

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS**



**DESARROLLO DE HABILIDADES DE LIDERAZGO EN ALUMNOS DE
EDUCACION MEDIA SUPERIOR**

**TRABAJO TERMINAL
PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ENFASIS:DOCENCIA**

PRESENTA

LIDIA GUADALUPE CALLEJAS MELGOZA

**DIRECTOR DE TRABAJO TERMINAL
DRA. ALMA LORENA CAMARENA FLORES**

Mexicali, B. C.

Junio de 2014

**MTRO. ADOLFO SOTO CURIEL
COORDINADOR DE POSGRADO E INVESTIGACION
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PRESENTE.**

Asunto: Voto aprobatorio sobre trabajo
Terminal de grado de Maestro(a)

Después de haber efectuado una revisión minuciosa sobre el trabajo terminal presentado por Lidia Guadalupe Callejas Melgoza para poder presentar la defensa de su examen y obtener el grado de Maestro en Ciencias de la Educación con énfasis en Docencia, me permito comunicarle que he dado mi voto **APROBATORIO**, sobre su trabajo titulado: “Desarrollo de habilidades de liderazgo en alumnos de educación media superior plantel”

Esperando reciba el presente de conformidad, quedo de Usted.

ATENTAMENTE

Mexicali, B.C., a 6 de junio de 2014

Dra. Alma Lorena Camarena Flores

DEDICATORIA

Al finalizar mi maestría he logrado uno de mis objetivos y quiero darles las gracias a esas dos personas tan importantes en mi vida, que siempre estuvieron listas para brindarme toda su ayuda.

Superando todos los obstáculos para lograrlo, con todo mi cariño y amor dedico este triunfo a:

A mi esposo Heryck McDonough quien me ha apoyado para poder llegar a esta instancia de mis estudios, Amor gracias por tu infinita paciencia y comprensión, preferiste sacrificar tu tiempo para que yo pudiera cumplir con el mío. Por la bondad y sacrificio me inspiraste a ser mejor para ti, ahora puedo decir que esta tesis lleva mucho de ti, gracias por estar siempre a mi lado. Te amo.

Lo dedico con todo mi amor de madre a mi princesita hermosa Nicolle McDonough quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme, y poder llegar a ser un ejemplo para ti. Has sido mi cómplice durante este proceso de enseñanza desde mi vientre, esa etapa maravillosa de embarazo donde compartiste conmigo mis clases, exposiciones, trabajos e intensivos. El aprendizaje cognitivo fue de ambas. Gracias mi amor por haber compartido conmigo este esfuerzo, y gracias por prestarme el tiempo que te pertenecía durante este proceso. Gracias por su amor incondicional.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres Sra. Armida Melgoza Navarro y el Sr. Aurelio Callejas Solórzano les agradezco por sus consejos, ejemplos de entrega, y sobre todo los sacrificios que han hecho durante todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí, y convertirme en lo que soy, ha sido un privilegio ser su hija, son los mejores padres como siempre su entrega incondicional y por haber estado en este tan importante proceso de mi vida. Gracias por enseñarme que los sueños se logran a base de esfuerzo y dedicación. Soy afortunada en haber contado con el apoyo, amor y su total comprensión. Esta tesis es para ustedes, muchas gracias. Los amo.

A todos mis maestros les agradezco el haber compartido sus conocimientos durante este proceso de aprendizaje, y les doy las gracias por la formación que me dieron y las enseñanzas tanto personales como profesionales, influyeron con sus lecciones y experiencias en formarme como una persona de bien y preparada para los retos que pone la vida.

A mi tutora de tesis Dra. Alma Camarena por su total confianza y su apoyo para la realización de este proyecto.

A la facultad de Ciencias Humanas por abrirme sus puertas y permitirme ser parte de ella, hoy y siempre gracias.

RESUMEN

En este proyecto se detecta que existe una importante área de oportunidad de mejorar las habilidades de liderazgo en alumnos de educación media superior, específicamente del Colegio de estudios científicos y tecnológicos de baja california (CECYTEBC), plantel Xochimilco. Para determinar si es factible el proyecto de intervención se aplica un sondeo a los alumnos para recolección de información y datos sobre el nivel de liderazgo de los estudiantes.

El análisis de la información recabada permitió identificar un bajo nivel competitivo de los egresados en el ámbito profesional debido a que los programas educativos no cuentan con estrategias para el desarrollo de habilidades de liderazgo.

En base a esta problemática y los resultados del sondeo, se propone un curso para capacitar a los estudiantes en el manejo de estrategias para la detección y desarrollo de habilidades de liderazgo. El propósito es fomentar un liderazgo carismático, visionario, transformativo, ya que de acuerdo a algunas investigaciones, una de las carencias que presenta nuestro país es la falta de líderes, líderes, pero líderes comprometidos con el bienestar y progreso de todos.

Algunas de las herramientas que se utilizan en el curso propuesto es la Pirámide de Maslow y Ventana de Johari. Su implementación arrojó resultados satisfactorios. Algunos beneficios adquiridos durante el curso: Conocerse a sí mismo, autoevaluarse, les ayudo a reforzar la convivencia como grupo con sus compañeros, dar lo mejor de sí, aprendieron hacer un líder, les ayudara en el ámbito profesional y personal, escuchar, resolver, conocer que características debo de cambiar para ser un buen líder, ser responsable y adquirieron conocimientos.

TABLA DE CONTENIDO

Resumen.....	7
Introducción	8
Capítulo I Planteamiento del problema	
1.1 Contexto del problema	9
1.2 Interrogantes	10
1.3 Objetivo general	10
1.4 Objetivos específicos	10
1.5 Alcance del estudio y limites del proyecto	10
1.6 Descripción del problema	11
Capítulo II Marco teórico	
2.1 Importancia de un líder	12
2.2 Sistema de educación en el mundo	13
2.3 Problemática	14
2.4 Denominación y definiciones	21
2.5 Factores de escala	21
2.6 Pirámide de Maslow	23
2.7 Ventana de johari	24
2.8 Área Oculta	26
Capítulo III Metodología	
3.1 Curso comparativo	28
3.2 Instrumento de recolección de datos	28
Capítulo IV Resultados y análisis	29
Capítulo V Propuesta de intervención	
5.1 Propuesta de la intervención	30

5.2 Propósito del curso	30
5.3 Competencia a desarrollar	31
5.4 Evidencia de desempeño	31
5.5 Plan de Unidad/clases.....	32
5.6 Unidad II Ventana de Johari	34
5.7 Unidad III Las doce competencias	36
Capítulo VI Aplicación del proyecto	
6.1 Narracion cronologica del proceso de aplicación.....	39
6.2Especificacion de los cambios efectuados.....	42
6.3 Identificación de los elementos obstaculizadores y facilitadores.....	42
6.4 Consecuencias positivas y negativas.....	43
6.5Evaluación final del proyecto.	43
Conclusiones	45
Anexos	46
Bibliografía	58
1. Lista de figuras y graficas	
1.1. Figuras Pirámide Maslow y Ventana Johari	24
1.2. Gráficas Sondeo Liderazgo	29

INTRODUCCION

Nadie en nuestros días pone en duda la necesidad del liderazgo en los alumnos, pues se admite ampliamente que su importancia es un elemento clave para la mejora en el ámbito educativo y profesional. Cada vez es mayor la exigencia de formar alumnos líderes debido a la alta competitividad en el mercado y por la exigencia de las compañías en reclutar personal con características de líder aplicando mejora continua y lograr mejores resultados.

El liderazgo en la actualidad está teniendo mucho empuje en los distintos ámbitos educativos a nivel mundial, ha sido un tema muy discutido en el contexto de la globalización, para adquirir una mejor calidad de alumnos competentes en el ámbito laboral.

Según Spagler (1991) “La era de la complejidad, el cambio, las grandes empresas y los estados-nación, los líderes son más importantes que nunca”.

Este proyecto de intervención está contenido de seis capítulos el cual el capítulo I inicia con el planteamiento del problema el cual justifica la importancia del trabajo y presenta las preguntas del proyecto, menciona los objetivos del estudio tanto el general así como los específicos, además se plantean los alcances y límites del proyecto.

El segundo capítulo introduce el marco teórico, el cual contiene definiciones y conceptos utilizados en el contexto del problema. En el capítulo tres se presenta la metodología que será detallada, definiéndose una breve introducción que reseña el escenario donde se llevó a cabo el estudio, las hipótesis del estudio, método a emplear, el diseño y descripción de los instrumentos.

El capítulo cuatro se centra en los resultados y análisis del proyecto de intervención. En el capítulo cinco, se presenta la propuesta de intervención y carta descriptiva. El capítulo seis se encuentra la narración cronológica, bitácoras y cronograma de actividades. Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones del proyecto de intervención, así como algunos anexos que se consideraron de vital importancia y bibliografía consultada.

Capítulo I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El fenómeno liderazgo se encuentra presente en todo tipo de organización y generalmente relacionado positivamente con mayores niveles de desempeño. No obstante, y de forma específica, la evidencia generada hasta la fecha en países iberoamericanos sobre liderazgo en las organizaciones privadas y su relación con indicadores de desempeño ha sido escasa.

Menciona Carlos Lyon (2010) “El liderazgo a nivel mundial donde las grandes potencias destacan por su alto nivel educativo y competitividad de los alumnos, donde son capacitados para tener el liderazgo, aspecto que está ayudando para la formación de alumnos competentes y autónomos”.

1.1 Contexto del problema:

Carlson, B. A. (2000) menciona que a nivel internacional podemos destacar el país de Chile en donde se realizó una cuenta de 14 estudios para la base empírica que hablan y rescatan la importancia del liderazgo en estudiantes para lograr buenos resultados educativos. Todo esto surgió por la necesidad del bajo desempeño de líderes a nivel internacional y mundial. Una problemática es en que las escuelas en todos los niveles no tienen el fomento al liderazgo en los estudiantes para poder formar alumnos competitivos en la industria del mercado profesional.

Al respecto, Pont, Nusche y Moorman, (2008) mencionan que “El liderazgo en estudiantes es un tema que ha cobrado importancia creciente en los últimos años, tanto en la agenda de investigación educativa a nivel internacional, como en las políticas públicas.

Según Dewey (2013) “Los futuros profesionistas ingenieros, doctores, abogados, se reconocen no por sus conocimientos técnicos, que a lo sumo considera recursos auxiliares, sino porque domina el campo de su carrera profesional y su dominio le permite apreciar lo esencial del conocimiento y su construcción, que es la primera condición para guiar a otros a su aprendizaje, para ser un líder intelectual”.

La tendencia a moverse más allá de modelos técnicos en este proyecto de intervención es enfocado a alumnos de educación media superior en CECYTEBC donde por medio de un estudio de investigación cualitativa y mediante un sondeo aplicado a una población de cuarenta alumnos donde se determina que el liderazgo en los estudiantes de educación

media CECYTEBC se ha convertido en una necesidad que los alumnos tienen en detectar sus habilidades de liderazgo y poder desarrollarlas. En base a los resultados del sondeo y debido que en la actualidad el liderazgo está teniendo mucho empuje en los distintos ámbitos educativos a nivel mundial, ha sido un tema muy discutido en el contexto de la globalización, para adquirir una mejor calidad de alumnos competentes en el mercado del ámbito laboral.

En la actualidad los principales problemas de Liderazgo en estudiantes a nivel medio superior en CECYTEBC, es debido a bajo nivel de liderazgo competitivo en estudiantes en el ámbito profesional, falta de fomento sobre importancia de liderazgo en los alumnos y no se cuenta con plan educativo enfocado en formar alumnos líderes.

1.2 Las interrogantes que se plantean para este proyecto son: ¿En que ayudaría aplicar el liderazgo? En desarrollar habilidades de liderazgo en estudiantes. ¿Cómo se va a desarrollar el liderazgo en los estudiantes? Se aplicaran las herramientas de habilidades de liderazgo a partir del estudio de la pirámide de necesidades de Maslow y la ventana de Johari para la detección de liderazgos en estudiantes de educación medio superior. ¿Para qué se va a investigar el liderazgo? Para mejorar la calidad de servicio de los alumnos de educación media superior de CECYTEBC.

1.3 Teniendo como objetivo general instruir a los estudiantes en el manejo de estrategias para la detección y desarrollo de sus habilidades de liderazgo en educación media superior de CECYTEBC.

1.4 Un objetivo específico es detectar necesidades de capacitación de los estudiantes en el desarrollo de habilidades de liderazgo en educación media superior de CECYTEBC otro objetivo específico es aplicar las herramientas de habilidades de liderazgo a partir del estudio de la pirámide de necesidades de Maslow y la ventana de Johari para la detección de liderazgos que necesiten estudiantes de educación medio superior.

1.5 El alcance del estudio se concentra en desarrollar habilidades de liderazgo en los estudiantes de educación medio superior, específicamente del CECYTEBC Plantel Xochimilco. El tipo de estudio es descriptivo. Teniendo como método de investigación cualitativa.

1.6 Descripción del problema una problemática para el alumno es no conocer sus habilidades y no poder desarrollarlas aun siendo detectadas, existen alumnos líderes y con mayores capacidades y no cuentan con la preparación.

Capítulo II: MARCO TEORICO

2.1 La importancia de un líder

Como menciona David Fischman “Los líderes alcanzan su poder por diferentes medios: algunos lo obtienen porque son visionarios, otros por su creatividad, y otros por su integridad. Pero todos tienen un elemento en común que les otorga la denominación de líderes: pasión por lo que hacen.”

Se hace hincapié en la importancia de un líder que tiene la aplicación de estrategias como el análisis FODA y el Plan de mejora continua, por ser elementos que permiten conocer mediante su aplicación, los problemas y/o situaciones problemáticas que afectan el buen desarrollo y que frenan por tanto la calidad de la educación en los alumnos.

Un alumno que trabaja el liderazgo y es responsable de la trascendencia, logrará concebir este liderazgo, para ello, según Goleman (1995), debe desarrollar las siguientes habilidades:

La conciencia de uno mismo: es la capacidad de reconocer un sentimiento en el mismo momento en que aparece.

La autorregulación: cuando tenemos conciencia de nuestras emociones tenemos que aprender a controlarlas. No se trata de reprimirlas, ya que tienen una función, sino de equilibrarlas.

La motivación: es la fuerza del optimismo, imprescindible para conseguir metas importantes.

La empatía: es la experimentación del estado emocional de otra persona; capacidad de captar los estados emocionales de los otros y reaccionar de forma apropiada socialmente. Así mismo, el alumno debe ser capaz de imponerse metas y propósitos a cumplir con su grupo curso, debe estar consciente de que al realizar sus clases, apreciaciones y críticas, puede influir de manera positiva o negativa a sus alumnos.

Esta visión nos lleva a generar espacios de liderazgo para nuestros alumnos, pero, no podemos generar en ellos la capacidad de responsabilidad sino somos responsables nosotros mismo de nuestras acciones. En ese sentido, para que un alumno llegue a ser un líder, debe conocerse así mismo, saber cuáles son sus gustos e intereses, debe promover el optimismo realista y la pro actividad.

Para llegar al obtener buenos resultados en lo referente al liderazgo, es necesario también gestionar adecuadamente las diferentes instancias educativas.

Kotter (2002) afirma que la escuela del siglo XXI, se define como una organización abierta a la comunidad, en consecuencia no pueden solo sus directivos y líderes sólo gestionar o administrar, sin darle una visión de liderazgo a lo que estos realizan.

2.2 Los sistemas de educación en el mundo, se encuentran influenciados por las transformaciones derivadas de la globalización, el neoliberalismo y por la implementación de políticas de cambio recomendadas por los Organismos Financieros Internacionales. Bajo los dictámenes de éstos, la promoción de la orientación de la educación, ha sido su vinculación para el mercado de trabajo, esto es, sujetar la formación de los estudiantes a las reglas del mercado, por lo que se hace común que en el ámbito educativo se haga uso de conceptos empresariales como: calidad, eficiencia, competitividad, excelencia. Con base a este contexto, en el presente documento se expone, como en la búsqueda de la calidad, la política educativa a los estudiantes aplicada de Educación Media Superior en México; ha realizado algunas reformas que han abarcado incluso al estilo y formas de ejercer el liderazgo en estudiantes. Éste último, aplicado bajo el enfoque de liderazgo transformacional por constituir un elemento clave en la mejora de los procesos educativos en los alumnos, por ser un factor que incide en el desarrollo de las organizaciones, y además porque el líder es el encargado de llevar a cabo la fase operacional en el ámbito laboral. Las transformaciones derivadas de la globalización y del modelo neoliberal en las economías de los países en el mundo son diversas y variadas. En este tenor, instituciones supranacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Banco Mundial (BM), han fungido como promotores de los intereses de los países centrales al enarbolar y proponer “políticas de cambio estructural”, que impulsen las economías de los países en desarrollo. Estas instituciones, junto con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), entre otras, emiten las políticas de acción que los gobiernos al interior de sus países deben seguir en los sistemas educativos, por lo que implementan estrategias tendientes a vincular la enseñanza y la producción que garanticen la calidad, excelencia, eficiencia, competitividad, certificación, e internacionalización profesional que exige el siglo XXI, y poder dar

respuesta a las demandas que el sector productivo hace de la fuerza laboral. Así, el lenguaje empresarial y de economistas ha influenciado el discurso de las políticas públicas hacia el racionalismo económico para mejorar los resultados de las escuelas, condicionando y orientando el sentido que deben darse a las reformas educativas de este siglo, lo que ha ocasionado una obsesión internacional por mejorar el rendimiento de los estudiantes mediante la aplicación de pruebas estándar (como es el caso de ENLACE , PISA , etc.), dando lugar al establecimiento de objetivos a corto plazo, currículo adaptado, métodos de enseñanza y medidas de responsabilidad de los profesionales de la educación, los padres y la comunidad misma.

2.3Bajo este contexto del problema, el slogan de la calidad educativa convierte a los estudiantes en clientes, las escuelas en corporaciones empresariales y a los profesores y directores en líderes y gestores educativos. El rol que juegan estos dos últimos, constituye la clave en los procesos de aprendizaje, pues son quienes crean las condiciones institucionales para promover la eficacia en las organizaciones educativas, sin embargo, en el debate que sobre educación se ha realizado, se ha discutido y trabajado en torno al desempeño y selección de los docentes, sobre las metodologías utilizadas en las aulas, así como de los resultados obtenidos en las estadísticas educativas; pero se han pospuesto discusiones en torno al resultado de la acción directiva en los aprendizajes, es decir a las formas de gobierno y/o liderazgo que los directivos en las instituciones de educación deben ejercer (Salazar, 2009).

El liderazgo según Rubino (2006), constituye un proceso complejo que requiere la comunión de aspectos que van más allá de la simple planificación, organización y control. Tiene que ver con las personas, con la habilidad que tiene el líder para hacer que la gente coopere y participe, con la sintonía que produce entre los miembros de la organización y los factores externos a ésta.

Puede afirmarse por tanto, que la función del líder es fundamental para la consecución del éxito institucional, por ello, debe ser una persona que inspire confianza y respeto, que posea el don de mando y la capacidad de persuasión, para que la gente lo siga por convencimiento. El líder, debe ser una persona que se distinga de las demás porque busca siempre la innovación, entusiasma a la gente para conseguirla, y trabaja fuerte para

ponerla en práctica. Es el dirigente, el que va a la cabeza, y del cual depende en la mayoría de los casos, el éxito o fracaso de la empresa o institución (Münch; 2010).

Según Kotter (1997), una organización efectiva es consecuencia de una buena dirección, por tanto; el líder debe buscar que la institución marche por buen camino, para ello, debe realizar acciones como:

- a) Aplicar el marco normativo para alcanzar los propósitos establecidos en los planes y programas de estudio de la institución,
- b) Implementar la planeación estratégica para el buen uso y optimización de los recursos humanos, materiales y financieros de la escuela,
- c) Integrar y coordinar equipos de trabajo para alcanzar las metas institucionales,
- d) Delegar funciones en el personal a su cargo, y otorgarle la facultad para el logro de los propósitos,
- e) Establecer estrategias que permitan lograr la mejora continua,
- f) Revisar, evaluar y replantear nuevas estrategias para alcanzar la calidad, y el reconocimiento institucional.

En el contexto el líder es la persona que encabeza la fase operacional de la institución; es quien se encarga de coordinar las actividades que demanda el proceso administrativo: planificar, organizar, coordinar, dirigir y evaluar. Con la aplicación y dominio práctico de estos conceptos, se estará en condiciones de lograr la visión, misión, metas y objetivos que la institución se ha trazado.

De acuerdo con Salazar (2006), en los últimos años las reflexiones en torno al liderazgo y la mejora escolar han ido llamando la atención sobre lo obsoleto de la concepción, contemplando la incorporación de nuevos significados y posibilidades de liderazgo en los centros escolares que acentúen más el carácter distribuido del mismo. Para esta misma autora, en la actualidad existen dos tipos de liderazgo aplicables al ámbito educativo: el instructivo y el transformacional.

En el liderazgo instructivo, existe una marcada influencia de la investigación sobre escuelas eficaces, en el que se insistió que para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje habrían de focalizarse en los directores, considerados líderes instructivos, cuyo cometido básico sería el de animar el trabajo de los profesores en las aulas, apoyarlos,

supervisarlos, así como ser portavoz; incluso formador en ciertas prácticas y métodos de enseñanza que la investigación documenta como eficaces.

Por su parte, el liderazgo transformacional surge del concepto de un “nuevo liderazgo”, erigido bajo un esquema visionario, carismático, transformador, flexible, inclusivo, comunitario y democrático. Un nuevo liderazgo, en el que en lugar de acentuar la dimensión e influencia en los seguidores o en la gestión, se enfoca en el ejercicio de hacer cumplir la misión, visión, valores y objetivos, trabajados y compartidos con los miembros de la institución. La idea central de esta concepción es que el líder ha de articular una visión para la organización, comunicarla a los demás, y lograr de ellos la cooperación y el compromiso. Así mismo, el líder transformacional reconoce y potencia a los miembros de la institución y se orienta a transformar las creencias, actitudes y sentimientos de los seguidores, pues no solamente gestiona las estructuras sino que influye en la cultura de la organización para cambiarla y mejorarla (Salazar, 2006)

Este tipo de liderazgo, surge con la denominada reestructuración escolar, por lo que ocupa un lugar clave en las instituciones educativas. Así, para Leithwood (1994); el líder transformador: a) apoya a los estudiantes a la hora de desarrollar y sostener una cultura escolar profesional, b) promueve el desarrollo profesional de los alumnos, c) mejora los procesos de resolución de problemas. Este mismo autor, apunta seis dimensiones de este liderazgo: 1) construir la visión y metas del centro, 2) proporcionar estímulos intelectuales, 3) ofrecer apoyo individualizado, 4) simbolizar prácticas y valores profesionales, 5) demostrar expectativas de alto rendimiento y 6) desarrollar estructuras que promuevan la participación en la toma de decisión (Leithwood y Jantzi; 2000).

Para González (2003), el líder transformador, en definitiva, es un líder que promueve metas comunes, construye una visión compartida de qué debería ser la escuela, comunica la visión y metas del centro, apoya a grupos y a individuos en sus intentos de mejorar la enseñanza, proporciona oportunidades para que los alumnos reflexionen sobre su práctica, etc.

En el caso de las instituciones de Educación Media Superior en México, con la implementación de las Reformas Educativas en este sector (RIEMS) se plantea y se promueve, la importancia que representa el ejercicio de liderazgo de los alumnos en sus

planteles, dando como resultado la implementación de programas y procesos, encaminados a la selección del personal directivo y a la evaluación de su desempeño.

En tal sentido, se crea el Manual de procedimientos para el registro de aspirantes a ocupar el cargo de director de plantel, en el que se señala: “Por su complejidad, los cambios que conlleva la Reforma tienen un horizonte de mediano plazo e implican la ardua tarea de orientar, impulsar y coordinar transformaciones coherentes en dos espacios principales de la vida escolar: la práctica docente en el aula y la gestión en el plantel por esta razón, en el ámbito de la gestión escolar se impulsa el tránsito de la gestión centrada en la administración escolar a la gestión centrada en la innovación y mejora. Con lo que se busca lograr que la gestión escolar tenga un carácter dinámico marcado por el tiempo y el espacio social en el que se inscribe cada escuela, lo que contrasta con las prácticas que caracterizan a la administración escolar inercial, recurrente... forma parte de esta estrategia, la definición de un procedimiento transparente para el registro de aspirantes a ocupar el cargo de director en los planteles de educación media superior y centros de formación para el trabajo, cuyo objetivo es garantizar la participación del personal docente con el interés, las capacidades y las cualidades necesarias para asumir la responsabilidad de organizar la gestión educativa y llevar a cabo el proyecto de innovación y mejora académica de cada uno de los planteles”. (SEP, 2007).

Así mismo, en el Programa Sectorial de Educación 2007-2012, para Educación Media Superior en su apartado 6.8, plantea como estrategia para la elección de director en estas instituciones: “Establecer criterios transparentes y equitativos de contratación de directores con base en criterios como las competencias académicas, la experiencia laboral, la gestión escolar y el liderazgo”; a la que se agrega la siguiente línea de acción: “Establecer los procedimientos para el registro de aspirantes a ocupar cargos de director de plantel y para su selección, con base en un concurso de oposición abierto, a fin de contar con un proceso transparente y equitativo que garantice que se contrate a la persona adecuada para mejorar la calidad de la gestión educativa (SEP, 2007, p. 35).

Derivado de lo anterior, se divulgó en el Diario Oficial de la Federación (2008), el Acuerdo 449, en el que se puntualiza las competencias y atributos que definen y que debe cubrir el Perfil de los directores de las instituciones de Educación Media Superior, en las que se hace hincapié a su carácter ético, académico, profesional y social, además de

acreditar los siguientes requisitos: 1) título de licenciatura, 2) experiencia docente o administrativa de cinco años como mínimo, preferiblemente en el tipo medio superior, 3) dedicación de tiempo completo en el plantel, 4) experiencia en el desarrollo de proyectos de gestión, innovación y mejora continua en la educación, 5) conocimiento de las características del modelo educativo del subsistema al que pertenece el plantel en el que labora, y 6) las competencias y atributos que se especifican en el cuadro 1.

Si bien, la orientación que se ha dado a la política educativa, en la búsqueda por mejorar la calidad de la educación en el Bachillerato representa un avance considerable para los diferentes subsistemas de educación, persisten ciertos factores que impiden el buen desarrollo de la misma.

Así por ejemplo, a pesar de lo que plantea el Acuerdo 449, algunos alumnos no alcanzan a cubrir el “Perfil-Competencia-Atributos” indicados en el mismo; muchos de ellos, carecen de compromiso con la educación, la institución, el desarrollo regional, estatal y nacional; y contravienen con lo estipulado en los postulados que se incluyen en el ejercicio del liderazgo transformacional, pero además; entorpeciendo la consecución de la calidad de la educación de este subsistema,

Al respecto, Salazar (2009), señala que al interior de algunos de los planteles existen diferencias perceptibles en el modo de organizar, dirigir y liderar; tanto en las áreas departamentales como en los centros escolares, las cuales pueden ser analizadas desde dos ámbitos:

- 1) los que atañen a las formas en que se promueve el trabajo académico, la cultura de la superación docente, la innovación y el entusiasmo, en contraste con aquellos;
- 2) donde rige la indiferencia, pasividad, conformismo, el mantener el status quo y la negociación de intereses ajenos a los educativos, constituyéndose de esta forma, en una problemática relevante es inherente al liderazgo que ejercen los directores, y que impacta por tanto, en la organización de los planteles, en la calidad educativa y por tanto en su comunidad escolar.

Dentro de los aspectos que limitan y/o influyen en la consecución de la calidad en algunos de los planteles del nivel Medio Superior, y que constituyen responsiva del ejercicio del liderazgo directivo, se puede hacer mención a:

- Nulo apego a estándares académicos y administrativos, tanto nacionales como internacionales.
- Inexistencia de un proyecto de desarrollo institucional para el corto y mediano plazo, elaborado de manera participativa y colegiada.
- Inexistencia de un sistema de evaluación institucional para conocer y dar seguimiento a los indicadores que obtiene el plantel, y mejorar su funcionamiento.
- Falta de promoción, fortalecimiento y difusión de la institución educativa.
- Desinterés por desarrollar y aprovechar el capital humano con que cuenta la institución.
- Ausencia de la aplicación de un verdadero cambio, producto de una planeación estratégica para el mejoramiento de la institución.
- Desconocimiento de las fortalezas y debilidades institucionales, de los recursos humanos, de las necesidades e intereses, tanto del personal adscrito al plantel como de aquellos que reciben el servicio ofrecido.
- Poco interés y esfuerzo por incrementar los indicadores que inciden de manera desfavorable en los planteles de los diferentes subsistemas, visible sobre todo en la ausencia de estrategias que mejoren la tasa de la eficiencia terminal (reprobación, deserción y progresión escolar).
- Falta de iniciativas y estrategias que promuevan climas de aprendizaje académico, estableciendo expectativas altas en los ámbitos de conducta y rendimiento del alumnado (que les permita por ejemplo, participar de manera favorable en eventos académicos, culturales, deportivos, científicos, tecnológicos, etc.).
- Manipulación de la información estadística e indicadores, a fin de dar cumplimiento a las exigencias que demandan las oficinas centrales.
- Inadecuada distribución de los recursos, sin dar prioridad a las necesidades reales que se tienen en los centros escolares (aulas, talleres y laboratorios del plantel) y que permitan responder a la misión, visión, objetivos y metas institucionales.
- Ineficacia y falta de transparencia en el proceso de “Rendición de Cuentas”, el que se efectúa con la mínima participación de personal docente, administrativo, alumnos y padres de familia. Quienes finalmente son los que tienen relación y conocimiento del escenario (académico, social, económico, etcétera), que coexiste en los planteles.

- Desinterés y desentendimiento por proporcionar a la comunidad escolar (docentes, administrativos, alumnos, padres de familia), información sobre el destino real del ingreso-gasto en los planteles.
- Escasa capacidad de gestión directiva, sobre todo de aquella que apoye la adquisición de infraestructura y equipamiento (de aulas, talleres y laboratorios del plantel), en beneficio de los alumnos-docentes.

Todo lo anterior, se contrapone con lo establecido en la política educativa nacional, y con los lineamientos considerados en el ejercicio del liderazgo transformacional.

La implementación de acciones tendientes a eficientar la administración, corregir y solucionar los problemas aquí señalados, así como a transparentar los diversos procesos de los entornos escolares, serán los pasos que permitan lograr la calidad y excelencia en los diferentes subsistemas educativos; para ello, el líder directivo debe hacer uso de estrategias como; la matriz FODA y El Plan de Mejora continua o espiral de mejora continua.

a). La matriz FODA (conocida también como análisis DOFA o TOWS), con la que se busca tener un alcance real de la problemática y de las posibles alternativas de solución al relacionar los aspectos recogidos de la realidad, permitiendo de esta forma, identificar y analizar las fortalezas y debilidades, así como las oportunidades y amenazas que se presentan en la institución u organización.

Para Ponce (2006), el análisis FODA consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que en su conjunto diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa; es decir, las oportunidades y amenazas. También es una herramienta que puede considerarse sencilla y permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada.

En el ámbito de la educación el análisis FODA, constituye una herramienta de planificación básica, que permite a una institución, detectar su situación organizacional interna y externa ante la posibilidad de planificar de manera estratégica su accionar a corto, mediano o largo plazo (Cuadro 2).

Con la previsión de las oportunidades y amenazas se posibilita la construcción de escenarios posibles y anticipados, permitiendo reorientar el rumbo institucional, mientras que las fortalezas y debilidades pueden ser aprovechadas y/o contrarrestadas.

Toda vez que se ha realizado el FODA en el plantel escolar, es importante realizar un Plan de acción, en el cual se incluyan una o varias de las debilidades detectadas (infraestructura, procesos pedagógicos, alumnos, docentes, etc.), para enfocar los esfuerzos en su corrección y/o solución., y favorecer la consecución de la calidad en los servicios educativos que se ofertan.

b). El Plan de Mejora continua o espiral de mejora continua, implica dar seguimiento a cuatro pasos; a) planificar (Plan), hacer (Do), verificar (Check) y actuar (Act), y de los cuales se describe de manera breve su consistencia (Cuadro 3).

Al aplicar este tipo de acciones y/o estrategias por parte del líder transformacional; en función plena del ejercicio del liderazgo, y en su capacidad y habilidad de involucrar a la comunidad escolar (personal, alumnos y padres de familia), se tendrán elementos que coadyuven a que mejore la gestión escolar, mejore el sistema educativo en general (instituciones de Educación Media Superior), y se generen aprendizajes de calidad para la población estudiantil que se atiende.

Contenido de la Escala

2.4 Denominación y Definición de los Motivos Psicosociales

La necesidad de definir a priori el concepto psicológico de las motivaciones profesionales del ser humano. Va a llevar a una mayor comprensión de la conducta humana. No obstante, raramente los motivos existen aisladamente, sino que interactúan en distintas y diferentes conductas.

2.5 Factores de la Escala

A partir de las motivaciones hipotetizadas, en la primera fase de la aplicación empírica de la Escala, el análisis factorial ha permitido determinar el número y naturaleza de las motivaciones profesionales básicas, pues era evidente que algunas de esas necesidades están implicadas en otras. Esos motivos básicos aluden a los siguientes factores.

As: Aceptación e integración social.

Rs: Reconocimiento social

Ac: Autoestima / Autoconcepto

Ad: Autodesarrollo

Po: Poder.

Se: Seguridad

Interpretación de cada Factor

As: Aceptación e integración social. Mide la necesidad de relaciones afectivas (de diferente índole) con otras personas. Al sujeto le gusta estar con amigos y personas en general. Acepta a la gente con facilidad, se esfuerza por hacer amigos y mantener asociaciones con otras personas. Este factor incluye los motivos de afiliación, pertenencia al grupo y aprobación social.

Rs. Reconocimiento social. La persona busca aprobación social y estima por parte de los demás, tanto por sus esfuerzos como por su valía personal. Tiende a buscar prestigio personal y profesional. Una puntuación alta indica que el sujeto desea que los demás (sobre todo los conocidos y allegados) le tengan estima; trabaja y se esfuerza por obtener la aprobación y el reconocimiento; le preocupa la reputación, la fama y lo que otros piensen de él. Una búsqueda afanosa de estima ha de llevar, sin duda, a una cola elevada de logro. Ac: Autoestima / autoconcepto. Está relacionada con la valoración personal y confianza en sí mismo. Obtener una puntuación elevada en el nivel de activación indicaría que el sujeto posee un pobre concepto de sí mismo. Obtener calificaciones altas en el nivel de ejecución indicaría que el sujeto busca afanosamente situaciones y motivos que favorezcan la confianza en sí mismo y acrecienten el autoconcepto.

Ad: Autodesarrollo. Se trata de medir la necesidad y tendencia humana a desarrollar las capacidades personales, realizar proyectos y proponerse nuevas metas en la vida. Incluye motivos de logro, realización, expresión creativa y de desarrollo de la propia iniciativa. Una puntuación alta (en nivel de activación) indica que el sujeto aspira a realizar tareas difíciles, mantiene colas altas y está dispuesto a trabajar para llegar a metas elevadas; responde positivamente a la competitividad y está dispuesto a esforzarse para sobresalir.

Una tendencia al logro correlacionará positivamente con la valoración personal.

Po: Poder. Se trata de la preocupación (a veces excesiva) que la persona tiene por conseguir prestigio y éxitos profesionales y, al mismo tiempo, de buscar los medios y condiciones para influir y dirigir a otras personas. Está dispuesta a realizar esfuerzos y lograr cotas muy elevadas a través de diversos medios (trabajo, dinero, patrimonio, política, cargos,...) con un claro fin de obtener poder. Aspira a alcanzar un estatus (social, profesional, económico...) elevado que le permita dominar y dirigir de alguna manera a los demás.

Se: Seguridad. Se trata de buscar estabilidad psíquica en base a las circunstancias que le rodean: familiares, laborales y sociales. Una puntuación alta en el nivel de activación indica que esa persona no posee un sentimiento de seguridad en sí mismo ante las situaciones actuales y futuras.

Múltiples factores pueden ser la razón de ello: inestabilidad laboral, problemas familiares, baja autoestima. Una persona que busca seguridad laboral por encima de todo limitará, sin duda, sus posibilidades de autorrealización. Por último, cabe señalar que cualquier interpretación definitiva y seria ha de ir apoyada por una entrevista psicológica.

2.6 Teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow

Maslow descubrió mientras trabajaba con monos que ciertas necesidades prevalecen sobre otras. Por ejemplo, si estás hambriento o sediento, tenderás a calmar la sed antes que comer. Después de todo, puedes pasarte sin comer unos cuantos días, pero solo podrás estar un par de días sin agua.

El autor amplió 5 grandes bloques en este orden:

- 1) Necesidades fisiológicas.
- 2) Necesidades de seguridad y reaseguramiento.
- 3) Necesidad de amor y pertenencia.
- 4) Necesidad de estima.
- 5) Necesidad de actualizar el sí mismo.

Maslow presenta la siguiente pirámide jerarquizada por las necesidades humanas.



2.7 La Ventana de Johari

Es una herramienta creada por J. Wft y H. Ingham que ilustra los procesos de interacción humana; es decir, demuestra el proceso del "dar y recibir feedback". La primera columna presenta lo que yo sé respecto de mí y la segunda lo que desconozco sobre mí. La fila superior contiene lo que los demás saben referente a mí y la fila inferior lo que los demás desconocen sobre mí. Esta teoría se articula mediante el concepto interpersonal, que está dividido en 4 cuadrantes, definidos por la información que se transmite:

Área Libre: Datos y experiencias conocidas por la propia persona y por los que la rodean.

Área Ciega: Lo que los demás saben de nosotros, pero uno no lo sabe.

Área Oculta: Información que uno sabe sobre sí mismo pero que es desconocida por el grupo.

Área Desconocida: Aquellos aspectos de nuestra personalidad de los que no somos conscientes y que también son desconocidos por las personas que se relacionan con nosotros.

La ventana de JOHARI

		VISION DE SI MISMO	
		CONOCIDA	DESCONOCIDA
VISION DE LOS OTROS	CONOCIDA	<p>AREA "PUBLICA" Conocimiento que tú y los otros tienen sobre tí mismo a través de tus conductas y palabras</p>	<p>AREA "CIEGA" Conocimiento que los otros tienen de ti pero que no te dicen</p>
	DESCONOCIDA	<p>AREA "OCULTA" Conocimiento que tú tiene de tí mismo pero que no estas dispuesto a decir a los otros</p>	<p>AREA "DESCONOCIDA" Conocimiento que puedes tener de tí mismo, aprendiendo sobre las áreas "ciegas" y "escondidas"</p>

VENTANA DE JOHARI Y MARCA PERSONAL



2.8 ÁREA OCULTA ÁREA DESCONOCIDA

Si tomamos las cuatro áreas o cuadrantes en sentido vertical (columnas) o en sentido horizontal (franjas), las dos columnas representan el yo, y las dos franjas representan el grupo. La primera columna contiene «lo que yo sé respecto de mí»; la segunda, «lo que desconozco respecto de mí»; la franja superior contiene «lo que los demás (el grupo) saben respecto de mí»; la franja inferior contiene «lo que los demás (el grupo) desconocen respecto de mí». Las informaciones contenidas en dichas franjas y columnas no son estáticas, sino que se desplazan de un cuadrante a otro, en la medida en que varían dentro del grupo el grado de confianza recíproca y el intercambio de «feedback». Como resultado de dicho movimiento, el tamaño y el formato de los respectivos cuadrantes experimentarán otras tantas modificaciones en el interior de la ventana.

1. Área libre: El primer cuadrante (espacio superior izquierdo) es el único claro y libre.

En él se encuentran las experiencias y los datos conocidos por la propia persona y por quienes la rodean. Es un área que se caracteriza por el intercambio libre y abierto de informaciones entre el yo y los demás. En ella, el comportamiento es público y accesible a todos. Por ejemplo: nuestro modo de trabajar en cualquier actividad que desempeñemos, nuestra manera habitual de comportarnos, etc. El «Área libre» aumenta de tamaño en la medida en que crece el nivel de confianza entre los participantes o entre el participante y su grupo; y también en la medida en que se comparten más informaciones, especialmente si se trata de informaciones importantes de carácter personal.

2. Área ciega: En la parte superior derecha hay una zona denominada «Área ciega» que contiene informaciones respecto de nuestro «yo» que nosotros ignoramos, pero que son conocidas por los demás. Es lo que nuestros amigos saben de nosotros, más que lo que nos dicen. Al comenzar nuestra participación en un grupo, comunicamos todo tipo de informaciones de las que no somos conscientes, pero que son observadas por las restantes personas del grupo. Por ejemplo: nuestra manera de actuar, nuestro modo de hablar, nuestro estilo de relacionarnos, etc.

3. Área oculta (o privada): El espacio inferior izquierdo, es decir, el área oculta para los demás, contiene informaciones que uno mismo sabe respecto de sí, pero que son desconocidas por el grupo. Es en este área donde se encuentra gran parte de lo que

conocemos de nosotros mismos y que ocultamos a los demás. Tenemos miedo de que, si el grupo llegara a saber nuestros sentimientos, percepciones y opiniones respecto del propio grupo o de sus integrantes, o respecto de nosotros mismos, tal vez el grupo podría rechazarnos, atacarnos o ejercer respecto de nosotros algún tipo de acción. Consiguientemente, no revelamos tales informaciones. Muchas veces, una de las posibles razones por las que mantenemos el secreto es porque no encontramos elementos de apoyo en el grupo. Suponemos que, si reveláramos nuestros sentimientos, pensamientos y reacciones, los integrantes del grupo podrían juzgarnos de manera negativa. Sin embargo, a menos que revelemos algo sobre nosotros y verifiquemos si es cierta nuestra suposición, no tendremos posibilidad de saber cómo van a reaccionar realmente los integrantes del grupo. Es decir, que si no asumimos ciertos riesgos, jamás sabremos nada acerca de la realidad o la irrealidad de nuestras suposiciones. Por otra parte, también tratamos de mantener el secreto cuando nos motiva el deseo de controlar o manipular a los demás.

4. El área desconocida: El cuadrante de la parte inferior derecha representa aquellos factores de nuestra personalidad de los que no somos conscientes y que también son desconocidos para las personas que se relacionan con nosotros. Es el área de nuestras motivaciones inconscientes; área que representa nuestro aspecto «desconocido» o «inexplorado» y que puede incluir cosas como la dinámica interpersonal, acontecimientos de nuestra primera infancia, potencialidades latentes y recursos aún por descubrir.

Lo que la «Ventana de Johari» trata de explicar es cómo deben procurar tolerarse mutuamente estas diferencias en las distintas áreas de nuestra personalidad, con el fin de mejorar las relaciones interpersonales, a través del conocimiento de uno mismo y de los demás; e intenta explicarlo de la manera siguiente:

El entrecruce de las líneas muestra cuál es la situación al comenzar el proceso de relación, en orden a ampliar el «área libre», la cual, a medida que se va ampliando gracias a una mayor comunicación, hace que se reduzcan las restantes áreas. Y lo ideal es que la mencionada «área libre» vaya precisamente ampliando su radio de acción, de forma que se reduzca al mínimo el «área desconocida», tanto de los demás como de nosotros mismos.

Capítulo III: METODOLOGIA

De acuerdo al método utilizado, el presente proyecto es de tipo cualitativo, para hacer posible el análisis de las necesidades de los alumnos con base a la opinión emitidas por ellos mismos a través de un sondeo. La finalidad es identificar hacia qué aspectos orientar la propuesta de intervención.

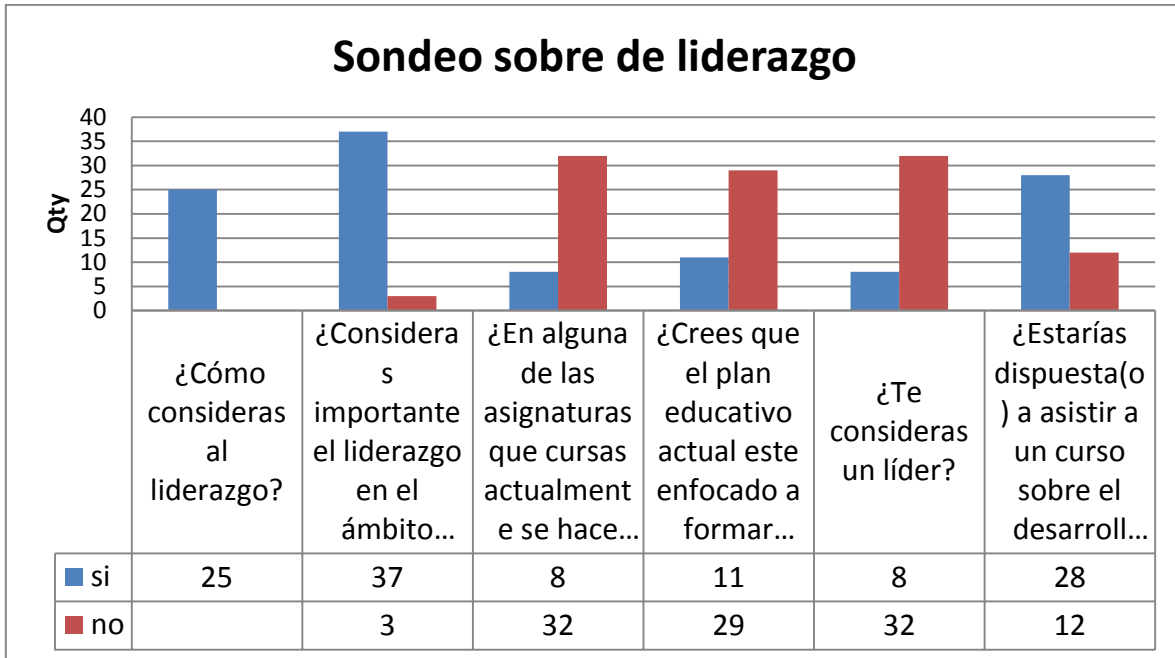
En dicha propuesta se busca que el estudiante reconozca cuales aspectos que caracterizan al liderazgo poseen y cuales no y en base a ello proporcionarle las herramientas para su desarrollo.

3.1 Mediante un curso comparativo sobre el desarrollo de habilidades de liderazgo en alumnos de 3er y 5to semestre educación media superior CECYTEBC Plantel Xochimilco. El estudio fue dirigido a una población y/o muestra de cuarenta estudiantes del 2do semestre de la materia de Geometría y Trigonometría horario vespertino del Colegio de estudios científicos y tecnológicos del estado de baja california de la ciudad de Mexicali Baja California.

3.2 El instrumento para recolectar la información es mediante un sondeo sobre el liderazgo en educación media superior (EMS) con la finalidad de conocer los problemas más frecuentes que enfrentan los alumnos relacionados con el liderazgo y la importancia que representa como asignatura dentro de clases. Teniendo una estrategia de recolección donde se presentó con los alumnos y se les explico un poco sobre la razón de la encuesta. Posteriormente se entregó en orden de lista a cada alumno una encuesta. Se le explico las instrucciones y se les dio la indicación que después de hacer el llenado de las preguntas entregarlas contestadas. El alcance del estudio se concentra en desarrollar habilidades de liderazgo en los estudiantes de educación medio superior, específicamente del CECYTEBC Plantel Xochimilco.

Capítulo IV: RESULTADOS Y ANALISIS

Esta parte describe los resultados obtenidos del sondeo la gráfica muestra los resultados obtenidos:



Teniendo como resultados de las encuestas muestran un claro problema en que los alumnos no se consideran líderes, el 95% de los estudiantes encuestados no se consideran líderes, más sin embargo el 98% si considera importante el liderazgo. Pero lo interesante que no tienen el interés de aprender y preparase en fortalecer esa área de oportunidad, solo el 70% de los alumnos encuestados si están interesados en desarrollar sus habilidades de liderazgo.

Capítulo V: PROPUESTA DE INTERVENSION

En este capítulo se describe el programa del curso de capacitación para el desarrollo de habilidades de liderazgo dirigido a estudiantes de 2do y 5er semestre del CECYTEBC plantel Xochimilco. El curso está diseñado con el enfoque por competencias para ser impartido en 30 horas. Está estructurado en tres unidades de aprendizaje con sus respectivos planes de clase, ejercicios y recursos de apoyo.

5.1 Propósito del Curso El alumno aprenderá a detectar habilidades y aptitudes teniendo como herramientas: la pirámide de necesidades de Maslow, la ventana de Johari y en la tercera unidad las doce competencias de liderazgo logrando mejorar el liderazgo del alumno. Veremos cuál ha sido su evolución y concepto desde el punto de vista de diversos autores, para así conformar una idea más global. Se impartirán 3 unidades donde en cada una se desarrollara un avance del proyecto. Donde el alumno entregara ejemplos estructurados y diseñados de cada unidad donde se agregaran los ejemplos a proyecto de mejora, mapa de valor, mapa conceptual, mapa mental para ser evaluado y revisado por el instructor. El tema del liderazgo es un principio, ya que es un tema que nos afecta directamente, y del cual podemos aprender mucho. Creemos que puede ser un trabajo útil, ya que en nuestra vida profesional nos encontraremos con multitud de ocasiones en las que conocer tanto algunos conceptos teóricos como la opinión de las personas acerca del liderazgo será esencial para un buen desarrollo de las relaciones humanas en las organizaciones de los alumnos.

5.2 Competencia del curso

Aplicar las herramientas de habilidades de liderazgo a partir del estudio de la pirámide de necesidades de Maslow y la ventana de Johari para la detección de liderazgos en estudiantes de educación superior. A partir de la aplicación de test de liderazgos y diseño de proyecto. Para ellos requiere manifestar aptitudes de responsabilidad, confianza, auto aprendizaje, intuición y seguridad para desarrollar el liderazgo en su ambiente: escolar, laboral y social. Lo cual le ayudara para tener mayor seguridad en sí mismo.

5.3 Evidencia de Desempeño

Generar conocimiento educativo susceptible de potenciar prácticas de liderazgo requeridas para crear condiciones y estructuras que posibilitan impactar positivamente en los aprendizajes de los estudiantes de educación superior. Se evaluará al alumno durante la implementación del curso con mapa de valor, mapa conceptual, mapa mental, ensayo, tareas de investigación y reportes. El curso se divide en tres unidades: Unidad I Pirámide de Necesidades de Maslow, Unidad II Ventana de Johari y Unidad III Las doce competencias de liderazgo.

5.4 Metodología de Enseñanza

El aprendizaje es basado en proyectos con una estrategia educativa que pretende salvar las deficiencias de aprendizaje de liderazgo en los alumnos a nivel superior, siendo este un gran instrumento para trabajar y presentan estilos de aprendizaje y habilidades diferentes. Este tipo de aprendizaje consiste en plantear soluciones reales a los alumnos, para cuya solución tendrá que trabajar de forma colaborativa en clase que el maestro tendrá que diseñar siguiendo unas pautas iniciales marcadas, donde cada alumno tiene un rol, individualizado con unos objetivos a conseguir.

A pesar de que el alumno es supervisado continuamente trabajarán con total autonomía.

Mediante los proyectos realizados en clase se pretende motivar y hacer partícipe a todos los miembros del grupo en una tarea conjunta, cuyos resultados son aplicables al mundo real. Por otro lado, se introducen áreas transversales al mismo tiempo que se pueden evaluar otros aspectos puntuales de la asignatura en cuestión, por supuesto, contribuye a aumentar las habilidades sociales y de comunicación. Aunque quizás lo más importante sea que los alumnos vean la utilidad de lo que aprenden.

5. 5 Plan de Unidad/clases

Unidad I: Pirámide de Necesidades de Maslow

Competencia por Unidad: Aplicar, Diseñar e implementar la pirámide de las necesidades de Maslow para la enseñanza de la educación a nivel superior. Basado en un sistema motivador orientado a la cobertura de las necesidades de los alumnos, estableciendo sistemas de mejora en la comunicación, seguridad, expresión oral.

Conocimiento	Estrategia de Aprendizaje	Material de Apoyo	Tiempo	Evaluación
Explicar la estrategia de aplicación de la pirámide de Maslow	<u>Tarea:</u> Investigar sobre la elaboración de esquemas de aprendizaje de la pirámide de Maslow <u>Actividad de Aprendizaje:</u> Realizar esquema sobre el desarrollo e implementación de la Pirámide de Maslow <u>Cierre de sesion</u>	➤ Rotafolio ➤ Pizarron	2 hrs	Proyecto de desarrollo de Mejora de Liderazgo. Parte III. Implementación de pirámide de Maslow

Conocimiento	Estrategia de Aprendizaje	Material de Apoyo	Tiempo	Evaluación
Definir y explicar los cinco pasos de la pirámide de Maslow	Tarea: Buscar información sobre los cinco pasos de la Pirámide de Maslow Actividad de aprendizaje: Elaborar 3 ejemplos donde aplique la detección de necesidades básicas del alumno.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rotafolio ➤ Pizarrón, Plumones 	2 hrs	Proyecto de desarrollo de Mejora de Liderazgo
Explicar el desarrollo de la elaboración de Pirámide de Maslow	<u>Tarea:</u> Investigar la secuencia de la elaboración de la Pirámide de Maslow <u>Actividad de Aprendizaje:</u> Diseñar un ejemplo real donde aplique la detección de necesidades de la pirámide de Maslow en los alumnos <u>Cierre de Sesión</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cartulinas ➤ Plumones ➤ Rotafolio 	2 hrs	Proyecto de desarrollo de Mejora de Liderazgo. Parte II. Elaboración de pirámide de Maslow

Unidad II: Ventana de Johari

Competencia por Unidad: Aplicar la herramienta de ventana de Johari para desarrollar las habilidades de liderazgo en los alumnos, con el propósito de aprender a detectar técnicas de aprendizaje de liderazgo.

Conocimiento	Estrategia de Aprendizaje	Material de Apoyo	Tiempo	Evaluación
Diseño estructurado de la Ventana de Johari	<u>Tarea:</u> Investigar sobre la estructura de la ventana de Johari <u>Actividad de Aprendizaje:</u> Elaboración del diseño de las técnicas detectadas en los alumnos <u>Cierre de sesión</u>	<ul style="list-style-type: none">➤ Rotafolio➤ Pizarron➤ Plumones	2 hrs.	Proyecto de desarrollo de Mejora de Liderazgo. Parte VI. Diseño de la Ventana de Johari

Conocimiento	Estrategia de Aprendizaje	Material de Apoyo	Tiempo	Evaluación
Explicar el proposito de la Ventana de Johari	<u>Tarea:</u> Buscar Información sobre la ventana de Johari <u>Actividad de aprendizaje:</u> Elaborar 2 ejemplos reales donde aplique esta técnica. Agregar ejemplos a proyecto de mejora para ser evaluado <u>Cierre de sesion</u>	➤ Rotafolio ➤ Plumones	1 hrs	Proyecto de desarrollo de Mejora de Liderazgo. Parte IV. Definición y propósito de Ventana de Johari así como agregar ejemplos
Elaboración de Ventana de Johari	<u>Tarea:</u> <u>Estudiar de ventana de Johari</u> <u>Actividad de Aprendizaje:</u> <u>Elaborar ventana Johari</u> <u>Cierre de sesion</u>	➤ Cartulinas ➤ Plumones ➤ Rotafolio	1hr	Proyecto de desarrollo de Mejora de Liderazgo. Parte V. Elaboración de Ventana de Johari

Unidad III: Desarrollo de las Doce Competencias de Liderazgo

Competencia por Unidad: Aplicar las técnicas de liderazgo utilizando las doce competencias, donde esta tiene como propósito: Alcanzar un Liderazgo de Excelencia, Conocer las principales competencias, se hablara sobre los recursos para un crecimiento auto dirigido teniendo un plan de desarrollo para construir el éxito.

Conocimiento	Estrategia de Aprendizaje	Material de Apoyo	Tiempo	Evaluación
Diseño de las doce competencias de Liderazgo	<u>Tarea:</u> Buscar información sobre diseño de competencias de Liderazgo <u>Actividad de Aprendizaje:</u> Elaboración del diseño de las doce competencias de liderazgo <u>Cierre de sesion</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rotafolio ➤ Pizarron 	2 hrs	Proyecto de desarrollo de Mejora de Liderazgo. Parte IX. Diseñar las doce competencias de liderazgo

Conocimiento	Estrategia de Aprendizaje	Material de Apoyo	Tiempo	Evaluación
Explicar los doce pasos de competencia de Liderazgo	<u>Tarea:</u> Buscar información de los pasos de competencia de Liderazgo <u>Actividad de aprendizaje:</u> Elaborar un ejemplo real que especifique las competencias sobre liderazgo. Agregar ejemplos a proyecto de mejora para ser evaluado y revisado <u>Cierre de sesión</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rotafolio ➤ Plumones 	1hr	Proyecto de desarrollo de Mejora de Liderazgo. Parte VII. Definir cada una de las doce competencias de liderazgo
Características de los doce pasos de competencias de Liderazgo	<u>Tarea:</u> Investigar características de los doce pasos de competencia <u>Actividad de Aprendizaje:</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cartulinas ➤ Plumones 	1 hr	Proyecto de desarrollo de Mejora de Liderazgo. Parte VIII. Agregar

	Elaborar un cuadro sinóptico de las características de competencia <u>Cierra de sesion</u>			cuadro sinóptico de las doce competencias de Liderazgo
--	---	--	--	---

Capítulo VI: APLICACIÓN DEL PROYECTO

6.1 Narración cronológica del proceso de aplicación.

El curso sobre el Desarrollo de habilidades de liderazgo se impartió de forma obligatoria a alumnos de 3er y 5to semestre del CECYTEBC plantel Xochimilco con una duración de 30 horas, divididas en 9 sesiones de 2 a 4 horas, que se describen a continuación:

SESION UNO: 4 HORAS 15 y 16 de Octubre del 2013

CONOCIMIENTOS

Conocer antecedentes de liderazgo, conceptos de liderazgo, teoría de liderazgo, características de un líder y anti líder, importancia de liderazgo así como el impacto del liderazgo en el ámbito profesional.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

- Realizar presentación verbal del contenido de teoría de liderazgo, apoyada en presentación de Power point.
- Concientizar al alumno sobre la importancia del liderazgo en el ámbito profesional y vida personal.
- Formar equipos de 5 integrantes para compartir lluvia de ideas y participar en actividad innovadora. Elaboración de un mural didáctico con cartulinas sobre el tema.

Cierre de sesión: Reflexiones y comentarios.

SESION DOS: 2 HORA 17 al 18 de Octubre del 2013

CONOCIMIENTOS

Conocer, improvisar y elaborar cinco bibliografías sintéticas de cinco personajes de la historia que sean de su interés. Resaltando las cualidades de liderazgo.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

- Exponer el alumno frente al grupo de forma individual su mapa mental reforzando la teoría y aplicaciones de liderazgo.

Cierre de sesión: Reflexiones y comentarios.

SESION TRES: 4 HORAS 21 de Octubre del 2013

CONOCIMIENTOS

Conocer teoría y aplicación de pirámide de Maslow.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

- Formar equipos de 5 integrantes para identificar de una manera sencilla cuales son los elementos básicos de la pirámide de Maslow, así como la importancia de dicha pirámide en su formación de preparatoria.
- Dinámica de integración grupal.
- Participar en actividad innovadora Elaboración de un mural didáctico con cartulinas sobre el tema.

Cierre de sesión: Reflexiones y comentarios

SESION CUATRO: 4 HORAS 22 de Octubre del 2013

Competencia de la unidad: Aplicar la herramienta de ventana de Johari para desarrollar las habilidades de liderazgo en los alumnos, con el propósito de aprender a detectar técnicas de aprendizaje de liderazgo.

CONOCIMIENTOS

Conocer teoría, propósitos y aplicaciones de ventana de Johari.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

- Realizar presentación verbal del contenido de teoría de ventana de Johari, apoyada en presentación de Power point.
- Formar equipo de 9 integrantes y compartir ideas sobre el tema y elegir un representante de equipo para que exponga el frente al grupo las reflexiones del grupo reforzando la teoría y herramientas de ventana de Johari.

Cierre de sesión: Reflexiones y comentarios

SESION CINCO: 2 HORAS 23 de Octubre del 2013

CONOCIMIENTOS

Conocer aplicación de herramienta de ventana de Johari

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

- Proporcionar ejemplos de aplicación de ventana de Johari
- Elaborar 2 ejemplos reales donde aplique técnica de forma individual.

Cierre de sesión: Reflexiones y comentarios

SESION SEIS: 4 HORAS 23 y 24 de Octubre del 2013

CONOCIMIENTOS

Aplicar la herramienta de ventana de Johari para desarrollar las habilidades de liderazgo en los alumnos.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

- Elaborar ventana de Johari enfocada a las habilidades de los alumnos.
- Aplicar dinámica para reforzar conocimientos de aprendizaje, aplicando dinámica de jeopardy.

Cierre de sesión: Reflexiones y comentarios

SESION SIETE: 4 HORAS 25 y 28 de Octubre del 2013

Competencia de la unidad:

Aplicar las técnicas de liderazgo utilizando las doce competencias, donde esta tiene como propósito: Alcanzar un Liderazgo de Excelencia, Conocer las principales competencias, se hablara sobre los recursos para un crecimiento auto dirigido teniendo un plan de desarrollo para construir el éxito.

CONOCIMIENTOS

Conocer y explicar los doce pasos de competencia de Liderazgo.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

- Realizar presentación verbal del contenido de teoría de los doce pasos de competencia de Liderazgo, apoyada en presentación de Power point.
- El alumno expondrá ejemplos de ejercicios y/actividad reflexivo a través de exposición verbal de los jóvenes sobre el tema.

Cierre de sesión: Reflexiones y comentarios

SESION OCHO: 2 HORAS 28 de Octubre del 2013

CONOCIMIENTOS

Conocer sobre problemas de aprendizaje.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

- Formar equipo de 9 integrantes y compartir ideas sobre el tema y elegir un representante de equipo para que exponga el frente al grupo las reflexiones del grupo reforzando el tema.

Cierre de sesión: Reflexiones y comentarios

SESION NUEVE: 4 HORAS 29 y 31 de Octubre del 2013

Conocer sobre la importancia de la motivación y como ayudar aprender.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

- Formar equipos de 4 integrantes para identificar de una manera sencilla la importancia de la motivación.
- Aplicar dinámica de elaboración de pirámide con popotes y alfileres para reforzar la importancia de trabajo en equipo.

6.2 Especificación de los cambios efectuados durante la aplicación

En la tercera sesión, Se trabajó en la integración grupal ya que se sigue observando desintegración en el grupo, también se tuvo la necesidad de volver a explicar sobre la importancia del curso, tuve que presentarles material de ponencia para explicarles de nuevo sobre el porqué de la importancia del curso de liderazgo.

En la sexta sesión se notó dudas con el tema de importancia de liderazgo así que se tuvo que reforzar conocimientos sobre esta teoría, se realizó dinámica de Jeopardy la cual los alumnos mostraron mucho interés en el sistema de juego de la dinámica. Al final de la sesión se realizaron comentarios muy positivos sobre esta sesión y expresando los alumnos la importancia de liderazgo en su escuela.

6.3 Identificación de los elementos obstaculizadores y facilitadores del camino seguido.

Los alumnos de este curso de tercer y quinto semestre en la primera sesión mostraron poco interés en el curso, resistencia al cambio sobre la metodología de enseñanza y poca participación y asistencia del grupo. Conforme fue avanzando el tema de liderazgo fueron entendiendo la importancia y al final de la primera sesión el grupo estaba involucrado e interesado en el tema. Logrando avance en la participación del alumno.

En la segunda sesión, los alumnos se mostraron más participativos, aunque muy inquietos, un poco de timidez al momento en exponer frente al grupo. Se observa que el grupo esta desintegrado y está dividido en grupos.

En la tercera sesión, Se trabajó en la integración grupal ya que se sigue observando desintegración en el grupo, también se tuvo la necesidad de volver a explicar sobre la importancia del curso, tuve que presentarles material de ponencia para explicarles de nuevo sobre el porqué de la importancia del curso de liderazgo.

En la cuarta sesión, se iniciaron los exámenes de las diferentes materiales lo cual eso genero distracción con los alumnos durante las sesiones de esta semana.

Por el corto tiempo no se pudo profundizar el tema así que se trató lo más importante y relevante de la información transmitida al alumno. En este tema se detectó problemas de aprendizaje de los alumnos ya que las diferentes distracciones que se generan en el contexto del aula se genera falta de atención. Se tuvo que limitar el uso de celulares a los alumnos ya que eso estaba distrayendo la atención de los alumnos en el tema.

Para el desarrollo de la sesión se brindaron todas las facilidades y recursos como el soporte técnico para proyector y el salón.

6.4 Consecuencias positivas y negativas del trabajo desarrollado

Al cierre de curso se realizó la retroalimentación a alumnos teniendo los siguientes comentarios: el liderazgo es muy importante y que no todos lo desarrollan con facilidad, se les hizo interesante el curso porque les ayudó mucho en aprender cómo trabaja un líder y un anti líder.

El liderazgo es importante para destacar en el ámbito profesional y es una herramienta que les ayuda mucho a desarrollarse en el campo que ellos deseen. Además, mencionaron que los beneficios que adquirieron durante el curso fueron: conocerse a sí mismo, autoevaluarse, reforzar la convivencia como grupo con sus compañeros, dar lo mejor de sí, a ser líderes, apoyo para su desempeño en el ámbito profesional y personal, escuchar, resolver, conocer que características deben de cambiar para ser un buen líder y ser responsable.

6. 5 Evaluación final del proyecto, emitiendo los juicios de valor correspondientes.

Se aplicó un sondeo a los determinar la efectividad del curso, Del grupo 3CT de 17 alumnos que se aplicó sondeo arrojó lo siguiente: El 100% de los alumnos encuestados

opinaron que si les fue útil el curso de liderazgo y les ayudo a conocerse, a visualizar sus metas y lo que quieren para su futuro.

El 100% de los alumnos encuestados se consideran líderes después del curso de desarrollo de habilidades de liderazgo.

Del grupo 5ET de 17 alumnos que se aplicó sondeo arrojó lo siguiente:

Consideran el liderazgo muy importante tanto en el ámbito laboral y personal. Detectaron que todos tienen diferentes cualidades que todo líder debe tener y eso los hace buenos líderes y mejores personas. También opinaron que desde el principio del curso se les hizo importante ya que les da un gran beneficio que los complementa y los hace sobresalir y tener un mejor empleo. Y también comentaron que aprendieron a compartir y escuchar ideas para un mejor conocimiento cognitivo.

El 100% de los encuestados consideraron que les ha sido útil el curso de liderazgo en su vida personal y profesional.

El 100% de los alumnos encuestados se consideran líderes después del curso de desarrollo de habilidades de liderazgo.

Mencionaron que los beneficios que adquirieron durante el curso fueron: Escuchar, visión al futuro, comprender mejor lo que es un líder, conocer cualidades de un líder, como aplicar el liderazgo en su vida personal y profesional, ser responsable, saber tomar decisiones, el descubrir que a partir del curso se consideran un líder, aprender a trabajar en equipo, saber la responsabilidad que necesitas para lograr lo que quieres, adquirieron confianza en sí mismos, obtuvieron conocimientos, ser una persona atrevida y conocerme más, cambios en su manera de pensar y ver el mundo, aprendieron a compartir con sus compañeros sus planes de vida, visiones y propósitos, y sobre todo trabajar en un verdadero equipo.

CONCLUSIONES

El desarrollo de las habilidades de liderazgo en los alumnos durante su formación es un factor muy importante para elevar su nivel académico y a futuro, para garantizar un mejor desempeño en el ámbito laboral.

Los planes de estudio a nivel de educación media superior no integran estrategias para que los estudiantes comprendan la importancia de ser líderes y desarrollen las habilidades para serlo. De ahí la importancia de emprender acciones remediarles de capacitación.

Durante el desarrollo de las sesiones del curso de capacitación impartido a los alumnos de CECYTE Xochimilco se lograron resultados favorables de acuerdo a la encuesta de opinión que se les aplicó al final del curso.

Sin embargo, para que los aprendizajes adquiridos no queden en el olvido y pueda realmente lograrse que los alumnos presenten rasgos de autosuficiencia, seguridad en sí mismo, responsables, innovadores y creativos entre otros, es necesario que los programas educativos integren de forma transversal acciones sistemáticas de desarrollo de habilidades de liderazgo.

Lograr lo anterior debe ser resultado de la participación de las instancias directivas, pero sobre todo del trabajo y compromiso de los docentes.

ANEXOS

BITÁCORAS DE INTERVENCION

Nombre de la escuela	Escuela CECYTEBC - Plantel Xochimilco Mexicali B.C.
Programa	Maestría en Ciencias de la Educación Énfasis en Docencia “ Proyecto de Intervención “
Grado	Tercero(CT) / Quinto(ET)
Fecha	Octubre , de 2013
Día de investigación	15 y 16 de Octubre del 2013
Nombre del responsable de la intervención	Lidia Guadalupe Callejas Melgoza

No. De sesión y tiempo	Metodología
Primera Sesión Cuatro horas (3CT= dos horas / 5ET= dos horas)	<p>Se inició el primer día de clases el 15 de Octubre a las 13:30pm se realizó una pequeña introducción de la presentación de una servidora como instructora Lidia Callejas, se explicó el motivo de la aplicación del curso concientizando a los alumnos de la importancia del tema de liderazgo, se expuso a través de diapositivas en Poder point el material sobre antecedentes de liderazgo, conceptos de liderazgo, teoría de liderazgo, características de un líder y anti líder, importancia de liderazgo así como el impacto del liderazgo en el ámbito profesional, y se tuvieron acercamientos ,para ayudar al alumnos cuando fue necesario, y posteriormente se pidieron comentarios o puntos de vista de los alumnos.</p> <p>Antes del cierre de sesión se realizó dinámica de grupo de lluvia de ideas de los temas. Se aplicaron con el grupo 3CT dos horas de la sesión y con el grupo 5ET dos horas de sesión. Concluyendo la sesión el día 16 de Octubre del 2013 a las 16:00pm con el grupo 3CT.</p>



Observaciones / avances y obstáculos de las actividades de aprendizaje:

Los alumnos de este curso de tercer y quinto semestre en la primera sesión mostraron poco interés en el curso, resistencia al cambio sobre la metodología de enseñanza y poca participación y asistencia del grupo.

Conforme fue avanzando el tema de liderazgo fueron entendiendo la importancia y al final de la primera sesión el grupo estaba involucrado e interesado en el tema. Logrando avance en la participación del alumno.

Observaciones generales de tipo administrativo

Para el desarrollo de esta sesión con los alumnos de CECYTEBC Xochimilco se me brindaron todas las facilidades para aplicar este curso, el soporte técnico para proyector, y salón fueron inmediatos. Así como la facilidad de soporte de los diferentes departamentos de la institución.

Firma-Coordinadora Académica Cecyte-Xochimilco	Ing. Adriana Chagala
 <p>Espacio para sello</p> <p>S. E. P. COLGIO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS ESTADO DE BAJA CALIFORNIA "XOCHIMILCO"</p>	

Nombre de la escuela	Escuela CECYTEBC - Plantel Xochimilco Mexicali B.C.
Programa	Maestría en Ciencias de la Educación Énfasis en Docencia “ Proyecto de Intervención “
Grado	Tercero(CT) / Quinto(ET)
Fecha	Octubre , de 2013
Día de investigación	17 al 18 de Octubre del 2013
Nombre del responsable de la intervención	Lidia Guadalupe Callejas Melgoza



No. De sesión y tiempo	Metodología
Segunda Sesión Dos horas (3CT= una hora / 5ET= una hora)	Se inició el día jueves 17 de Octubre a las 13:30 con el grupo 3CT, Se explicó al grupo sobre la elaboración de cinco bibliografías sintéticas de cinco personajes de la historia que sean de su interés. Resaltando las cualidades de liderazgo en mapa mental. Se les pidió que comentaran y participarán sobre el tema y realizaran un esquema mental a través de un dibujo sobre el tema de liderazgo, todos pasaron a exponer sus trabajos, concluimos con una reflexión sobre lo importante que es saber que se quiere, o buscar llegar a encontrar un objetivo a través del liderazgo.

Observaciones / avances y obstáculos de las actividades de aprendizaje:

Los alumnos de este curso de tercer y quinto semestre se mostraron más participativos, aunque muy inquietos, un poco de timidez al momento en exponer frente al grupo. Se observa que el grupo esta desintegrado y está dividido en grupos.

Observaciones generales de tipo administrativo

Para el desarrollo de esta sesión con los alumnos de CECYTEBC Xochimilco se me brindaron todas las facilidades para aplicar este curso, el soporte técnico para proyector, y salón fueron inmediatos. Así como la facilidad de soporte de los diferentes departamentos de la institución.

Firma-Coordinadora Académica Cecyte-Xochimilco	Ing. Adriana Chagala
 <p>Espacio para sello</p> <p>S. E. P. COLEGIO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS ESTADO DE BAJA CALIFORNIA XOCHIMILCO</p>	

Nombre de la escuela	Escuela CECYTEBC - Plantel Xochimilco Mexicali B.C.
Programa	Maestría en Ciencias de la Educación Énfasis en Docencia “ Proyecto de Intervención “
Grado	Tercero(CT) / Quinto(ET)
Fecha	Octubre , de 2013
Día de investigación	21 de Octubre del 2013
Nombre del responsable de la intervención	Lidia Guadalupe Callejas Melgoza

No. De sesión y tiempo	Metodología
Tercera Sesión Cuatro horas (3CT= dos horas / 5ET= dos horas)	Se inició el día lunes 21 de Octubre a las 13:30 con el grupo 3CT se expuso con apoyo de presentación de power point sobre teoría y aplicaciones de pirámide de maslow. Se trabajó con ambos grupos con dicha información, teniendo resultados óptimos, con mayor participación e interés de los alumnos. Antes del cierre de sesión se realizó dinámica de grupo de lluvia de ideas de los temas. Se aplicaron con el grupo 3CT dos horas de la sesión y con el grupo 5ET dos horas de sesión.



Observaciones / avances y obstáculos de las actividades de aprendizaje:

Se trabajó en la integración grupal ya que se sigue observando desintegración en el grupo, también se tuvo la necesidad de volver a explicar sobre la importancia del curso, tuve que presentarles material de ponencia para explicarles de nuevo sobre el porqué de la importancia del curso de liderazgo.

En esta sesión iniciaron los exámenes de las diferentes materiales lo cual eso genero distracción con los alumnos durante las sesiones de esta semana.

Observaciones generales de tipo administrativo

Para el desarrollo de esta sesión con los alumnos de cecyte Xochimilco se me brindaron todas las facilidades para aplicar este curso, el soporte técnico para proyector, y salón fueron inmediatos. Así como la facilidad de soporte de los diferentes departamentos de la institución.

Firma-Coordinadora Académica Cecyte-Xochimilco	Ing. Adriana Chagala
	

Nombre de la escuela	Escuela CECYTEBC - Plantel Xochimilco Mexicali B.C.
Programa	Maestría en Ciencias de la Educación Énfasis en Docencia “ Proyecto de Intervención “
Grado	Tercero(CT) / Quinto(ET)
Fecha	Octubre , de 2013
Día de investigación	22 de Octubre del 2013
Nombre del responsable de la intervención	Lidia Guadalupe Callejas Melgoza



No. De sesión y tiempo	Metodología
Cuarta Sesión Cuatro horas (3CT= dos horas / 5ET= dos horas)	Se inició el día martes 22 de Octubre a las 13:30 con el grupo 3CT continuando con el grupo ET. Se trabajó con el grupo sobre conocer teoría, propósitos y aplicaciones de ventana de Johari. Realizando presentación verbal del contenido de teoría de ventana de Johari, apoyada en presentación de Power point. Se formaron equipos de 9 integrantes con el objetivo que con equipos más numeroso incrementa la complejidad de coordinación en equipo y es más difícil definir un líder así como poder organizarse, eso ayudándoles en compartir ideas sobre el tema y elegir un representante de equipo para que exponga el frente al grupo las reflexiones del grupo reforzando la teoría y herramientas de ventana de Johari. Se concluyó ese día el tema quedando pendiente la práctica y ejercicios.

Observaciones / avances y obstáculos de las actividades de aprendizaje:

Se siguió trabajando con la integración de equipo logrando entusiasmo y mayor participación de los integrantes del equipo, se vio gran avance en coordinación y dominio del tema. Se notó participación voluntario en los temas e interés por participar.

Observaciones generales de tipo administrativo

Para el desarrollo de esta sesión con los alumnos de CECYTEBC Xochimilco se me brindaron todas las facilidades para aplicar este curso, el soporte técnico para proyector, y salón fueron inmediatos. Así como la facilidad de soporte de los diferentes departamentos de la institución.

Firma-Coordinadora Académica Cecyte-Xochimilco	Ing. Adriana Chagala
Espacio para sello 	

Nombre de la escuela	Escuela CECYTEBC - Plantel Xochimilco Mexicali B.C.
Programa	Maestría en Ciencias de la Educación Énfasis en Docencia “ Proyecto de Intervención “
Grado	Tercero(CT) / Quinto(ET)
Fecha	Octubre , de 2013
Día de investigación	23 de Octubre del 2013
Nombre del responsable de la intervención	Lidia Guadalupe Callejas Melgoza



No. De sesión y tiempo	Metodología
Quinta Sesión Dos horas (3CT= una hora / 5ET= una hora)	Se inició el día miércoles 23 de Octubre a las 13:30 con el grupo 3CT con una hora de sesión y se continuando con el grupo ET con una hora de sesión. Se explicó de la importancia de conocer la aplicación de herramienta de ventana de Johari realizando actividades donde los alumnos elaboraron ejemplos de aplicación de la herramienta y explicándola de forma individual. Antes del cierre de sesión se finalizó con reflexiones y comentarios del tema con los alumnos, despejando dudas sobre la aplicación de le ventana de jaharí en su vida diaria y personal. La hora se fue muy rápida y fue muy dinámica contanto con la participación constantes de los alumnos, mostrando interés sobre el tema. Y sobre todo la importancia en el ámbito laboral.

Observaciones / avances y obstáculos de las actividades de aprendizaje:

El grupo se notó desinhibido y con mayor confianza en sí mismos, expresaron algunos de los alumnos la importancia del curso y que les está ayudando a conocerse, y darse cuenta que tienen características de líder sin haberlo notado, eso dándole seguridad en su persona y en formación académica.

Observaciones generales de tipo administrativo

Para el desarrollo de esta sesión con los alumnos de CECYTEBC Xochimilco se me brindaron todas las facilidades para aplicar este curso, el soporte técnico para proyector, y salón fueron inmediatos. Así como la facilidad de soporte de los diferentes departamentos de la institución.

Firma-Coordinadora Académica Cecyte-Xochimilco	Ing. Adriana Chagala
 <p>Escuela CECYTEBC COLLEJO DE ESTUDIOS INTELECTUALES Y TECNOLÓGICOS ESTADO DE BAJA CALIFORNIA XOCHIMILCO</p>	

Nombre de la escuela	Escuela CECYTEBC - Plantel Xochimilco Mexicali B.C.
Programa	Maestría en Ciencias de la Educación Énfasis en Docencia “ Proyecto de Intervención “
Grado	Tercero(CT) / Quinto(ET)
Fecha	Octubre , de 2013
Día de investigación	23 y 24 de Octubre del 2013
Nombre del responsable de la intervención	Lidia Guadalupe Callejas Melgoza

No. De sesión y tiempo	Metodología
Sexta Sesión Cuatro horas (3CT= dos horas / 5ET= dos horas)	Se inició el día miércoles 23 de Octubre a las 16:30 con el grupo 5ET donde se desarrolló el tema de aplicar la herramienta de ventana de Johari para desarrollar las habilidades de liderazgo en los alumnos. Las dos horas de sesión por grupo fueron muy rápidas. Se mencionaron ejemplos para elaborar ventana de Johari enfocada a las habilidades de los alumnos Para reforzar conocimientos sobre esta teoría se realizó dinámica de Jeopardy la cual los alumnos mostraron mucho interés en el sistema de juego de la dinámica. Al final de la sesión se realizaron comentarios muy positivos sobre esta sesión y expresando los alumnos la importancia de liderazgo en su escuela.

Observaciones / avances y obstáculos de las actividades de aprendizaje:

Los alumnos de este curso de tercer y quinto semestre fueron participativos, aunque muy inquietos en la dinámica, pero comentaron más como fueron dos horas seguidas, en primer instancia se expuso verbalmente y luego se les pidió su punto de vista, se realizó con gran éxito la dinámica de Jeopardy y todos sin excepción quisieron participar, aunque la polémica de quien iba hacer el equipo ganador generaba sienta motivación de competencia entre ambos equipos.

Observaciones generales de tipo administrativo

Para el desarrollo de esta sesión con los alumnos de CECYTEBC Xochimilco se me brindaron todas las facilidades para aplicar este curso, el soporte técnico para proyector, y salón fueron inmediatos. Así como la facilidad de soporte de los diferentes departamentos de la institución.

Firma-Coordinadora Académica Cecyte-Xochimilco	Ing. Adriana Chagala
	

Nombre de la escuela	Escuela CECYTEBC - Plantel Xochimilco Mexicali B.C.
Programa	Maestría en Ciencias de la Educación Énfasis en Docencia “ Proyecto de Intervención “
Grado	Tercero(CT) / Quinto(ET)
Fecha	Octubre , de 2013
Día de investigación	25 y 28 de Octubre del 2013
Nombre del responsable de la intervención	Lidia Guadalupe Callejas Melgoza

No. De sesión y tiempo	Metodología
Séptima Sesión Cuatro horas (3CT= dos horas / 5ET= dos horas)	Se inició el día viernes 25 de Octubre a las 14:20 con el grupo 3CT donde se inició la clase dando introducción a la tercera unidad donde ellos van a conocer y aplicar las técnicas de liderazgo utilizando las doce competencias, donde esta tiene como propósito: Alcanzar un Liderazgo de Excelencia, Conocer las principales competencias, se hablara sobre los recursos para un crecimiento auto dirigido teniendo un plan de desarrollo para construir el éxito. Serealizó presentación verbal del contenido de teoría de los doce pasos de competencia de Liderazgo, apoyada en presentación de Power point. Y el alumno expondrá ejemplos de ejercicios y/actividad reflexivo a través de exposición verbal de los jóvenes sobre el tema. Como cierre de sesión de hablo con reflexiones y comentarios positivos de tema.

Observaciones / avances y obstáculos de las actividades de aprendizaje:

Se les pidieron opiniones y fueron muy participativos en general describieron dos datos que se les expusieron sobre lo importante de técnicas de liderazgo.

Observaciones generales de tipo administrativo

Para el desarrollo de esta sesión con los alumnos de CECYTEBC Xochimilco se me brindaron todas las facilidades para aplicar este curso, el soporte técnico para proyector, y salón fueron inmediatos. Así como la facilidad de soporte de los diferentes departamentos de la institución.

Firma-Coordinadora Académica Cecyte-Xochimilco	Ing. Adriana Chagala
Espacio para sello 	

Nombre de la escuela	Escuela CECYTEBC - Plantel Xochimilco Mexicali B.C.
Programa	Maestría en Ciencias de la Educación Énfasis en Docencia “ Proyecto de Intervención “
Grado	Tercero(CT) / Quinto(ET)
Fecha	Octubre , de 2013
Día de investigación	28 de Octubre del 2013
Nombre del responsable de la intervención	Lidia Guadalupe Callejas Melgoza

No. De sesión y tiempo	Metodología
Octava Sesión Dos horas (3CT= una hora / 5ET= una hora)	Se inició el día lunes 28 de Octubre a las 13:30 con el grupo 3CT donde después se continuo una hora de sesión con el 5ET, donde en ambos grupos de hablo sobre problemas de aprendizaje. Se trabajó con el grupo en equipos de 9 integrantes donde los alumnos compartieron ideas sobre el tema y tuvieron que elegir un representante de equipo para que expusiera frente al grupo las reflexiones del grupo reforzando el tema.

Observaciones / avances y obstáculos de las actividades de aprendizaje:

Por el corto tiempo no se pudo profundizar el tema así que se trató lo más importante y relevante de la información transmitida al alumno. En este tema se detectó problemas de aprendizaje de los alumnos ya que las diferentes distracciones que se generan el contexto del aula se genera falta de atención. Se tuvo que limitar el uso de celulares a los alumnos ya que eso estaba distrayendo la atención de los alumnos en el tema.

Observaciones generales de tipo administrativo

Para el desarrollo de esta sesión con los alumnos de CECYTEBC Xochimilco se me brindaron todas las facilidades para aplicar este curso, el soporte técnico para proyector, y salón fueron inmediatos. Así como la facilidad de soporte de los diferentes departamentos de la institución.

Firma-Coordinadora Académica Cecyte-Xochimilco	Ing. Adriana Chagala
Espacio para sello 	

Nombre de la escuela	Escuela CECYTEBC - Plantel Xochimilco Mexicali B.C.
Programa	Maestría en Ciencias de la Educación Énfasis en Docencia “ Proyecto de Intervención “
Grado	Tercero(CT) / Quinto(ET)
Fecha	Octubre , de 2013
Día de investigación	29 y 31 de Octubre del 2013
Nombre del responsable de la intervención	Lidia Guadalupe Callejas Melgoza

No. De sesión y tiempo	Metodología
Novena Sesión Cuatro horas (3CT= dos horas / 5ET= dos horas)	Se inició el día lunes 29 de Octubre a las 16:30 con el grupo 5ET con una sesión de dos horas continuando la sesión con el grupo 3CT, donde se dio a conocer sobre la importancia de la motivación y como ayudar aprender. Se formaron equipos de 4 integrantes para identificar de una manera sencilla la importancia de la motivación. Y donde se aplicó la dinámica de elaboración de pirámide con popotes y alfileres donde como objetivo es reforzar la importa de trabajo en equipo. Fue una dinámica que obtuvo mucho éxito y le gusto al equipo. Al cierre de sesión los comentarios fueron muy buenos. Los integrantes del equipo quedaron convencidos de la importancia de trabajar en equipo y lo solido de la pirámide es lo solido de la integración y coordinación en equipo, donde ellos notaron que ya no estaba la existencia de un solo líder si no que todos estaban trabando en equipo sin notarse el líder del equipo. Se tomaron su papel de líder y tuvo como resultado una dinámica exitosa.

Observaciones / avances y obstáculos de las actividades de aprendizaje:

Se notó gran confianza en el grupo en el cierre de la sesión. Hubo comentarios muy positivos en la aplicación del curso, se aplicó sondeo sobre opinión de los alumnos, y es importante resaltar que de los encuestados el 100% se considera líder después del curso.

Observaciones generales de tipo administrativo

Para el desarrollo de esta sesión con los alumnos de recite Xochimilco se me brindaron todas las facilidades para aplicar este curso, el soporte técnico para proyector, y salón fueron inmediatos. Así como la facilidad de soporte de los diferentes departamentos de la institución.

Firma-Coordinadora Académica Cecyte-Xochimilco	Ing. Adriana Chagala
Espacio para sello 	

Calendario Curso de Intervención

	14-oct	15-oct	16-oct	17-oct	18-oct	19-oct	20-oct
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Hora	Intensivo						
13:30-14:20 pm	-	-	3CT	3CT	-	-	-
14:20-15:10 pm	-	3CT	-	-	3CT	-	-
15:10-16:00 pm	-	5ET	5ET	-	3CT	-	-
16:00-16:30 pm	Receso 5tos						
16:30-17:20 pm	-	-	-	-	-	-	-
16:50-17:20 pm	Receso 1ros/3ros						
17:20-18:10 pm	-	-	-	-	-	-	-
18:10-19:00 pm	-	-	-	-	-	-	-

Grupo	1er semana	2da semana	3er semana	Total Hrs
3CT	5	6	4	15
5ET	2	8	5	15
				30

Inicio:	Martes 15 de Octubre del 2013
Termino:	Jueves 31 de Octubre

	21-oct	22-oct	23-oct	24-oct	25-oct	26-oct	27-oct
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Hora							
13:30-14:20 pm	3CT	-	3CT	3CT	-	-	-
14:20-15:10 pm	-	3CT	-	-	3CT	-	-
15:10-16:00 pm	-	5ET	5ET	-	3CT	-	-
16:00-16:30 pm	Receso 5tos						
16:30-17:20 pm	5ET	5ET	5ET	-	-	-	-
16:50-17:20 pm	Receso 1ros/3ros						
17:20-18:10 pm	5ET	-	5ET	-	-	-	-
18:10-19:00 pm	5ET	-	-	-	-	-	-

	28-oct	29-oct	30-oct	31-oct	01-nov		
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Hora							
13:30-14:20 pm	3CT	-	3CT	3CT	-	-	-
14:20-15:10 pm	-	3CT	-	-	-	-	-
15:10-16:00 pm	-	5ET	-	-	-	-	-
16:00-16:30 pm	Receso 5tos						
16:30-17:20 pm	5ET	5ET	-	-	-	-	-
16:50-17:20 pm	Receso 1ros/3ros						
17:20-18:10 pm	5ET	-	-	-	-	-	-
18:10-19:00 pm	5ET	-	-	-	-	-	-

Nombre: _____ Grado: _____ Fecha: _____

Sondeo de curso de intervención de desarrollo de habilidades de liderazgo a alumnos de cecyte plantel Xochimilco.

1.-¿Qué opinas sobre la importancia del liderazgo después de haber cursado el curso?

2.- ¿ Te ha sido útil curso de liderazgo para aplicación de tu vida personal y profesional?

3.- ¿ Te fue de ayuda el material que se impartió durante el curso?

4.- ¿Te consideras líder o un anti líder? Y por qué?

5.- ¿ Qué beneficios adquiriste durante el curso?

BIBLIOGRAFIA

Müller, M.(2007)Docentes tutores. Buenos Aires: Bonum .Florissant Saint Louis

Charles F.(2011) Liderazgo de Emerson Emerson Recuperado el (06 de Mayo del 2014), de (<http://learningcenter.emrsn.com>)

Carlson, B.(2000) ¿Qué nos enseñan las escuelas sobre la educación de los niños en Chile?. Chile

Garay, S.(2008) Modelo de liderazgo para una dirección efectiva. Santiago

Cynthia D.(2011) Emerson centro de Aprendizaje. Florissant Saint Louis, Missouri

Blejmar, B(1998). La juventud y el Liderazgo Transformador. Recuperado el (26 de abril del 2014) de (<http://nuamana.99k.org/Libros/Lscouts/La%20juventud%20y%20el%20Liderazgo%20Transformador.pdf>)

Catañeda. L (2005) Naciste para ser Lider.Recuperado el (26 de abril del 2014) de (http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=bR33DDwG0O0C&oi=fnd&pg=PA7&dq=proyectos+de+liderazgo+en+jovenes&ots=AUDE8gxosI&sig=ghYaVdk5RQm_V15w3HoFZrgw924#v=onepage&q=proyectos%20de%20liderazgo%20en%20jovenes&f=false)

Clifford, R(1969). Liderazgo local en el desarrollo rural latinoamericano. Bogota

Ruiz, M.(2008)¿Para qué sirve un líder?.España