear de ello ni olvidarte de que en algún momento tú también comenzaste desde abajo y te molestaron ciertas actitudes.

- **Ego y modestia:**

Ego es nuestro yo. Modestia es la cualidad que modera nuestros actos y pensamientos, impidiendo creernos más de lo que somos. Ego es lo que mueve a la gente a dar un paso

adelante y un líder tiene que saber cómo manejar su ego y ser modesto. La modestia y el ego son dos cualidades de un buen líder que no entran en conflicto. Un error común de malos jefes es el de mostrar poca accesibilidad para darse importancia y alimentar su ego. Dedicar tiempo a las demandas de tus empleados y conocer de primera mano aquello que quieren contarte, es la mejor fórmula de controlar al dedillo el trabajo de tu equipo. Siempre debes encontrar el momento para escucharles, se requiere tener gran capacidad de escucha, a la vez ser reflexivo para poder ser certero en lo que se dice.

- **Ser optimista:**

La mayoría de expertos del Congreso destacan que **ser optimista es una de las características de un buen líder** y emprendedor y un gran apoyo para lograr el éxito. Esa motivación y capacidad para pensar que, todo va a salir bien se traslada con la misma buena energía a todo el equipo de trabajo, logrando así generar óptimos resultados en todos los ámbitos.

- **Esfuerzo:**

Uno tiene que ser lo suficientemente pasional como para seguir adelante y dedicar mucho esfuerzo al proyecto. Manejar las adversidades con la cabeza y no dejarse llevar por el pesimismo, estado de ánimo negativo. El esfuerzo debe estar por encima de todo lo demás, y esto incluye una exhaustiva organización personal: aprender a priorizar y primar lo importante, antes que lo urgente. Optimizar la metodología de trabajo es una gran idea cuando se trata de favorecer la eficacia.

- **Creatividad:**

Es importante ser creativo, pero hay que manejar esta cualidad con cuidado. Es peligroso ser muy creativo si ello te lleva a perder el enfoque sobre lo que quieres conseguir. En un entorno cada día más competitivo, la velocidad es fundamental. Por eso a veces la ventaja competitiva reside en ser capaces de improvisar y re-inventarnos constantemente.

- **Objetivos:**

Todo buen líder debe marcarse una serie de retos en su camino y establecer un plazo para alcanzarlos, en forma organizada a esto llamamos objetivos que deben cumplirse a corto o a largo plazo.

Ser líder, no sólo implica tener cierto poder sobre el resto de trabajadores o **tener unas determinadas características**, sino, además, ser observado y analizado por los mismos subordinados. El líder debe servir de ejemplo a seguir, puesto que la gente se fijará en qué

hace y qué dice. Lo que le distingue es la estabilidad de carácter y su estado de ánimo siempre alegre capaz de hacer que todo tenga un buen inicio y un feliz término.

1.3.4. CUÁLES SON LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

El estilo designa el modo específico y característico que manifiesta un líder en su interacción con las personas sobre las cuales ejerce influencia. Los liderazgos se desarrollan de diversa manera, dependiendo de la personalidad del líder, de su repertorio de habilidades sociales y de su manera de concebir el liderazgo. Los estilos, tienen un impacto importante y directo en el clima institucional de una institución educativa, de un aula, de un equipo y, a la vez, en su desempeño académico.

En relación a la identidad profesional de los docentes, en su desempeño laboral nosotras consignamos la clasificación, de dos estilos básicos:

- ❖ **Centrado en la tarea** (el trabajo). El líder se concentra en que la tarea del trabajador se lleve a cabo. Pone atención en las facilidades laborales para que la tarea sea hecha y se logren los objetivos. Le importa la eficacia, los resultados, la productividad. Un docente con este estilo se mostrará preocupado por mantener la disciplina necesaria para lograr los resultados esperados del trabajo académico.
- ❖ **Centrado en la persona** (el trabajador). El líder no descuida el cumplimiento de la tarea, pero se concentra en la interacción entre los empleados. Dedicar especial atención a facilitar la creación y mantenimiento de un buen clima laboral y a la satisfacción de las necesidades del trabajador. Un docente con este estilo, se mostrará sensible a los estudiantes y colegas, se comunicará con ellos de manera empática, desarrollando la confianza, el apoyo y el respeto, sin olvidar el logro de los objetivos académicos.

1.3.5. ELEMENTO MÁS IMPORTANTE DEL LIDERAZGO: LA INTEGRIDAD

Consideramos este elemento apoyadas en los comentarios de (David Prieto, 2013) extraído del libro de (John C. Maxwell, 1996, P.27), la palabra integridad se define como "...el estado de estar completo, no dividido". Cuando tengo integridad, mis palabras y mis obras coinciden. Soy quien soy no importa dónde estoy o con quien estoy. Una persona con

integridad no divide su lealtad (eso es duplicidad), ni finge ser de otra manera (eso es hipocresía). La gente con integridad es gente «completa»; puede identificarse por tener una sola manera de pensar. Las personas con integridad no tienen nada que esconder ni nada que temer. Sus vidas son libros abiertos, sin duda que dan seguridad y confianza al otro. La integridad no es tanto lo que hacemos sino lo que somos. Y lo que somos, a su vez, determina lo que hacemos. Nuestro sistema de valores es una parte de nosotros que no podemos separar de nuestra personalidad. Luchamos todos los días con situaciones que demandan decisiones entre lo que queremos hacer y lo que debemos hacer. La integridad da origen a las reglas básicas para resolver estas tensiones.

La primera clave para la grandeza, nos recuerda Sócrates, «es ser en verdad lo que aparentamos ser». Muy a menudo tratamos de ser, un hacer humano (cuenta sólo lo que se hace) antes de lograr ser un ser humano (considerando toda su integridad de persona, compuesto de cuerpo y alma).

La integridad genera confianza, un líder tiene que ser auténtico. Para que eso suceda, uno debe actuar a la manera de una composición musical: la letra y la música coinciden. Si lo que digo y lo que hago es lo mismo, los resultados serán coherentes. Si lo que yo hago y digo no es lo mismo, los resultados no serán coherentes. Por lo general, el 89% de lo que la gente aprende proviene de un estímulo visual, el 10% de un estímulo auditivo, y el 1% de otros sentidos. De este modo es comprensible que los seguidores muestren una mayor congruencia y lealtad, entre más perciban mediante el oído y la vista la coherencia existente entre la palabra y la acción del líder. Lo que oyen, entienden. ¡Lo que ven, creen! la prueba de fuego de la credibilidad.

Mientras más credibilidad posea, más confianza tendrá la gente en usted, y en consecuencia le conferirán el privilegio de influir en sus vidas. Mientras menos credibilidad posea, menos confianza depositará la gente en usted y más rápidamente perderá su posición de influencia. Todo se levanta o se viene abajo a causa del liderazgo, el secreto para levantarse y no caer es la integridad, el verdadero líder siempre tendrá presente estas consideraciones para afianzarse en esto, no dejando nada de lado:

- ❖ La integridad produce confianza. El administrador debe construir y mantener la credibilidad. Los subordinados deben confiar en que su jefe actuará de buena fe con respecto a ellos. Si la gente le entiende, captará su atención. Si la gente confía en él, logrará su acción. Para que un líder tenga la autoridad de dirigir, necesita más que exhibir el nombramiento en la puerta. Tiene que ganarse la confianza de quienes le siguen.

- ❖ La integridad tiene un valor de mucha influencia. Toda gran institución es la sombra ensanchada de un solo hombre. Su carácter determina el carácter de la organización. Esta afirmación coincide con las palabras, las personas cambian de opinión por la observación y no por los argumentos.
- ❖ La integridad forja patrones elevados. Los líderes deben regir sus vidas por patrones más elevados que los de sus seguidores. Los líderes pueden renunciar a todo, excepto a la responsabilidad, bien sea la propia o la de sus organizaciones. John D. Rockefeller Jr. (empresario, magnate, estadounidense; 1874-1960) dijo: «Creo que cada derecho implica una responsabilidad; cada oportunidad, una obligación; cada posesión, un deber». «No sea víctima de la época en que vive. Los tiempos no nos harán fracasar más de lo que lo hará la sociedad». Lo que limita a las personas es la falta de carácter. Cuando el carácter de los líderes es endeble, también lo son sus patrones morales.
- ❖ La integridad da como resultado una reputación sólida, no solamente una imagen. Imagen es lo que la gente piensa que somos. Integridad es lo que realmente somos. Para saber en qué situación nos encontramos a nivel personal nos examinamos, la respuesta a las siguientes preguntas determinará si está construyendo una imagen o la integridad, lo hacemos en forma particular: -Constancia: ¿Es usted la misma persona, no importa quién esté con usted? Sí o no. -Decisiones: ¿Toma decisiones que son las mejores para los demás, aun cuando otra decisión podría beneficiarle a usted? Sí o no.-Crédito: ¿Está siempre dispuesto a dar reconocimiento a las personas que se han esforzado y contribuido para que usted alcance el éxito? Sí o no. La vida es como un tornillo, a veces nos aprieta. En esos momentos de presión se descubrirá lo que está dentro de nosotros. No podemos dar lo que no tenemos. La imagen promete mucho, pero produce poco. La integridad nunca desilusiona.
- ❖ Integridad significa vivirla uno mismo antes de dirigir a otros. No hay atajos cuando se trata de la integridad. Con el tiempo, la verdad siempre quedará al descubierto. En el control de calidad no nos preocupa el producto, nos preocupa el proceso. Si el proceso es correcto, el producto está garantizado. Lo mismo se aplica a la integridad: garantiza la credibilidad.
La integridad ayuda a un líder a tener credibilidad y no sólo a ser listo. Los líderes que son sinceros no tienen que anunciarlo. Su sinceridad se ve en todo lo que hacen y pronto llega a ser del conocimiento común. De igual manera, la falta

de sinceridad no puede esconderse, disfrazarse o encubrirse, no importa cuán competente pueda ser un administrador. El único modo de conservar la buena voluntad y la alta estima por parte de los colaboradores es merecerlas. No se puede engañar a la gente todo el tiempo. Cada uno de nosotros, con el tiempo, somos reconocidos exactamente por lo que somos, no por lo que tratamos de parecer. Las personas con integridad esperan que se les crea. Saben que el tiempo demostrará que hacían lo correcto y están dispuestas a esperar.

- ❖ La integridad es un logro muy difícil. La integridad no es un hecho dado en la vida de todo ser humano. Es el resultado de autodisciplina, confianza interna, y una decisión de actuar con una honestidad inexorable en todas las situaciones de la vida. La integridad es el pegamento que sostiene nuestra manera de vivir como un todo. Cuando se pierde la riqueza, nada se pierde; cuando se pierde la salud, algo se pierde; cuando se pierde el carácter, todo se pierde. Nuestro principal anhelo en la vida es conocer a alguien que haga de nosotros lo que podemos ser. Finalmente, presente la prueba de las masas, decimos “donde va Vicente va la gente”, nos preguntamos ¿Soy la verdad para mis seguidores?, Como líderes, pronto entendemos que las decisiones equivocadas no sólo nos afectan a nosotros, sino que afectan a los que nos siguen. Sin embargo, hacer una mala decisión por motivos equivocados es totalmente diferente. Antes de tomar las riendas del liderazgo debemos estar conscientes de que enseñamos lo que sabemos y reproducimos lo que somos. La integridad es un trabajo interno. Los seguidores esperan cuatro cosas de sus líderes: honestidad, competencia, visión e inspiración. Escriba lo que usted valora en la vida. Una convicción es una creencia o un principio que usted sigue regularmente, por el cual estaría dispuesto a morir. ¿Cuáles son sus convicciones? Pregunte a personas que le conozcan bien, qué áreas de la vida de usted consideran congruentes (usted hace lo que dice), y qué áreas, incongruentes (usted dice, pero no siempre vive lo que dice). Todo se levanta o se viene abajo a causa del liderazgo. El secreto para levantarse y no caer es la integridad.

1.3.6. CONCEPTO DE MOTIVACIÓN

Los motivos humanos se basan en necesidades, conscientes o inconscientes; algunas son primarias, como las fisiológicas de agua, aire, alimentos, sueño y refugio, otras se pueden

considerar secundarias, como la autoestima, el estatus, la afiliación con otros, el afecto, el dar, los logros y la autoafirmación. Naturalmente, estas necesidades varían en intensidad y con el tiempo entre los individuos.

La **motivación** es un término general que se aplica a todo tipo de impulsos deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Decir que los gerentes motivan a sus subordinados es decir que hacen cosas que esperan satisfaga esos impulsos y deseos, y que los inducirán a actuar de la manera deseada.

Desde la Psicología muchos expertos han llegado a un consenso de afirmar sobre la importancia de la motivación a nivel profesional y persona, a la vez pudiendo afirmar que existen diferentes tipos de motivación. Una persona motivada es capaz de sacar lo mejor de sí misma para conseguir un objetivo. Por ello, es necesario conocer qué es la motivación y las diferentes modalidades para poder acercarnos más a este comportamiento positivo.

¿Qué es la motivación?

La Real Academia de la Lengua Española define la motivación como “la fuerza que vigoriza y dirige o el conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona” (SOPENA R. 2011, p.747).

En torno a la motivación se han dado origen a innumerables teorías, ellas pretenden describir qué son los humanos y qué pueden llegar a ser. Por consiguiente, se suele decir que el contenido de una teoría de la motivación radica en su concepción particular de las personas, nos sirve para entender el mundo del desempeño dinámico en el cual operan las organizaciones, describiendo a los gerentes o directores y los empleados que participan en las organizaciones todos los días. En orden al desarrollo de nuestro tema consideramos la teoría consignada en su libro por los autores (Koontz, H. y Weihrich, H.2013.p.391), teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow, quien estimaba que las necesidades humanas tienen un acomodo jerárquico que asciende desde las inferiores hasta las superiores, y concluyó que cuando se satisface una serie de necesidades, éstas dejan de ser un motivador. La jerarquía de las necesidades, las siguientes son las necesidades humanas básicas que Maslow colocó en orden de importancia ascendente. **1. Necesidades fisiológicas.** Se trata de las necesidades básicas para sostener la vida humana, como alimento, agua, calor, abrigo y sueño; según Maslow, hasta que se satisfagan estas necesidades al grado necesario para mantenerla vida, ninguna otra necesidad motivará a las personas.**2. Necesidades de seguridad.** Las personas quieren estar libres de peligros físicos

y del temor de perder el trabajo, las propiedades, los alimentos o el abrigo.**3. Necesidades de afiliación o aceptación.** Ya que las personas son entes sociales, necesitan de un sentido de pertenencia, es decir, de ser aceptadas por otros.**4. Necesidades de estima.** Según Maslow, una vez que las personas empiezan a satisfacer su necesidad de pertenencia, tienden a querer ser tenidas en alta estima, tanto por sí, como por otros. Este tipo de necesidad genera satisfacciones como el poder, el prestigio, el estatus y la autoconfianza.**5. Necesidad de autorrealización.** En la jerarquía de Maslow ésta es la máxima necesidad, es el deseo de convertirse en lo que uno es capaz de convertirse, maximizar el propio potencial y lograr algo. No dejamos de considerar que la persona es un todo por ello, hay motivaciones internas las que las motiva actuar, así en su libro *Psicología Educativa* (Anita Woolfolk, 2006, p.346), pone el foco de motivación en el sujeto que la experimenta, concibiéndola como “un estado interno que incita, dirige y mantiene la conducta”.

1.3.7. TIPOS DE MOTIVACIÓN

Como resultado de diversos estudios sobre la motivación, encontramos diferentes clasificaciones consideramos las que nos van a ayudar a afirmar la identidad y responsabilidad profesional de los docentes.

Motivación intrínseca y extrínseca

En función de la naturaleza de la causa que provoca la motivación, los psicólogos establecen dos tipos de motivación:

Motivación intrínseca: Cuando el detonante de la motivación procede de factores internos de la persona, como la búsqueda del logro o el deseo de satisfacción personal. De ahí que sus efectos en cuanto a la productividad sean mayores en este tipo, pues un profesional con motivación intrínseca se involucra directamente con el objetivo a pesar de las circunstancias externas.

Motivación extrínseca: Por el contrario, este tipo de motivación viene facilitada por causas externas a la persona (un ascenso, el sueldo, el reconocimiento de los demás...) que la llevan a realizar una determinada tarea impulsados por el anhelo de estas recompensas.

Motivación y Amotivación.

Amotivación: Se produce cuando la persona no tiene la intención para llevar a cabo alguna actividad, bien porque no le importe en sí misma, no se considere capacitado para ejecutarla o considera que no recibirá la recompensa que espera.

Motivación positiva y negativa

Otra clasificación de los tipos de motivación es la que distingue dos modalidades según el carácter del refuerzo recibido por el sujeto:

Motivación positiva: Se refiere al hecho de que exista una recompensa (interna o externa) que provoque que una persona trabaje para conseguir un objetivo.

Motivación negativa: En este caso, el vínculo del individuo con la meta en cuestión procede por la amenaza de que, en caso de no lograrlo, obtendrá un castigo o consecuencia negativa.

Motivación primaria y social

Junto a esto, **en función del grado de instinto**, hablamos de los siguientes tipos de motivación:

Primaria: Aquella que impulsa a actuar para satisfacer las necesidades básicas de un individuo (hambre, sed, dolor...)

Social: Es la motivación generada a partir de las interacciones interpersonales que se genera con el fin de ser aceptado en un grupo social o defenderse de otras personas.

Motivación básica y cotidiana

También podemos hablar de:

Motivación básica: Aquella que refleja el compromiso de un sujeto con la actividad que debe realizar, es decir, evidencia el interés que tiene sobre la tarea o misión en términos generales.

Motivación cotidiana: Hace referencia, no ya a la actividad en sentido global, sino a los beneficios inmediatos que su desarrollo produce.

1.3.8. CUÁLES SON LOS FACTORES MOTIVACIONALES

Los **factores motivacionales** involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. De tal manera que el conjunto de necesidades que explican el comportamiento de las personas son lo que denominamos factores motivadores o motivos.

Existen tres grupos básicos de motivadores:

a) Motivadores Orgánicos

(Necesidades básicas derivadas de la condición del hombre y orientadas a la supervivencia). Son las necesidades fisiológicas y de seguridad.

b) Motivadores Sociales

(El hombre es de naturaleza social, las necesidades son de tipo afectivo, de relación, de participación lo que se sintetiza en la necesidad de afiliación o asociación).

c) Motivadores psicológicos

(Necesidades relativas al ego, producto de la mente humana y se manifiestan en la Autorrealización, estima, poder, logros, competencia).

1.3.9. CONCEPTO DE DOCENTE

Un docente es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza. La palabra **docente** según la Real Academia de la Lengua Española, la define: deriva del término latino *docens*, que a su vez procede de *docēre*, traducido al español como “enseñar”. (Diccionario Sopena R.2011, p.245).

En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque su significado no es exactamente igual. El docente o profesor es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte. Sin embargo, el maestro es aquel al que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. De esta forma, un docente puede no ser un maestro (y viceversa). Más allá de esta distinción, todos deben poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje.

El docente, en definitiva, reconoce que la enseñanza es su dedicación y profesión fundamental. Por lo tanto, sus habilidades consisten en enseñar de la mejor forma posible a quien asume el rol de educando, más allá de la edad o condición que éste posea.

Cabe resaltar que existen docentes en todos los niveles (**primario, secundario, terciario y universitario**), que pueden ejercer su **trabajo** en la enseñanza pública o en instituciones privadas. Un docente puede trabajar por **cuenta propia** (como profesional libre) o bajo alguna **modalidad de contratación** con su empleador. Además de establecer que existen docentes en diversos niveles también hay que subrayar que estos también pueden clasificarse en función de las asignaturas o materias que impartan en los centros educativos en los que trabajen. De esta manera, podemos encontrar docentes especializados en Matemáticas, en Lengua y Literatura, en Geografía e Historia, en Biología o en Física y Química, etc.

La docencia, entendida como enseñanza, es una actividad realizada a través de la interacción de tres elementos: el **docente**, sus **alumnos** y el **objeto de conocimiento**. Una concepción teórica e idealista supone que el docente tiene la obligación de transmitir sus saberes al alumno mediante diversos recursos, elementos, técnicas y herramientas de

apoyo. Así, el docente asume el rol de fuente de conocimientos y el educando se convierte en un receptor ilimitado de todo ese saber. En los últimos tiempos, este proceso es considerado como más dinámico y recíproco. Así la función del docente es de facilitador del acceso a la información y del desarrollo de competencias de sus alumnos. Esta nueva característica no implica-en ningún caso- una disminución de su responsabilidad como maestro, por el contrario, exige de él un cambio básicamente actitudinal y específicamente metodológico.

1.3.10. CONCEPTO DE IDENTIDAD

La Real Academia de la Lengua Española define el término de Identidad: “palabra que deriva del latín *identitas*, la **identidad** es el conjunto de los rasgos propios de un individuo o de una comunidad”. (Diccionario Sopena R. 2011, p. 486).

Los rasgos caracterizan al sujeto o a la colectividad frente a los demás, dándole una identidad propia y definida. Por ejemplo: El mate forma parte de la identidad rioplatense; una persona tiene derecho a conocer su pasado para defender su identidad.

La identidad también es la conciencia que una persona tiene respecto de sí misma y que la convierte en alguien distinto a los demás. Aunque muchos de los rasgos que forman la identidad son hereditarios o innatos, el entorno ejerce una gran influencia en la conformación de la especificidad de cada sujeto; por esta razón tiene validez expresiones tales como: - estoy buscando mi propia identidad; - yo me identifico con tal equipo de fútbol, etc.

En este sentido, la idea de identidad se asocia con algo propio, una realidad interior que puede quedar oculta tras actitudes o comportamientos que, en realidad, no tienen relación con la persona: Sentí que había perdido mi identidad; comencé a aceptar trabajos que no me gustaban y con los que no tenía nada en común.

1.3.11. IDENTIDAD PROFESIONAL

El concepto de Identidad Profesional implica diferentes concepciones filosóficas, antropológicas y pedagógicas. No obstante, la identidad es un elemento crucial en el modo como las personas, y en el caso que no ocupa la profesión docente, configuran, construyen y significan la propia naturaleza de su trabajo.

En efecto, la identidad profesional no surge espontáneamente ni se obtiene de manera automática, sino que se construye a través de un proceso complejo, dinámico y sostenido

en el tiempo, que resulta de la generación de colectivos críticos que articulan, a partir de la reflexión conjunta, sistemas simbólicos, experiencias y representaciones subjetivas, en el contexto de la realidad construida en la escuela desde que uno es estudiante. Además, este proceso de construcción comienza en los programas de formación inicial y continua a lo largo de toda la vida profesional de una persona. Así, el término identidad sólo se puede lograr tomando en consideración que la identidad personal y profesional es a la vez una construcción subjetiva y una construcción social. En la revista *Prelac: Educación para todos*, hace radicar en el saber pedagógico, es el que da identidad a la profesión docente, el que diferencia a los maestros, los transforma en intelectuales autónomos, capaces de generar sus propias búsquedas, de entregar autoridad al otro y de legitimar y validar aquellos elementos de las conceptualizaciones producidas en las formaciones disciplinarias que amplían y permiten la transformación de su práctica. (De Tezano A. 2005, p. 76). En otras palabras, se distinguen claramente dos dimensiones, la identidad para sí (percepciones y creencias) y la identidad para otros (alumnos, padres, colegas, etc.). Esta dualidad constitutiva, se configura diariamente en el juego recíproco de los actores en sus espacios de representación o de práctica. Es decir, dicho proceso de identidad profesional fluctuaría entre el reconocimiento de su propia identidad personal como profesional y la construcción de un proyecto de identidad profesional relacionado directamente con los saberes específicos de su profesión y las prácticas pedagógicas de su ejercicio docente. Esto respondería al objetivo N° 3 del PEN (Proyecto Educativo Nacional), Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia.

1.3.12. CÓMO SE AFIRMA LA IDENTIDAD DOCENTE

La identidad docente se refiere a la manera en que los docentes viven subjetivamente su trabajo y cuales son aquellos aspectos que los satisfacen y aquellos que no. Esta forma parte de su identidad social y se concibe como la, definición de sí mismo, que hace el docente sobre el desempeño de su actividad profesional, lo que le **permite reconocerse y ser reconocido** en una relación de identificación y de diferenciación con respecto a los demás docentes.

Esto implica que los docentes tienen a lo largo de su trayectoria profesional un conjunto de características y rasgos propios que los definen, es lo que se conoce como identidad. Esta reafirmación de su identidad profesional no surge de manera automática, sino que se va construyendo a través de un proceso complejo, dinámico y sostenido en el tiempo, es decir,

se construye desde el inicio de su formación se prolonga durante toda su trayectoria profesional, en su carrera como docente no tiene plataforma estable conforme cambian las políticas, el docente se encuentra dispuesto a nuevos retos.

Así mismo, los docentes conviven unos con otros lo que implica que ésta se va a presentar con una parte común a todos los docentes, ya que el concepto de identidad docente corresponde a un tipo de identidad colectiva que nace por un lado de *una construcción individual referida a la historia del docente y a sus características sociales, pero también de una construcción colectiva vinculada al contexto en el cual el docente trabaja.*

Por otro lado, está la parte individual, como acabo de mencionar, donde no sólo entra la historia del docente en cuestión sino también sus características sociales y la construcción colectiva ligada al contexto donde el docente lleva a cabo su trayectoria profesional.

Así mismo, se puede afirmar la existencia de una doble dimensión sobre la identidad de un docente: por un lado, estaría el reconocimiento de la propia identidad del docente tanto personal como profesional y, por otro lado, la que estaría relacionada con los saberes específicos que se derivan de la profesión y las prácticas que se dan durante el ejercicio de la profesión, es decir, **la identidad para sí** (percepciones y creencias del propio docente) y **la identidad para otros** (familiares, otros docentes...).

Actualmente, nos encontramos ante constantes **cambios sociales**, lo que afecta significativamente a la construcción de la identidad docente, ya que estos cambios han transformado la visión que se tenía del trabajo de los profesores, su imagen, así como la manera que la sociedad tiene de valorar la tarea que estos profesionales desempeñan en la sociedad, en los últimos años. Otras características que podemos rescatar, entre otras cosas en cada docente es el dominio del conocimiento de la materia a enseñar, capacidad de intervención didáctica, dominios de procesos comunicativos en el aula, integración entre la teoría y la práctica, etc. La identidad profesional docente es un factor fundamental en la calidad del ejercicio docente, por lo que ha de considerarse como parte central de los programas de formación inicial de profesores, la dimensión pedagógica, para que el docente se identifique, en una triada perfecta: como lo consignan (Valderrama CH. y Cisneros CH. 2018, p.65) *Pedagogía, Enseñanza y Ética del Educar (Un saber, Una práctica, Un sentido)*. A esto se suma: -el juicio pedagógico, que supone tener criterios variados, multidisciplinarios e interculturales para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar y valorar lo que cada estudiante demanda en cuantas necesidades y posibilidades de aprendizaje, así como para discernir la mejor opción de respuesta en cada contexto y circunstancia.

-El liderazgo motivacional, que implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural; forjando en su persona las características de un verdadero líder educativo o pedagógico.

CAPÍTULO II

MARCO OPERATIVO Y RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En el mundo entero con los constantes cambios de forma muy vertiginosa e inmersos en la era de la tecnología, el ser humano ha sufrido cambios que afectan su pensar y por ende su obrar; tornándose muchísimas veces en un ser taciturno, opacado, sin ilusiones ni energía dejándose arrancar lo que le es propio y lo hace peculiar: su identidad, su esencia, el sentido del por qué está aquí, lo que le hace ser original, único y más aún irreplicable lo que le conduce a su realización plena, puesto que esto es lo que le conlleva a autoconocerse, autoestimarse, autovalorarse.

Y la identidad crece y se nutre con ese contacto directo e indirecto en y con la sociedad, pero lamentablemente, la sociedad actual está tan despersonalizada que hace de los seres humanos, personas sin rostro ni identidad, sólo son un conjunto de seres masificados, y esto se ha convertido en una cadena con eslabones tan fuertes que, como consecuencia lógica, ha penetrado aún en el desempeño de las profesiones, y sabemos que las todas las profesiones son buenas si los que la ejercen son buenos y éstos a su vez serán buenos en su profesión si tienen una muy buena y excelente disposición, más aún motivación interior que le impulsa a dar lo mejor de sí .

Es así que en América Latina hay una baja muy grande en el desempeño profesional docente, el cual lleva a que no se procure una educación de calidad para todos como lo menciona un ensayo de Escribano H., Elmys, (2018), El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina, del artículo de Revista Educación, vol. 42, núm. 2.

En el contexto de Perú, exactamente en una Provincia de Arequipa llamada Atico en donde se encuentra ubicada la Institución Educativa Particular Federico Kaiser, se podido observar que todos los docentes de educación primaria tienen bajo entusiasmo laboral, convirtiéndose para ellos su vocación docente en una carga pesada que ahoga sus anhelos y deseos más profundos de realizarse en su profesión.

Dando origen a la pérdida de su identidad y llamado profesional, es decir, a la pérdida de aquel primer amor profesional, que en un inicio impulsó a ver claramente su identidad y con ello la fuente de su realización.

Teniendo como resultado un bajo deseo de superación, que acarrea muchos males como: Una mala enseñanza, descuido laboral, un clima conflictivo laboral, bajo deseo de superación, reacción negativa de los padres de familia, baja de alumnos, etc.

Por ello es necesario que a los docentes de educación primaria de la Institución Educativa particular Federico Kaiser, se les implemente con un programa sobre Liderazgo Motivacional que va a afirmar su identidad profesional docente.

2.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El profundizar en el estudio sobre Liderazgo Motivacional, creemos que es importante por los resultados obtenidos en las tres últimas décadas en distintos estudios realizados, sobre todo en el contexto en el cual lo presentamos, ya que depende de la estrecha relación que se tenga del Liderazgo Motivacional para que se logre la afirmación de la Identidad Profesional, que se desea tengan, los docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico.

Respondiendo eficazmente al Proyecto Educativo Nacional, al objetivo N° 3 “Maestros bien preparados que ejerzan profesionalmente la docencia”, logrando que sea beneficioso no sólo para los docentes sino que lo será de manera especial para los estudiantes de dicha Institución quienes a largo plazo, influirán en su entorno social y cultural, ya que ejercerán el efecto multiplicador tan deseado, pues estos niños, serán los líderes del mañana en todo campo y aspecto, quienes transformarán su entorno a través de su obrar, sea en la profesión

que sea, pues lo que hacen lo harán con ciencia y conciencia recta, motivados por los valores y principios éticos morales, que los harán hombres con personalidad e identidad definida, transformando así primero su entorno local, luego influirán en el entorno nacional y más adelante, serán ese granito de arena, de aquellos que desean construir un mundo mejor, con ese espíritu óptimo, vivo y vigoroso motivados de un modo especial por el amor y fe de Jesucristo fuente suprema de la vida.

2.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es la relación que tiene el Liderazgo Motivacional en la afirmación de la identidad profesional en los docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa?

2.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.4.1. OBJETIVO GENERAL

Relacionar cómo puede afirmar el Liderazgo Motivacional, la identidad profesional de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa.

2.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Determinar en qué consiste el Liderazgo Motivacional.
- ✓ Describir cómo puede afirmarse una identidad profesional.
- ✓ Expresar la influencia del liderazgo motivacional sobre la identidad profesional del docente de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa.
- ✓ Proponer un taller de implementación sobre Liderazgo Motivacional que para los impulsen y motiven a afirmar su Identidad Profesional.

2.5. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

El Liderazgo Motivacional se relaciona significativamente con la afirmación de la identidad profesional en los Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa.

2.6. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

V₁ = Liderazgo Motivacional.

V₂ = Identidad Profesional.

2.7. INDICADORES DE INVESTIGACIÓN

PARA V₁ = LIDERAZGO MOTIVACIONAL:

1. Disposición al cambio.
2. Compromiso en el desempeño pedagógico.
3. Iniciativa en su entorno laboral.
4. Afrontan con entereza las dificultades o miedo al fracaso o al error.
5. Mente empática con todos los que le rodean.
6. Debilidades con actitud modesta.
7. Alegría es el motor de todo su actuar.
8. Deseo de superación los motiva a la mejora continua.
9. Identifican con la Comunidad Educativa al procurar con perseverancia y paciencia una educación de calidad.
10. Identidad con su profesión y se sienten realizados con su profesión.

PARA V₂ = IDENTIDAD PROFESIONAL:

1. Compromiso en el desempeño pedagógico.
2. Reconoce fortalezas trabaja debilidades.
3. alegría es el motor de su actuar.
4. Posee habilidades pedagógicas para efectivo proceso de aprendizaje.
5. Considera positiva la motivación que hace crecer profesionalmente logrando sus objetivos.
6. ¿Considera importante tener identidad y rasgos propios definidos?
7. Experiencia con trabajos no afines a su profesión.
8. Considera que la Identidad Profesional se construye a través de un proceso dinámico.
9. Identificación con la Comunidad Educativa.
Identificación y realización con su Identidad Profesional

2.8. METODOLOGÍA

2.8.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

El Enfoque del presente estudio es Cuantitativo. Y en éste se utiliza, según Hernández Sampieri (2014, p. 4), la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teoría. Por eso busca obtener respuestas de la población asignada a preguntas que se les hace específicamente para poder alcanzar así lo que estamos buscando.

2.8.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de Investigación, es la Investigación Descriptiva, ya que ayudará a deducir la relación que tiene el Liderazgo Motivacional con la construcción de la Identidad Profesional, mostrando la interpretación correcta en un grado de profundidad intermedia, como dice Fidias G. Arias (2012, p. 24): La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

2.8.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación de este trabajo es Investigación Correlacional, porque nos vamos a referir en este trabajo investigativo a todo lo referente a la relación, del Liderazgo Motivacional viendo sus cualidades internas y externas y rasgos esenciales de todos los Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa de manera concreta y específica, frente a su influencia en el entusiasmo laboral que le ayuda a construir perfilando su Identidad Profesional. Este estudio nos ayuda porque dice Fidias G. Arias (2012, p. 25), su finalidad es determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables. En estos estudios, primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. Aunque la investigación correlacional no

establece de forma directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas o fenómeno.

2.8.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La estrategia concreta para la aplicación de los procedimientos del método que estamos siguiendo es el diseño No experimental de corte transversal, es decir es una investigación en la que no habrá de manera deliberada manipulación de variables, puesto que observaremos a nuestro grupo de Docentes en su contexto tal y como se da, para luego poder analizarlos. Tenemos dos Variables. Es de corte longitudinal ya que sólo estudiaremos y evaluaremos a nuestra misma población con los datos recolectados a través del tiempo en periodos específicos y poder ver así la relación entre variables.

Como señala Merlina (2010). No experimental porque en este diseño las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido. Las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin influencia directa y dichas relaciones se observan tal y como se han dado en su contexto natural.

Los diseños longitudinales según Sampieri, (2014, p. 159) son estudios que recaban datos en diferentes puntos del tiempo, para realizar inferencias acerca de la evaluación del problema de investigación o fenómeno, sus causas y sus efectos.

2.8.5. TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN

La técnica de recolección de información de la presente investigación es la Observación. La observación, Palacios (2015) es un proceso de recolección de información de manera sistemática, válida y confiable, que requiere atención voluntaria (intencionalidad), dirigida hacia un objeto de conocimiento (temática, sujeto, grupo, situación, entre otros), con el fin de obtener información del objeto de conocimiento y las posibles relaciones que se establecen.

2.8.6. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

El instrumento que usaremos es la Escala de Estimación Categórica, que es utilizada para identificar la frecuencia o la intensidad de la conducta que observamos o los niveles de aceptación que se tiene frente al indicador propuesto mediante una escala, en la cual se

asigna un valor a una determinada categoría conductual que a su vez me indica el grado de intensidad o frecuencia.

“La escala de estimación designa una técnica que comprende un conjunto prestable de categorías o de signos para cada uno de los cuales se precisa un juicio ponderado. Es considerada como juicios cuantitativos sobre el grado de la presencia de la conducta. Es concebida como el registro de la presencia o ausencia de una conducta, al cual se añaden un juicio, estimación, opción cualitativa y cuantitativa sobre cómo se muestra esta conducta. Es una técnica formada por una serie de ítems evaluados a partir de una gradación, para registrar algún tipo de conducta de los individuos”. Rescatado de <https://es.slideshare.net>.

2.9. POBLACIÓN

Cuando hablamos de población nos referimos al total de individuos u objetos que poseen características, cualidades similares o rasgos en común, por eso Sampieri (2014, p. 174) dice que población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.

En el presente estudio la población está constituida por todos los Docentes de Educación Primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa, cuyo número se detalla en el siguiente cuadro:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR FEDERICO KAISER ATICO-AREQUIPA	
NOMBRE DE DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA	N° DE DOCENTES
Prof. Edith Prado Quispe	1
Prof. Mirtha Ibarra Rodríguez	1
Prof. Yesenia Cano Arroyo	1
Prof. Adalid Julián Nina Aguilar	1
Prof. Walter Copara Uculmana	1
Prof. Fabiola Vanessa Bautista	1

Prof. Milfred Olazabal Vizcarra	1
Prof. Nola Molina Huamán	1
Prof. Marialuz Alvarez Prado	1
TOTAL	9

2.10. TÉCNICA PARA EL ANÁLISIS DE DATOS

VARIABLES	TÉCNICAS	INSTRUMENTO	ESCALA
Liderazgo Motivacional	De Observación	Escala de Estimación Categórica	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente en desacuerdo • En desacuerdo • Ni de acuerdo ni en desacuerdo • De acuerdo • Totalmente de acuerdo
Identidad Profesional	De Observación	Escala de Estimación Categórica	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Nunca

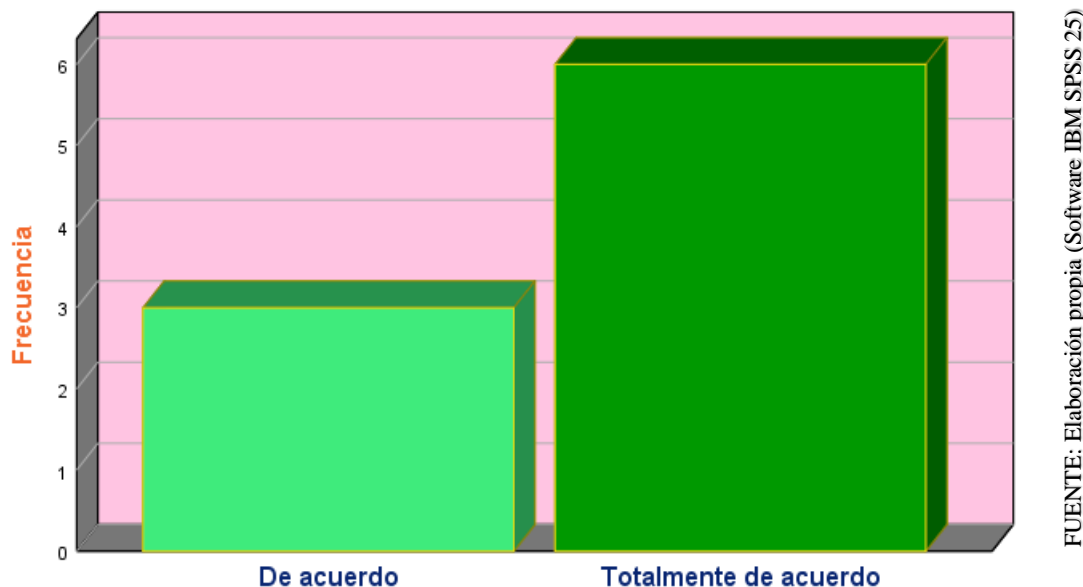
2.11. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

VARIABLE 1 (X): LIDERAZGO MOTIVACIONAL

Resultados de una Escala de Estimación Categórica, que se aplicó a la población de estudio constituida por la totalidad de los Docentes de Educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa, para medir la importancia, influencia y relevancia de aceptación que tiene el Liderazgo Motivacional.

PREGUNTAS:

Gráfico 01: ¿ESTOY DISPUESTO/A AL CAMBIO?



FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Tabla 01: ¿Estoy dispuesto/a al cambio?

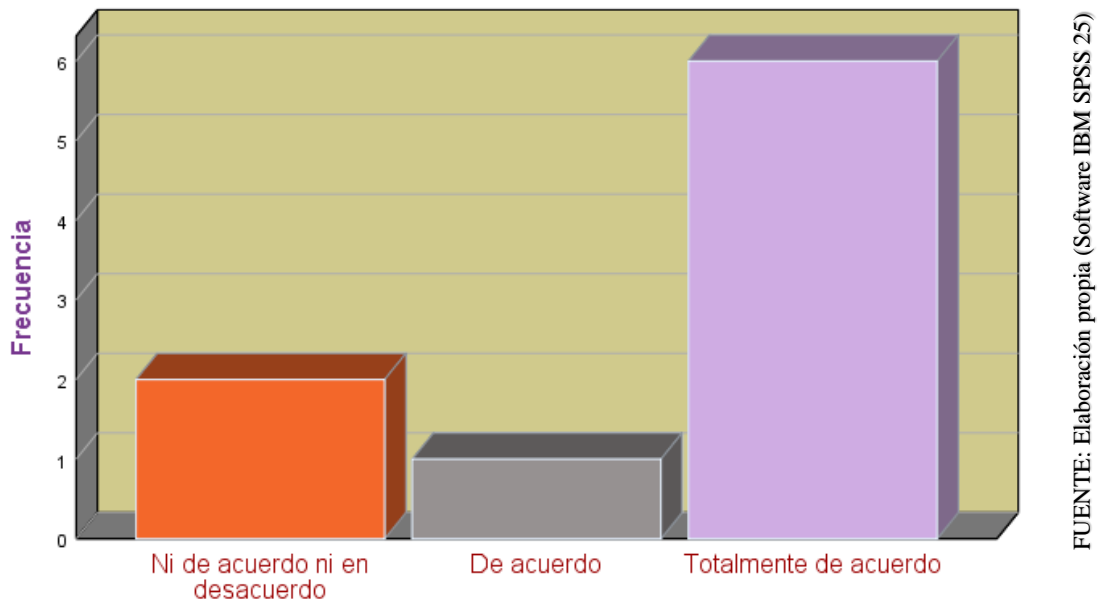
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	3	33,3	33,3	33,3
	Totalmente de acuerdo	6	66,7	66,7	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Análisis e interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos de los Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser Atico-Arequipa, se puede destacar que están dispuestos al cambio por medio del Liderazgo Motivacional, puesto que el mayor porcentaje de los docentes que es del 66,7 % están totalmente de acuerdo, y el 33,3% en acuerdo.

Gráfico 02: ¿TOMO INICIATIVAS EN MI ENTORNO LABORAL?



FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Tabla 02: ¿Tomo iniciativas en mi entorno laboral?

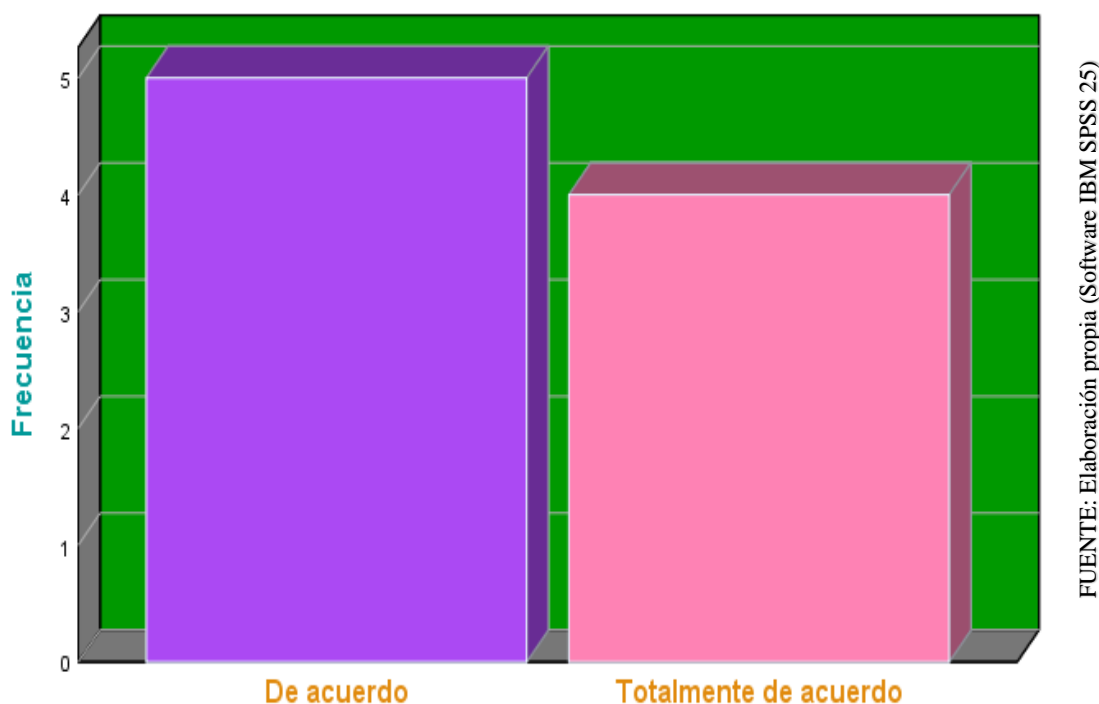
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	22,2	22,2	22,2
	De acuerdo	1	11,1	11,1	33,3
	Totalmente de acuerdo	6	66,7	66,7	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Análisis e interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos de los Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser Atico-Arequipa, se resalta un porcentaje de 11,1 % que no muestra interés en tomar iniciativas en su entorno laboral, sin embargo, tenemos un porcentaje del 22,2% a su favor al estar de acuerdo y un 66,7% que está totalmente de acuerdo.

Gráfico 03: ¿ENFRENTO CON ENTEREZA LAS DIFICULTADES O MIEDO AL FRACASO O AL ERRAR?



FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Tabla 03: ¿Enfrento con entereza las dificultades o miedo al fracaso o al error?

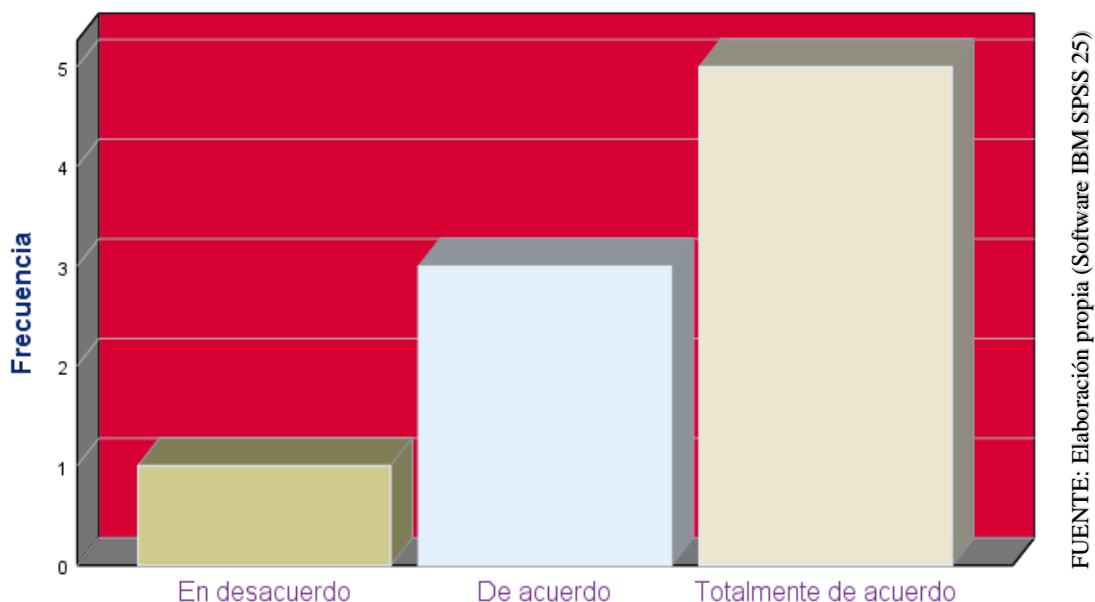
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	5	55,6	55,6	55,6
	Totalmente de acuerdo	4	44,4	44,4	100,0
Total		9	100,0	100,0	

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Análisis e interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos de los Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser Atico-Arequipa, se resalta que el mayor porcentaje al enfrentamiento de dificultades es tomado positivamente y con entereza al tener a un 55,6% que están de acuerdo y un 44,4% que están totalmente de acuerdo.

Gráfico 04: ¿TENGO UNA MENTE EMPÁTICA PARA CON TODOS LOS QUE ME RODEAN?



FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Tabla 04: ¿Tengo una mente empática para con todos los que me rodean?

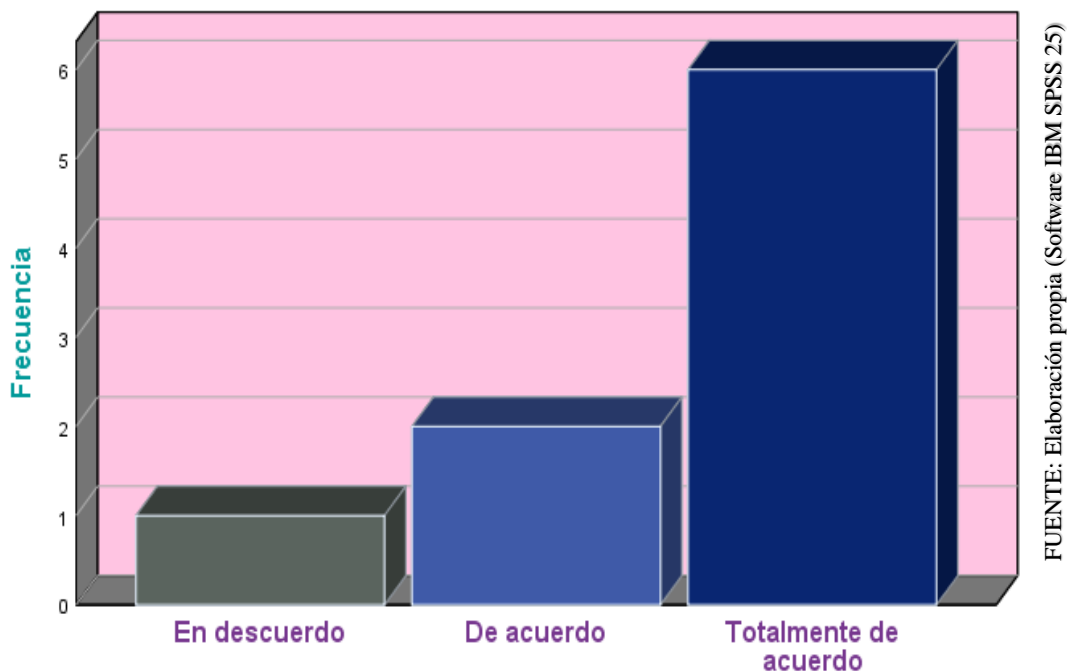
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	11,1	11,1	11,1
	De acuerdo	3	33,3	33,3	44,4
	Totalmente de acuerdo	5	55,6	55,6	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Análisis e interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos de los Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser Atico-Arequipa, nos damos cuenta que un porcentaje considerable tiene dificultad para entrar en los sentimientos del otro y desde allí poder ayudar, como lo hace todo coach líder y corresponde a un 11,1%. Aunque están de acuerdo, el 33,3% y el 55,6% por ciento están totalmente de acuerdo.

Gráfico 05: ¿EL DESEO DE SUPERACIÓN ME MOTIVA A LA MEJORA CONTINUA?



FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Tabla 05: ¿El deseo de superación me motiva a la mejora continua?

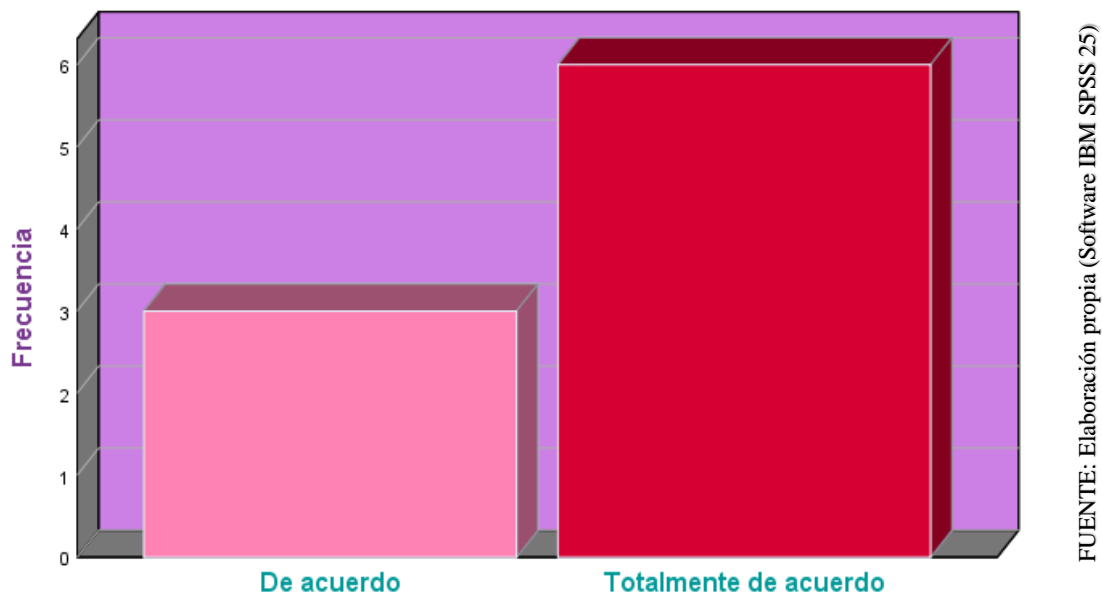
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	11,1	11,1	11,1
	De acuerdo	2	22,2	22,2	33,3
	Totalmente de acuerdo	6	66,7	66,7	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Análisis e interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos de los Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser Atico-Arequipa, podemos ver que hay un porcentaje del 11,1% que tienen deseos de superación, un 22,2% que está de acuerdo y un 66,7% que está totalmente de acuerdo. Notando que no hay del todo convicción profunda por ir perfilando su identidad y profesionalidad docente a través de la mejora continua, que todo líder motivado busca cada día: el éxito es decir la perfección en su labor.

Gráfico 06: ¿ANALIZANDO LAS CUALIDADES DE UN LÍDER SÉ DISTINGUIRME EN LAS TAREAS DE ORGANIZAR O PLANIFICAR CON ENTUSIASMO?



FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Tabla 06: ¿Analizando las cualidades de un líder sé distinguirme en las tareas de organizar o planificar con entusiasmo?

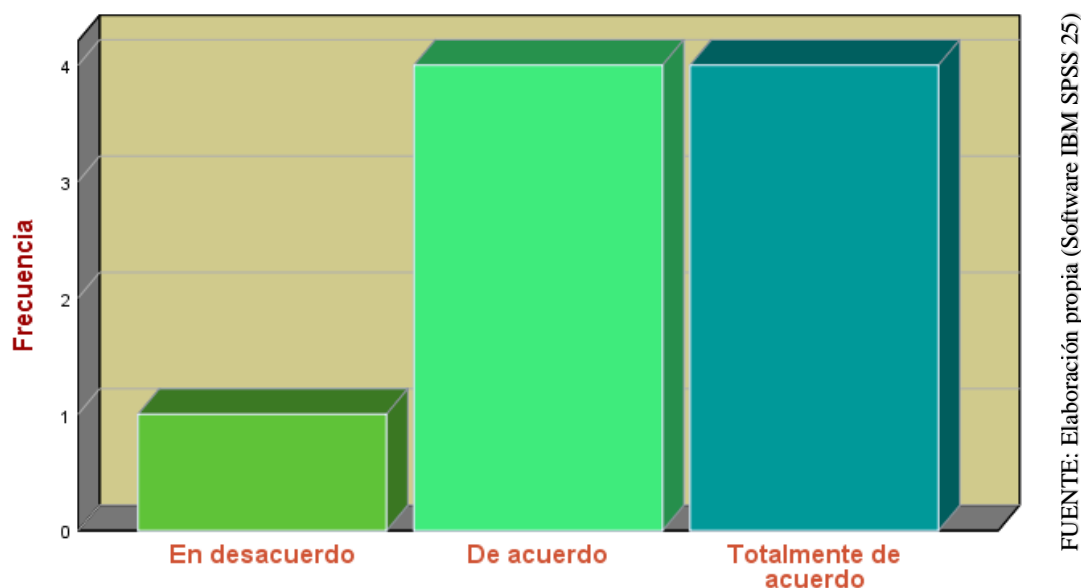
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	3	33,3	33,3	33,3
	Totalmente de acuerdo	6	66,7	66,7	100,0
Total		9	100,0	100,0	

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Análisis e interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos de los Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser Atico-Arequipa, el 66,7% responde a la cualidad de distinguirse en las tareas y planificar con entusiasmo y un 33,3% que lo hace y busca hacerlo mejor. Este actuar permanente lo hará distinguir de los demás por su cualidad de líder.

Gráfico 07: ¿SOY QUIEN SOY, NO IMPORTA DÓNDE ESTOY O CON QUIÉN ESTOY Y NO ME DEJO CONDICIONAR DE CIERTAS SITUACIONES?



FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Tabla 07: ¿Soy quien soy, no importa dónde estoy o con quién estoy y no me dejo condicionar de ciertas situaciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	11,1	11,1	11,1
	De acuerdo	4	44,4	44,4	55,6
	Totalmente de acuerdo	4	44,4	44,4	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Análisis e interpretación

En los datos obtenidos de los Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser Atico-Arequipa, se ve que los docentes tienen el deseo de conservar su liderazgo en toda circunstancia en un 44,4%, mientras que otro grupo contestó que están sólo de acuerdo en un 44,4% denotando que es una característica un poco más difícil de conquistar y sólo un 11,1% respondió que está en desacuerdo, lo que hace entrever que la verdad y veracidad cuesta conquistarla pero que vale la pena el buscarla y obtenerla para sí, pese las dificultades puesto que eso lo distingue y lo hace verdadero líder

Gráfico 08: ¿TENGO INTEGRIDAD POR ESO MIS PALABRAS Y MIS OBRAS COINCIDEN, SOY COHERENTE?



FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Tabla 08: ¿Tengo integridad por eso mis palabras y mis obras coinciden, soy coherente?

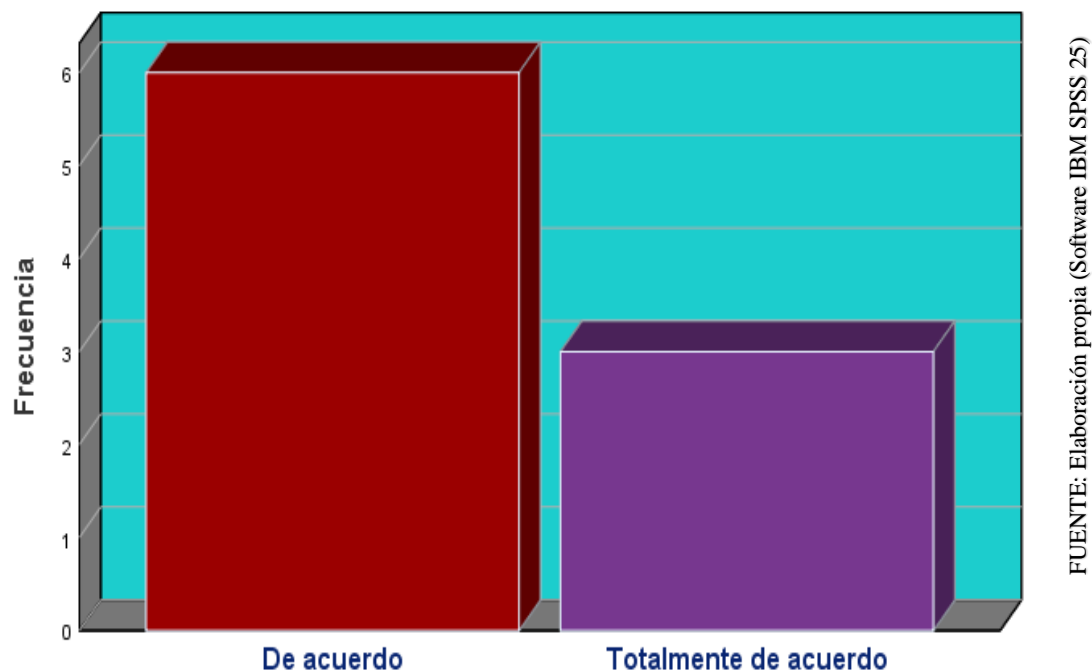
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	4	44,4	44,4	44,4
	Totalmente de acuerdo	5	55,6	55,6	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Análisis e interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos de los Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser Atico-Arequipa, el 55,6% son coherentes con su hablar y accionar y un 44,4% que esta sólo de acuerdo, así, la integridad, característica principal del líder lo llevará a identificarse siempre y en todo momento.

Gráfico 09: ¿CULTIVO LAS APTITUDES DE UN LÍDER SIENDO COMUNICATIVO, ROMPIENDO LAS BARRERAS DEL TEMOR A EQUIVOCARME?



FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Tabla 09: ¿Cultivo las aptitudes de un líder siendo comunicativo, rompiendo las barreras del temor a equivocarme?

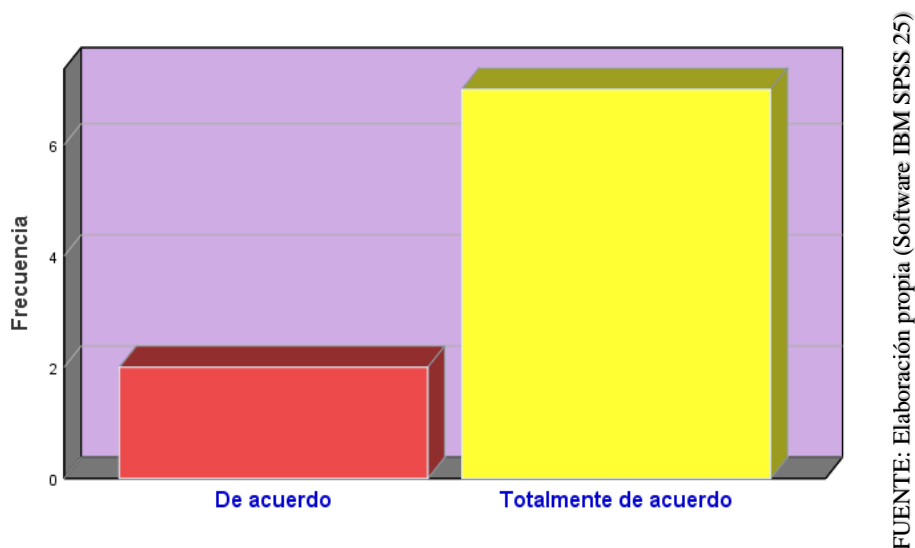
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	6	66,7	66,7	66,7
	Totalmente de acuerdo	3	33,3	33,3	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Análisis e interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos de los Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser Atico-Arequipa, se puede destacar que el mayor porcentaje de los docentes están dispuestos al cambio, al cultivar las aptitudes de un líder esto en un 66,7% y lo acompaña la importancia de este punto la respuesta positiva de un 33,3%, que en esto está totalmente de acuerdo.

Gráfico 10: DESPUÉS DE PROFUNDIZAR EL TEMA DE LIDERAZGO MOTIVACIONAL, APLICADO A MI IDENTIDAD PROFESIONAL ¿ME SIENTO IDENTIFICADO CON MIS ESTUDIANTES, COLEGAS Y CON TODA LA COMUNIDAD EDUCATIVA DE MI INSTITUCIÓN?



FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Tabla 10: Después de profundizar el tema de Liderazgo Motivacional, aplicado a mi identidad profesional ¿me siento identificado con mis estudiantes, colegas y con toda la comunidad educativa de mi Institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	2	22,2	22,2	22,2
	Totalmente de acuerdo	7	77,8	77,8	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Análisis e interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos de los Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser Atico-Arequipa, se puede destacar que el mayor porcentaje de los docentes están dispuestos al cambio para que puedan conseguir afirmar su identidad profesional docente, siendo líderes emprendedores y motivados que brillan en su ideal vocacional, arrastrando con su ejemplo a todo su Comunidad Educativa al afirmarlo con un 77,8% y siguiéndolos en este camino por medio de la lucha de conseguirlo en un 22,2%.

A continuación, damos la **visión de conjunto del cuadro resumen** estadístico de FRECUENCIAS de la Escala de Estimación Categórica sobre Liderazgo Motivacional

		Estadísticos									
		¿Estoy dispuesto/a al cambio?	¿Tomo iniciativas en mi entorno laboral?	¿Enfrento con entereza las dificultades o miedo al fracaso o al error?	¿Tengo una mente empática para con todos los que me rodean?	¿El deseo de superación me motiva a la mejora continua?	¿Analizando las cualidades de un líder sé distinguirme en las tareas de organizar o planificar con entusiasmo?	¿Soy quien soy, no importa dónde estoy o con quién estoy y no me dejo condicionar de ciertas situaciones?	¿Tengo integridad por eso mis palabras y mis obras coinciden, soy coherente?	¿Cultivo las aptitudes de un líder siendo comunicativo, rompiendo las barreras del temor a equivocarme?	¿Después de profundizar el tema de liderazgo motivacional, aplicado a mi identidad profesional me siento identificado con mis estudiantes, colegas y con toda la Comunidad Educativa de mi Institución?
N	Válido	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		3,67	3,44	3,44	3,33	3,44	3,67	3,22	3,56	3,33	3,78
Mediana		4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00
Moda		4	4	3	4	4	4	3 ^a	4	3	4
Desv. Desviación		,500	,882	,527	1,000	1,014	,500	,972	,527	,500	,441
Varianza		,250	,778	,278	1,000	1,028	,250	,944	,278	,250	,194
Mínimo		3	2	3	1	1	3	1	3	3	3
Máximo		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

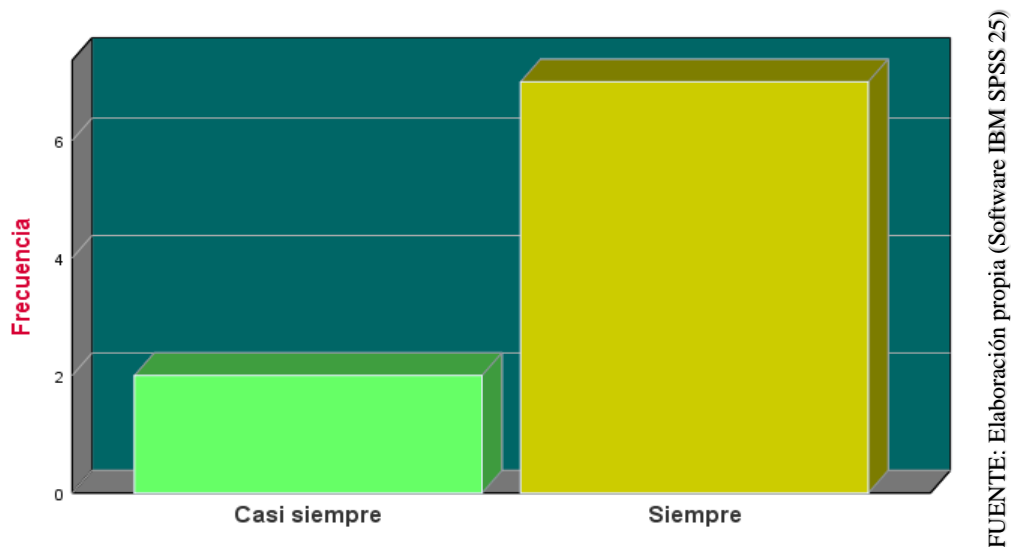
FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

VARIABLE 2 (Y): IDENTIDAD PROFESIONAL

Resultados de una Escala de Estimación Categórica que se aplicó, para medir la aceptación, e importancia que tiene la identidad profesional a la población de estudio constituida por la totalidad de los Docentes de Educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa.

PREGUNTAS:

Gráfico 01: ¿ME COMPROMETO EN MI DESEMPEÑO PEDAGÓGICO?



FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Tabla 01: ¿Me comprometo en mi desempeño pedagógico?

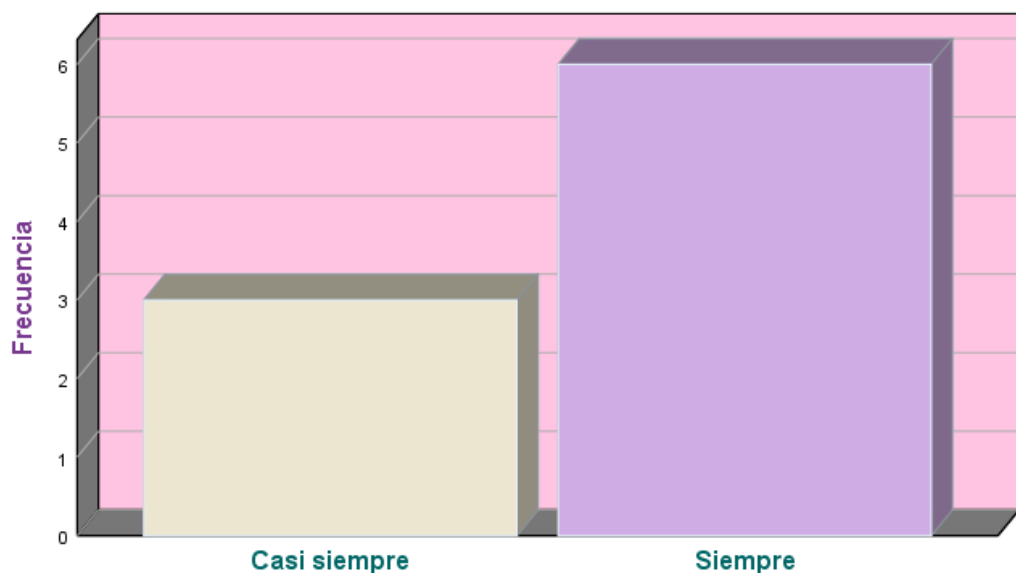
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	2	22,2	22,2	22,2
	Siempre	7	77,8	77,8	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Análisis e interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos de los Docentes de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser Atico-Arequipa, se puede destacar que los docentes están comprometidos al desempeño pedagógico; en 22,2% (casi siempre) y un 77,8% (siempre).

Gráfico 02: ¿RECONOZCO MIS FORTALEZAS Y TRABAJO MIS DEBILIDADES CON ACTITUD MODESTA?



FUENTE: Elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Tabla 02: ¿Reconozco mis fortalezas y trabajo mis debilidades con actitud modesta?

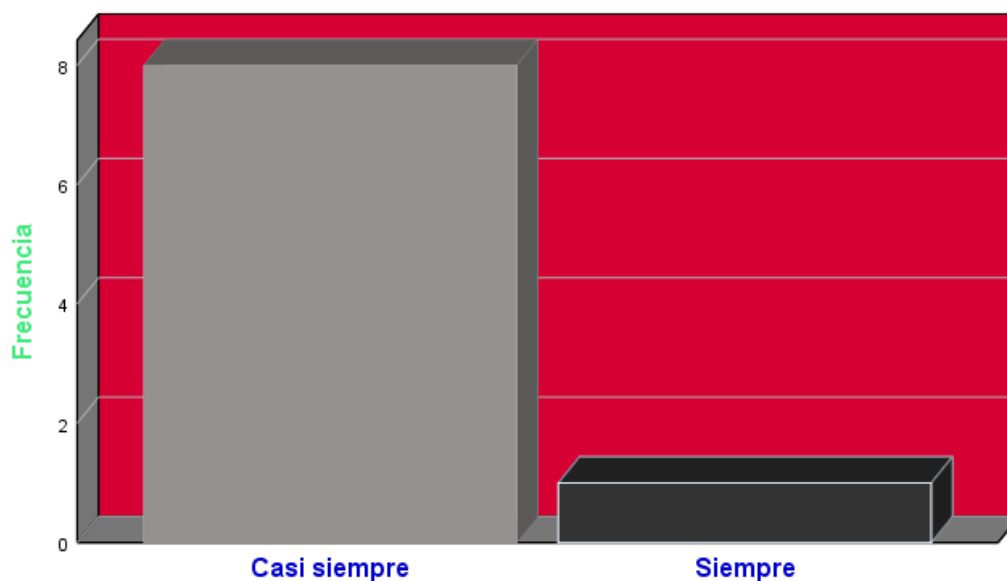
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	3	33,3	33,3	33,3
	Siempre	6	66,7	66,7	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Análisis e interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos de los Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser Atico-Arequipa, se resalta que al tener los porcentajes del 66,7% que corresponde a siempre y el 33,3% a casi siempre, se puede notar que hay buena voluntad de reconocer lo bueno que hay en ellos y hacerlo brillar, motivados a reconocer lo malo y seguir la lucha por procurar conseguir esto.

Gráfico 03: ¿ES LA ALEGRÍA EL MOTOR DE TODO MI ACTUAR?



FUENTE: Elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Tabla 03: ¿Es la alegría el motor de todo mi actuar?

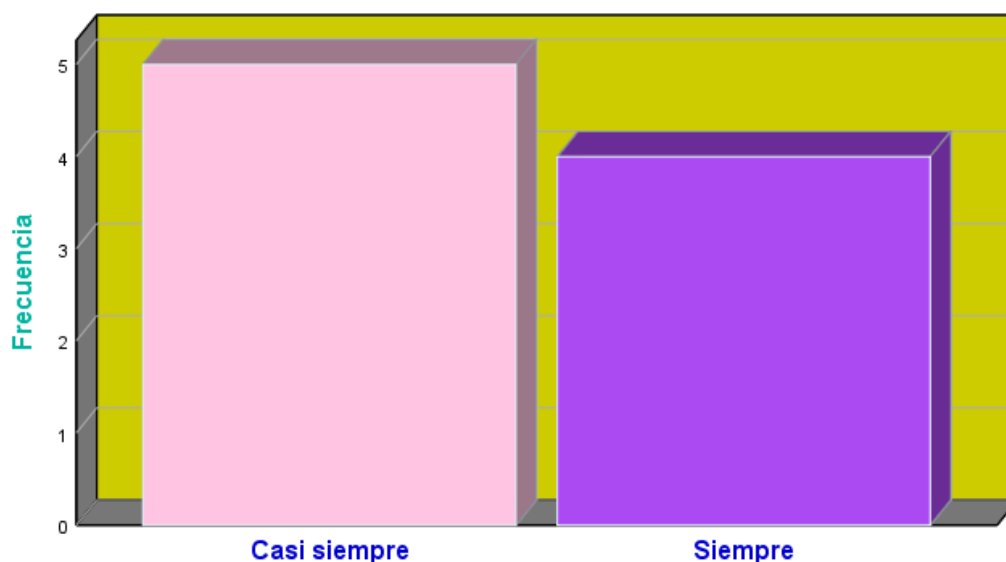
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	8	88,9	88,9	88,9
	Siempre	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Análisis e interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos de los Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser Atico-Arequipa, nos damos cuenta que un porcentaje considerable luchan por practicar la alegría que es fuente de energía y fortaleza para el actuar, teniendo por ello sólo un 67% con casi siempre y sólo un 11% que lo está siempre, notando que éste es un punto fuerte que trabajar, ya que una de las características principales de un líder que motiva a los demás es su alegría, que hace afianzar su personalidad e identidad por medio de la confianza en sí mismo.

Gráfico 04: ¿COMO DOCENTE POSEO HABILIDADES PEDAGÓGICAS, QUE ME AYUDAN A SER UN AGENTE EFECTIVO DEL PROCESO DE APRENDIZAJE?



FUENTE: Elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Tabla 04: ¿Como docente poseo habilidades pedagógicas, que me ayudan a ser un agente efectivo del proceso de aprendizaje?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	5	55,6	55,6	55,6
	Siempre	4	44,4	44,4	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Análisis e interpretación

En los datos obtenidos de los Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser Atico-Arequipa, se puede ver que en un 44,4% los docentes poseen habilidades pedagógicas que le permite desempeñarse con efectividad y compromiso su labor y vacación docente, mostrando un porcentaje más alto de 55,6% de que existe no mucho trabajo, estudio y preparación pedagógica.

Gráfico 05: ¿CONSIDERO COMO ALGO POSITIVO LA MOTIVACIÓN PARA CRECER A NIVEL PROFESIONAL Y PERSONAL, LOGRANDO LOS

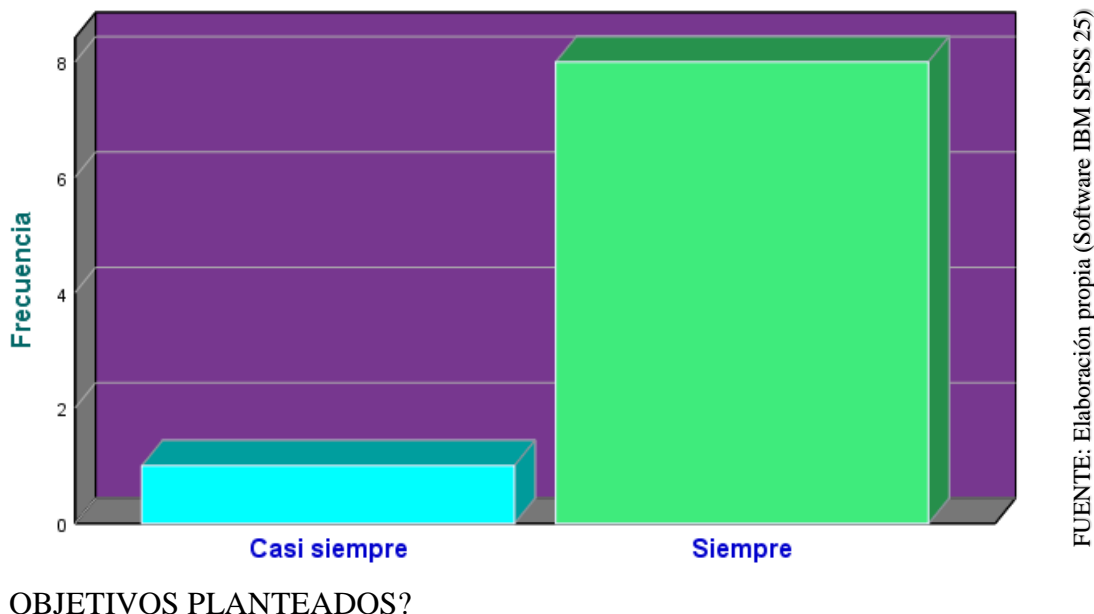


Tabla 05: ¿Considero como algo positivo la motivación para crecer a nivel profesional y personal, logrando los objetivos planteados?

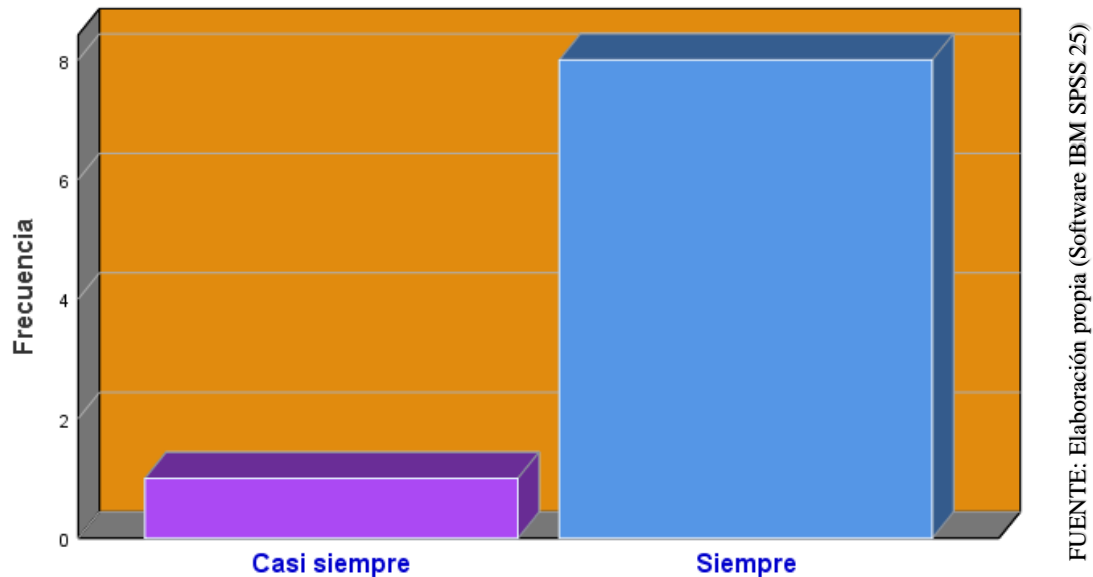
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	11,1	11,1	11,1
	Siempre	8	88,9	88,9	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Análisis e interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos de los Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser Atico-Arequipa, se puede destacar que el mayor porcentaje de los docentes están dispuestos por medio de la motivación a cultivar el espíritu de la alegría, fuente indispensable de confianza y ánimo que le ayudará a crecer en todo aspecto, siendo una fuerza y acicate para que puedan lograr sus metas. Por eso obtenemos un 88,9% de siempre y un 11,1% de casi siempre.

Gráfico 06: ¿CONSIDERO QUE ES IMPORTANTE TENER UNA IDENTIDAD DEFINIDA, CON RASGOS PROPIOS BIEN DEFINIDOS?



FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Tabla 06: ¿Considero que es importante tener una identidad definida, con rasgos propios bien definidos?

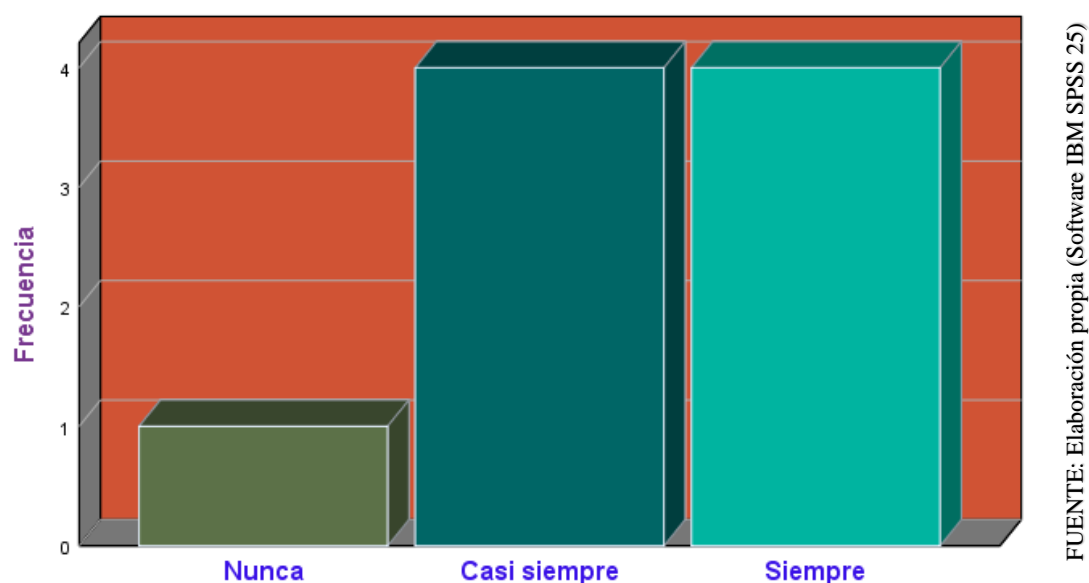
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	11,1	11,1	11,1
	Siempre	8	88,9	88,9	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Análisis e interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos de los Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser Atico-Arequipa, se puede destacar que el mayor porcentaje de los docentes están conscientes de la importancia de tener y AFIRMAR una Identidad bien definida en todo aspecto al avalar esta pregunta con un 88,9% de siempre y un 11,1% de casi siempre.

Gráfico 07: ¿ALGUNA VEZ HE EXPERIMENTADO REALIZAR TRABAJOS QUE NO ME GUSTABAN Y CON LOS QUE NO TENÍA NADA DE COMÚN?



FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Tabla 07: ¿Alguna vez he experimentado realizar trabajos que no me gustaban y con los que no tenía nada en común?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	11,1	11,1	11,1
	Casi siempre	4	44,4	44,4	55,6
	Siempre	4	44,4	44,4	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Análisis e interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos de los Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser Atico-Arequipa, se puede ver que en un porcentaje igualitario de 44,4% han experimentado el estar en alguna profesión no desea pero sí necesaria, sin embargo lo han afrontado, y se desea que lo hayan ejercido con profesionalidad, teniendo sólo un 11,1% que sí han coincidido con lo que es suyo y le gusta.

Gráfico 08: ¿CONSIDERO QUE LA IDENTIDAD PROFESIONAL NO SE OPTIENE DE MANERA AUTOMÁTICA, SINO QUE SE CONSTRUYE A TRAVÉS DE UN PROCESO DINÁMICO?



FUENTE: Elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Tabla 08: ¿Considero que la identidad profesional no se obtiene de manera automática, sino que se construye a través de un proceso dinámico?

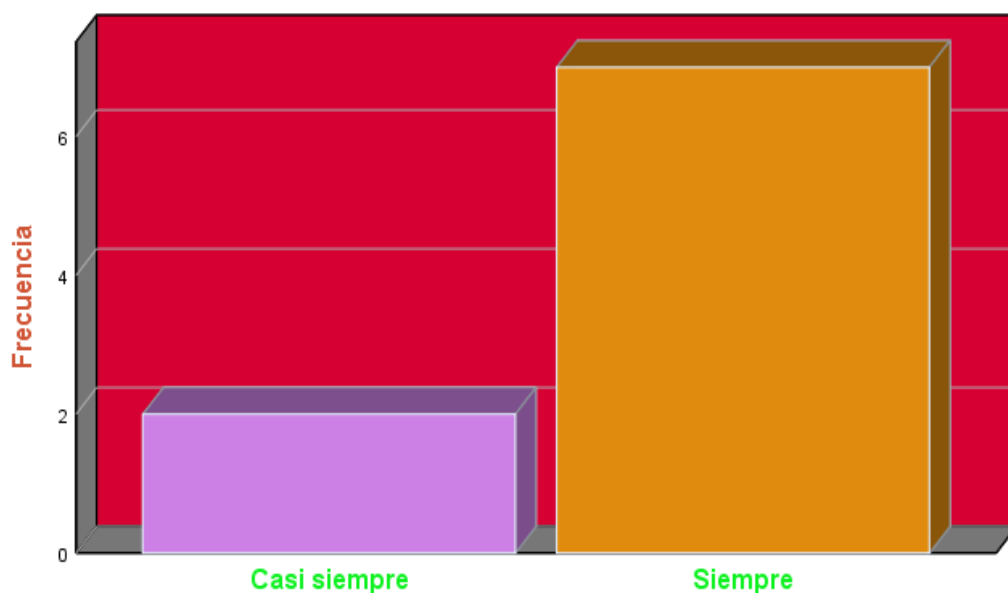
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	11,1	11,1	11,1
	Siempre	8	88,9	88,9	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Análisis e interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos de los Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser Atico-Arequipa, se puede destacar que el mayor porcentaje de los Docentes en un 88,9%, consideran que la construcción y afirmación de su identidad profesional requiere de un camino largo, pero hermoso que le activa y motiva su vocación docente a través de la mejora continua y un 11,1% lo intenta.

Gráfico 09: ¿ME IDENTIFICO CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA AL PROCURAR CON PERSEVERANCIA Y PACIENCIA UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD?



FUENTE: Elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Tabla 09: ¿Me identifico con la Comunidad Educativa al procurar con perseverancia y paciencia una educación de calidad?

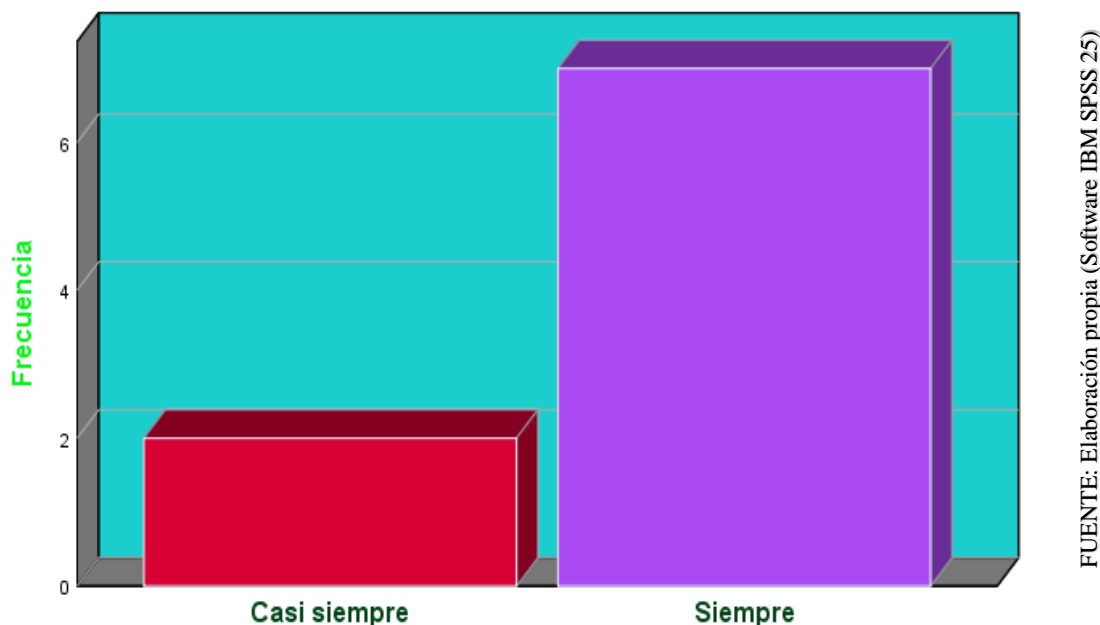
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	2	22,2	22,2	22,2
	Siempre	7	77,8	77,8	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Análisis e interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos de los Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser Atico-Arequipa, nos damos cuenta que un porcentaje considerable que es el del 77,8% busca proyectarse a través de su trabajo con la comunidad educativa, para procurar una educación de calidad siendo apoyado éste indicador con la otra parte de los docentes representados por el 22,2% que buscan esa identificación.

Gráfico 10: ¿TE IDENTIFICAS CON TU PROFESIÓN Y TE SIENTES REALIZADO CON TU PROFESIÓN?



FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Tabla 10: ¿Te idénticas con tu profesión y te sientes realizado con tu profesión?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	2	22,2	22,2	22,2
	Siempre	7	77,8	77,8	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

Análisis e interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos de los Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser Atico-Arequipa, nos damos cuenta que un porcentaje considerable está siempre de acuerdo 77,8% y el 22,2% al estar casi siempre de acuerdo en que al identificarse con su profesión, ésta la lleva a su realización, punto central que busca el liderazgo motivacional, el descubrir su vocación y sea así feliz en ella.

A continuación, damos la **visión de conjunto del cuadro resumen** estadístico de FRECUENCIAS de la Escala de Estimación Categórica sobre Identidad Profesional

Estadísticos

		¿Me comprometo en mi desempeño pedagógico?	¿Reconozco mis fortalezas y trabajo mis debilidades con actitud modesta?	¿Es la alegría el motor de todo mi actuar?	¿Como docente poseo habilidades pedagógicas, que me ayudan a ser un agente efectivo del proceso de aprendizaje?	¿Considero como algo positivo la motivación para crecer a nivel profesional y personal, logrando los objetivos planteados?	¿Considero que es importante tener una identidad definida, con rasgos propios bien definidos?	¿Alguna vez he experimentado realizar trabajos que no me gustaban y con los que no tenía nada en común?	¿Considero que la identidad profesional no se obtiene de manera automática sino que se construye a través de un proceso dinámico?	¿Me identifico con la Comunidad Educativa al procurar con perseverancia y paciencia una educación de calidad?	¿Te idénticas con tu profesión y te sientes realizado con tu profesión?
N	Válido	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		2,78	2,67	2,11	2,44	2,89	2,89	2,33	2,89	2,78	2,78
Error estándar de la media		,147	,167	,111	,176	,111	,111	,236	,111	,147	,147
Mediana		3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
Moda		3	3	2	2	3	3	2 ^a	3	3	3
Desv. Desviación		,441	,500	,333	,527	,333	,333	,707	,333	,441	,441
Varianza		,194	,250	,111	,278	,111	,111	,500	,111	,194	,194
Rango		1	1	1	1	1	1	2	1	1	1

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

2.12. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Tras analizar y describir los diferentes resultados que hemos obtenido de las respuestas al instrumento aplicado de la Escala de Estimación Categórica, reconocemos la hipótesis general que establece que existe relación entre el Liderazgo Motivacional (V₁) que construirá la afirmación de la identidad profesional (V₂) en los Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa.

Nuestros resultados sobre liderazgo según Stoner, J., Freeman, R., Gilbert, D., que hemos tomado como base, tienen relación con lo que afirman Koontz, H., Weihrich, H., Cannice, M. (2012 p. 432). Los líderes transformacionales expresan claramente una visión, inspiran a otros y transforman la organización. Los conceptos de liderazgo transformacional y carismático son similares.

Al contrastar la teoría sobre motivación según los primeros autores ya citados, nos damos cuenta que concuerdan con Morris, C.G., Maisto A.A., (2005, p. 322). La motivación y la emoción ayudan a guiar nuestra conducta. Un motivo es una necesidad o deseo específico que activa el organismo y dirige su conducta hacia una meta. La emoción es la experiencia de sentimientos como el temor, alegría, sorpresa, enojo, las cuales también activan y afectan la conducta.

Ambas fusionadas: primero en el pensar que llevará al actuar, pero no un actuar cualquiera sino a un actuar inmensamente motivado, dará como resultado la relación, fuerza influyente y motivadora para con la identificación profesional, que hace descubrir la belleza y grandeza de la vocación profesional, es decir, la identidad profesional docente, proporcionando a los docentes líderes motivados esos rasgos característicos que enfatiza y concretiza el objetivo estratégico N° 3 del Proyecto Educativo Nacional: Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia. (Consejo Nacional de Educación, 2018, p. 25). Logrando alcanzar, lo que todo Docente bien identificado busca se lleve a cabo: el objetivo estratégico 3 del PEN al 2021 que se propone contar con docentes que se desempeñen de manera ética y competente, que sean valorados y que contribuyan de manera eficiente y eficaz al logro esperado en los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Es necesario formular e implementar una política integral docente que comprenda de forma articulada la formación, carrera, bienestar y gestión de la docencia. Que tendrá una repercusión no sólo personal, sino a nivel local, nacional e internacional gracias al efecto multiplicador de su accionar, a través de sus estudiantes.

2.13. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Las deducciones de esta investigación indican en la siguiente comprobación de hipótesis los siguientes resultados, para tomar decisiones pertinentes según el objetivo de la investigación.

2.13.1. PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS

H₁: Hipótesis Alternativa: Existe relación.

H₀: Hipótesis Nula: No existe relación.

2.13.2. NIVEL DE SIGNIFICANCIA

Existe una probabilidad de error y el valor del error convencional es de:

Alfa $\alpha=5\%=0,05$.

2.13.3. ANÁLISIS ESTADÍSTICO NIVEL DE CORRELACIÓN DE VARIABLES

Al presentarse dos variables cuantitativas y deseando ver el grado de relación o influencia que existe entre una variable y otra; una independiente y otra dependiente, como es éste el caso, donde la Variable Independiente (X) es Liderazgo Motivacional y la Variable Dependiente (Y) es Identidad Profesional, utilizaremos el Coeficiente de correlación de Pearson, el cual se halla de la siguiente manera:

2.13.3.1. METODOLOGÍA CORRELACIONAL LINEAL R DE PEARSON

Coeficiente de Pearson:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Coeficiente de Determinación: $CD = r^2 * 100$

Propiedades de r: $-1 \leq r \leq +1$

- Si $r > 0$, existe "correlación directa positiva".
- Si $r < 0$, existe una "correlación inversa negativa".
- Si $r^2 = 1$, los datos forman una línea recta.
- Si $r = +1$, entonces hay una correlación perfecta positiva.
- Si $r = -1$, Existe una correlación perfecta negativa.
- Si $r = 0$, las variables son independientes; no están correlacionadas.

Para ello necesitamos los gráficos de dispersión de ambas variables y analizar visualmente la relación que hay entre las variables ya mencionadas.

Este coeficiente mide asociación lineal y al ser una prueba paramétrica requiere para su uso, que ambas variables tengan distribuciones normales, para ello graficaremos la distribución de los datos y su relación con la curva normal.

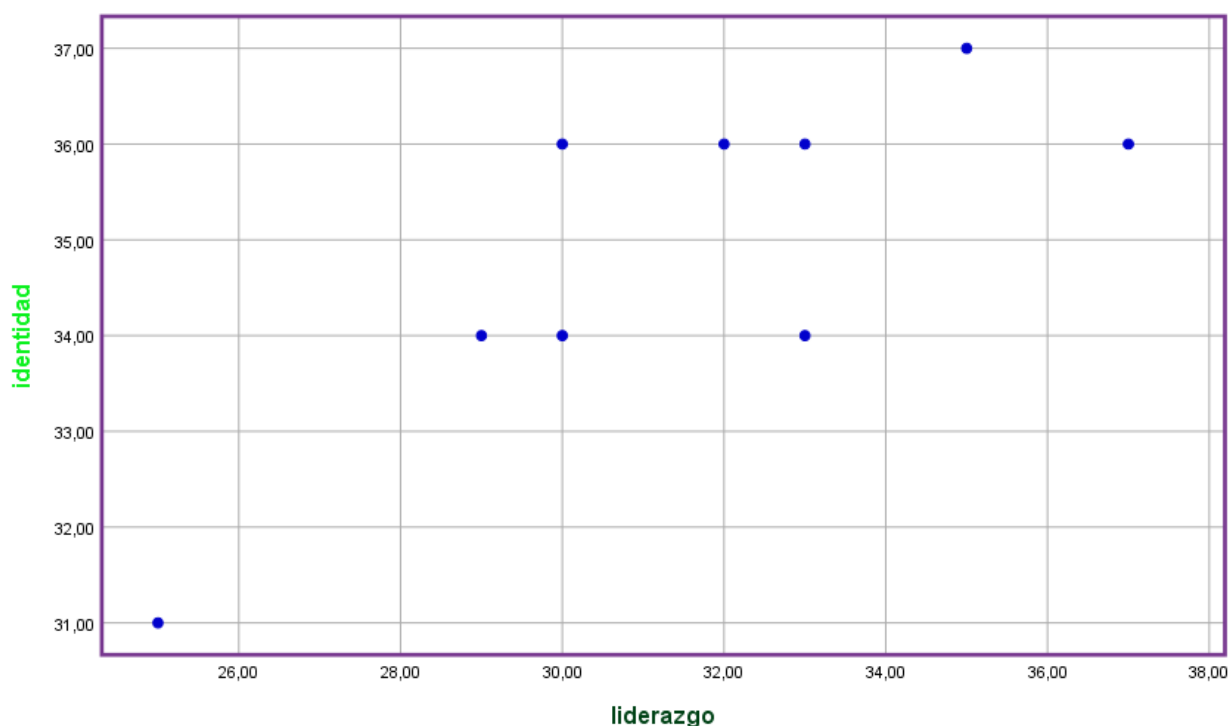
El coeficiente de correlación de Pearson (r) puede tomar valores entre -1 y $+1$, de modo que un valor de " r " positivo nos indica que al aumentar el valor de una variable también aumenta el valor de la otra, y, por el contrario, " r " será negativo si al aumentar el valor de una variable disminuye la otra. La correlación será perfecta si $r = \pm 1$, en este caso los puntos formarán toda una recta. Por ello se determina grado de asociación en función al coeficiente de correlación de Pearson.

COEFICIENTE		r	GRADO DE ASOCIACIÓN
0,0	±	0,2	NULA
± 0,2	±	0,4	POCA SIGNIFICATIVA
±0,4	±	0,7	SIGNIFICATIVA
± 0,7	±	0,9	BASTANTE SIGNIFICATIVA
0,9	±	1,0	MUY SIGNIFICATIVA

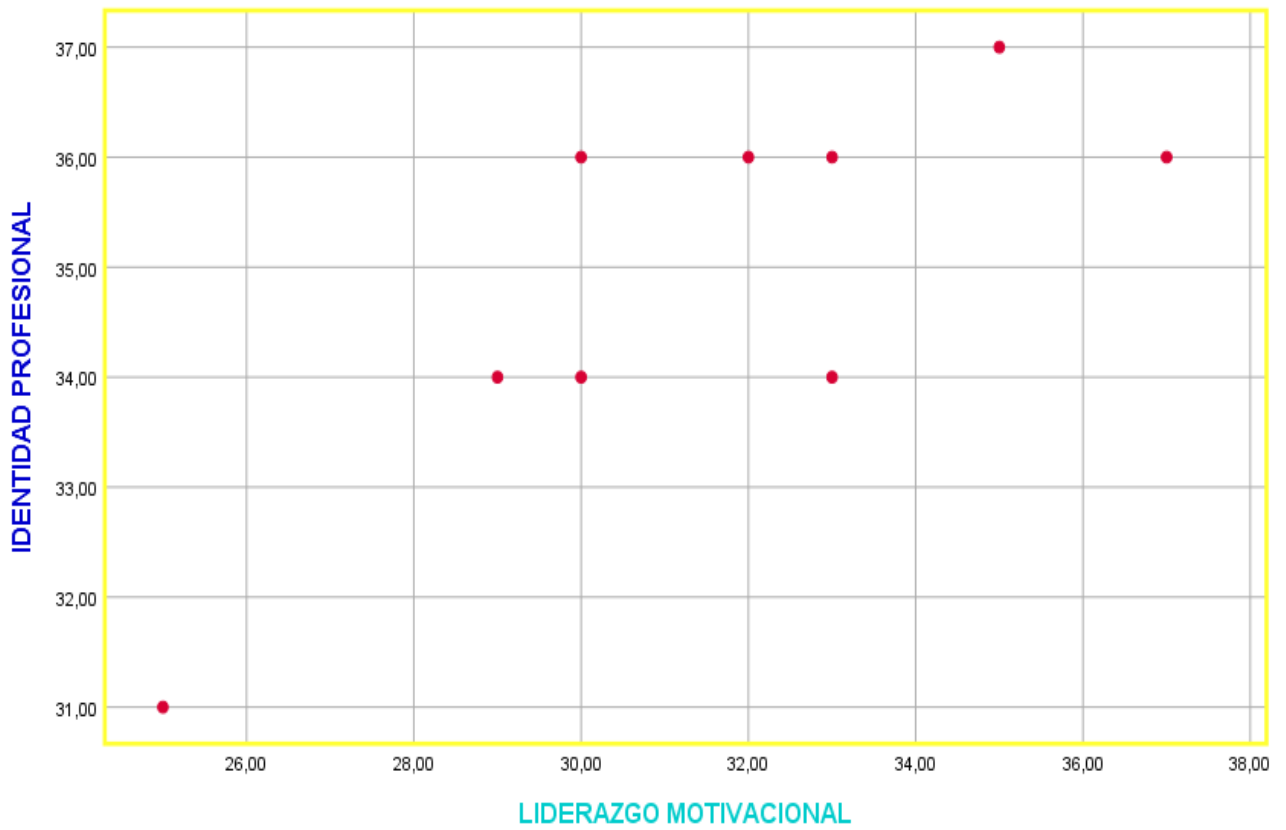
2.13.3.2. RESULTADOS

Esta fuente está tomada de la elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

DISPERSIÓN DE DATOS

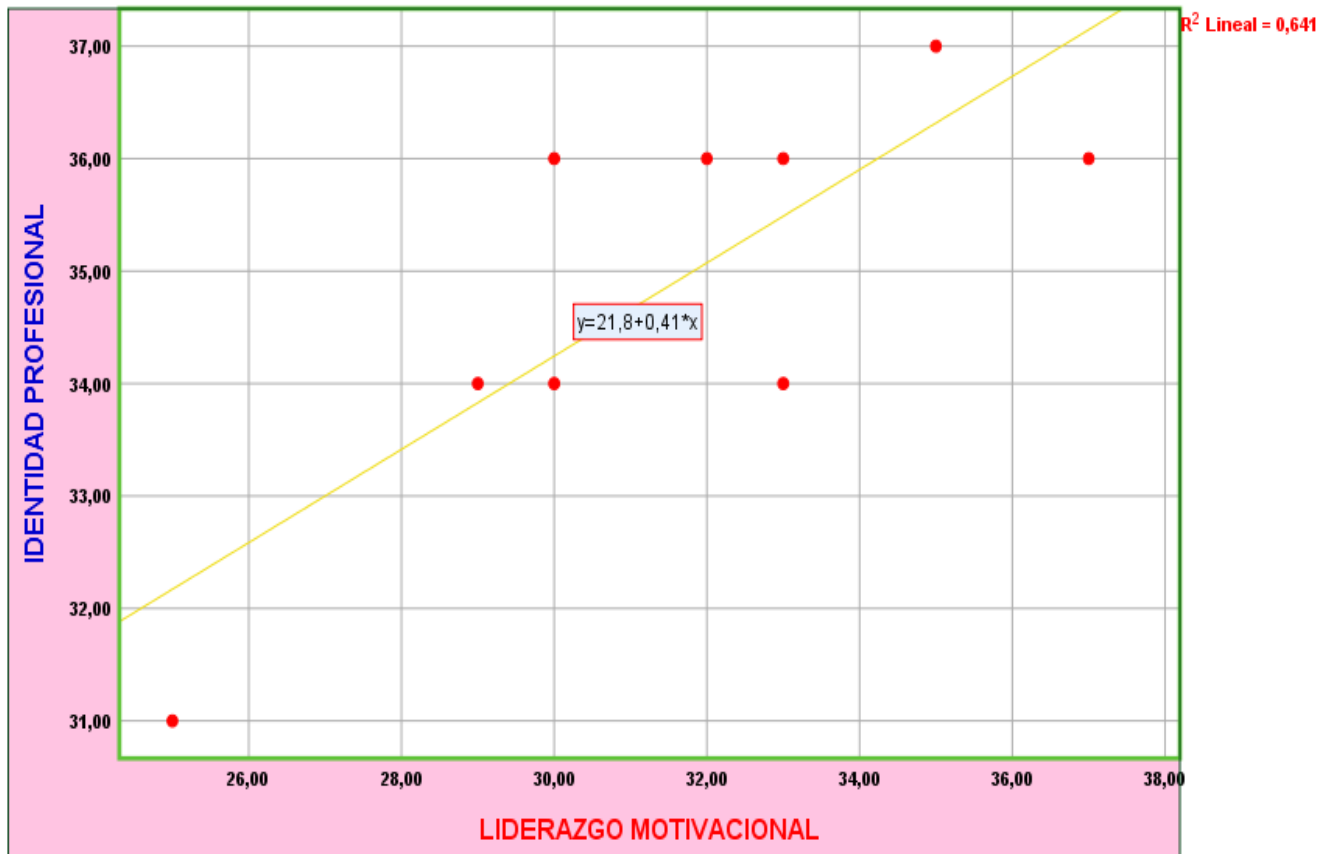


FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)



FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

REGRESIÓN LINEAL



FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

FRECUENCIAS

ESTADÍSTICA

		LIDERAZGO MOTIVACIONAL	IDENTIDAD PROFESIONAL
N	Válido	9	9
	Perdidos	0	0

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

TABLA DE FRECUENCIA

LIDERAZGO MOTIVACIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	25,00	1	11,1	11,1	11,1
	29,00	1	11,1	11,1	22,2
	30,00	2	22,2	22,2	44,4
	32,00	1	11,1	11,1	55,6
	33,00	2	22,2	22,2	77,8
	35,00	1	11,1	11,1	88,9
	37,00	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

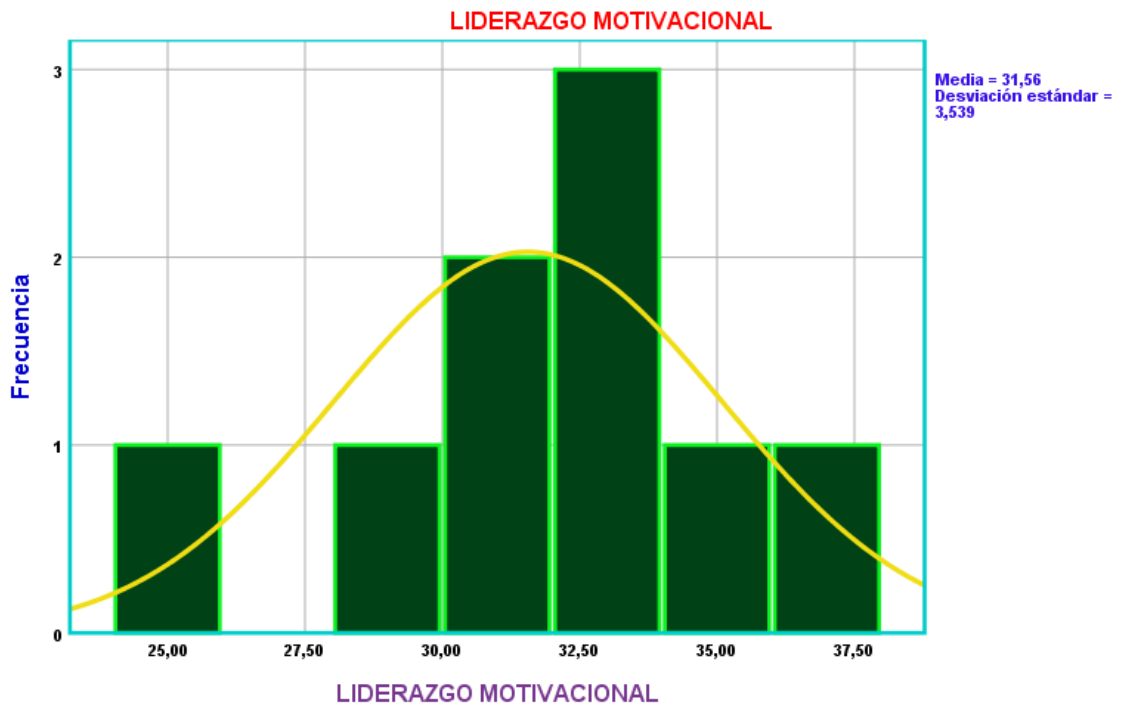
IDENTIDAD PROFESIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	31,00	1	11,1	11,1	11,1
	34,00	3	33,3	33,3	44,4
	36,00	4	44,4	44,4	88,9
	37,00	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

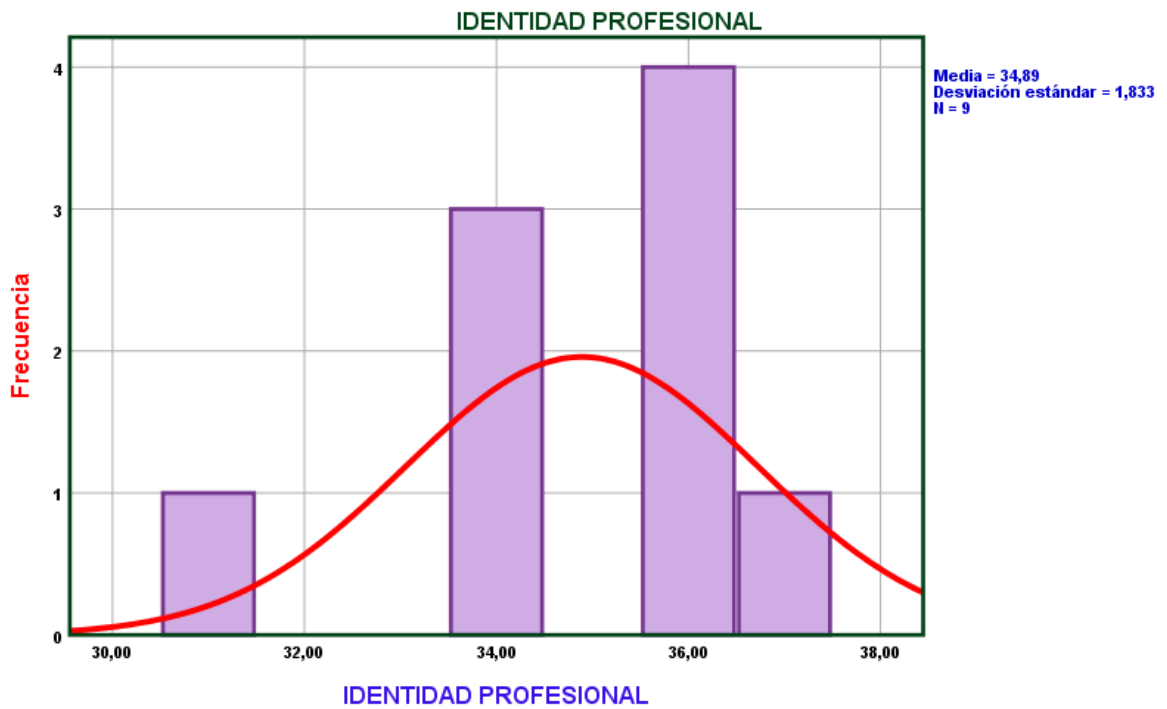
FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

ANÁLISIS: De acuerdo al gráfico de dispersión podemos determinar que sí podemos establecer que existe una relación visual entre la variable Independiente (X) Liderazgo Motivacional y la variable Dependiente (Y), para nuestra investigación.

HISTOGRAMA



FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)



FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

CORRELACIONES

		LIDERAZGO MOTIVACIONAL	IDENTIDAD PROFESIONAL
LIDERAZGO MOTIVACIONAL	Correlación de Pearson	1	0,800**
	Sig. (bilateral)		0,010
	N	9	9
IDENTIDAD PROFESIONAL	Correlación de Pearson	0,800**	1
	Sig. (bilateral)	0,010	
	N	9	9

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

FUENTE: elaboración propia (Software IBM SPSS 25)

En las Tablas y Gráficas de dispersión de datos, muestran claramente la **CORRELACIÓN** entre ellas; se parte de la premisa que la correlación de cada variable en sí misma tiene que ser perfecta (Coeficiente de Correlación Lineal=+1), en tanto la correlación con entre la variable X (*Liderazgo Motivacional*) y la variable Y (*Identidad Profesional*) vale $r_2=0,800^{**}$, un valor positivo; la variable *Identidad Profesional*, según este resultado, aumentará conforme se aumenta la capacidad de *Liderazgo Motivacional*, lo que indica **CORRELACIÓN SIGNIFICATIVA** entre ambas variables.

En consecuencia, el valor p asociada al contraste de hipótesis estadístico, por lo que se puede evaluar, que la probabilidad de la muestra de estudio de ambas variables está correlacionada directamente, en vista que el coeficiente de correlación es distinto que el cero ($p \neq 0$); **puesto que la Sig. (Bilateral) es 0,010**, nos permite rechazar la hipótesis nula; es decir, contraste estadísticamente **significativo**. Lo que nos permite aceptar la hipótesis alterna *H_i* y rechazar la hipótesis nula.

CAPÍTULO III

MARCO PROPOSITIVO DE LA INVESTIGACIÓN

Yendo más allá de nuestra investigación proponemos aplicar lo siguiente en la I.E.P. “Federico Kaiser” de Atico Arequipa.

3.1. DENOMINACIÓN DE LA PROPUESTA

En la presente investigación proponemos implementar un “Programa de Liderazgo Motivacional que afirme la Identidad Profesional del Docente”.

Cuyas ejecutoras de este Programa son dos Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado Federico Kaiser, que se encuentra en Caravelí-Arequipa.

3.2. DESCRIPCIÓN DE LAS NECESIDADES

De entre las muchas necesidades que muestran los Docentes de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa, observamos y percibimos su bajo entusiasmo laboral, procedente de un desconocimiento y poco aprecio a su vocación docente con ello perdiendo su Identidad Profesional, trayendo consigo un bajo deseo de superación que impide se lleve a cabo una educación de calidad para todos.

3.3. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Actualmente es importante este tema, porque el Docente de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa al desempeñar su labor profesional docente, todo lo que brinde, tiene una fuerte e imponente incidencia o repercusión en los estudiantes, sean estas malas o buenas acciones propias de su desempeño profesional docente.

Para ello es necesario que descubra y afiance su vocación e identidad profesional docente, para que lleno de entusiasmo y alegría, tratando de ser líder motivado y que motive, así pueda esforzarse por buscar siempre y en todo su actuar, la excelencia, pese a las dificultades que la vida y la profesión propia le imponga.

Por eso es necesaria la implementación de un programa de Implementación sobre Liderazgo Motivacional que afirme la identidad profesional del Docente. Ya que esto tiene una importancia trascendental, pues por este medio se afianzaran a los docentes de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser, de forma global en sus principios y valores que han profesado y siempre deben profesar, tanto en el ámbito de su vida personal como profesional, ya que lo profesional está estrechamente ligado o condicionado por lo personal, pues, hacemos camino al andar y para ello debemos despertar al líder que duerme en cada ser humano, para que se motive en su realidad e identidad docente; y esto repercutirá hondamente en todos y cada uno de sus estudiantes, en el clima institucional y en todo su entorno socio educativo, construyendo el cambio y la mejora continua que tendrá su efecto multiplicador a nivel nacional y por qué no decir que se puede ir cambiando al mundo con pocos y que estos harán mucho.

Es novedosa la propuesta que presentamos, puesto que antes no se ha dado una implementación que tenga un programa con esta intencionalidad.

3.4. PÚBLICO OBJETIVO

Este programa, va dirigido a todos los Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser Atico-Caravelí, llevándose a cabo en la misma Institución.

También de una manera implícita va dirigida a los estudiantes de la Institución y a los miembros de la Comunidad Educativa, siendo para ellos, por el ejemplo vivido de los

profesores, quienes lo comunicaran en el entorno social al que pertenecen, siendo primero local y luego trascenderá para la mejora de nuestro País.

3.5. OBJETIVO DE LA PROPUESTA

El objetivo que persigue la presente propuesta es: Demostrar la importancia que tiene la relación que da el Liderazgo Motivacional para que se pueda conocer cómo es, cómo influye y trabaja una persona que es líder y lidera su persona y su entorno, motivándose primero a sí misma y así y descubriendo la grandeza y belleza de su vocación profesional, afirmando así la identidad Profesional en todos los Docentes de Educación Primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa.

3.6. ACTIVIDADES INHERENTES AL DESARROLLO DE LA PROPUESTA

Actividades a realizar en la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa para afirmar la identidad profesional de los Docentes de Educación Primaria.

ACTIVIDADES	INSUMOS	PRODUCTO
Elaboración de una matriz de insumos para la implementación del Programa sobre Liderazgo Motivacional que afirme la identidad profesional del Docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Calendario. • Libros. • Internet. • Hojas A-4. • Computadora. • Impresora. • Cuaderno, lapiceros, resaltador, lápiz, borrador. 	Una programación que es coherente y a la vez pertinente para poder lograr el objetivo propuesto.
Elaboración de una lista para la preparación y arreglo del lugar donde se llevará a cabo la implementación.	<ul style="list-style-type: none"> • Sala de juntas. • Proyector • Parlantes. • micrófonos • Fundas. • Cinta masking tape 	Ambiente favorable

	<ul style="list-style-type: none"> • Cera. • Agua. • Artículos de limpieza. 	
Elaboración de una lista de insumos para el break	<ul style="list-style-type: none"> • Pitipanes, caramelos bocaditos, agua mineral, café-manzanilla, jamonada, queso de chanco, galletas 	Receso para fortalecer y reanimar la atención.

3.7. PLANIFICACIÓN DETALLADA DE LAS ACTIVIDADES

3.7.1. ELABORACIÓN DE LA MATRIZ DE INSUMOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

TÍTULO: PLANIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA LIDERAZGO MOTIVACIONAL QUE AFIRME LA IDENTIDAD PROFESIONAL DEL DOCENTE.

OBJETIVO: Elaborar las sesiones de charlas y talleres que se tendrá con los Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa.

TIEMPO DE EJECUCIÓN: Durante medio año, la quincena de cada mes, empezando el marzo y terminando de junio.

DURACIÓN: 13horas.

LUGAR: Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa.

EJECUCIÓN:

✓ **PRIMERA CONFERENCIA: Marzo**

TEMA: LIDER: “EL QUE ESTÁ A LA CABEZA”

PRIMER TIEMPO: 90 MINUTOS

INICIO (30minutos): La Madre Docente Conferencista, da la bienvenida de forma afectuosa y cortés a cada uno de los Docentes participantes, haciéndoles entrega de su

fotocheck, folders y lapiceros para sus respectivas conferencias, su hoja guía de oraciones y sus respectivos horarios.

Inicia con la Oración al Espíritu Santo y del Venerable Monseñor Federico Kaiser Depel. Luego se realiza la socialización para aumentar el clima de alegría, confianza y paz.

ACTIVACIÓN Y RECOJO DE SABERES PREVIOS: Lluvia de ideas.

DESARROLLO (60 minutos): Con los saberes previos conceptualizamos lo que es un verdadero líder. En torno a esto se da el despliegue de las funciones del líder: planificar, organizar, gestionar y controlar o evaluar.

Sus Cualidades de líder: entusiasmo, madurez e integridad. Aptitudes de un líder complementan las cualidades: esto es la Comunicación y la Cooperación.

RECESO (20 minutos): Tomaran el break en animoso ambiente de familia.

SEGUNDO TIEMPO: 90 MINUTOS

ACTIVIDAD: TALLERES (70 minutos): En trabajo colaborativo hacemos estudios de caso: pequeñas historias en las cuales vamos a distinguir a un líder, de esto sacaremos las funciones, cualidades y aptitudes del mismo.

CIERRE Y EXTENSIÓN (20 minutos): Oración y reflexión Final: Oración para el estudio de Santo Tomás de Aquino.

Reflexión: Todas las profesiones son hermosas, todas son útiles e importantes, pero hay una en particular que expresa lo mejor del ser humano y es la de ser maestro. ¿Maestro de qué? De lo que sea: de química, literatura, gastronomía, danza, artes plásticas, etc. ¿Por qué? Porque todos somos como semillitas esperando crecer y los maestros son los jardineros que Dios ha enviado para regarnos.

Extensión: Motivación al compromiso de ir practicando en mi propia persona las cualidades y aptitudes de un líder con paciencia y sobre todo perseverancia.

EVALUACIÓN: Oral en la clase siguiente y al final por medio de un Cuestionario.

MATERIALES Y RECURSOS A UTILIZAR

RECURSOS	MATERIALES
Pizarra acrílica	Marcadores de pizarra
Fotocopias: de historias de casos	Hojas bond
Internet	Papelotes
	Cinta masking tape
	Plumones
	Lapiceros

✓ SEGUNDA CONFERENCIA: Abril

TEMA: LIDERAZGO MOTIVACIONAL, EL IMPULSO A MODIFICAR “ALGO” CON ESFUERZO INTERNO

PRIMER TIEMPO: 90 MINUTOS

INICIO (30 minutos): La Madre Docente Conferencista, da la bienvenida de forma afectuosa y cortés a cada uno de los Docentes participantes.

Inicia con la Oración al Espíritu Santo y del Venerable Monseñor Federico Kaiser Depel. Luego se realiza la socialización para aumentar el clima de alegría, confianza y paz.

ACTIVACIÓN Y RECOJO DE SABERES PREVIOS: Pregunta clave: ¿Cómo nos fue con la práctica de la extensión? Evaluamos y animamos.

Recojo de saberes previos por medio del canto Karaoke: “Lo positivo atrae lo positivo”.

“Daisy Ceara (2011) Lo positivo atrae lo positivo-Música de Impacto Positivo. Recuperado 25 de febrero de 2019, de <https://www.youtube.com/watch?v=aXSxxbolIEZI>.

DESARROLLO (60 minutos): Con el recojo de los saberes previos conceptualizamos sobre la Motivación. Tipos: motivación interna y motivación externa. Necesidad de armonizar ambas para lograr una excelencia en el liderazgo. La teoría de Maslow: lo que motiva a una persona es: satisfacer sus necesidades fisiológicas, sociales; la seguridad, estima y autorrealización.

RECESO (20 minutos): Tomaran el break en animoso ambiente de familia.

SEGUNDO TIEMPO: 90 MINUTOS

ACTIVIDAD: TALLERES (70 minutos): En trabajo colaborativo hacemos la técnica de interpretación de imágenes, al proyectar las imágenes deben distinguir lo que motiva en nuestro accionar. Elaboran primero su propia jerarquización, luego en grupo y lo comparten.

CIERRE Y EXTENSIÓN (20 minutos): Oración y reflexión Final: Oración para el estudio de Santo Tomás de Aquino.

Reflexión: El Maestro de maestros es **Jesucristo**. De él debemos inspirarnos. Sus discípulos le llamaban “Rabí” es decir maestro, porque entendían que él había llegado para hacerlos crecer, para sacar lo mejor de ellos mismos, para elevarlos a un plano mayor de humanidad. Es hermoso el dialogo de Jesús con Nicodemo aquella noche en que el fariseo fue a interrogarlo. *“Nicodemo fue de noche a ver a Jesús y le dijo: “Rabí, sabemos que has venido de parte de Dios como maestro, porque nadie puede hacer las señales que tú haces, si Dios no está con él”* (Juan 3, 2). El título de maestro no nos lo da un papel, sino el contacto con cada alumno, el cara-a-cara del encuentro. Cada alumno cuenta, cada alumno tiene su propia historia, sus propios problemas, sus propias grandezas.

Extensión: Motivación al compromiso de cultivar un estado de ánimo positivo (la alegría), a través de la sonrisa frecuente: sonreír al despertar, antes de hablar, al ver a una persona conocida de lejos darle la mirada con un saludo sonriente, al estar en silencio poner la sonrisa lo mismo que al dormir y sobre todo pensar todo lo que da y causa gusto evitando todo pensamiento que quite la paz interior y exterior.

A través del canto Karaoke: “Lo positivo atrae lo positivo”.

EVALUACIÓN: Oral en la clase siguiente y al final por medio de un Cuestionario.

MATERIALES Y RECURSOS A UTILIZAR

RECURSOS	MATERIALES
Laboratorio de TIC Internet	Proyector Hojas bond Hojas de canto: https://www.youtube.com/watch Lapiceros

✓ **TERCERA CONFERENCIA: Mayo**

TEMA: IDENTIDAD PERSONAL-IDENTIDAD PROFESIONAL

PRIMER TIEMPO: 90 MINUTOS

INICIO (30 minutos): La Madre Docente Conferencista, da la bienvenida de forma afectuosa y cortés a cada uno de los Docentes participantes.

Inicia con la Oración al Espíritu Santo y del Venerable Monseñor Federico Kaiser Depel. Luego se realiza la socialización para aumentar el clima de alegría, confianza y paz.

ACTIVACIÓN Y RECOJO DE SABERES PREVIOS: Pregunta clave: **¿Cómo nos fue con la práctica de la extensión?** Evaluamos y animamos.

Recojo de saberes previos por medio de la dinámica Identidad: Nos colocamos en círculo, la que dirige, reparte a cada participante un palito de fósforo y mientras está encendido se presenta al decir: su nombre, de dónde soy, qué me gusta hacer y luego le paso el fuego al otro hasta terminar con todos los presentes.

DESARROLLO (60 minutos): Con el recojo de los saberes previos conceptualizamos sobre la Identidad personal: reconocida – asumida como Docente.

La identidad Profesional: Se despliega en sus tareas, analizamos el Marco del Buen desempeño docente el dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Y la Competencia 8: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

RECESO (20 minutos): Tomaran el break en animoso ambiente de familia.

SEGUNDO TIEMPO: 90 MINUTOS

ACTIVIDAD: TALLERES (70 minutos): Siguiendo con el análisis en trabajo colaborativo, realizamos un panel de concertación, luego del análisis final consideramos las conclusiones de cada grupo, para plantearnos objetivos específicos.

CIERRE Y EXTENSIÓN (20 minutos): **Oración y reflexión Final:** Oración para el estudio de Santo Tomás de Aquino.

Reflexión: Los maestros que vamos teniendo a lo largo de nuestra vida: desde el kínder hasta la universidad, maestros de oficios, de deportes, de artes, etc. Desde los maestros que

nos enseñaron a hacer circulitos y palitos para tener posteriormente la mejor caligrafía posible, hasta los maestros de posgrado. Todo esto sin olvidar a los maestros sin título universitario pero que enseñan a partir de su propia sabiduría. Esto me recuerda al profesor de primaria el Sr. Germain, que tuvo entre sus alumnos en África (Argelia) a un niño muy pobre, huérfano de padre y con una madre casi ciega que trabajaba como sirvienta para poder sacar a su hijo adelante. El Sr. Germain encontró entre sus alumnos a éste niño muy brillante llamado Alberto que no tenía la capacidad económica para proseguir sus estudios, y trató de ayudarlo motivándolo y encontrando ayuda que le permitieran seguir estudiando. Ese niño logró estudiar y con el paso del tiempo llegó a ser filósofo, literato y premio Nobel de Literatura en 1957. Comparto la carta que Albert Camus envió a su profesor Germain, pocos días después de haber recibido el Premio Nobel de literatura:

Querido señor Germain:

He esperado a que se apagara un poco el ruido que me ha rodeado todos estos días antes de hablarle de todo corazón. He recibido un honor demasiado grande, que no he buscado ni pedido. Pero cuando supe la noticia, pensé primero en mi madre y después en usted. Sin usted, la mano afectuosa que tendió al pobre niño que era yo, sin su enseñanza y ejemplo, no hubiese sucedido nada de esto. No es que dé demasiada importancia a un honor de este tipo. Pero ofrece por lo menos la oportunidad de decirle lo que usted ha sido y sigue siendo para mí, y le puedo asegurar que sus esfuerzos, su trabajo y el corazón generoso que usted puso continúan siempre vivos en uno de sus pequeños discípulos, que, a pesar de los años, no ha dejado de ser su alumno agradecido.

Le envío un abrazo con todas mis fuerzas.

Albert Camus

Extensión: Motivación al compromiso de que su desempeño personal-laboral-profesional tenga el tinte de entusiasmo e innovación, sellándolo con la singularidad de cada uno.

EVALUACIÓN: Oral en la clase siguiente y al final por medio de un Cuestionario.

MATERIALES Y RECURSOS A UTILIZAR

RECURSOS	MATERIALES
Humano: Todos los Docentes	Caja de fósforos Papelotes Plumones Cinta masking tape

✓ CUARTA CONFERENCIA: Junio

TEMA: LIDERAZGO MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL

PRIMER TIEMPO: 90 MINUTOS

INICIO (60 minutos): La Madre Docente Conferencista, da la bienvenida de forma afectuosa y cortés a cada uno de los Docentes participantes.

Inicia con la Oración al Espíritu Santo y del Venerable Monseñor Federico Kaiser Depel. Luego se realiza la socialización para aumentar el clima de alegría, confianza y paz.

ACTIVACIÓN Y RECOJO DE SABERES PREVIOS: Pregunta clave: ¿Cómo nos fue con la práctica de la extensión? Evaluamos y animamos.

Proyección del video motivacional: Coach Carter: Importancia de los estudios. Que ilustra cómo ser Líder en el aula ante nuestros estudiantes.

“Coach Carter (2018) Juego de honor. Recuperado, 25 de febrero de <https://www.youtube.com/watch?v=bByNQbQ2CvI>,

DESARROLLO (30 minutos): Analizamos las características del Líder docente dentro de la Institución Educativa y dentro de sus aulas, como: Deseo de cambio, de compromiso, iniciativa, valor de perder el miedo y ser de mente empática para con todos con actitud modesta, optimista realizándolo con mucho esfuerzo y creatividad.

RECESO (20 minutos): Tomaran el break en animoso ambiente de familia.

SEGUNDO TIEMPO: 90 MINUTOS

ACTIVIDAD: TALLERES (35 minutos): En trabajo colaborativo usamos la estrategia de la mesa redonda para hacer un cuadro resumen fusionando los temas tratados recalcando el aprendizaje significativo de cada una de ellas.

Analizamos y respondemos de forma individual el cuestionario planteado

CIERRE Y EXTENSIÓN (45 minutos): Oración: Oración para pedir la sabiduría y entendimiento a Dios.

Extensión: Participar activa, entusiasta y devotamente en la **Santa Misa en Acción de Gracias** por todo el tiempo en que Dios Espíritu Santo a iluminado nuestra inteligencia y fortalecido nuestra voluntad para lograr con su gracia y ayuda forjar su Imagen de Buen Maestro en cada una de nuestras almas, para lograr ser “Docentes bien preparados que ejerzan profesionalmente la docencia”

EVALUACIÓN: Oral en la clase siguiente y al final por medio de un Cuestionario.

MATERIALES Y RECURSOS A UTILIZAR

RECURSOS	MATERIALES
Pizarra acrílica	Marcadores de pizarra
Proyector	Hojas bond
Trípticos sobre las respuestas de la Santa Misa y los Cantos	Lapiceros
Internet	Para las ofrendas en la Santa Misa: Biblia, Crucifijo, velas, flores, pan, vino, cuadernos de trabajo

3.7.2. MATERIAL PARA EL DESARROLLO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

TALLER DE CONFERENCIA N°1 PARA EL ESTUDIO DE CASOS

LIDERAZGO

Mujeres al mando: seis historias. (Para trabajarlas en grupo, después de leer y reflexionar del relato sacaremos las funciones, cualidades y aptitudes de un líder).



A pesar del avance logrado en América Latina en el acceso de mujeres a puestos de poder, aún queda mucho terreno por transitar. América Economía invitó a seis mujeres líderes en la región a compartir sus propias experiencias sobre las principales resistencias y desafíos que debieron superar en el desarrollo de sus carreras. (Por Jennifer P. Roig). Son necesarias más mujeres líderes... La frase se sigue repitiendo en foros y seminarios locales e internacionales. Mucho se ha reflexionado sobre todo lo positivo que puede aportar la mujer a dirección de organizaciones públicas y privadas. Sin embargo, al margen de excepciones como Dilma Rousseff, Laura Chinchilla o Bachelet en el sector público y Angélica Fuentes o María das Graças Silva Foster en el privado, las estadísticas son tozudas. Se mantiene el abismo entre hombres y mujeres respecto a su acceso a posiciones de liderazgo. Según Fortune 500, sólo 12 CEO de las 500 empresas más grandes del mundo son mujeres. América Latina repite la tendencia macro: sólo 12 mujeres a la cabeza de multilatinas, entre las 500 mayores empresas del continente. En una región tan vasta como Latinoamérica, con diferencias culturales considerables, las mujeres enfrentan desafíos particulares en contextos distintos. Las resistencias que deben superar en su trayectoria hacia roles de liderazgo pueden ser variadas, en dependencia de situaciones personales y contextos sociales. Precisamente por lo relevante que es conocer más a fondo sobre historias específicas de aquellas mujeres que ya tienen camino recorrido, América Economía invitó a seis mujeres que ocupan puestos de dirección en variados sectores y distintos países, responder la misma pregunta: ¿cuál fue la mayor resistencia o desafío que encontró en su carrera y trayectoria como líder y cómo logró superarlo? Las seis nos compartieron sus puntos de vista en respuestas muy personales, pero que a la vez son representativas de los obstáculos que deben superar las mujeres latinas, no importa su procedencia.

A. De México, Martha Elena Galindo, CEO y fundadora de Galindo Publicidad

Realmente no creo que se trate de solamente un desafío, sino de varios.

Creo que el mayor, y el más constante, ha sido mantener el servicio y la lealtad de los clientes en un mercado estadounidense altamente competitivo y cada vez más sofisticado, a través del tiempo y la distancia, con un contacto primordialmente de tipo electrónico. Por eso mismo pienso también que es el logro más grande que profesionalmente he tenido. En tanto me conecto sobre todo con clientes corporativos, a lo largo de 21 años he transitado junto a ellos cambios económicos, tecnológicos, financieros, estructurales, organizacionales, fusiones, adquisiciones, incluso familiares.

En cuanto a otros retos que presenta el liderazgo, pues una debe tratar de aceptar la incertidumbre como parte de la rutina. Hay que entender el dinamismo de las subidas y bajadas, entenderlas como temporales, y siempre mantener claro el objetivo de independencia financiera, a pesar de la tentación de un sueldo seguro.

Finalmente, no es menos importante el desafío de equilibrar la chequera, las necesidades de los clientes y de los proveedores mientras mis hijos crecían en un país donde no tenía más familia. Y claro, dedicar tiempo a programar y combinar el descanso en períodos de viajes cortos de vacaciones y sin sentir que abandono el barco.

B. De Ecuador, Virginia Lasio, directora de Espae-Espol

Vengo de una familia en donde se podía hacer todo lo que uno se propusiera, no conocía “resistencias” y durante mis años de estudiante de colegio -en colegio de monjas, sólo femenino- nunca se dieron, y tampoco en mis decisiones sobre la universidad: decidimos junto a una compañera y aun mi mejor amiga, estudiar ingeniería mecánica en la ESPOL de Guayaquil. En nuestras familias la decisión se aceptó como cualquier otra, pero pronto nos dimos cuenta de que esa no era la norma; otra aspirante nos pidió apoyo, porque sus padres no la dejaban entrar a la ESPOL porque era una universidad para hombres...Mi experiencia en la Universidad fue buena, aunque efectivamente éramos 42 alumnos: 40 hombres y 2 mujeres; todos compartíamos el entusiasmo por nuestras carreras y el estudio, así que no hubo diferencias. Ahora pensándolo, la Universidad no estaba preparada para las diferencias; durante años no hubo baños para mujeres...Dada la carrera escogida, en el ámbito laboral también seguía siendo un lunar en un mundo masculino. Aunque debo reconocer que siempre me manejé bien y tanto mis colegas como yo tuvimos buenas experiencias trabajando juntos.

Las cosas no fueron tan sencillas más tarde con familia e hijos. Creo que hay impedimentos reales, como el que una pueda confiar con quien quedan a cargo los hijos cuando se sale al trabajo. Pero hay otros que una misma se impone, producto de cultura y lo que se observa en el entorno. Creo que algunas de las “resistencias” son auto impuestas. Así pensé que no seguiría estudiando después de haber obtenido el título profesional.

Después de mi carrera como ingeniero y ya con dos hijos, estaba en casa, desesperada; mi esposo llegó un día y me dijo: te inscribí en el MBA de ESPAE -ya no soportaba verme en la casa. Terminada la maestría me reinserté en el mercado laboral. Di un giro hacia actividades más administrativas y gerenciales. Mi estilo... nunca ha sido muy democrático, aunque me gusta que las personas tengan iniciativa y tomen decisiones y usualmente escucho. Recuerdo que en uno de mis trabajos, recién graduada de ingeniero en 1980, en el área de planificación de proyectos, uno de los gerentes me llamaba “la Thatcher”...

Después de la experiencia con el MBA, creí que un doctorado era algo impensable porque no podría estar fuera estudiando por periodos largos. También esta oportunidad llegó de manera inesperada y descubrí que mi esposo y mis hijas podrían prescindir de mí por algún tiempo. No he experimentado el techo de cristal, más bien creo que la metáfora del laberinto se ajusta más a mi experiencia: las oportunidades y los caminos son diversos y hay que irlos tomando a medida que se presentan. El liderazgo depende también de quienes trabajan con nosotros, “los famosos seguidores”. ¿Los atraemos? ¿Se autoseleccionan? Y los equipos con quienes he trabajado siempre me han permitido aprender, emprender proyectos interesantes y lograr grandes cosas.

C. De Argentina, María Silvina Moschini, fundadora de Intuic y presidenta de la sede Argentina del Grupo KMGi.

El mayor desafío que debí afrontar en mi carrera como ejecutiva y emprendedora y en el camino para convertirme en mujer líder fue aprender a manejar grandes riesgos y a tomar decisiones, a veces contando con recursos limitados, y con mucho en juego. Cuando comencé a incursionar en el mundo de los negocios, y decidí hacerlo por el lado tecnológico, sabía que me adentraba en un terreno en el que predomina, aún hoy, el liderazgo masculino. Pero también sabía que las mujeres tenemos excelentes condiciones para tener éxito en el universo tecnológico y sólo tenemos que animarnos, y que en eso yo quería ser pionera. Creo que como mujeres tenemos una presión extra, porque cuando incursionamos en estos sectores que tradicionalmente se consideran masculinos, tenemos

todas las miradas sobre nosotras, como si estuvieran esperando a ver si realmente somos capaces de hacerlo.

Siempre me alentó e inspiró pensar en los casos de mujeres exitosas y las cifras que los respaldan, por ejemplo que las empresas de base tecnológica con líderes femeninas generan un retorno de la inversión 35% mayor y 12% más de beneficios que las conducidas netamente por hombres, según datos preliminares de un estudio de la Universidad de Stanford y Kauffman Foundation.

Otro desafío, de orden más concreto, fue el de manejar equipos dispersos alrededor del mundo. Por esa razón desarrollamos junto con mi partner TransparentBusiness, una compañía que permite manejar y coordinar equipos dispersos con muchísima eficiencia y hacer el seguimiento del trabajo realizado a través de capturas que se toman de la pantalla cuando el trabajador comienza a trabajar en un proyecto.

D. De Francia, Sophie Vurpillot, cofundadora y directora ejecutiva de Planet Expat en Chile

Uno podría esperar que la respuesta, considerando mi trayectoria, fuera que la presión social haya sido la barrera principal cuando decidí realizar la transición hacia el emprendimiento, luego de diez años de carrera en grandes corporaciones. A finales de 2012 decidí renunciar a un salario anual de 6 dígitos, un hermoso apartamento en Nueva York y una gran posición en Standard & Poor's, incluida una próxima promoción. Todo esto, para crear mi propia compañía en América Latina, con mi co-fundador Yamin Chalabi, quien estaba en una situación similar. Esto implicó empezar de cero a una edad en la cual amigos y network ya se aseguraban de alcanzar y conservar aquello por lo que habían trabajado tan duro y se habían sacrificado por conseguir, sea crear una familia, comprar un apartamento, consolidar sus conocimientos y habilidades, o todo en conjunto.

Convertirme en emprendedora después de una década de vida corporativa significó dejar atrás mi zona de confort, luego de que pasé años estableciéndola y ampliándola mediante constante esfuerzo. Durante un período de 10 años, ya yo había llegado a ser una consultora de experiencia, había trabajado en industrias tan distintas entre sí como el sector público francés y el entorno financiero de Wall Street; trabajé en Francia, el Reino Unido, Alemania, y EE.UU. Desarrollé un conocimiento a fondo del Six Sigma -métodos de mejoramiento de procesos de negocio, en management de proyectos y en management de cambio. Sabía cómo se conducen los negocios en EE.UU. y entonces tuve que asumir el reto de unirme a una compañía como mujer joven y extranjera en un rol de management de

cambio. Mi carrera avanzaba rápido, como reconocimiento a un trabajo ininterrumpido e infatigable, que se tradujo en resultados tangibles para beneficio de la compañía a nivel global.

Comenzar mi propia empresa implicó tener que desarrollar nuevas habilidades muy rápido, habilidades como ventas, online marketing, recursos humanos y reclutamiento, aprender español fluidamente, relaciones públicas, construcción del equipo y manejarlo, organización de eventos internacionales, y enseñar a nivel universitario, entre otras tantas. Comenzar este nuevo proyecto en América Latina significó unirme a un ecosistema completamente nuevo, del cual no conocía previamente las reglas. Eso sumado a que no tenía familia, amigos, o conexiones profesionales. A nivel de personalidad, también presupuso que yo debía dejar de ser tan perfeccionista y aprender a negociar y estar a bien con tomar cientos de decisiones diarias, a un ritmo acelerado. También impactó mi vida personal, en tanto el cofundador de Planet Expat es también mi esposo. El primer año fue en extremo desafiante, aunque al mismo tiempo fue de lejos el período más interesante – tuvimos que aprender tantas habilidades y conocimientos nuevos, tan rápido, y teníamos que generar ganancias pronto, y encontrar algún tipo de balance entre la vida personal y la profesional. Mientras que antes mi alter ego en el trabajo era mi soporte en la casa, ahora compartíamos las mismas dudas y las mismas preocupaciones.

El trabajo estaba ocupando nuestro espacio familiar de fines de semana y vacaciones. Tuvimos que ser cuidadosos en la forma que gastábamos nuestro dinero, porque nuestra primera prioridad era incrementar los salarios de nuestros primeros empleados, y probarles que ellos habían tomado la opción correcta al confiar en nosotros con sus futuros y sus carreras.

Pasados dos años desde entonces, ahora nos va muy bien, estamos tremendamente apasionados con lo que hacemos. Algunos de los proyectos en los cuales comenzamos a invertir el año pasado, ya finalmente están despegando. Nuestro equipo sigue creciendo y continuamos en expansión.

Lo que hizo todo esto posible ha sido una combinación de factores. Pero el más importante ha sido contar con un gran equipo -para nosotros, eso significa contar con personas con una mentalidad que se amplía y crece, lo suficientemente humildes como para aceptar el desafío sobre lo que hacen día a día, gente brillante y también divertida. Ha sido sobre ambición, trabajo arduo y tenacidad -y no rendirse, en cambio seguir explorando opciones distintas hasta que encontramos soluciones. ¡El lado negativo de esto hubiera sido lo más probable obsesionarse! Por tanto, también fue una oportunidad para identificar y

aprovechar oportunidades de aprendizaje –de otras personas, en seminarios, clases y artículos. Otro factor esencial ha sido asegurarse de que estamos rodeados de la gente adecuada -talentosa, apasionada, amable, y humilde. Asegurar también las alianzas adecuadas que nos ayudaran a navegar el nuevo entorno. Esto último cobra especial importancia en América Latina y en Chile, donde las conexiones son una clave para el éxito. Desde esa perspectiva, ser extranjera puede que haya resultado ser beneficioso.

E. De Ecuador, Alexandra Pérez Salazar, administradora general del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito

Si bien a lo largo de mi carrera profesional he enfrentado muchos retos, generalmente puestos por las personas y circunstancias que he encontrado, considero que el reto más importante ha sido el que me he planteado a mí misma. Cada cargo que he ocupado me ha presentado nuevas situaciones y aprendizajes que aportan a mi desarrollo personal y profesional. Cada reto profesional, como por ejemplo asumir la administración general del Municipio de Quito o la dirección ejecutiva del Consejo de Modernización del Estado, ha supuesto una curva de aprendizaje en poco tiempo sobre temas complicados. Estoy convencida de que la consecución de cualquier objetivo propuesto implica un abordaje multidisciplinario y de trabajo en equipo.

Por esta razón, puedo asegurar que la conformación y consolidación del equipo de trabajo, con profesionales preparados, así como un alto grado de compromiso, es uno de los pilares esenciales de mi gestión. Confío en la construcción colectiva de soluciones fundamentada en redes de trabajo.

En el sector público es fácil confundir el liderazgo con la imposición y la autoridad nacida de las normas. Hace mucho tiempo comprendí que la autoridad nace de la credibilidad y confianza que los otros tengan en la persona que asume el liderazgo y que la responsabilidad del líder debe ser facilitar los procesos moviendo los recursos, humanos, financieros y materiales, hacia los objetivos.

Siempre tengo presente que trato con personas, y que como yo tienen necesidades y situaciones individuales que pueden afectar los resultados. Mi trabajo como líder está en la definición clara de las metas, identificación de las personas en las redes, tanto internas de la organización como de agentes externos; así como en la generación de las condiciones que se para lograr las metas.

En consecuencia, tanto mi vida privada como profesional funciona sobre la base de la negociación y la conciliación de intereses para lograr los objetivos.

F. De Chile, María Angélica Zulic, directora de Laborum.com

Son muchas las mujeres que diariamente luchan por destacar y posicionarse como líder en distintos campos. Mi camino no ha sido distinto, como ejecutiva, profesional o referente en un tema específico, siempre he tenido en claro la importancia del rol femenino al interior de una organización. Conozco el contexto donde confluyo, pero ello también tengo claro cuáles son las barreras a superar para las mujeres en alta dirección en Chile. Es verdad, en esta temática estamos atravesando por un largo proceso de transición, sin embargo, los espacios continúan siendo pocos y las mujeres en directorios no superan el 5% en el país.

Los obstáculos que en general se han presentado para alcanzar altas gerencias y tener posiciones de liderazgo se refieren a dar continuidad a mi carrera. El tema de la familia es importante y se debe cumplir con distintos roles, entre ellos mamá, esposa e hija. Lo importante es conciliar y encontrar los métodos para no escindir tu ascenso profesional. Una mujer puede ser excelente profesional, tener un talento máximo, pero si interrumpe su participación en el mundo laboral entre cuatro a seis años -lo que dura el periodo inicial de la maternidad- no va a tener las mismas oportunidades para posicionarse en una gerencia general, porque a igual carrera, un hombre te puede sobrepasar en experiencia. Frente a esto, es de suma importancia contar con el apoyo de la familia y especialmente de un compañero.

En lo personal no fue sencillo conjugar ambas tareas y cuando fui mamá decidí volver a mi trabajo al mes y medio luego de tener a mis hijos, debido a las responsabilidades que tenía. Se debe ser lo suficientemente hábil para darle continuidad a tu carrera laboral, sin dejar de lado a la familia y sentir la culpabilidad por no estar presente lo suficiente. Este posicionamiento como líder, debe ir acompañado de la femineidad en el mundo laboral y no de la masculinización de la mujer, para lograr espacios que históricamente han sido de los hombres. Lo importante es asumir riesgos, aprovechar las oportunidades que se presentan y llevarlas adelante; no dejarlas pasar como una película, sino que tomarlas, ser asertiva y saber fijar los límites en el momento adecuado para hacer las cosas. Esa seguridad es la que permite traspasar energía a tus equipos de trabajo.

Otro de los aspectos que abordar como resistencia en el camino al liderazgo es la inequidad de género, sobre todo en países de América Latina. Sin embargo, hay que lograr un equilibrio y ser proactivo. En mi caso la receta mágica es nunca detenerse: se debe que crear, innovar y aprovechar la polifuncionalidad que tienen las mujeres en el mundo empresarial.

TALLER DE CONFERENCIA N°2
INTERPRETACIÓN DE IMÁGENES

Imagen 1



¿Qué simboliza para ti, la imagen 1?

.....

.....

.....

.....

Imagen 2



Observa y describe la imagen 2 ¿qué simboliza para ti?

.....

.....

.....

.....

Imagen 3



Que observas en la actitud de la mujer en la imagen 3

.....

.....

.....

.....

Imagen 4



Interpreta a tu criterio la imagen 4

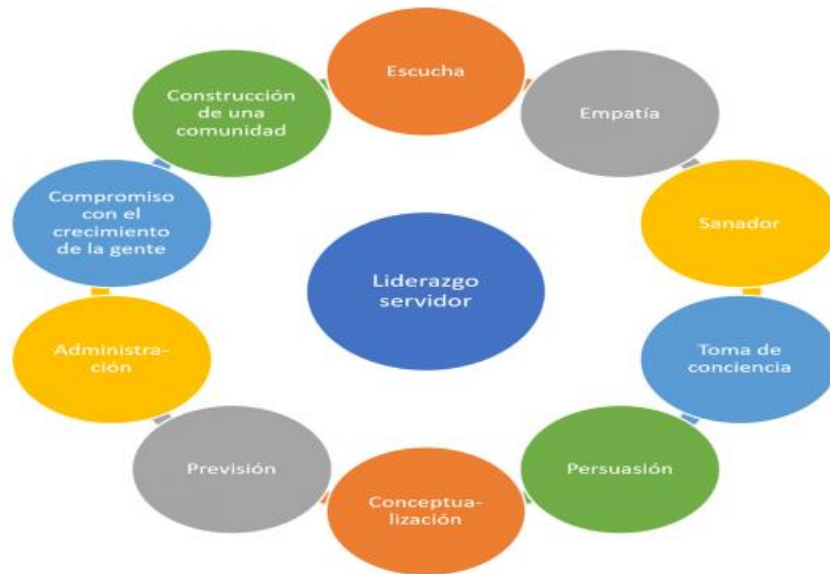
.....

.....

.....

.....

Imagen 5



Interpreta a tu criterio la imagen 5

.....

.....

.....

.....

Imagen 6



¿Cómo aplicarías en tu profesión la imagen 6?

.....

.....

.....

.....

TALLER N° 3

REFLEXIONAR EL TEMA DEL DOMINIO 4

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

COMPETENCIA 8: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional

DESEMPEÑO 36

Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.

Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su experiencia; a partir de ello, identifica sus necesidades de aprendizaje profesional y personal, y juzga si los métodos, estrategias y recursos que utiliza son los más estimulantes y pertinentes para sus estudiantes. Construye, con la colaboración de sus pares, comunidades de profesionales que reflexionan sistemáticamente sobre su desempeño profesional, los factores que influyen en la calidad de la enseñanza y la participación de los docentes en el logro de los objetivos institucionales de la escuela. Asimismo, sistematiza su experiencia pedagógica.

DESEMPEÑO 37

Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.

Demuestra interés e iniciativa de superación profesional. Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza. Continúa aprendiendo para mejorar su práctica durante el ejercicio de la profesión. Accede a información actualizada y analiza permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional, y relaciona esta

información con su enseñanza. Se compromete con su propio desarrollo personal y profesional, a partir del conocimiento de sus propias necesidades y las de sus estudiantes. Se mantiene informado de los aportes de la investigación con actitud abierta y plena conciencia de sus fortalezas y debilidades.

DESEMPEÑO 38

Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.

Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente, incluyendo sus obligaciones y sus derechos laborales y profesionales. Analiza las consecuencias que han tenido las medidas de política desde la realidad de su escuela o localidad. Expresa una opinión informada y actualizada sobre las características generales de la formación y desarrollo de las políticas del sector en materia de currículo, gestión, evaluación y financiamiento. Conoce la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente la gestión pedagógica y el ejercicio de la función docente.

TALLER N° 4

FICHA DE ASIMILACIÓN PERSONAL

NOMBRE DEL DOCENTE.....

1. TÍTULO DE LA PELÍCULA

.....

2. RESUMEN DE LA TRAMA DE LA PELÍCULA

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. QUIÉNES SON LOS PROTAGONISTAS DE LA PELÍCULA

- PRINCIPALES.....
.....
.....

- SECUNDARIOS.....
.....
.....

4. QUÉ PROBLEMAS SE PLANTEAN EN LA PELÍCULA

- TEMAS PRINCIPALES
.....
.....
.....

- TEMAS SECUNDARIOS.....
.....
.....
.....

4. QUÉ ACTITUDES ÉTICAS ENCONTRAMOS EN LOS PRINCIPALES PERSONAJES DE LA PELÍCULA

PERSONAJE	VALOR	ANTIVALOR

6. REFLEXIÓN PERSONAL

- QUÉ TE IMPRESIONÓ MÁS EN LA PELÍCULA. POR QUÉ

.....

.....

.....

.....

.....

- TIENE RELACIÓN CON SU EXPERIENCIA PERSONAL

.....

.....

.....

.....

.....

- CÓMO SE RELACIONA CON NUESTRO TEMA Y EN LA REALIDAD

.....

.....

.....

.....

.....

3.7.3 ELABORACIÓN DE LA LISTA PARA LA PREPARACIÓN Y ARREGLO DEL LUGAR DONDE SE LLEVARÁ A CABO LA IMPLEMENTACIÓN

LUGAR: Sala de Junta de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa.

DIRECCIÓN: Calle Miguel Grau # 199. Centro Poblado La Florida. Distrito Atico, Provincia Arequipa.

DÍA DE AMBIENTACIÓN DEL LOCAL: Febrero.

HORA: Por la mañana.

MATERIALES A UTILIZAR: Para la ambientación: Proyector, Parlantes, Micrófonos. Afiches relacionados al tema, Fundas, Cinta masking tape.

Materiales de limpieza: Escobillón, palo de trapear, ambientador líquido para piso y polvo, cera roja líquida, franelas de limpieza.

3.7.4. ELABORACIÓN DE LA LISTA DE INSUMOS PARA EL BREAK

DÍA DE COMPRAS: Iniciando la implementación

LUGAR: Tienda la Esquina del Movimiento. Atico.

PRODUCTOS: Petipanes, bocaditos, agua mineral, café, manzanilla, jamonada, queso de chanco, galletas, caramelos surtidos.

3.8. CRONOGRAMA DE ACCIONES

ORDEN	TAREA	DESCRIPCIÓN	HORA	RESPONSABLE	RECURSOS
001	Convocatoria	Envío de tarjetas de invitación de participación para los Docentes de la Institución	7:30 a.m.	Madre Jacoba MJVV	Computadora, impresora, hojas de color, goma
002	Apertura	Palabras de Bienvenida, presentación ,Oración al Espíritu Santo	9:00 a.m.- 9:15 a.m.	Madre Inocencia, MJVV	Hojas, impresora, computadora
	Primera conferencia	Líder: “El que está a la cabeza”	9:15 a.m.- 10:40 a.m.	Madre Inocencia, MJVV	Proyector
	Refrigerio	Descanso para tomar el break	10:40 a.m.- 10:55a.m.	Madre Edelmira MJVV	Bocadillos, agua mineral, café.
	Actividad: Taller	Trabajo Colaborativo: Estudio de Casos	11:00a.m.- 12:30a.m.	Madre Montfort MJVV	Proyector, papelotes, plumones
003	Segunda conferencia	Liderazgo Motivacional, El Impulso A Modificar “Algo” Con Esfuerzo Interno	9:00 a.m.- 10:30 a.m.	Madre Montfort MJVV	Proyector
	Refrigerio	Descanso para tomar el break	10:35 a.m.- 10:50 a.m.	Madre Edelmira MJVV	Bocadillos, agua mineral, café.
	Actividad: Taller	Trabajo Colaborativo: Interpretación de imágenes	10:55 a.m. – 12:25 a.m.	Madre Inocencia, MJVV	Proyector, papelotes, plumones
004	Tercera conferencia	Identidad Personal-Identidad Profesional	9:00 a.m.- 10:30 a.m.	Madre Gabriela MJVV	Proyector
	Refrigerio	Descanso para tomar el break	10:35 a.m.- 10:50 a.m.	Madre Edelmira MJVV	Bocadillos, agua mineral, café.
	Actividad: Taller	Panel de concertación	10:55 a.m. – 12:25 a.m.	M. Jacoba MJVV	Proyector, papelotes, plumones
005	Cuarta conferencia	Liderazgo Motivacional y Desempeño Laboral	9:00 a.m.- 10:30 a.m.	Madre Inocencia MJVV	Proyector
	Refrigerio	Descanso para tomar el break	10:35 a.m.- 10:50 a.m.	Madre Edelmira MJVV	Bocadillos, agua mineral, café.
	Actividad: Taller	Mesa Redonda	10:55 a.m. – 11:35 a.m.	Madre Montfort MJVV	Proyector, papelotes, plumones
	Clausura	Santa Misa en Acción de Gracias	11:35 a.m.- 12:25 a.m.	Pbro. Víctor Arcos Sota	Parroquia San Pedro de Atico

3.9. PRESUPUESTO QUE INVOLUCRA LA PROPUESTA

ITEMS	UND/MED	DESCRIPCIÓN DEL ARTÍCULO	CANTI-DAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL
1	Pqte x 500	Hojas Bond	1	S/13.00	S/ 13.00
2	Und	Plumón p/pizarra color negro	4	S/2.50	S/ 10.00
3	Und	Plumón p/pizarra color rojo	4	S/2.50	S/ 10.00
4	Und	Plumón p/ pizarra color azul	4	S/2.50	S/ 10.00
5	Und	Plumón p/ pizarra color verde	4	S/2.50	S/ 10.00
6	Und	Cinta masking tape de 2mm	2	S/3.50	S/ 7.00
7	Doc	Papelotes	2	S/6.00	S/ 12.00
8	Cja	Plumón p/ papel	1	S/26.00	S/ 26.00
9	Pqte x 24	Fósforos	1	S/3.50	S/ 3.50
10	Und	Arreglo floral	1	S/35.00	S/ 35.00
11	Und	Cirios de Altar	2	S/5.00	S/ 10.00
12	Und	Pan	12	S/0.17	S/ 2.00
13	Und	Vino	1	S/15.00	S/ 15.00
14	Und	Café	2	S/24.00	S/ 48.00
15	Pqte x 6	Galletas	4	S/2.50	S/ 10.00
16	kg	Papas saladas	1	S/20.00	S/ 20.00
17	kg	Habas saladas	1	S/18.00	S/ 18.00
18	Und	Pitipanes	100	S/0.12	S/ 12.00
19	Pqte x 12	Jamonada	1	S/24.00	S/ 24.00
20	Pqte x 12	Queso de Chancho	1	S/24.00	S/ 24.00
21	Cja	Manzanilla	1	S/3.50	S/ 3.50
22	Pqte	Caramelos surtidos	3	S/3.00	S/ 9.00
23	Und	Fundas A-4	12	S/0.50	S/ 6.00
24	Und	Ambientar Floral Poett	2	S/3.00	S/ 6.00
25	Gln	Cera roja Líquida	1	S/15.00	S/ 15.00
26	Pqte x 24	Agua Mineral San Luis	2	S/20.00	S/ 40.00
27	Psj	Transportes varios	2	S/5.00	S/ 10.00
				TOTAL	S/ 338.00

La presente propuesta respecto a su costo, no es una suma extraordinaria, por eso se puede desarrollar de manera eficiente y eficaz, está orientado para poder apoyar a todos los Docentes de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa, en su formación permanente.

Sin embargo, se informará de esta propuesta al Señor Alcalde de Atico Don Mauro Milton Medina Urday.

Lo mismo que a los miembros del Comité de APAFA, para que previa coordinación puedan ellos avalar la presente propuesta.

CONCLUSIONES

Como resultado de la presente investigación, podemos concluir que:

PRIMERO. - En esta tesis se relacionó el objetivo 1.- cómo puede afirmar el Liderazgo Motivacional, la identidad profesional en los Docentes de Educación Primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico- Arequipa-2018, puesto que se determinó por medio de las características de un Líder y las fuerzas Motivadoras de su impulso, la posibilidad de una ayuda al docente, puesto que al mismo tiempo que se describió y detalló cómo ellas pueden afirmar cualquier identidad profesional y sobre todo la que es propia o inherente a la vocación profesional docente.

SEGUNDO. - De esta forma se logró ver la relación significativa que tiene el Liderazgo Motivacional en la a afirmar la Identidad Profesional Docente. Para ello se propone se aplique una Implementación de un Programa sobre Liderazgo Motivacional que ayude a afirmar la Identidad Profesional del docente de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Caravelí,

TERCERO. - Por eso, ante lo anteriormente dicho, se sugiere: que se ponga mucho empeño en la práctica constante de asociar siempre el Liderazgo Motivacional en cualquier profesión, pero de manera muy particular se debe luchar por conseguir que cada Docente se identifique en su vocación Profesional, sólo así se verá brillar al auténtico maestro que tanto necesita nuestros niños y jóvenes del mañana, a ese guía que es LÍDER y sabe MOTIVAR , conquistando, perfilando y AFIRMANDO SU IDENTIDAD PROFESIONAL DOCENTE, siendo Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la Docencia.

SUGERENCIAS Y/O RECOMENDACIONES

PRIMERA. - Se recomienda a las autoridades educativas de la UGEL y la DRE., generar espacios de capacitación e implementación a los docentes de todas las Instituciones Educativas, sobre el Liderazgo Motivacional que ayude a afirmar su identidad profesional docente y así con energía, fuerza puedan conocer y practicar con solicitud los alcances del Marco del Buen Desempeño Docente y les sirva como un referente para mejorar su accionar en relación a su trabajo pedagógico en las aulas y en la gestión de la escuela y el desarrollo de su Profesionalidad e Identidad Docente.

SEGUNDA. - Se recomienda a los Docentes de todas las Instituciones Educativas de la Provincia para que se capaciten permanentemente en relación a las competencias y dominios que establece el Marco del Buen Desempeño docente, de tal forma que estén en condiciones de elevar la calidad de sus desempeños, cultivando a la vez el liderazgo motivacional, para desarrollar de mejor manera su trabajo con los estudiantes y lograr mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

TERCERA. - Se recomienda a los padres de familia, que cooperen con los Docentes en cuanto a la preocupación de la formación holística de sus hijos, para que desde niños asuman pequeñas responsabilidades, logrando tener una identidad bien definida, ya que la Profesión Docente inicia desde que se es estudiante ya que va asimilando los saberes y se va identificando con una profesión, que puede ser la Docencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA

- Arias Fideas G. (2012), *El proyecto de Investigación, Introducción a la metodología científica*, (6ta Edición). Ed. Episteme, C.A., Caracas – República Bolivariana de Venezuela.
- Avenecer Canon, Y. (2015) *Liderazgo y Motivación*. Universidad Rafael Landívar de Guatemala.
- Ayque Arapa, V. L. (2014) *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de la Joya-Arequipa en el año 2011*
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*, Bogotá D.C., Colombia: Cámara Colombiana del Libro
- Calderón Medina, F. Z., Herrera Castellanos, D., y Peroza Ramírez, L. V. (2017). *Descripción de los factores motivacionales de los asociados a dos Cooperativas de Villavicencio* (Tesis de pregrado). Universidad Cooperativa de Colombia.
- Cárdenas Arias, M.-A., Tejada Palomino L., (2016) *Influencia de la motivación de los trabajadores de la sociedad de beneficencia pública sobre el clima laboral y planteamiento de una propuesta de estrategias motivacionales, Arequipa 2015*.
- Ccarhuaypiña Saenz, G. (2017). *El liderazgo y la Motivación de los Colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017*. Universidad Peruana Los Andes.
- Cisneros Chávez B. y Valderrama Chauca E. (2018), *Evaluación de los Aprendizaje Interpretación de los Resultados*. Arequipa-Perú. UNSA.
- De Tezano A. (2005), El cambio de la profesionalización docente. Formación inicial y perfeccionamiento en servicio. *Revista Prelac: Educación para todos*. Chile. Volumen (1), p.60-77.

- Escrivano H. *El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina*, Ensayo de la Revista Educación, vol. 42, núm. 2, 2018.
- Evans, J.R. y Lindsay, W. M. (2008), *Administración y control de calidad*. Monterrey-Campus Estado de México. Ed. Cengage Learning, S.A.de C.V.
- Flores Arévalo, N. M. L. (2018). *Los talentos dominantes y el liderazgo transformacional en el personal docente de la Institución Educativa Particular Rey de Reyes de Arequipa en el 2018*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Gimenez J. (2013). Escala de Estimación 2. In ShideShare. Recuperado el 25 de febrero de 2019 de <https://es.slideshare.net>
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*, México DF, México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- <http://www.youtube.com/watch?v=2viDHtuqwxau>.
- <http://www.perspectivaeducacional.cl/index.php/peducacional/cl/index.php/peducacional/article/viewFile/77/35>.
- [http://www.ub.edu/obipd/docs/a identidad docente vaillantd.pdf](http://www.ub.edu/obipd/docs/a%20identidad%20docente%20vaillantd.pdf).
- Jiménez Carranza, C. C. (2014). *Relación entre el Liderazgo Transformacional de los Directores y la Motivación hacia el trabajo y el Desempeño de Docentes de una Universidad Privada*. Universidad Católica de Colombia.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2013), *Elementos de Administración un enfoque internacional y de innovación*. Santa Fe-México. Ed. Mc. GRAW- HILL /INTER AMERICANA EDITORES S.A. DECV.
- López E. (2016), *Didáctica general y formación del profesorado*. Logroño-España. Ed.S.A./UNIR Universidad Internacional de la Rioja.
- Maxwell J. (1996), *Desarrolle el líder que está en Usted*. Nashville, EE.UU. Ed. Caribe.
- Maxwell J. (2011), *Los 5 niveles de Liderazgo demostrados pasos para maximizar su potencial*. New York-EE.UU. Ed. Center Street.

- Maya E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación. Una propuesta ágil para la presentación de trabajos científicos en las áreas de arquitectura, urbanismo y disciplinas afines*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Merlina (2010). *Diseño no experimental transversal 252s*. In ShideShare. Recuperado el 25 de febrero de 2019 de <https://es.slideshare.net>
- MINEDU (2014^a). *Marco de Buen Desempeño Directivo. Directivos construyendo escuela*. Lima: MINEDU.
- Núñez Ybañez, D. M. (2018). *Liderazgo y motivación del personal de servicio de rehabilitación del Hospital Santa Rosa, 2016*. Universidad César Vallejo
- Palacios A. (2015). *Técnicas de la observación y sus instrumentos*. Prezi. Recuperado de <https://prezi.com/k6guzchgqm9u/tecnicas-de-la-observacion-y-sus-instrumentos/>
- Pecho Rivera, M. C. (2016). *Programa de gestión motivacional para la mejora de la satisfacción laboral de los colaboradores del área formación general y básica de la Universidad Autónoma del Perú -2016*. Universidad Autónoma del Perú.
- Robbins, S y Coulter, M. (1995), *Administración*. Naucalpan de Juárez-México. Ed. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- SOPENA R. (2011), *Diccionario Ilustrado de la Real Academia de la Lengua Española*. Bogotá, Colombia. Editorial Norma S.A.
- Stoner, J. y Freeman, R. (1995), *Administración*. Naucalpan de Juárez-México. Ed. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Woolfolk A. (2006) *Psicología Educativa*. (9na. Edición). Atlacomulco, México. Editorial Pearson Educación.

ANEXO

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL TÍTULO DE BACHILLER

TÍTULO: LIDERAZGO MOTIVACIONAL QUE AFIRME LA IDENTIDAD PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR “FEDERICO KAISER” DE ATICO, AREQUIPA-2018.

RESPONSABLES: Sila Giovanna Vargas Bejarano / Gloria Mabel Villalobos Gaspar

ASESOR: Dr. Wilber Anibal Valdez Aguilar

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	POBLACIÓN	METODOLOGÍA
<p>GENERAL: ¿Cuál es la relación que tiene el Liderazgo Motivacional en la afirmación de la Identidad Profesional en los docentes de educación primaria de la Institución Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa?</p> <p>ESPECÍFICOS: ¿Qué es el Liderazgo Motivacional? ¿Cómo afirma el</p>	<p>GENERAL: Relacionar cómo puede afirmar el Liderazgo Motivacional, la Identidad Profesional de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa</p> <p>ESPECÍFICOS: Determinar en qué consiste el Liderazgo Motivacional. Describir cómo</p>	<p>El Liderazgo Motivacional se relaciona significativamente con la construcción de la Identidad Profesional en los Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Caravelí</p>	<p>V₁=Liderazgo Motivacional.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disposición al cambio. 2. Compromiso en el desempeño pedagógico. 3. Iniciativa en su entorno laboral. 4. Afrontan con entereza las dificultades o miedo al fracaso o al errar. 5. Mente empática con todos los que le rodean. 6. Debilidades con actitud modesta. 7. Alegría es el motor de todo su actuar. 8. Deseo de superación los motiva a la mejora continua. 9. Identifican con la Comunidad Educativa al procurar con perseverancia y paciencia una educación de calidad. 10. Identidad con su profesión y se sienten realizados con 	<p>Todos los Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa</p>	<p>ENFOQUE: Cuantitativo. NIVEL: Investigación Correlacional TIPO: Investigación Correlacional. DISEÑO: No experimental de corte transversal. TÉCNICA: La Observación. INSTRUMENTO: Escala de Estimación Categórica.</p>

<p>Liderazgo Motivacional la Identidad Profesional?</p> <p>¿Cómo es la relación de las características del Liderazgo Motivacional con la afirmación de la Identidad Profesional que debe poseer todo Docente de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa.</p>	<p>puede afirmarse una Identidad Profesional.</p> <p>Relacionar la Identidad Profesional del Docente de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Atico-Arequipa</p>		<p>V₂= Identidad Profesional.</p>	<p>su profesión.</p> <p>10. Compromiso en el desempeño pedagógico.</p> <p>11. Reconoce fortalezas trabaja debilidades.</p> <p>12. alegría es el motor de su actuar.</p> <p>13. Posee habilidades pedagógicas para efectivo proceso de aprendizaje.</p> <p>14. Considera positiva la motivación que hace crecer profesionalmente logrando sus objetivos.</p> <p>15. ¿Considera importante tener identidad y rasgos propios definidos?</p> <p>16. Experiencia con trabajos no afines a su profesión.</p> <p>17. Considera que la Identidad Profesional se construye a través de un proceso dinámico.</p> <p>18. Identificación con la Comunidad Educativa.</p> <p>19. Identificación y realización con su Identidad Profesional</p>		
--	---	--	---	---	--	--

**ESCALA DE ESTIMACIÓN CATEGÓRICA DE LA VARIABLE (X)
LIDERAZGO MOTIVACIONAL**

N°	ITEMS	0	1	2	3	4
1.	¿Estoy dispuesto/a al cambio?					
2.	¿Tomo iniciativas en mi entorno laboral?					
3.	¿Enfrento con entereza las dificultades o miedo al fracaso o al error?					
4.	¿Tengo una mente empática para con todos los que me rodean?					
5.	¿El deseo de superación me motiva a la mejora continua?					
6.	¿Analizando las cualidades de un líder sé distinguirme en las tareas de organizar o planificar con entusiasmo?					
7.	¿Soy quien soy, no importa dónde estoy o con quién estoy y no me dejo condicionar de ciertas situaciones?					
8.	¿Tengo integridad por eso mis palabras y mis obras coinciden, soy coherente?					
9.	¿Cultivo las aptitudes de un líder siendo comunicativo, rompiendo las barreras del temor a equivocarme?					
10.	Después de profundizar el tema de liderazgo motivacional, aplicado a mi identidad profesional ¿me siento identificado con mis estudiantes, colegas y con toda la Comunidad Educativa de mi Institución?					

LEYENDA

0	Totalmente en desacuerdo
1	En desacuerdo
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3	De acuerdo
4	Totalmente de acuerdo

ESCALA DE ESTIMACIÓN CATEGÓRICA DE LA VARIABLE (Y) IDENTIDAD PROFESIONAL				
N°	ITEMS	3	2	1
1.	¿Me comprometo en mi desempeño pedagógico?			
2.	¿Reconozco mis fortalezas y trabajo mis debilidades con actitud modesta?			
3.	¿Es la alegría el motor de todo mi actuar?			
4.	¿Como docente, poseo habilidades pedagógicas que me ayudan a ser un agente efectivo del proceso de aprendizaje?			
5.	¿Considero como algo positivo la motivación para crecer a nivel profesional y personal, logrando los objetivos planteados?			
6.	¿Considero que es importante tener una identidad definida, con rasgos propios bien definidos?			
7.	¿Alguna vez he experimentado realizar trabajos que no me gustaban y con los que no tenía nada en común?			
8.	¿Considero que la identidad profesional no se obtiene de manera automática, sino que se construye a través de un proceso dinámico?			
9.	¿Me identifico con la Comunidad Educativa al procurar con perseverancia y paciencia una educación de calidad?			
10.	¿Te idénticas con tu profesión y te sientes realizado con tu profesión?			

LEYENDA	
3	Siempre
2	Casi siempre
1	Nunca



Estudiantes de la I.E.P. "Federico Kaiser" de Atico-Arequipa



**Docentes y Estudiantes de la I.E.P. "Federico Kaiser" de Atico-Arequipa
en la Capilla de las Madres Misioneras de Jesús Verbo y Víctima**



**El Párroco de la Iglesia San Pedro de Atico
con algunos estudiantes de la I.E.P. "F.K."**



**Docentes y Estudiantes de la I.E.P. "F. K."
en una reunión de fraternidad**