

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
VICERRECTORADO
CENTRO PSICOPEDAGÓGICO Y DE INVESTIGACIÓN EN
EDUCACIÓN SUPERIOR CEPIES



**“REDISEÑO CURRICULAR DEL PROGRAMA DE
LIDERAZGO DE COMPASSION INTERNATIONAL
JÓVENES UNIVERSITARIOS DE LA REGIÓN LA PAZ,
COCHABAMBA Y SANTA CRUZ”**

Tesis de Maestría para optar el Grado Académico de Magister Scientiarum en Educación Superior

MAESTRANTE: Lic. Patricia Barrera Vino

TUTORA: Dra. María del Pilar Chávez Loza Ph.D.

LA PAZ – BOLIVIA

2017

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

VICERRECTORADO

CENTRO PSICOPEDAGÓGICO Y DE INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Tesis de Maestría:

**“REDISEÑO CURRICULAR DEL PROGRAMA DE
LIDERAZGO DE COMPASSION INTERNATIONAL
JÓVENES UNIVERSITARIOS DE LA REGIÓN LA PAZ,
COCHABAMBA Y SANTA CRUZ”**

Para optar el Grado Académico de Magister Scientiarum en Educación Superior,

Mención: Elaboración y evaluación de proyectos educativos, del Postulante:

Patricia Barrera Vino

Nota Numeral:

Nota Literal:

Significado de Calificación:

Director CEPIES:

Sub Director CEPIES:

Tutor:

Tribunal:

Tribunal:

La Paz,.....de..... de 2017

Escala de Calificación para programas Postgraduales Según el Reglamento para la elaboración y Sustentación de Tesis de Grado vigente en el Centro Psicopedagógico y de Investigación en Educación Superior CEPIES: a) Summa cum laude (91-100) Rendimiento Excelente; b) Magna cum laude (83-90) Rendimiento Muy Bueno; c) Cum laude (75-82) Rendimiento Bueno; d) Rite (66-74) Rendimiento Suficiente; e) (0-65) Insuficiente.

DEDICATORIA

A mis amados hijos, Arturo Jonatán a Sharon Jemina y a mi querida mamá quienes son el motivo de mis esfuerzos.

AGRADECIMIENTOS

A mi tutora Dra. María del Pilar Chávez Loza, Ph.D quien me asesoró con la dedicación que le caracteriza haciendo posible la materialización del presente trabajo, a mi tribunal Dr.Marcelino Zabala Espejo Ph. D y al Mg.Sc. Mario Clemente Zarate Fabián quienes me apoyaron en las correcciones hechas en mi trabajo.y un agradecimiento especial a la institución Compassión International en Bolivia por el apoyo incondicional que me brindo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	5
PRESENTACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.1. Planteamiento del problema.....	5
1.1.1. Pregunta de investigación	8
1.2. Justificación.....	9
1.3. OBJETIVOS	11
1.3.1. Objetivo general	11
1.3.2. Objetivos específicos	11
1.4. Hipótesis.....	11
1.5. Variables	11
1.5.1. Definición de las variables	12
1.5.2. Categorización de las variables.....	12
CAPÍTULO II	15
MARCO TEÓRICO.....	15
2.1. Marco Conceptual	15
2.1.1. Fundamentos del currículo.....	16
2.1.2. Orígenes y fundamentos de la teoría curricular	17
2.1.3. Práctica Profesional.....	19

2.1.4. Interdisciplinariedad.....	19
2.1.5. El docente.....	19
2.1.6. El estudiante.....	20
2.2. Breves rasgos del desarrollo de currículum en la universidad latinoamericana	21
2.2.1. Estructura curricular.....	22
2.2.2. Determinación de los contenidos que conforman en el currículo	22
2.2.3. Selección y elaboración de un plan curricular determinado	23
2.3. Modelo curricular por objetivos.....	24
2.4. Elementos de la currícula.....	26
2.4.1. Organización y estructura curricular.....	28
2.5. Evaluación curricular importancia, alcance y limitaciones.....	29
2.5.1. Evaluación interna de la eficiencia y la eficacia del currículo.....	30
2.5.2. Evaluación externa de la eficiencia y la eficacia del currículo	30
2.5.3. Evaluación continua del currículo.....	31
2.5.4. Evaluación externa.....	31
2.6. Reestructuración curricular	32
2.6.1. Rediseño curricular	32
2.7. Perfil profesional.....	32
2.7.1. Elaboración del perfil profesional.....	33
2.7.2. Características y componentes de un perfil profesional.....	34
2.7.3. Dos dimensiones de la práctica profesional	34

2.8. Modelo de diseño curricular basado en competencias	36
2.8.1. El concepto de competencia.....	37
2.8.2. Definiciones de competencias en diferentes países	37
2.8.3. La competencia definida desde el mundo de la educación	39
2.9. Formación por competencia.....	41
2.9.1 Características y aportes del currículo basado en competencias.....	42
2.9.2. Participación de los estudiantes y trabajo en equipo.....	42
2.9.3. Competencia profesional.....	43
2.10. El liderazgo	44
2.10.1. Tipos de liderazgo.....	44
2.10.2.Liderazgo laissez-faire o liderazgo delegativo.....	44
2.10.3. Liderazgo autocrático.....	45
2.10.4. Liderazgo democrático.....	45
2.10.5. Liderazgo transaccional	45
2.10.6. Liderazgo transformacional	45
2.10.7. La enseñanza del liderazgo	46
2.10.8 El poder de la actitud.....	47
2.10.9. La actitud del líder ayuda a determinar la actitud de los seguidores	47
2.10.10. Cambio de actitud	48
2.10.11. Modelo situacional del liderazgo	48
2.10.12. El líder como ejemplo	48

2.10.13. Un líder sabe manejar los conflictos	49
2.10.14. Líder agente de cambio	50
2.10.15. Doce hábitos de liderazgo	51
2.11. Instituciones que forman a líderes.....	51
2.11.1. Fundación ¡ACTÚA!,	52
2.11.2. Formación de mujeres líderes	52
2.11.3. Modelo de liderazgo Bolmupaz	53
2.12. Marco Institucional	53
2.12.1. Compassión International en Bolivia	53
2.12.2. Valores de la institución.....	54
2.12.3. Modelo de Desarrollo Integral del Niño	54
2.12.4. Programa de Desarrollo de Liderazgo.....	55
2.12.4.1 Visión del Programa de Desarrollo de Liderazgo	55
2.12.4.2. Perfil del estudiante graduado.....	55
2.12.5. Selección de estudiantes para el ingreso al programa	56
2.12.6. Liderazgo.....	56
2.12.7. Currícula del Programa de Desarrollo de Liderazgo.....	57
2.12.8. Marco legal.....	58
CAPÍTULO III	59
MARCO METODOLÓGICO	59
3.1. Método de la investigación	59

3.2. Tipo de investigación	59
3.3. Diseño de la investigación	60
3.4. Población.....	61
3.4.1. Muestra.....	61
3.4.1.2. Criterios de selección.....	64
3.5. Delimitación espacial.....	65
3.6. Técnicas e instrumentos de investigación.....	65
3.6.1. Instrumento	65
3.6.2. Validación del instrumento	66
CAPÍTULO IV	68
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	68
4.1. Resultados generales	68
4.2. Información obtenida de los participantes del Programa de Desarrollo de Liderazgo.....	69
4.3. Análisis de los resultados.....	80
CAPÍTULO V	84
PROPUESTA.....	84
5.1. Institución Compasión International en Bolivia.....	84
5.1.1. Misión de Compasión.....	85
5.1.2. Visión de Compasión.....	85
5.1.3. Fundamentos	85
5.1.4. Objetivo del Programa de Desarrollo de Liderazgo.....	85

5.2. Datos preliminares del Programa de Desarrollo de Liderazgo	86
5.3. Fundamentos	86
5.3.1. Fundamento filosófico	86
5.3.2. Fundamento pedagógico	87
5.3.3. Fundamento Psicológico	87
5.3.4. Fundamento Social.....	88
5.4. La visión del estudiante graduado del Programa de Desarrollo de Liderazgo.....	89
5.5. Contenido del plan curricular del Programa de Desarrollo de Liderazgo vigente ...	89
5.6. Metodología	89
5.7. Recursos	92
5.8. Currícula vigente del Programa de Desarrollo de Liderazgo.....	93
5.9. Objetivos	95
5.9.1. Objetivo general,.....	95
5.9.2. Los objetivos específicos	96
5.10. Competencias.....	96
5.11. Contenidos.....	97
5.12. Indicadores	97
5.13. Análisis comparativo del curriculum vigente y la propuesta para el Programa de Desarrollo de Liderazgo	98
5.14. Cronograma de trabajo.....	107
CAPITULO VI.....	110
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	110

6.1. Conclusiones	110
6.2. Recomendaciones.....	113
BIBLIOGRAFÍA.....	115

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N°1	
Definición de variables.....	10
CUADRO N°2	
Categorización de variables.....	11
CUADRO 3	
Características de diferentes modelos de la ley 070.....	16
CUADRO 4	
Elementos que conforman el plan curricular y sus correspondientes programas de estudio.....	25
CUADRO 5	
Características principales de competencias.....	36
CUADRO 6	
Programas de Desarrollo de Compasión International.....	52
CUADRO 7	
Cantidad de estudiantes.....	60
CUADRO N°8	
Cantidad de docentes o talleristas.....	60
CUADRO N°9	
Selección de estudiantes.....	61

CUADRO N°10	
Cantidad de docentes o talleristas.....	62
CUADRO N°11	
Cuadro criterios de selección.....	62
CUADRO N°12	
Instrumentos de recolección de datos lección de estudiantes.....	64
CUADRO N°13	
Entrevistas a talleristas.....	77
CUADRO N°14	
Resultado de la investigación.....	81
CUADRO N°15	
Temas del Programa de Desarrollo de Liderazgo.....	87
CUADRO N°16	
Modalidades de estudio.....	89
CUADRO N°17	
Competencia.....	95
Cuadro N°18	
Análisis comparativo.....	96
CUADRO N°19	
EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN.....	105

Cuadro N°20	
Modalidad de implementación temas modulares.....	105
Cuadro N°21	
UNIDAD DE APRENDIZAJE MODULAR	106
Cuadro N°22	
Cronograma de Implementación Curricular.....	107

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1

Diseño

curricular.....24

GRÁFICO N°2

FASES DEL DISEÑO CURRICULAR.....26

GRÁFICO 3

Sub etapa de la organización y estructuración curricular.....27

GRÁFICO 4

Áreas de conocimiento.....34

GRÁFICO 5

Competencia.....37

GRÁFICO 6

Método

ICERA.....88

ÍNDICE DE FOTOGRAFÍAS ANEXO

Fotografía N°1

Titulada de la universidad

Fotografía N°2

Graduación del Programa PDL

Fotografía N°3

Entrevista en las instalaciones del programa

Fotografía N°4

Entrevista a tallerista

Fotografía N°5

Participación de los estudiantes

Fotografía N°6

Sesión de taller

RESUMEN

La sociedad como sistema está en constante cambio, existiendo una diversidad de nuevos problemas que exigen soluciones, y muchos de estos problemas están vinculados con la falta de liderazgo y valores que se observa día a día en medio de la sociedad.

Son numerosos los problemas de liderazgo que se dan en todos los niveles educativos y en diferentes instituciones de trabajo, uno de los factores que influye es el diseño curricular que se implementa en las instituciones de educación.

El presente trabajo está centrado en revisar la propuesta curricular de la institución COMPASSION INTERNATIONAL EN BOLIVIA en su Programa de Desarrollo de Liderazgo, (LDP), que implementa para el apoyo en la formación profesional fortaleciendo el liderazgo de influencia en sus diversas expresiones de principios demostrando en sus comunidades, reconocidos por su carácter e influencia y son enseñados a servir a los demás y movilizándose para contribuir en reducir la pobreza de nuestro país y de esta forma transmitir principios y valores en las diferentes instituciones que se hallan, siendo capaces de resolver problemas oportunamente en nuestra sociedad.

En este entendido la investigación busca promover un rediseño curricular que esté acorde a la exigencia de nuestra sociedad para fortalecer el liderazgo de los jóvenes del Programa de Desarrollo de Liderazgo.

Para la presente investigación se valió de la experiencia de la institución COMPASSION INTERNATIONAL EN BOLIVIA.

Palabra clave: Rediseño curricular en Liderazgo

ABSTRACT

Society as a system is constantly changing, there is a diversity of new problems that demand solutions, and many of these problems are linked to the lack of leadership and values that are observed every day in the midst of society.

There are numerous leadership problems that occur in all educational levels and in different work institutions, one of the factors that influences is the curricular design that is implemented in educational institutions.

The present work is focused on reviewing the curriculum proposal of the COMPASSION INTERNATIONAL ENBOLIVIA in its Leadership Development Program, which it implements to support vocational training by strengthening influential leadership in its diverse expressions of principles, demonstrating in its communities and nationality, recognized for their character and influence and taught to serve others and mobilize to help reduce poverty in our country and thus transmit principles and values in different institutions of higher education, being able to solve problems opportunely in our society.

In this understanding, the research seeks to provide evidence to promote a curricular redesign that is in accordance with the demands of our society to strengthen the leadership of the youth of the Leadership Development Program.

For the present investigation, the experience of the COMPASSION INTERNATIONAL was used.

Keyword: Curriculum redesing in Leadership.

INTRODUCCIÓN

Los problemas de liderazgo que se dan en todos los niveles educativos y en diferentes instituciones de trabajo son numerosos, uno de los factores que influye es el diseño curricular que se implementa en las instituciones de educación y estos no son actualizados según las exigencias de la sociedad.

El presente trabajo está centrado en revisar la propuesta curricular de la institución COMPASSION INTERNATIONAL EN BOLIVIA en su Programa de Desarrollo de Liderazgo, (LDP), que apoya en la formación profesional fortaleciendo el liderazgo de reconocidos por su carácter e influencia y son enseñados a servir a los demás y se movilizan para contribuir a reducir la pobreza de nuestro país y de esta forma transmitir principios y valores en las diferentes instituciones de estudio superior, siendo capaces de resolver problemas oportunamente en nuestra sociedad.

En este entendido la investigación busca promover un rediseño curricular que esté acorde a la exige de nuestra sociedad para fortalecer el liderazgo de los jóvenes del Programa de Desarrollo de Liderazgo.

Para la presente investigación se valió de la experiencia de COMPASSION INTERNATIONAL EN BOLIVIA en uno de sus programas que patrocina a jóvenes estudiantes universitarios, conocido como Programa de Desarrollo de Liderazgo, que en su afán de formar líderes con principios y valores puedan concluir su formación profesional y sean de impacto en su familia su comunidad y la nación.

El Programa de Desarrollo de Liderazgo, apoya a estudiantes universitarios con escasos recursos económicos quienes reciben un presupuesto para sus gastos académicos, son formados como líderes con la implementación de su malla curricular corporativa a nivel

nacional, implementado en el Programa de Desarrollo de Liderazgo en sus tres regiones de nuestro país La Paz, Cochabamba y Santa Cruz.

En su primer capítulo se presenta el planteamiento del problema de investigación, la justificación, los objetivos, delimitación y alcances de la investigación, la hipótesis, definición de variables y categorización de variables.

En un segundo capítulo se plantea la fundamentación teórica y conceptual que sustenta la investigación, misma que sirvieron de cimiento para la consolidación del proceso de investigación realizada también se presenta el marco institucional de la institución Compassión International en Bolivia su misión, visión, valores que desarrolla el Programa de Desarrollo de Liderazgo.

El tercer capítulo corresponde a la metodológico de investigación empleado abordando el tipo de investigación, diseño de investigación, método de investigación, asimismo se expuso los resultados de la investigación como producto del análisis e interpretación de los datos generales obtenidos.

El cuarto capítulo corresponde al análisis de resultados a partir de los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, los resultados nos permiten desarrollar una propuesta para el Programa de Desarrollo de Liderazgo.

En su quinto capítulo se expuso la propuesta del rediseño curricular para la institución Compassión International en Bolivia de su Programa de Desarrollo de Liderazgo.

Finalizando las conclusiones y recomendaciones de la investigación donde se sintetiza los hallazgos en relación a los objetivos específicos, para finalizar con la respuesta al problema de investigación, las recomendaciones se dirigen al desarrollo de sugerencias que se consideran importantes para ser emprendidas por la institución.

CAPÍTULO I

PRESENTACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Bolivia necesita de líderes capaces de asumir responsabilidades y exigencia no solo a nivel nacional; también a nivel internacional, puesto que se nos dio la responsabilidad de liderizar el G77, como menciona el periódico la Razón en el acto de elección de Bolivia en la reunión del grupo, el presidente de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas afirmó que “Asumir la presidencia del G77 es una importante responsabilidad” y “la experiencia, las habilidades diplomáticas y el liderazgo de Bolivia ayudarán a consolidar y avanzar la agenda de este grupo” (Razón, 2013, pág. 2).

Como se puede observar, Bolivia precisa de líderes que puedan representar a nuestro país y puedan demostrar capacidad de resolución de problemas, ser influyentes y propositivos para transformar nuestra sociedad.

En este sentido se conoce que la educación superior forma a profesionales quienes deben estar al servicio de la sociedad, como lo menciona en su artículo 29 la normativa boliviana de la ley de la educación (Pérez A. S., 2010, pág. 7) “Formar profesionales con compromiso social y conciencia crítica al servicio del pueblo, que sean capaces de resolver problemas y transformar la realidad articulando teoría práctica y producción”.

Asimismo, hallamos a instituciones de educación alternativa como la institución Compassión International en Bolivia, que en su Programa de Desarrollo de Liderazgo apoya en la formación de jóvenes que puedan transformar una realidad con principios y valores, y los jóvenes puedan recibir una formación integral para que sean capaces de

resolver problemas con asertividad y sean influyentes en la sociedad aportando con sus conocimientos profesionales en el servicio de la comunidad.

La sociedad vive en un progreso constante con exigencias con capacidades de liderazgo que en otras generaciones no se requería, nuestra sociedad necesita de líderes con características particulares que sean competentes demostrando principios y valores en diferentes ámbitos de estudio y de trabajo quienes puedan estar al servicio de la sociedad.

Es así que los líderes que forma Compassión International en Bolivia, busca que sean innovadores, que respondan a las necesidades de la sociedad y demuestren principios y valores finalizando el ciclo de pobreza que debilita a nuestra nación.

Acerca de la institución se observó que en los diez años de vigencia del Programa de Desarrollo de Liderazgo algunos estudiantes universitarios al concluir su carrera mostraron los resultados esperados por la institución luego de haber sido beneficiados por cinco años con la implementación de su malla curricular en liderazgo, apoyados con recursos económicos para sus estudios y su titulación.

En la formación de líderes tradicionales que ofrecen diferentes instituciones, hallamos que el Programa de Desarrollo de Liderazgo tiene un plan curricular propio, que apoya en la formación en liderazgo al servicio de la sociedad implementado diferentes entrenamientos nacionales y departamentales para que los jóvenes puedan llegar a ejercer su liderazgo de forma práctica y puedan impactar su comunidad.

Sin embargo precisando ya la problemática de la investigación, encontramos que el actual Programa de Desarrollo de Liderazgo en sus tres regiones La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, aplica una currícula elaborada hace cinco años atrás y no consideró el actualizar sus contenidos con el avance de la ciencia y la tecnología.

Los modelos pedagógicos fueron cambiando poniendo en desventaja a los participantes del Programa de Desarrollo de Liderazgo en relación con las exigencias de la sociedad y

la posibilidad de poner en práctica sus conocimientos profesionales en influenciar su entorno aplicando principios y valores.

La presente investigación parte de la reflexión de la formación de líderes que ofrece el Programa de Desarrollo de Liderazgo de Compassión International en Bolivia en las regiones de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz a través de la implementación de una malla curricular que ejecuta el programa para formar líderes que pretenden transformar y aportar con principios y valores a nuestra sociedad.

Compassión International en Bolivia en su Programa de Desarrollo de Liderazgo brinda un apoyo para complementar la educación superior de sus participantes, su programa está enfocado en crear la oportunidad para culminar una carrera profesional y fortalecer su liderazgo de influencia.

Los jóvenes seleccionados ingresan a la beca a los 18-19 años, tienen una permanencia de cinco años en el programa, deben llevar los temas de su plan curricular y su metodología de enseñanza-aprendizaje, que entre sus particularidades presenta un método denominado ICERA tomando las primeras iniciales (Investigación, Conceptualización, Experiencia, Reflexión y Aplicación) este método ha sido trabajado en busca de promover el aprendizaje significativo en sus estudiantes.

Asimismo, el programa aplica su plan curricular en tres regiones: La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, con un responsable de la región denominado especialista regional, quien es responsable de implementar el programa y hacer cumplir la ejecución de la malla curricular, para ello recurre a docentes y talleristas expertos de las temáticas quienes se encargan de ejecutar los módulos de la currícula del programa.

Compassión International en Bolivia apoya a estudiantes universitarios quienes son motivados a cumplir con el bien social en las diferentes carreras que cursan en la universidad para contribuir al desarrollo de nuestro país la visión de Compassión es lograr

formar a líderes altamente preparados que sean de influencia y que incluso puedan guiar a nuestro país.

También hallamos que el Programa de Desarrollo de Liderazgo apoya en la formación profesional ofreciendo ambientes equipados para la interacción de los participantes y su capacitación en liderazgo.

Como se puede percibir esta institución considera que la demanda de nuestra sociedad actual requiere de profesionales proactivos, líderes capaces de influenciar en su entorno, puedan ser capaces de resolver problemas, tomar decisiones y siendo innovadores para responder a las necesidades de la sociedad.

Sin embargo no se puede dejar de considerar que pasado cierto tiempo es oportuno una revisión de la propuesta formativa, por ello consideramos que el Programa de Desarrollo de Liderazgo necesita revisar su malla curricular y ajustar los contenidos temáticos a las necesidades de los estudiantes y a las exigencias de la sociedad para que lleguen a cumplir con los resultados esperados de la institución, sin la revisión y actualización de los contenidos temáticos a las exigencias de la sociedad solo llegara a ser uno más de las muchas instituciones que apoyan en la formación de liderazgo y no habrá el impacto que busca el Programa de Desarrollo de Liderazgo.

Esta situación particular del Programa de Desarrollo de Liderazgo nos lleva a la pregunta de investigación.

1.1.1. Pregunta de investigación

¿Existe la necesidad de cambio en la currícula del Programa de Desarrollo de Liderazgo para un rediseño curricular que permita una mejora en la formación de líderes conforme a los objetivos y visión institucional de Compasión International en Bolivia?

1.2. Justificación

La investigación se fundamentó en diferentes aspectos que apoyaron al sustento de la investigación.

La investigación tiene relevancia social porque responde a las exigencias de nuestra sociedad, se necesita líderes que puedan dar respuestas a las necesidades que atraviesa nuestro país demostrando la capacidad de resolver problemas y respondiendo a las demandas sociales.

El Programa de Desarrollo de Liderazgo apoya a universitarios para su formación profesional y ellos lleguen a tener un compromiso social con el apoyo integral que se les ofrece a cada estudiante para ser agentes de cambio en la sociedad.

Como menciona la ley de la educación Avelino Siñani y Elizardo Pérez (Pérez A. S., 2010, pág. 25) “Las necesidades sociales deben desarrollar investigación, ciencia, tecnología e innovación para responder a las demandas sociales”.

El Programa de Desarrollo de Liderazgo apoya a estudiantes a desarrollar el potencial en liderazgo para responder a las demandas sociales con intensivos entrenamientos y talleres para lograr los resultados esperados del Programa de Liderazgo.

El tema de investigación es educativo por que apoya a estudiantes universitarios de diferentes carreras apoyando a su formación con temas en liderazgo que implementa el Programa de Desarrollo de Liderazgo para la formación de futuros profesionales capacitando en liderazgo para el servicio de la sociedad.

La investigación tiene un aporte temático, la sociedad necesita de líderes capaces de transformar nuestra comunidad de resolver problemas oportunamente a través de intervenciones asertivas, se precisa de líderes capaces de influenciar para un cambio y reducir el ciclo de pobreza, el Programa de Desarrollo de Liderazgo tiene como finalidad fortalecer el liderazgo de los jóvenes universitarios para reducir el ciclo de pobreza.

Consideramos que la temática de formación de líderes es un tema actual y vigente, especialmente en esta coyuntura que se vive, la misma que requiere de líderes que puedan promover cambios para que nuestro país.

El rediseño curricular propuesto para el Programa de Desarrollo de Liderazgo permite actualizar los temas según la necesidad social cuidando la relación entre la teoría y la práctica que se expresa en los contenidos de la malla curricular.

El tema es original y amplio, existen instituciones que apoyan en la formación de liderazgo a jóvenes, sin embargo el Programa de Desarrollo de Liderazgo tiene la particularidad de apoyar a jóvenes universitarios con escasos recursos económicos brindándoles un intensivo entrenamiento en liderazgo, son apoyados económicamente para solventar sus gastos en la permanencia de la universidad hasta la obtención de su titulación, los gastos son cubiertos por el programa.

Es trascendental el tema de liderazgo, si bien se forman líderes, pero son líderes convencionales y no a si líderes capaces de influenciar y transformar nuestra realidad social que puedan responder a las exigencias de nuestro país, son pocos los líderes que pueden influir sin cambiar sus principios y valores por la corrupción.

En consecuencia el tema de investigación, es relevante, con un rediseño curricular que permitirá actualizar los contenidos temáticos e implementar en el Programa de Desarrollo de Liderazgo se lograra cumplir con los resultados esperados por la institución de Compasión International en Bolivia formando a líderes que impacten en la sociedad.

Es necesario conocer los estilos de liderazgo para que los jovenes puedan impactar su entono como menciona Solano “Se analizan igualmente los estilos de liderazgo y las concepciones implícitas de líder se desarrollan teorías del liderazgo tanto en población civil como militar para su enseñanza” (Solano, 2005, pág. 15).

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la necesidad de cambio en la currícula del Programa de Desarrollo de Liderazgo para mejorar la formación de líderes mediante un rediseño curricular conforme a los objetivos y visión institucional de Compasión International en Bolivia.

1.3.2. Objetivos específicos

- Especificar las características de la currícula del Programa de Desarrollo de Liderazgo de Compasión International en Bolivia
- Precisar los cambios que se requieren en la currícula de formación de líderes del Programa de Desarrollo de Liderazgo de Compasión International en Bolivia.
- Proponer un rediseño curricular para el Programa de Desarrollo de Liderazgo de Compasión International en Bolivia.

1.4. Hipótesis

La presente investigación tiene como hipótesis:

Hi: la necesidad de un rediseño curricular para mejorar la formación de líderes en el Programa de Desarrollo de Liderazgo.

1.5. Variables

Las variables de la investigación son:

Variable 1 Rediseño curricular

Variable 2 Programa de desarrollo de Liderazgo

1.5.1. Definición de las variables

La presente investigación realiza la referencia a la definición operacional, de variable según Hernández, misma indica que dado el carácter científico de una investigación se debe no solo conceptualizar las variables sino definir las, de forma tal que puedan ser comprobadas y contextualizadas, lo cual nos lleva a las definiciones operacionales (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 3) la.

Asimismo, vale indicar que el mismo autor sugiere la posibilidad de utilizar hipótesis de trabajo que son proposiciones tentativas sobre las posibles relaciones entre dos o más variables como menciona Hernández En tal sentido la investigación ha considerado una hipótesis de trabajo, misma que se desarrolla a continuación su operacionalización (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 127).

CUADRO N° 1

DEFINICIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual
Rediseño curricular	Cambios estructurales en el Currículo, desde el estudio y análisis de contexto, el perfil profesional, los objetivos, los procedimientos, la estructura curricular y todo lo sustantivo en el Currículo. Los rediseños se realizarán cada diez años o antes, por declaración de necesidad. (Boliviana, 2015, pág. 71)
Programa de Desarrollo de Liderazgo	El Programa de Desarrollo de Liderazgo depende de Compassión International en Bolivia, que ofrece becas a estudiantes universitarios con escasos recursos económicos para desarrollar un liderazgo de influencia para resolver y transformar nuestra sociedad. Para este propósito ofrece un intensivo entrenamiento en liderazgo implementando un plan curricular para apoyar en la formación de profesionales que influyan en nuestra nación. (Compassion International, 2009, pág. 9)

Fuente: Elaboración propia

1.5.2. Categorización de las variables

Desarrollaremos en el cuadro siguiente la categorización de variables como sigue:

CUADRO N°2

CARTEGORIZACIÓN DE VARIABLES

COMPONENTES DE LA VARIABLE 1	UNIDADES DE ANÁLISIS O DE MEDICIÓN	DESCRIPCIÓN (DEFINICIÓN)	INDICADOR	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Rediseño Curricular	Plan curricular	El plan curricular corresponde al total de experiencias de enseñanza – aprendizaje que deben ser cursadas durante una carrera, e involucra la especificación del conjunto de contenidos seleccionados para lograr ciertos objetivos” (Díaz Frida, 2006, pág. 70)	Metodología Perfil de egresado Perfil del docente Evaluación Contenidos	Guía de observación
	Contenidos	Constituye un elemento del currículo que sirve para conseguir el desarrollo de las capacidades que aparecen explícitas en la competencias generales y específicas del currículo. (Gutierrez, 2004, pág. 75)	Conjunto de saberes	Encuestas
	Metodología	Es parte de la pedagogía que estudia los métodos, técnicas y procedimientos de enseñanza y aprendizaje es decir que todo ello sirve para llevar a cabo el currículo (Gutierrez, 2004, págs. 74-75)	La acción didáctica del aula	Encuestas
	Perfil del profesional	Es la caracterización de las capacidades o habilidades, actitudes, conocimientos, principios y valores que se espera exhiba un egresado calificado en determinada profesión.	Tipo de docente que requiere el programa	Encuestas
	Perfil del estudiante	Son las capacidades, actitudes y características que debe desarrollar el docente para constituirse en mediador de los procesos de enseñanza aprendizaje, que coadyuven al	Alcanzar el perfil del estudiante	Encuestas

		propósito de alcanzar el perfil ideal del alumno. (Gutierrez, 2004)		
	Evaluación	Valoración cualitativa del proceso educativo, cuyo objeto es ofrecer la información necesaria para mejorar dicho proceso. (Gutierrez, 2004, pág. 75)	Información y reflexión que permite conocer el nivel del logro	Encuestas Guía de observación
Programa de Liderazgo	Currícula	Competencia es la adquisición de un desempeño eficaz en un ámbito determinado saberes (conocimientos, habilidades, actitudes) que se manifiesta en resolver problemas en la vida cotidiana.	Desempeño con idoneidad	Guía de observación
	Liderazgo	El liderazgo es la capacidad de influenciar a otros a través de la inspiración motivada por una pasión, generada por una visión, producida por una convicción, encendida por un propósito según (Munroe D. , 2005, págs. 24-54)	Mover a la gente	Encuestas Guía de observación

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Conceptual

En consideración de la temática se hizo la referencia a la conceptualización de la currícula, iniciando por el plan curricular, al respecto hallamos que el plan curricular corresponde al total de experiencias de enseñanza – aprendizaje que deben ser cursadas durante una carrera, e involucra la especificación del conjunto de contenidos seleccionados para lograr ciertos objetivos.

Frida menciona que los programas de estudio representan los elementos constitutivos del plan curricular y describen un conjunto de actividades y enseñanza, estructuradas de tal forma que conduzcan al estudiante a alcanzar los objetivos de un curso como menciona Ibarra, citado por (Díaz Frida, 2006, págs. 6-70).

Hay varias definiciones de autores sobre la currícula algunos coinciden involucrar al estudiante en un proceso de enseñanza - aprendizaje y debe demostrar resultado del aprendizaje adquirido a través de asimilar diferentes temáticas y ponerla en práctica.

Según Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana menciona que el rediseño curricular tiene el objetivo de desarrollar nuevos conocimientos y competencias sobre el avance de la ciencia y la tecnología que coadyuvan de mejor manera al desarrollo del País. (Boliviana, 2015, pág. 71)

El Programa de Desarrollo en Liderazgo, en su afán de apoyar en la formación profesional en liderazgo busca que sean competitivos y desarrollen nuevos conocimientos con la implementación de su currícula del programa y este debe ser ajustado a las necesidades que exige la sociedad.

2.1.1. Fundamentos del currículo

En los fundamentos curriculares los filosóficos, sociológicos, epistemológicos, pedagógicos, psicológicos contribuyen a establecer los cimientos de un plan curricular que ayuda en la formación del joven universitario al servicio de la sociedad.

- Los fundamentos filosóficos organizan y orientan la actividad del sujeto cognoscente a si como el sentido del obrar sobre la realidad.
- Los fundamentos sociológicos definen la comprensión de los roles e interacción entre los seres humanos, caracterizada por la dinámica espacio temporalizada del contexto social al que pertenecen.
- Los fundamentos epistemológicos instituyen criterios de sustento sobre la naturaleza validez y origen del conocimiento que caracteriza a la formación profesional.
- Los fundamentos pedagógicos están constituidos por paradigmas educativos que confirman la transmisión o construcción de saberes, cuya concreción se manifiesta en los procesos de enseñanza aprendizaje.
- Menciona el comité ejecutivo de la universidad que los fundamentos psicológicos permiten profundizar en las características cognitivas de los docentes y estudiante, determinadas por el entorno y las experiencias de vida, como orientación del proceso metodológico del aprendizaje. (Boliviana, 2015, pág. 71)

El autor Tayler citado por (Díaz, 2001, pág. 38) menciona “recordemos que el estudio histórico de las prácticas profesionales permite una comprensión más amplia y significativa de las condiciones sociales a las que debe responder un plan de estudios; pero a su vez actúa la lógica curricular, al adaptar el contenido de la enseñanza a las exigencias del mercado ocupacional”.

2.1.2. Orígenes y fundamentos de la teoría curricular

En el enunciado de Díaz (Díaz, 2001, págs. 26-38) el análisis de la teoría curricular revela que esta surgió en el contexto de la tecnología educativa, la cual se encuentra vinculada con los postulados de la psicología conductista de la filosofía pragmática de la sociología empresarial y de la productividad.

La tecnología educativa, se ha constituido en dos líneas de acción la planeación educativa y el proceso de enseñanza aprendizaje como menciona el autor Díaz (Díaz Frida, 2006, págs. 6-60) según Glazman y Figueroa citado por el autor menciona que es una revisión de aproximadamente 250 documentos sobre el tema currículo que abarca desde 1971 a 1981, donde se concibieron los puntos teóricos que agrupan en cinco categorías:

- Currículo e ideología: los que se conforman y analizan el currículo son de carácter sociopolítico.
- Práctica profesional: se entiende por las especificaciones de las actividades propias de cada carrera.
- Interdisciplinariedad: se utiliza como fundamento teórico a partir del cual se han desarrollado metodologías curriculares.
- El docente: como autoridad y único poseedor del conocimiento.
- El estudiante: se considera en dos enfoques principales, por un lado, se analizan sus características con fines de orientación vocacional ó ubicación profesional y por otro se le considera como un elemento activo y responsable de su proceso educativo.
- Según menciona (Torrice, 2013, pág. 14) las características y diferencias de los modelos educativos para nuestro contexto boliviano mostrando las características y diferencias del modelo educativo.

CUADRO N°3

CARACTERÍSTICAS Y DIFERENCIAS DEL MODELO EDUCATIVO

MODELO	LEY 1565	LEY 070
Curriculum	Abierto flexible	Espacio de construcción y producción de sentidos
Didáctica Contenidos	Conocer, vivir, hacer, ser	Práctica, teorización, valoración producción
Planificación Curricular	Plan de aula situaciones didáctica.	Planificación comunitaria bienestar, plan de desarrollo curricular por área.
Evaluación	Desarrollo de contenidos, habilidades, destrezas y actitudes.	Valoración de conocimientos, procedimientos, actitudes, valores y productos de manera crítica, reflexiva y dialógica.
Tipo de hombre	Técnico competitivo	Integro equitativo en desarrollo armónico de todas sus potencialidades.
Docente	Permisivo	Portador de valores ético y morales.
Estudiante	Problematizador.	Con valores éticos morales e identidad consolidada.
Instrumento	Cuadernos	Carpeta de seguimiento de proceso.

Fuente: Miguel Ángel Silvetty Torrico 2013

2.1.2.1. Currículo ideológico

El currículo también tiene un carácter sociopolítico en las que se puede interpretar al currículo frente a la realidad social.

- Como un sistema que dentro de la sociedad se adapta a las variables: se respalda en la teoría de sistemas.
- Como una situación de transformación histórica.
- Los que dan apoyo al sistema educativo, y cuyos datos no se interpretan a la luz de un compromiso adquirido por el centro educativo.
- Los que insisten en sus pretensiones transformadoras de la educación, sujetos a una formulación normativa de carácter general.

- Los que analizan el carácter transformador de la educación y se enfrentan a aspectos sociopolíticos y educativos que participan efectivamente en la construcción de nuevos caminos para el diseño curricular.

2.1.3. Práctica Profesional

Para Glazman y Figueroa por práctica profesional se entiende la especificación de las actividades propias de la carrera, en la enseñanza superior se refiere al tipo de actividad propia de la profesión y se deriva de la disciplina y la otra al nivel de comportamiento que alcanza el alumno universitario.

2.1.4. Interdisciplinariedad

Al respecto este término es utilizado como un fundamento teórico a partir del cual se desarrolla metodologías curriculares, sería posible una reconstrucción cognoscitiva que integre diversos campos disciplinarios, otros señalan la dificultad de la implantación de dicho criterio tanto para alumnos como para docentes e instituciones.

2.1.5. El docente

La forma que el docente se ha integrado en el desarrollo curricular ha sido como autoridad y único poseedor del conocimiento, además que se le ha adjudicado un ejercicio mecánico y un desligamiento de su entorno laboral y social.

Las nuevas propuestas para los cambios curriculares trata de delimitar su función en el sistema socio económico y la educación escolar, a partir del enunciado los autores deberán plantear opciones para la formación del docente universitario.

2.1.6. El estudiante

Para Glazman y Figueroa es la última categoría para la fundamentación del currículo, se ha considerado al estudiante desde dos enfoques principales: por un lado se analizan sus características con fines de orientación vocacional, ubicación profesional y por otro lado se considera como un elemento activo y responsable de su proceso educativo.

También en el pasado menciona Díaz el currículo era un programa de enseñanza, una lista de materias que deberían estudiar, bajo la orientación del maestro era esencialmente un conjunto de conocimientos que tenían que memorizarse en un ambiente escolar que poco importaba a los organizadores del currículo. (Díaz Frida, 2006)

Mencionamos algunas citas de interpretación de currículo en diferentes países.

- Gran Bretaña: el currículo es considerado como actividad y experiencia, y no como conocimiento que tienen que adquirirse.
- Australia: se establece que los cursos deben ampliarse dando importancia a la experiencia, la mayor preocupación debe ser de transformar el ambiente a fin de desarrollar la personalidad y el carácter del niño en forma total.
- Francia: la finalidad es brindar una formación cultural y utilitaria, el estudiante debe recibir el conocimiento suficiente para sus futuras necesidades y debe formar buenos hábitos morales una inteligencia sutil, ideas claras, juicio y reflexión, orden y precisión en el pensamiento y en la expresión, la escuela debe preparar al niño para la vida y cultivar la mente.
- Sudan: el currículo de la escuela elemental fue planeado presuponiendo que el alumno no continuaría los estudios formales más allá de la escuela primaria, por esta razón por el periodo corto de estudio, tengan un currículo que les enseñe, no solamente a leer, sino también se ocupe al máximo de la formación de su carácter.

En el enunciado de el autor Sperd cita a Hollis L. Caswell que meciona “ el currículo es todo lo que acontece en la vida de un niño, en la de sus padres y maestros, todo lo que le rodea en todas las horas del día constituye material para el currículo” por lo que el currículo se define como el ambiente en acción utilizando sus experiencias como fuente principal de nuevos conocimientos adquiridos (Sperd, 1973).

En la actualidad entendemos según varios autores todas las actividades, experiencias, materiales, métodos de enseñanza y otros medios empleados por el maestro para alcanzar los fines de la educación.

2.2. Breves rasgos del desarrollo de currículum en la universidad latinoamericana

Según Díaz en la universidad latinoamericana, en poco más de tres siglos, se han plasmado, tres modelos definidos (Díaz Frida, 2006).

- El modelo colonial con características de dependencia directa de la iglesia y el Estado.
- El modelo independiente de corte profesional al estilo euro-peo de la época.
- El modelo moderno o republicano en el cual surge la tendencia hacia la autonomía universitaria.

La universidad colonial, creada bajo la influencia cultural del imperio español, tuvo como misión principal atender los intereses de la corona, por lo que fue clasista en toda la extensión de la palabra. La estructura académica respondió a una concepción y propósito definidos, por lo que su organización fue como un todo y no un agregado con una visión propia del mando del hombre y la sociedad.

El advenimiento de la República no alteró en nada las estructuras sociales de la colonia, porque en el fondo constituyó un cambio de autoridades peninsulares por autoridades criollas, por ello, la clase social que asumió el poder político no encontró cosa mejor que la sustitución de la universidad colonial por otra con esquemas importados de Francia,

puesto que las ideas revolucionarias de la independencia provenían de la revolución francesa.

De esta manera el énfasis profesionalista, la desarticulación de la enseñanza y la sustitución por una suma de escuelas profesionales fueron los rasgos relevantes de la universidad republicana.

2.2.1. Estructura curricular

En su enunciado Johnson, citado por Díaz se considera la estructura curricular que debe reflejar las relaciones internas de la estructura de una disciplina, afirma que son tres las fuentes del currículo: los que aprenden, la sociedad y las disciplinas que aprenden los alumnos; así se debe de considerar sus necesidades e intereses, de la sociedad hay que tomar en cuenta los valores, finalmente las disciplinas deben reflejar el conocimiento organizado en los estudiantes (Díaz Frida, 2006, págs. 60-70).

Menciona el comité ejecutivo de la universidad que se entiende que el currículo es un proyecto educativo, complejo, socio cultural que permite dar fundamentos teóricos y técnicamente se organiza la secuencia de los saberes en la gestión de los procesos educativos de personas que responden a las necesidades del contexto (Boliviana, 2015, pág. 71).

En este sentido se lleva adelante un proceso dinámico de transformación curricular donde se involucra al docente y los estudiantes quienes crean nuevas propuestas formativas.

2.2.2. Determinación de los contenidos que conforman en el currículo

Menciona Díaz que una lista de conocimientos y habilidades que se proporcionaran al estudiante, estos elementos se convierten en los contenidos curriculares, para realizar esta conversión se agrupan dichos elementos en áreas generales tanto teóricas como prácticas

profesionales, las áreas se determinan de acuerdo con el grado de similitud que los elementos tienen entre sí como menciona (Díaz Frida, 2006, pág. 70).

Luego de un desglose y agrupación de los contenidos se cuenta con los elementos teóricos y prácticos que deberán incluirse en el currículo.

2.2.3. Selección y elaboración de un plan curricular determinado

Hay diversas formas de organizar y estructurar un currículo de acuerdo con el tipo de plan curricular que adopte el equipo diseñador, depende de muchas consideraciones entre ellas los lineamientos que determinen la institución, si se está diseñando un nuevo plan o se está reestructurando otro, los recursos materiales, humanos y temporales que se dispone y otros.

Alude Díaz “Es muy frecuente si la institución ya tiene un plan particular que se desea actualizar, sin embargo si se trata de elaborar un nuevo plan y si la institución y los recursos lo permiten pueden diseñarse varios planes con el fin de compararlos y elegir el más adecuado a las necesidades vigentes y futuras” (Díaz Frida, 2006, pág. 70).

Entre los planes curriculares más comunes están:

- El plan lineal: comprende un conjunto de asignaturas que se cursan durante una serie de ciclos escolares.
- El plan modular: que consta de un conjunto de módulos que se cursan durante una serie de ciclos escolares.
- El plan mixto: formado por la combinación de un tronco común que cursan todos los alumnos al principio de una carrera y un conjunto de especializaciones de entre las cuales el alumno elige una tanto el tronco común como las especializaciones pueden estar conformados por asignaturas o módulos.

Según Díaz establece tres niveles para estructura el contenido de un plan curricular que ayudará a la conformación de la misma (Díaz Frida, 2006, pág. 70).

- El nivel epistemológico, que refiere a la manera en que se concibe el conocimiento.
- El nivel psicológico: se refiere a las explicaciones teóricas del aprendizaje.
- Nivel de concepción universitaria: se refiere en los fundamentos del currículo se presentan cinco grandes problemas según Arredondo (1981) citado por (Díaz Frida, 2006, págs. 6-70) El contexto ideológico.
 - El tratamiento de los contenidos.
 - Los principios de aprendizajes.
 - La interrelación docente – alumno.
 - La integración de la teoría y la práctica.

El plan mas común utilizado en las instituciones de enseñanza superior es el plan lineal o por asignaturas según el autor Díaz que cita a Panzas (1981) el plan por asignatura se caracteriza a menudo por una concepción mecanicista del aprendizaje humano, una separación de escuela, la sociedad, la fragmentación y desvinculación del conocimiento (Díaz Frida, 2006, pág. 70).

2.3. Modelo curricular por objetivos

Quienes tienen que ver con investigación sobre teoría y práctica curricular, afirman que en base al enfoque psicológico histórico cultural de Vigotsky se han propuesto modelos útiles de planeación y diseño curricular.

Uno de esos modelos es el propuesto por la rusa Talizina, mencionado, que sugiere estructurar el currículum en base a las exigencias de la teoría general de dirección y las regularidades del proceso de asimilación en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Una variante de este modelo es el modelo cubano propuesto por Otmara Gonzales.

Sin embargo, hay que señalar el modelo por objetivo, no debe entenderse sólo fines o metas que se propone alcanzar determinado proceso de enseñanza, en el sentido que concibe Tayler, a este concepto hay que agregar la formación de habilidades, la construcción y asimilación de conocimientos y la formación en valores en los sujetos que aprenden, a partir de un análisis de la formación histórico social se determina práctica profesional, una práctica profesional específica está en relación con el avance de las fuerzas productivas y con la evolución histórica del mercado profesional.

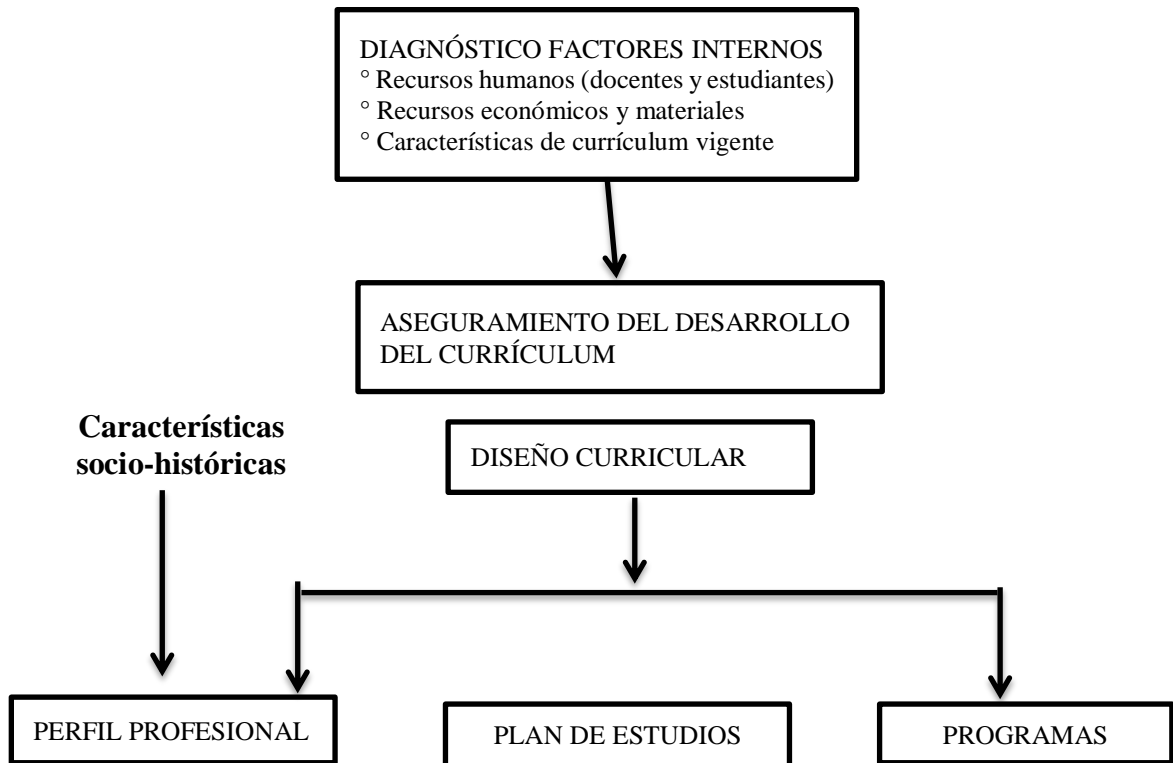
El currículum podría presentar dificultades como se menciona.

- Currículum no contextualizado.
- Estructura curricular no adecuado.
- Conocimientos atomizados.
- Currículum no vinculado con la comunidad.

El diagnóstico de factores internos permite determinar las posibilidades de aseguramiento técnico-material y de recursos humanos, aspectos que condicionan el cumplimiento del currículum en su desarrollo.

A partir del marco teórico y el diagnóstico de factores externo e interno, es posible el diseño del currículum determinando previamente el perfil profesional, luego seleccionar y estructurar los contenidos en relación al perfil y finalmente diseñar el proceso de asimilación. El siguiente esquema muestra el proceso del diseño curricular.

GRÁFICO N°1 DISEÑO CURRICULAR



Fuente: Díaz Frida, 2006

2.4. Elementos de la currícula

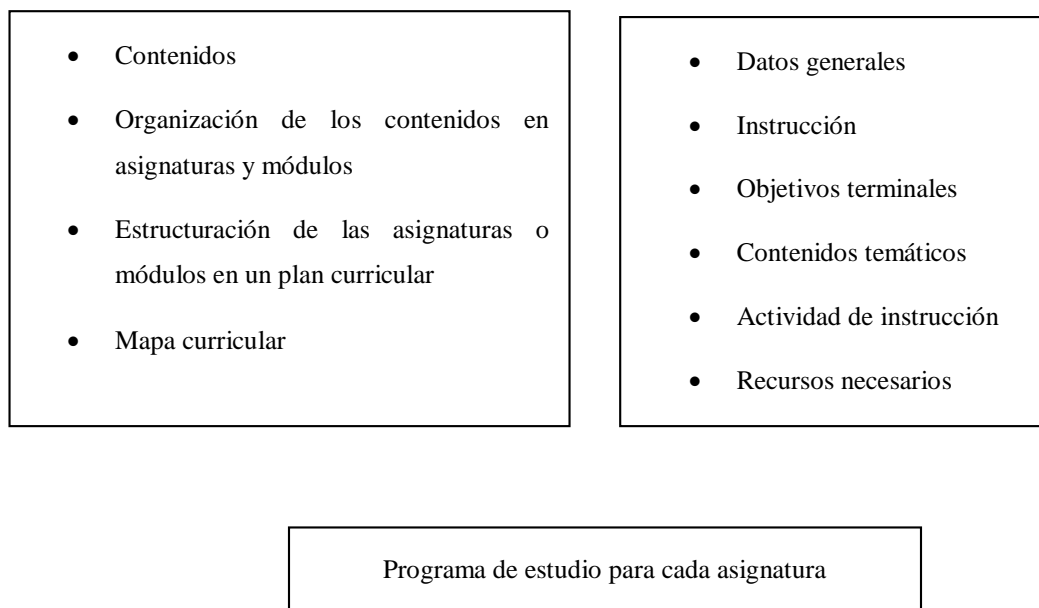
Un plan curricular lineal, modular o mixto, que incluya los programas de estudio de cada una de las asignaturas o módulos que lo conforman se identifica los siguientes resultados.

- Listado de los conocimientos y habilidades requeridos para lograr los objetivos especificados en el perfil profesional.
- Listado áreas tópicos y contenidos que contemplan los conocimientos y habilidades detectados.
- Especificación del tipo de plan que será adoptado.

- Plan curricular que especifique el tipo de organización de sus contenidos (materias y módulos) la secuencia vertical y horizontal de estos (su estructuración) y el mapa curricular correspondiente al plan en su totalidad.

CUADRO N°4

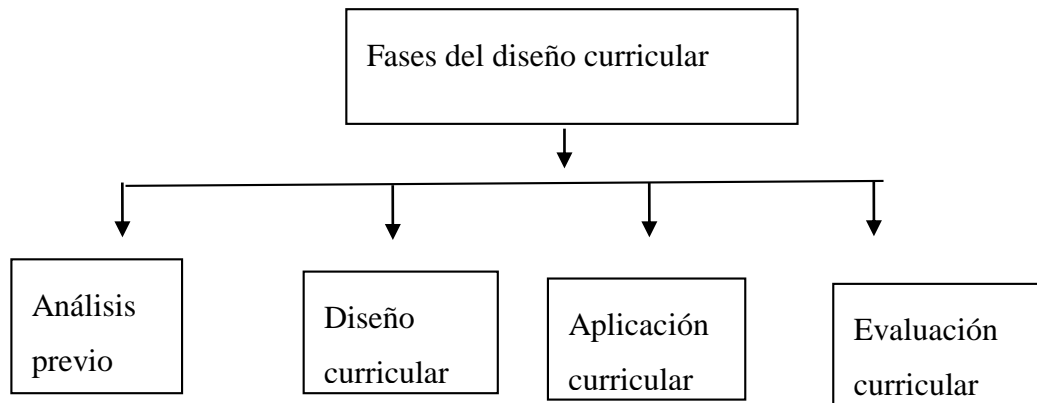
ELEMENTOS QUE CONFORMAN EL PLAN CURRICULAR Y SUS CORRESPONDIENTES PROGRAMAS DE ESTUDIO



Fuente: Díaz Frida, 2006

GRÁFICO N°2

FASES DEL DISEÑO CURRICULAR



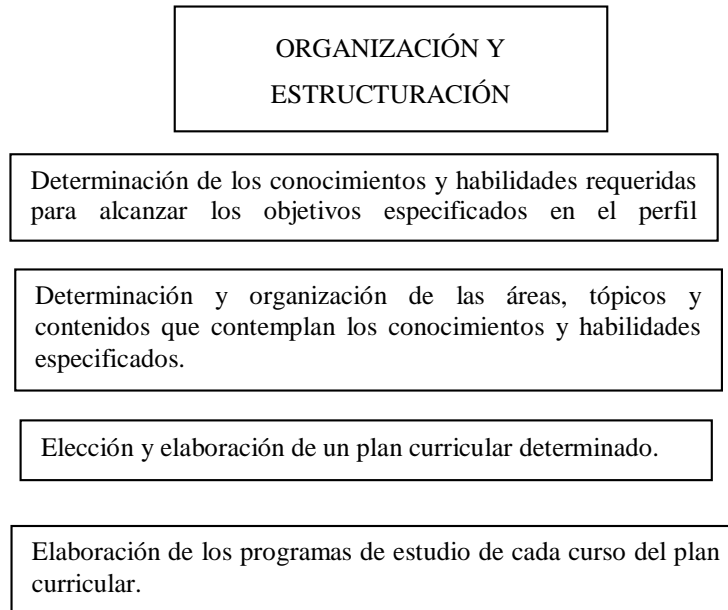
Fuente: Diaz Frida 2006

2.4.1. Organización y estructura curricular

La especificación de conocimientos y habilidades que se proporciona al estudiante, se basa en los conocimientos y la experiencia que el equipo diseñador tiene sobre las disciplinas y los problemas involucrados, el apoyo de procedimientos derivados de la tecnología educativa, como son el análisis de tareas y el análisis de contenidos es de gran utilidad para este y los siguientes pasos:

GRÁFICO N° 3

SUB ESTAPA DE LA ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURACIÓN CURRICULAR.



Fuente: Diaz Frida 2006

2.5. Evaluación curricular importancia, alcance y limitaciones

En las últimas décadas la evaluación curricular ha surgido como un campo de estudio independiente de las ciencias de la educación, y sus antecedentes inmediatos son la evaluación educativa, pueden presentarse dos situaciones cuando se pretende conducir una evaluación curricular.

- Hay un plan de estudio vigente en la institución y se pretende realizar una reestructuración curricular.
- No hay ningún plan de estudio y se pretende crearlo.
- Evaluación curricular importancia, alcance y limitaciones.

La evaluación curricular y actualización de la misma es importante, en la actualidad ocurren cambios y hay nuevos hallazgos científicos temas nuevos que abordar y deben ser revisados los contenidos y ser evaluados continuamente los resultados obtenidos, solo así se llegará al perfeccionamiento de una buena implementación curricular.

Afirma Díaz que “la evaluación facilitará la optimización de cada uno de los elementos del proceso, al proporcionar la información necesaria que permita establecer las bases objetivas para modificar o mantener dichos elementos” (Díaz Frida, 2006, págs. 6-70).

2.5.1. Evaluación interna de la eficiencia y la eficacia del currículo

Al evaluar en el currículo los elementos y la organización y estructura del plan de estudios, se realizará una evaluación interna.

Los criterios desarrollados por Glazman y De Ibarrola citado por Choque para la evaluación internamente la eficiencia del currículo, cuando se revisa su estructura interna y su organización, los criterios principalmente pedagógico son: (Choque, 2008, págs. 15-20).

- Congruencia del plan.
- Viabilidad del plan.
- Continuidad del plan.
- Integración del plan.
- Vigencia del plan.

2.5.2. Evaluación externa de la eficiencia y la eficacia del currículo

El autor Choque, indica que la evaluación externa del currículo se refiere principalmente al impacto social que puede tener el egresado mencionado por (Choque, 2008, pág. 20).

Los aspectos importantes se puntúan en sus tres análisis:

- Análisis de los egresados y su función profesional.

- Análisis de los egresados y los mercados de trabajo.
- Análisis de la labor del egresado a partir de su intervención en la solución real de las necesidades sociales y los problemas de la comunidad para los que fue diseñada la carrera.

2.5.3. Evaluación continua del currículo

Menciona el autor Choque que la evaluación interna se sub divide en nueve aspectos:

- Análisis de la congruencia o coherencia entre los objetivos curriculares
- Análisis de la vigencia de los objetivos con base en la información obtenida en el análisis de la población estudiantil.
- Análisis de la viabilidad del currículo a partir de los recursos humanos y materiales existentes.
- Análisis de la secuencia y dependencia entre los recursos así como de su educación.
- Análisis de la adecuación de contenidos y actividades curriculares con los principios epistemológicos.
- Actualización de tópicos, contenidos y bibliografía con base en los puntos anteriores.
- Análisis de la operatividad del funcionamiento de los aspectos académicos administrativos.
- Investigación de la actividad docente y su relación con el rendimiento de los alumnos.
- Investigación de los factores relacionados con el rendimiento académico de los alumnos.

2.5.4. Evaluación externa

El autor Choque mencionamos las siguientes etapas de la evaluación externa.

- Investigación continua de las necesidades sociales a ser abordadas por el profesional.

- Investigación continua del mercado ocupacional y de las habilidades requeridas del egresado.
- Investigación de los alcances e incidencia de la labor profesional del egresado en las diferentes áreas.

2.6. Reestructuración curricular

El comité ejecutivo de la universidad mencionamos la reestructuración curricular en sus delimitaciones de los elementos curriculares que se modificaran o sustituirán con base en las evaluaciones internas y externas (Boliviana, 2015).

- Elaboración de un programa de reestructuración curricular
- Determinación de prioridades para la operalización de dicho programa de reestructuración.

2.6.1. Rediseño curricular

El comité ejecutivo de la universidad boliviana menciona que el rediseño curricular son cambios en la currícula, desde el estudio y análisis del contexto, el perfil profesional, los objetivos los procedimientos, la estructura curricular y todo lo sustantivo en el currículo y los rediseños se realizan una vez terminada el tiempo de duración del programa de profesionalización o antes, por declaración de necesidad en ningún caso más de diez años. (Boliviana, 2015, pág. 71).

En tal sentido los contenidos deben ser actualizados según la necesidad de la institución y la exigencia de la sociedad.

2.7. Perfil profesional

El perfil profesional menciona según Díaz indica es la base para elaborar el currículo, del conjunto de objetivos que conforman el perfil profesional, se hace un análisis detallado de

cada uno de los rubros y sub rubros, donde se derivaran los conocimientos y habilidades básicos y de apoyo que están explícitos o implícitos en ellos se incluye los conocimientos y habilidades terminales intermedios básicos, recurrentes y colaterales necesarios para el logro de cada objetivo, lo que el estudiante debe saber y saber hacer para alcanzarlo.

El perfil profesional es la descripción de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que deben desarrollarse en el estudiante para solucionar problemas del contexto en el ejercicio profesional (Díaz Frida, 2006, pág. 70).

Según el comité ejecutivo de la universidad es la caracterización del profesional que se requiere y se necesita formar y desarrollar académicamente para dar respuesta a las demandas de un contexto social, en correspondencia con la misión, visión, objetivos formativos. (Boliviana, 2015, pág. 71)

2.7.1. Elaboración del perfil profesional

Se debe realizar una investigación de los conocimientos, técnicos y procedimientos de las disciplinas seleccionadas para la solución de los problemas detectados.

Entre sus actividades son:

- Análisis de las áreas de conocimiento de la disciplina
- Identificación de las técnicas, métodos y procedimientos que puedan utilizarse en el campo de acción y su agrupación de acuerdo con su funcionalidad.

La investigación de las áreas en las que podría intervenir el trabajo del profesionalista.

- Determinación de las áreas en que realizará el profesionalista.
- Definición y delimitación de cada área identificada en el punto anterior.

Análisis de las tareas potencialmente realizables por el profesionalista.

- Selección de tareas que efectuará el futuro profesionalista.
- Definición de cada tarea seleccionada.

- Jerarquización de tareas, por medio del establecimiento de niveles de generalidad exclusividad entre las mismas.

Podemos concluir que el perfil profesional es la descripción de los conocimientos, habilidades y actitudes que debe desarrollarse en el estudiante en un diseño curricular de una carrera o programa académico del sistema de la universidad y esta se diseña en función de la misión y la visión que la institución lo ha determinado (Boliviana, 2015, pág. 71)

2.7.2. Características y componentes de un perfil profesional

Arnaz en su enunciado por Díaz propone que debe contener el perfil del egresado aspectos importantes para un perfil profesional como sigue: (Díaz Frida, 2006, pág. 70)

- La especificación de las tareas generales de conocimiento en las cuales deberá adquirir dominio el profesional
- La descripción de las tareas, actividades, acciones, etc. que deberá realizar en dichas áreas.
- La delimitación de valores y actitudes adquiridas necesarias para su buen desempeño como profesional.
- El listado de las destrezas que tiene que desarrollar

Para lograr la preparación académica es necesario hacer referencia a ciertas habilidades y conocimientos: por otra parte el nivel de conciencia está en estrecha relación con las actitudes en cada caso, la preparación académica y el nivel de conciencia definen cada capacitación profesional.

2.7.3. Dos dimensiones de la práctica profesional

Proponen Glazman y De Ibarrola dos dimensiones para la práctica profesional:

- El tipo de actividades que desempeñará el profesional en su campo de acción.
- El nivel de comportamiento que debe alcanzar.

Al revisar las propuestas sobre los componentes del perfil y la práctica profesional, se observa que los autores, entre otras cosas, coinciden en la especificación de las habilidades, acciones o tareas que debe realizar el profesionista.

Dentro de la metodología que se presenta, se propone que las tareas o acciones se definan a partir de tres elementos:

- Las necesidades sociales detectadas, a las cuales tratará de dar solución el profesionista.
- Los resultados de las investigaciones pendientes a determinar el posible mercado ocupacional.
- El análisis que se haga de las disciplinas que podrían aportar elementos para la solución de los problemas.

Planear, se define como la toma de decisiones que intenta establecer un curso de acción lógico y efectivo; implica la selección entre diversas opciones de objetivos, políticas y procedimientos de la institución, y afecta al curso futuro de la misma o de un área particular con el fin de alcanzar las metas establecidas.

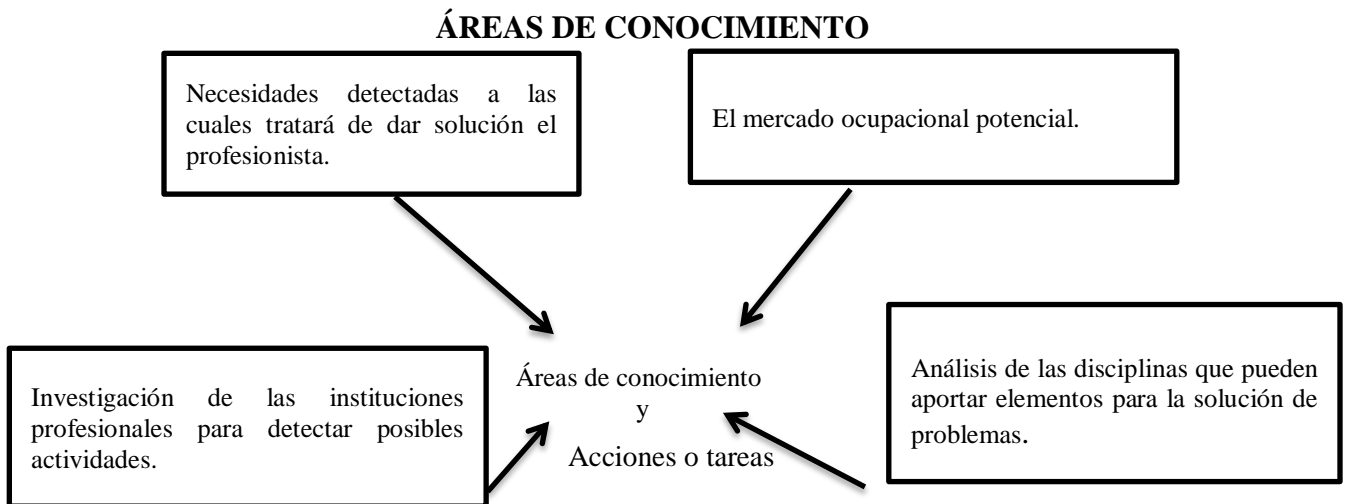
- Investigar, que se entiende como el proceso por el cual, mediante la aplicación del método científico, se procura obtener información relevante y fidedigna para verificar, corregir, aplicar o ampliar el conocimiento.
- Evaluar, que consiste en el proceso sistemático por medio del cual se valora el grado en que los medios, recursos y procedimientos permiten el logro de las finalidades y metas de una institución o sistema educativo.

Glazman y De Ibarrola citado por Díaz proponen que la manera en que se deben determinar las actividades del profesionista es por medio de la técnica de cuestionario, que se lleva a cabo en las instituciones profesionales con el fin de obtener información acerca de lo que hace el profesionista (Díaz Frida, 2006, págs. 6-70).

Otro punto de concordancia de las propuestas revisadas con respecto a los componentes del perfil profesional, es referente a la determinación de los conocimientos o áreas de conocimientos con base que el profesionista desempeñará su labor.

En la siguiente gráfica podemos observar cómo las áreas de conocimiento y las tareas o acciones se determinan y definen tomando en cuenta los cuatro mismos elementos de entrada (modelo basado en: Díaz-Barriga, Lule, Pacheco, Rojas y Saad; y en: Glazman y De Ibarrola, 1978) citado por (Díaz Frida, 2006, págs. 15-60).

GRÁFICO N°4



Fuente: Frida Díaz, 2006

2.8. Modelo de diseño curricular basado en competencias

El Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana señala que es un proceso complejo de desempeño con idoneidad y responsabilidad social, que moviliza, combina y transfiere con efectividad un conjunto integrado de recursos internos (conocimientos, habilidades, actitudes) y externos para resolver problemas en la vida cotidiana, laboral profesional en un contexto intercultural y pluralismo epistémico, aportando a la construcción y transformación de la realidad (Boliviana, 2015, pág. 71)

2.8.1. El concepto de competencia

Nace en la década de los años setenta aplicado al ambiente de trabajo y surge en un primer momento como competencia laboral, este enfoque respondía a la necesidad laboral.

El autor Valcárcel alude que el enfoque respondía a las necesidades de una época donde existía una gran opción por la producción dejando de lado la satisfacción y desarrollo del trabajador, ante una nueva manera de ver las cosas el concepto de competencia laboral es cambiado por el de competencia profesional, este último rescata la integridad del ser humano que desarrolla determinada actividad productiva y en consecuencia reorienta el rumbo de la educación institucionalizada como menciona (Valcárcel, Pérez, & Porto, 2016, págs. 123-135).

2.8.2. Definiciones de competencias en diferentes países

Según el cuadro podemos observar las características principales de competencias en diferentes países.

CUADRO N°5

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE COMPETENCIAS

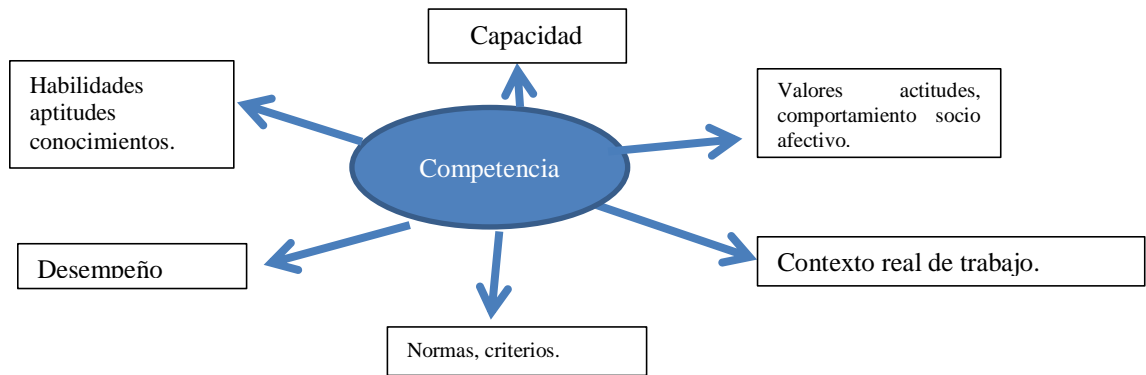
País	Características principales
México	Capacidad productiva Desempeño efectivo Se mide en términos de desempeño Contexto laboral.
España	Ejercicio eficaz de capacidades Permite el desempeño de una ocupación Incluye conjunto de comportamientos Facultad de análisis, toma de decisiones, etc.
OIT	Construcción social Aprendizaje significativo Desempeño productivo Situación real del trabajo Desempeño eficaz Calificaciones requeridas.
Québec	Conjunto de comportamiento socio afectivo, habilidades cognitiva, psicológicas sensoriales Realizar adecuadamente un papel, tarea, actividad, etc.
Argentina	Conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades Permiten desempeños Situaciones reales de trabajo Estándares para evaluación.

Fuente: Valcárcel, Pérez & Porto 2016

Como el autor Valcárcel menciona los puntos en común podrían resumirse en el sistema de capacidades, conocimientos, habilidades, aptitudes, valores en un contexto real de trabajo que se manifiesta en los modos de actuación, evaluados y valorados a partir de normas criterios o estándares que revelan su desarrollo en el desempeño, elementos que se esquematiza de la siguiente forma.

GRÁFICO N°5

COMPETENCIA



Fuente: Valcárcel, Pérez, & Porto 2016

Las competencias afirma Valcárcel que son un conjunto de conocimientos, atributos, valores actitudes, aptitudes y destrezas que se desarrollan a través de la instrucción formal no formal, mediante un aprendizaje significativo, para posibilitar el desempeño eficaz de un individuo en relación con otros recursos humanos y materiales, en distintas situaciones laborales, lo que permite la evaluación de una competencia facilitando el mejoramiento continuo (Valcárcel, Pérez, & Porto, 2016, págs. 129-131) .

2.8.3. La competencia definida desde el mundo de la educación

Blanco menciona que la competencia definida inician en las escuelas y universidades el concepto de competencia parece responder a la misma idea básica, la capacidad de realizar algo, y se acepta que su demostración se lleve a cabo en situaciones de evaluación educativa.

En este sentido, respecto a las competencias generales en educación superior, se llegó a pedir a la universidad que se realice las reformas pertinentes para desarrollar ciudadanos capaces de contribuir a la sociedad y de adaptarse y anticiparse a sus nuevos requerimientos, esto es de seguir aprendiendo el resto de la vida. (Blanco, 2009, págs. 19-23).

Afirma el autor Blanco que también “hallamos que dentro del ámbito de las competencias transversales o generales, se tiene una clasificación que establece cinco tipos de competencia” que se indica a continuación: (Blanco, 2009, págs. 23-26).

2.8.3.1. Competencia técnica

El dominio como expertos de las tareas y contenidos del ámbito de trabajo y los conocimientos y destrezas necesarios para ello.

2.8.3.2. Competencia metodológica

El saber reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas a las irregularidades que se presenten, encontrar de forma independiente vías de solución y transferir adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo.

2.8.3.3. Competencia social

Sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva y mostrar un comportamiento orientado al grupo a un entendimiento interpersonal.

2.8.3.4. Competencia participativa

Sabe participar en la organización de su puesto de trabajo y también en su entorno de trabajo, capacidad de organizar, decidir y disposición aceptar responsabilidades.

2.8.3.5. Indicadores de competencia

Para poder conseguir un buen desarrollo de esta competencia, es necesario concretar las habilidades capacidades que un alumno debe alcanzar para planificar con éxito y se concreten sus habilidades y capacidades.

El autor Blanco menciona pasos a seguir para los indicadores de competencias.

- Concretar y jerarquizar aquellas acciones que le permitan conseguir las metas y objetivos propuestos.

- Discernir entre los diferentes objetivos posibles aquellos que conduzcan a metas alcanzables y realistas, dentro de las posibilidades reales de cada individuo, sabiendo distanciarse de aquellos que por sus capacidades o motivación no estén dentro de sus posibilidades.
- Procurar que el alumno sea capaz de identificar y utilizar los recursos necesarios para la consecución de sus objetivos, anticipando las necesidades de recursos materiales, bibliográficos y técnicos y disponer de los mismos cuando fuera preciso para su aprendizaje.
- Planificar sus actividades dentro del marco que supone su grupo de clase y sus equipos de trabajo, integrando sus actividades individuales con aquellas otras que debe compartir con sus compañeros.
- Uno de los indicadores clave: el estudiante será capaz de hacer una gestión adecuada de su tiempo, que completen las actividades que le confieren una formación completa o integral: actividades de ocio, de cultura, deporte, solidarias y otras (Blanco, 2009, págs. 38-39).

2.9. Formación por competencia

Para organizar sistemas o procesos de formación por competencias se debe considerar un conjunto de condiciones que garanticen un resultado favorable a la formación de las competencias, estas deben ser identificadas a partir de un proceso de diagnóstico como se menciona.

- Las competencias que se requiere formar deben de manifestar sus relaciones con los objetos de la profesión o el desempeño.
- Las competencias que se desean son modelos que deben verificarse ante especialistas de la institución empleadora, expertos del área del conocimiento o consensuadas con los propios estudiantes que serán formados y cuenten con las vivencias de la práctica cotidiana.

- Cada competencia modelada debe identificar las formas de evaluación que permita constatar el grado de adquisición de forma permanente y sistémica, en su relación con sus servicios que realiza.
- La evaluación de las competencias deben revisar los conocimientos, las actitudes, los valores propios del desempeño y los modos de actuación de desempeño que requiere el sujeto, como las principales fuentes de evidencia y criterios para la medición de su obtención de resultados.

2.9.1 Características y aportes del currículo basado en competencias

El enfoque de las competencias modifica los puntos de vista convencionales sobre la forma de aprender y de enseñar, pues el aspecto central, como se vio anteriormente, no es la acumulación primaria de conocimientos, sino el desarrollo de las posibilidades que posee cualquier individuo, mediante fórmulas de saber y de saber hacer contextualizadas.

Uno de los cambios principales en el currículo universitario está en el planteamiento del mismo como diseño curricular que produzca un auténtico proyecto formativo integrado, es decir, un plan pensado y diseñado en su totalidad; que tiene la finalidad de “obtener mejoras en la formación de las personas que participan.”; como proyecto es una unidad que manifiesta coherencia interna”.

El diseño y desarrollo curricular basado en competencias constituyen un modelo facilitador con múltiples beneficios para el proceso de enseñanza aprendizaje del estudiante.

2.9.2. Participación de los estudiantes y trabajo en equipo

La participación de los estudiantes y su trabajo en equipo apoyan a descubrir sus habilidades como menciona Blanco “el alumno más que nunca, necesita compartir experiencias de aprendizaje tanto con sus compañeros y sus profesores lo que le exige el desarrollo de habilidades y competencias para trabajar en equipo y una mayor capacidad

para cooperar y consensuar los diferentes puntos de vista y tener que asumir con los demás diferentes retos (Blanco, 2009, págs. 38-39).

Educar en la cooperación en la responsabilidad y en la planificación de objetivos de aprendizaje en grupo es uno de los retos a los que enfrentan el docente actual en la universidad.

Basándonos en el concepto de interacción encontramos tres tipos de grupos que afirma el autor Blanco.

- Grupo de interacción competitiva : un estudiante solo alcanzara sus objetivos si no los logra su grupo (interdependencia negativa)
- Grupo de interacción individualista: los estudiantes son recompensados por la calidad de su trabajo individual.
- Grupo con interacción cooperativa: las metas de los estudiantes están unidas entre sí, esto supone una interacción positiva y por tanto, la consecuencia de los objetivos del equipo son alcanzados.

2.9.3. Competencia profesional

Valcárcel indica que puede entenderse como la cualidad de una persona que realiza su trabajo específico con relevante capacidad para cumplir racionalmente sus objetivos lo que se manifiesta en ejecutar tareas con gran atención, exactitud y rapidez, mientras la profesionalidad es una cualidad la profesionalización es el proceso pendiente a su desarrollo.

La competencia profesional ha sido definida como la conducta real del individuo durante el ejercicio de su profesión o sea la competencia está directamente relacionada con las características y las funciones que cumple un profesionista en la sociedad (Valcárcel, Pérez, & Porto, 2016, págs. 151-154).

2.10. El liderazgo

El liderazgo es la capacidad de conseguir seguidores como Hitler, Jesús de Nazaret, Martin Luther King, Jhon Kennedy fueron todos líderes aunque su sistema de valores y capacidades directivas fueron muy diferentes el uno del otro, cada uno tuvo sus seguidores.

El autor Munroe menciona que allí radica el problema, la mayoría define el liderazgo como la capacidad de alcanzar una posición, de obtener seguidores para sus propios fines sin embargo el liderazgo tiene el significado de influenciar (Munroe D. , 2005, págs. 24-54).

El liderazgo es la capacidad de influenciar a otros a través de la inspiración motivada por una pasión, generada por una visión, producida por una convicción, encendida por un propósito.

El liderazgo genuino es una disposición interna, relacionándose en un sentido del, auto valor y auto concepto para que pueda ser un agente de influencia en la sociedad.

2.10.1. Tipos de liderazgo

Regader afirma cinco tipos de liderazgo más comunes que se utiliza enunciamos a continuación: (Regader, 2016, pág. 2).

2.10.2.Liderazgo laissez-faire o liderazgo delegativo

El tipo de liderazgo laissez-faire, también conocido como liderazgo delegativo, es un estilo de no intervención y falta de feedback regular el nombre hace referencia a la palabra francesa “dejar pasar” o “dejarlo ser”. El líder laissez-faire interviene solo cuando es necesario y con la menor cantidad de control posible.

2.10.3. Liderazgo autocrático

El liderazgo autocrático permite que los supervisores tomen decisiones y fijen las directrices sin la participación del grupo el líder concentra todo el poder y nadie desafía sus decisiones es un ejercicio de liderazgo unidireccional, lo único que tienen que hacer los subordinados es obedecer las directrices que marca el líder.

2.10.4. Liderazgo democrático

Habitualmente llamado liderazgo participativo, este tipo de liderazgo se caracteriza por crear entusiasmo entre los trabajadores al priorizar la participación de todo el grupo el líder promueve el diálogo entre sus seguidores para tener en cuenta las opiniones del grupo, pero la decisión final la toma el superior.

2.10.5. Liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional se basa en transacciones, es decir, en procesos de intercambio entre los líderes y sus seguidores, los seguidores reciben premios por su desempeño laboral y el líder se beneficia porque ellos cumplen con las tareas.

Es un tipo de liderazgo orientado a los objetivos y, por tanto, los seguidores son motivados con recompensas por los resultados conseguidos, el líder transaccional crea estructuras claras, donde queda bien definido lo que requiere de sus subordinados y las recompensas que van a percibir.

Los líderes transaccionales se centran en el presente y son muy buenos para conseguir que la organización funcione sin problemas y con eficiencia.

2.10.6. Liderazgo transformacional

Los líderes transformadores emplean niveles altos de comunicación para conseguir los objetivos y aportan una visión de cambio que consiguen transmitir a los empleados.

De esta manera, motivan y aumentan la productividad y la eficiencia del grupo, poseen una fuerte visión y personalidad, gracias a la cual lideran el cambio dentro de la organización y son capaces de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones del equipo.

Cuando estos líderes y sus seguidores trabajan juntos, llegan a un nivel superior de moral y motivación, la clave está en el impacto que tienen sobre los seguidores, ya que dichos líderes se ganan la confianza, respeto y admiración de los mismos.

El liderazgo transformacional, en lugar de analizar y controlar transacciones específicas utilizando reglas, instrucciones e incentivos, se concentra en cualidades intangibles, como la visión, los valores compartidos y las ideas, con el propósito de crear relaciones, de dotar de mayor significado a las actividades independientes y de ofrecer una visión compartida que permita funcionar conjuntamente con los seguidores en el proceso de cambio.

2.10.7. La enseñanza del liderazgo

La enseñanza del liderazgo menciona el autor Bautista que es la comprensión inicial que se tiene acerca del tema, es el proceso de influenciar de los líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio, es entonces necesario que el proceso de influencia se dé recíprocamente entre líderes y seguidores, y no sólo del líder a su seguidor.

Bautista alude que ser un líder es ser un agente de cambio no ser un cambiador tratar de hacer un cambio sin el permiso, aún inconsciente, de la gente es violar la dignidad, la integridad y la libertad, es así cuando el cambio va dirigido a satisfacer el ego inflado del líder (Bautista, 2004, págs. 20-30).

2.10.8 El poder de la actitud

Maxwell un reconocido autor que escribió libros de liderazgo menciona que no hay nada tan poderoso como la actitud, “sin buenas actitudes jamás podremos desarrollar nuestro potencial de líderes...” (Maxwell J. C., 1993, págs. 121-132).

El liderazgo tiene menos que ver con la posición de lo que tiene que ver con la disposición, la disposición de un líder es importante por que influirá en la manera como los seguidores piensan y sienten. Los grandes líderes saben que una actitud correcta creará la atmósfera adecuada para que los demás respondan bien.

Según el autor Maxwell indica que “la actitud de un líder es captada más rápidamente que sus acciones” (Maxwell J. C., 1993, pág. 126).

En el liderazgo debe demostrar coherencia con lo que se dice y se hace para lograr los resultados esperados con el grupo por lo contrario habrán saboteadores que interfieran en los logros esperados.

2.10.9. La actitud del líder ayuda a determinar la actitud de los seguidores

El autor Maxwell señala que el líder es influencia, las personas se contagian de las actitudes del buen líder quien debe poseer una buena actitud por el beneficio de los demás, la responsabilidad del líder debe ser vista como la luz de muchos (Maxwell J. C., 1993, pág. 131).

La actitud de un líder produce efectos en los demás, una actitud se puede expresar sin hablar una sola palabra por lo tanto es importante conocer nuestras actitudes positiva y negativas que influyen en otros.

2.10.10. Cambio de actitud

Mencionaremos seis etapas del cambio de actitud según el autor Maxwell.

- Identifique los sentimientos que son problema: es la etapa inicial de la conciencia y la más fácil de declarar.
- Identifique los problemas de conducta: mencione que produce los malos sentimientos
- Identifique el pensamiento correcto: escriba el pensamiento correcto y lo que se desea, los sentimientos vienen de los pensamientos.
- Compromiso de pensar correctamente: es un compromiso que ayudara a crecer en su liderazgo
- Desarrolle un plan para pensar correctamente: en el plan debe incluir los pensamientos correctos deseados que va a cambiar. (Maxwell J. C., 2001).

2.10.11. Modelo situacional del liderazgo

Según Kotter los líderes deben tener la capacidad de influenciar en su entorno para generar cambios significativos en la sociedad, “el liderazgo no es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo, entendiendo por grupo un sector de la organización con intereses afines” (Kotter, 1996, págs. 20-25).

2.10.12. El líder como ejemplo

Según el autor Maxwell señala “*Sé todo lo que puedas ser*” los líderes crecen con los desafíos, los seguidores luchan con los desafíos los perdedores se esconden de los desafíos, el líder conoce como es su equipo para asignar las tareas según su capacidad.

La velocidad del líder determina la velocidad de los seguidores, los seguidores no irán más lejos que el líder, la gente cambia de opinión más por la observación que por los argumentos (Maxwell J. C., 2001, págs. 11-13).

2.10.13. Un líder sabe manejar los conflictos

Un conflicto es la dificultad que se genera cuando alguien no está de acuerdo y se opone a otra persona.

Todo líder debe desarrollar habilidades para manejar situaciones conflictivas el principal elemento frente al conflicto es la COMUNICACIÓN, de esta forma se establece un ambiente de trabajo agradable y productivo, de esta forma el líder ejercerá todas sus habilidades de comunicación asertiva, tomando parte activa en la búsqueda de la solución.

Los buenos líderes son directos y decisivos en manejar los conflictos, la pregunta que les ayudara a tomar una decisión ¿esto es lo mejor para el equipo? Se desafía al grupo para que puedan exigirse y dar lo mejor de ellos.

Como menciona el autor Maxwell “puede liderar alguien que está obstaculizando al equipo, que no quiere ser liderada, en cualquier momento puede tener dificultades con la gente a la que lidera, sea por causa de una actitud negativa, desempeño pobre, falta de cooperación, se sugiere que el líder considere aspectos importantes antes de una toma de decisión”. (Maxwell J. C., 2001, pág. 24).

- **El beneficio de la duda.**

El autor Maxwell indica que habitualmente nosotros nos gobernamos a nosotros mismos con el corazón, pero gobernamos a los demás con la cabeza, cuando trate consigo mismo, use la cabeza; cuando trate con los demás, use el corazón de los a las personas el beneficio de la duda menciona el autor pasos que ayudará al equipo a trabajar en unidad (Maxwell J. C., 2001, pág. 38).

- **Preséntele una vía de escape a la persona que está en conflicto**

Existen personas que defienden sus acciones, no porque supieran que eran correctas, sino porque su orgullo les impide reconocer la verdad, sólo un líder bien plantado permite que alguien que fue vencido pueda salir de la situación sin pasar vergüenza.

- **Controle su propia actitud**

Muchas veces las relaciones son equivocadas porque las actitudes no son las correctas frente al grupo.

- **No reaccione en forma exagerada ante los conflictos.**

Sin duda habrá conflictos, no los haga peores al exagerarlos si espera los conflictos, estará mejor preparado para manejarlos con sensatez.

- **Aceptar el conflicto.**

Maxwell afirma que haga del conflicto una experiencia de aprendizaje muchas personas no enfrentan sus conflictos porque no quieren sentirse rechazados no están dispuestas a correr ese riesgo los líderes siempre corren el riesgo de ser heridos (Maxwell J. C., 2001, págs. 117-129).

2.10.14. Líder agente de cambio

El autor Maxwell señala que en este mundo de cambios rápidos y discontinuidades, el líder debe estar al frente para propiciar el cambio y el crecimiento, y mostrar la manera de lograrlo en primer lugar, debe comprender los dos requisitos indispensables para producir un cambio: conocer los requerimientos técnicos del cambio, y comprender la actitud y demandas motivacionales para producirlo (Maxwell J. C., 1993, págs. 169-180).

La transformación de un cambio se debe a un buen líder que ve la necesidad para llegar a sus metas.

Según Sprenitzer señala “el liderazgo visionario es la esencia de la transformación exitosa.” (Sprenitzer, 2000, págs. 141-160).

El líder sabe cómo generar y mantener la enorme cantidad de energía requerida para realizar un cambio, se debe utilizar la visión para un cambio transformacional, la coordinación la inclusión de un proceso de implementación sistemática ayudara al cambio.

2.10.15. Doce hábitos de liderazgo

El autor Byrd menciona que el mundo esta en constante cambio, en tiempos de insertidumbre económica y una creciente competencia global, un líder de estos tiempos necesita conocer los siguientes aspectos que marcan la diferencia entre un triunfador y un perdedor, el autor sugiere los doce hábitos comprobados que son los siguientes (Byrd, 2004, pp. 211-213).

- **Asegurese que todos participen:** Escuche atentamente a fin de responder y aplicar las observaciones, permitiendo así el crecimiento de su organización.
- **Lidere en vez de manejar:** Concentrase en hacer las cosas correctas, en vez de hacer cosas menos importantes correctamente.
- **Mantenga a todos en el mismo camino:** De el ejemplo
- **No trate de hacer todo solo:** Recuerde todos los colores y las texturas se necesitan para pintar un cuadro.
- **Nunca se duerma en los laureles:** Prepárese para liderar.
- **Gane credibilidad diariamente:** Ubique a la gente en primer lugar.
- **Aprenda de los pequeños fracasos:** Los errores pueden significar el primer escalón hacia nuevos descubrimientos.
- **Busque nuevas ideas:** Es mejor encontrar ideas que serán los productos y servicios del mañana.
- **Permita que la pasión active su trabajo:** Ame lo que hace y le permitirá sobrevivir en los días difíciles e inspirará a los que trabajan con usted.
- **Comprenda el poder de la humanidad:** Los verdaderos líderes saben hacer lo que es necesario y servir a otros, afin de servir mejor a la organización.

2.11. Instituciones que forman a líderes

Mencionamos algunas instituciones que forman a los jóvenes en liderazgo poseyendo algunas características similares al Programa de Desarrollo de Liderazgo son:

2.11.1. Fundación ¡ACTÚA!,

La fundación Actúa es una entidad salvadoreña sin fines de lucro debidamente registrada, que preocupada por los altos índices de criminalidad, corrupción, degradación moral y cultural y la falta de unidad familiar en que ha caído nuestro país y consciente de que los esfuerzos hechos por entidades gubernamentales y no gubernamentales, no son suficientes para superar la situación, ha decidido sumarse a estos esfuerzos convencida de que la reconstrucción del país debe partir de la reconstrucción humana y de su entorno familiar, fomentando una educación en la que se fortalezca no solo la calidad académica, sino también la moral, conducta, integridad, etc. (Actua, 2006, p. 1).

Pertenecen a la Fundación líderes empresariales y profesionales jóvenes de alta sensibilidad humana, muy conscientes de su responsabilidad social. La fundación tiene sus propios instrumentos de selección para formar parte de la beca.

2.11.2. Formación de mujeres líderes

Emulies es un espacio de mujeres líderes de instituciones de educación superior de las Américas es una plataforma para favorecer el intercambio académico, el apoyo al desarrollo de capacidades para la gestión universitaria y la cooperación de mujeres líderes de Instituciones de Educación Superior (IES) de las Américas, con el propósito de fortalecer su liderazgo y su participación en la toma de decisiones en el campo de la educación superior (EMULIES, 2006, p. 1)

Realizan intercambios con organismos y asociaciones internacionales que promueven el liderazgo de la mujer en educación superior (ONU-Mujeres, China Education Association for International Exchange - CEAIE, Federation of Women Leaders of China, World Women University Presidents Forum.

2.11.3. Modelo de liderazgo Bolmupaz

Bolmupaz cuenta con el apoyo del Sistema de las Naciones Unidas en Bolivia el objetivo de este modelo se basa en la formación y el desarrollo de las capacidades de liderazgo, negociación y búsqueda de soluciones a los diversos problemas de política nacional e internacional, a través del Centro de Información de las Naciones Unidas (Savedra, 2015, p. 15).

El encuentro se realiza en instalaciones del Colegio La Salle, ubicado en la zona La Florida de la ciudad de La Paz, donde se congregó la participación de al menos 600 jóvenes quienes analizaron temas como: terrorismo nuclear; enfoque internacional para el ciclo del combustible nuclear; los sistemas de defensa de misiles; estrategias de desarme de grupos insurgentes y organizados; comercio y manipulación de la moneda; los bricks como contrapeso mundial a las instituciones globales; el agua como desencadenante de conflictos armados; crisis energética 2050 (Diario, 2015, pág. 14).

2.12. Marco Institucional

En el marco institucional se especifica cómo es su funcionamiento de la institución sus características peculiares que nos ayuda a conocer todo acerca del Programa de Desarrollo de Liderazgo.

2.12.1. Compasión International en Bolivia

Compassion International en Bolivia tiene un servicio en la atención a los numerosos problemas llevados por la pobreza en el mundo y principalmente en nuestro país con su directo y agresivo impacto en contra de la niñez, Compasión International en Bolivia se constituye como defensora de los niños y de las niñas a través de un modelo de Desarrollo Integral que atiende a las necesidades físicas, cognitivas y espirituales de miles de niños bolivianos y familias (Compassión, 2010, págs. 5-11).

2.12.2. Valores de la institución

Señalamos los valores que la institución posee para apoyar a los resultados que buscan.

- **Integridad:** Creemos que todo lo que decimos y lo que hacemos debe ser consistente, congruente, confiable y transparente.
- **Excelencia:** Hacer todo lo que nos encomienda con la más alta calidad, hacemos la cosas correctas, en la manera correcta todo el tiempo.
- **Mayordomía:** Protegemos y utilizamos todos los recursos con gran cuidado y sabiduría.
- **Dignidad:** Todas las personas son merecedoras de nuestro respeto y amor.

2-12.3. Modelo de Desarrollo Integral del Niño

Compassión International en Bolivia tiene un modelo integral y un modelo de intervenciones complementarias complementado los programas principales.

CUADRO N°6

PROGRAMAS DE DESARROLLO DE COMPASSION INTERNATIONAL



Fuente: Compassión International 2014

Los programas que implementa Compassión International en Bolivia son:

- **Programa de Supervivencia del Niño** inicia desde la gestación hasta los tres años
- **Programa de Desarrollo Integral** del niño desde los 3 años hasta los 18 años
- **Programa de Desarrollo de Liderazgo** comprende desde los 19 años hasta los 24 años

2.12.4. Programa de Desarrollo de Liderazgo

Se funda el Programa de Desarrollo de Liderazgo en Filipinas el año 1996, dando una oportunidad a jóvenes con escasos recursos económicos, demostrando liderazgo en su entorno y curcen una carrera universitaria en diferentes países con la finalidad que puedan ejercer influencia y esten al servicio de la comunidad y su país.

Los líderes pueden cambiar la sociedad y está clamando por líderes competentes, éticos y apasionados para luchar contra la pobreza, el Programa de Desarrollo de Liderazgo apoya en su formación universitaria y una intensivo entrenamiento en liderazgo para convertirse en líderes cristianos de influencia en sus comunidades y nación en las tres regiones La Paz, Cochabamba y Santa Cruz.

2.12.4.1 Visión del Programa de Desarrollo de Liderazgo

El programa tiene su propia visión que ayudara preparar a los futuros jóvenes profesionales para que puedan servir a su comunidad y la nación, enunciamos la vision que tiene el Programa de Desarrollo de Liderazgo.

“Al graduarnos del Programa de Desarrollo de Liderazgo LDP seremos profesionales altamente preparados, reconocidos por nuestro carácter cristiano e influencia. Impulsados por una profunda pasión por servir nos movilizaremos para terminar con el ciclo de pobreza espiritual, económica, social y física en nuestra nación” (Compassion International, 2009, pág. 9)

2.12.4.2. Perfil del estudiante graduado

Durante la permanencia del joven universitario en el Programa de Desarrollo de Liderazgo debe lograr el perfil del estudiante egresado en sus tres áreas.

- **Desarrollo Cognitivo:** Demuestra habilidades personales y profesionales para ser independiente económicamente.

- **Desarrollo Físico:** Escoge buenas prácticas de salud y está físicamente saludable.
- **Desarrollo en Liderazgo:** Demuestra liderazgo dinámico en la universidad.

El mayor énfasis del programa, es asegurarse que cada joven seleccionado reciba una educación universitaria, entrenamiento de liderazgo y un proceso personal de mentoreo (profesional de su área que pueda ayudar en la permanencia del programa) para apoyar al estudiante en su desarrollo integral.

2.12.5. Selección de estudiantes para el ingreso al programa

La selección es de un selecto número de bachilleres que tengan completado el programa de desarrollo integral, sean líderes destacados, que quieran continuar con sus estudios superiores y estén en necesidad económica para brindarles la oportunidad de fortalecer su liderazgo y recibir el apoyo en su formación profesional con los gastos de estudio y su titulación.

2.12.6. Liderazgo

Según la institución de Compassion International en Bolivia “El liderazgo era el arte de influir sobre la gente para que trabaje con entusiasmo en la logro de objetivos en pro del bien común, la autoridad siempre se funda en el servicio y el sacrificio”. Hunter es uno de los primeros en proponer un cambio paradigmático en el ejercicio de cargos jerárquicos, orientando el cambio de dirección vertical descendente a vertical ascendente, es decir, el cambio propuesto es que los niveles jerárquicos deben estar orientados al servicio de las personas, de los empleados, de los clientes (Compassion International, 2009, pág. 9).

Para el Programa de Desarrollo de Liderazgo, habiendo realizado las consideraciones necesarias menciona liderazgo es servicio, influencia, es impacto, se desarrolla intencionalmente para formar al nuevo líder que apoye a la sociedad con sus conocimientos adquiridos y esten al servicio de la comunidad.

Para Compassion ni el concepto ni el enfoque de líder son únicos, la siguiente recopilación será útil para nuestro propósito:

- Homans (1950) define al líder como la persona que consigue llevar a cabo las normas que son valoradas por el grupo.
- Stogdill (1948) considera que el liderazgo es el proceso de influir en las actividades del grupo hacia la fijación y obtención de una meta.
- Cattell (1951) considera que el líder es la persona que consigue el cambio más eficaz en las actuaciones de grupo.
- Para Cartwright y Zander (1971) el liderazgo consiste en acciones por parte de los miembros que ayudan a determinar las metas, a mejorar la calidad de las interacciones entre los miembros, a desarrollar la cohesión de grupo y a facilitar recursos (Compassión International, 2009, pág. 19)

2.12.7. Currícula del Programa de Desarrollo de Liderazgo

El plan curricular del Programa de Desarrollo de Liderazgo tiene una vigencia más de siete años, tiene 26 temas en sus áreas de desarrollo: físico, cognitivo, socioemocional, espiritual y de liderazgo.

La implementación debe ser del 100% del Plan Curricular siendo obligatorio para que el estudiante pueda graduarse exitosamente del Programa de Desarrollo de Liderazgo exige que el estudiante cumpla con el 100% de materias que corresponden a su carrera y haber aprobado con un promedio de 65 puntos, son apoyados por un tutor guía para el apoyo en las materias que necesitan reforzamiento, poseen un apoyo económico mensual para los gastos académicos.

2.12.8. Marco legal

Compassión Internacional en Bolivia está más de veintisiete años en Bolivia trabajando con familias con extrema necesidad implementado sus programas de intervención en bien de una población vulnerable.

Es una organización sin fines de lucro, constituida bajo las leyes del gobierno de los Estados Unidos de Norte América, en el Estado de Colorado, reconocida legalmente por el Estado Plurinacional de Bolivia, conforme al acuerdo marco de cooperación básica suscrito con el estado plurinacional de Bolivia.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de la investigación

Según Hernández el método a utilizar es el **inductivo – deductivo** va de lo particular a lo general; es decir que las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006).

Inductivo, Sandoval define la inducción como el “modo de razonar que consiste en sacar de los hechos particulares una conclusión general” mediante la inducción se establece que los rasgos o características, semejanzas o diferencias presentes en lo singular o particular, también han de estar presentes en lo general (Sandoval, 1995).

En tal sentido la investigación se analizó los rasgos que presenta el plan curricular para hacerla extensiva en el Programa de Desarrollo de Liderazgo y proponer un rediseño curricular para fortalecer el liderazgo en los jóvenes becados.

Deductivo, Sandoval considera por deducción es el método mediante el cual se infieren o derivan determinadas conclusiones, a partir de premisas previamente aceptadas y que están en correspondencia con la ley y reglas de la lógica (Sandoval, 1995 pág. 15).

La propuesta dará a conocer los aspectos generales de la malla curricular para descender a los temas específicos que apoye a la formación en liderazgo de la institución de Compassión International en Bolivia y de este modo se logrará obtener una revisión minuciosa de la currícula del programa para luego proponer un rediseño curricular.

3.2. Tipo de investigación

Según Delgado el tipo de investigación es descriptiva que es “Un estudio descriptivo busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Delgado, 2008, pág. 20).

La investigación descriptiva tiene por finalidad lograr la observar un objeto de estudio dentro de un contexto específico, es un tipo de estudio minucioso en la narración y argumentación de todos los hechos, fenómenos, acontecimientos u otros objetos de estudio o problemática de investigación.

En este sentido en la presente investigación se realizó una descripción del Programa de Desarrollo de liderazgo, su propuesta curricular y sus particularidades realizando la recolección de datos de manera precisa.

3.3. Diseño de la investigación

El diseño de la presente investigación, es **no experimental**, con un enfoque cuali-cuantitativo “es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, decir, se trata de una investigación donde no se hace variar intencionalmente las variables” afirma Hernández (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, págs. 35-39).

El enfoque cualicuantitativo cualitativo se caracteriza por la utilización de un diseño flexible para enfrentar la realidad y las poblaciones objeto de estudio en cualquiera de sus alternativas.

En una investigación cuantitativa se pretende generalizar los resultados encontrados en un grupo (muestra) a una colectividad mayor (universo o población). También se busca que los estudios efectuados puedan replicarse (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 38).

Asimismo, la investigación es de carácter **transeccional** el autor Hernández menciona que se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto actual, para después analizarlos, porque “recolectan datos en un solo momento en un tiempo único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 149).

3.4. Población

Según Soria la población es el conjunto de individuos, de grupos de instituciones que tienen ciertas características que les hacen sujetos de la investigación, la población constituyen las conductas de los sujetos o los grupos, las características de los objetos o fenómenos que se estudian (Soria C. V., 2013, págs. 167-199).

Para la investigación participaron los estudiantes del Programa de Desarrollo en Liderazgo con una población de 150 estudiantes varones y mujeres, cada región con un promedio entre 60 estudiantes universitarios, becados a nivel nacional en sus tres regiones La Paz Cochabamba y Santa Cruz.

3.4.1. Muestra

Indica Hernández que la **muestra no probabilística** o dirigida es de gran valor, pues logra si se procede cuidadosamente y con una profunda inmersión inicial en el campo, obtener los casos (personas, contextos, situaciones) que interesan al investigador y que llegan a ofrecer una gran riqueza para la recolección y análisis de datos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 25).

Para el presente estudio el tipo de muestra utilizado fue no probabilístico según el autor Soria menciona el muestreo no probabilístico se forma cuando se tiene la intención de seleccionar la población de acuerdo con un criterio preestablecido o se usa un juicio personal, con este muestreo se intenta obtener la representatividad de la población buscando intencionalmente aquellos casos que pueden ser representativos de la población estudiada (Soria C. V., 2013, págs. 167-215).

Para la investigación, en la muestra participaron los jóvenes becados del Programa de Desarrollo de Liderazgo, quienes pertenecen a diferentes carreras universitarias a nivel nacional, se seleccionó a estudiantes de quinto año, egresados de las diferentes carreras universitarias y titulados.

Asimismo, en la recolección de datos fueron participes los talleristas, quienes fueron responsables de implementar los temas de su plan curricular de la institución también se hizo la entrevista al responsable del Programa de Desarrollo de Liderazgo quien tiene el conocimiento de toda la implementación del programa elevando informes de seguimiento de los resultados a los autoridades superiores de la institución.

CUADRO N°7

CANTIDAD DE ESTUDIANTES

Ciudad	V	M	TOTAL
La Paz	18	33	51
Cochabamba	10	20	30
Santa Cruz	5	15	20
Total	33	68	101

Fuente: Elaboración propia

CUADRO N°8

CANTIDAD DE DOCENTES O TALLERISTAS

Ciudad	TOTAL
La Paz	5
Cochabamba	5
Santa Cruz	5
Total	15

Fuente Elaboración propia

El tipo de muestreo utilizado fue intencional, porque el investigador decide según los objetivos los elementos que integran la muestra, considerando aquellas unidades con sus características supuestamente típica de la población, que se pueden usar para seleccionar la muestra. (Soria C. V., 2013, pág. 166)

En este tipo de muestra menciona Soria que todos los elementos de la población están bajo el control de investigador, cuyas unidades y elementos deben ser de su conocimiento. (Soria C. V., 2013, págs. 167-215).

Para la investigación se seleccionó a estudiantes que cumplieren las exigencias de la investigación, en las tres regiones con 40 estudiantes, 6 talleristas y el responsable de programas a nivel nacional.

CUADRO 9

SELECCIÓN DE ESTUDIANTES

Ciudad	V	M	TOTAL
La Paz	10	15	25
Cochabamba	7	3	10
Santa Cruz	3	2	5
Total	20	20	40

Fuente: Elaboración propia

CUADRO N°10

CANTIDAD DE DOCENTES O TALLERISTAS

Ciudad	TOTAL
La Paz	2
Cochabamba	2
Santa Cruz	2
Total	6

Fuente: Elaboración propia

3.4.1.2. Criterios de selección

Los criterios de selección de inclusión y de exclusión de los estudiantes, tallerista y responsable de programa a nivel nacional se describe en el siguiente cuadro:

CUADRO N°11

CUADRO CRITERIOS DE SELECCIÓN

Población	Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Estudiantes	Estudiantes que son parte del Programa de Desarrollo de Liderazgo que esté en su quinto año en la universidad, egresado o titulado y completaron con los temas curriculares del programa durante los cinco años de permanencia.	Estudiantes que estén iniciando el programa y estén cursando materias en la universidad, de primer año a cuarto año.
Tallerista	Profesional que participo más de dos años impartiendo los talleres en el Programa de Desarrollo de Liderazgo.	Profesional que inician su primer año dando talleres.
Responsable del programa a nivel nacional	Responsables del Programa de Desarrollo de Liderazgo que este más de tres años.	Responsable del programa que este iniciando o esté en su segundo año.

Fuente: Elaboración propia

3.5. Delimitación espacial

La investigación se realizó en el contexto del Programa de Desarrollo de Liderazgo cuyas instalaciones se encuentran en las ciudades de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz.

Asimismo, los jóvenes becados cursan sus estudios de pregrado en diferentes ámbitos educativos en las mismas ciudades, aplicando su malla curricular del programa más de siete años de su implementación en el programa, los estudiantes que participaron en la investigación cumplieron ciertos parámetros para la recolección de datos, mencionados en el cuadro N° 11.

3.6. Técnicas e instrumentos de investigación

Según Soria la técnica es el procedimiento o reglas para elaborar instrumentos de forma oral o documento escrito para recopilar datos para la presente investigación se elaboró instrumentos para la recopilación de una información clara y precisa, una observación estructurada, entrevista estructurada y cuestionario (Soria C. V., 2013, págs. 167-215).

3.6.1. Instrumento

El instrumento es el medio concreto y real para recoger la información con la técnica adoptada, los instrumentos están formados por una hoja(s) de preguntas específicas los instrumentos se elaboraron conforme la técnica adoptada, para cada técnica se elabora un tipo específico de instrumentos.

Para la presente investigación utilizamos los instrumentos conforme al siguiente cuadro como se detalla.

CUADRO N°12

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	DEFINICIÓN	APLICACIÓN
OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA	La observación estructurada denominada observación regulada o sistemática, porque ya se conoce lo que se va observar y como se va observar mediante unos instrumentos diseñados de ante mano (Soria C. V., 2013, pág. 167)	Se aplica al Programa de Liderazgo para su revisión de la documentación planes, normas, reglamentos de la institución, el ambiente de la institución y su organización del programa (Ver anexo N°1)
ENTREVISTA ESTRUCTURADA	Esta entrevista se caracteriza por estar estandarizada, se formulan las mismas preguntas y en el mismo orden a cada uno de los informantes. La guía de entrevista es elaborada de manera similar al cuestionario con respuestas alternativas (Soria C. V., 2013, pág. 168)	Dirigido a talleristas y al responsable de Programa de Desarrollo en Liderazgo. (Ver anexo N°2)
CUESTIONARIO	Es una forma de redactar en forma de pregunta donde se obtiene la información acerca de las variables que se van a investigar, específicamente las preguntas que se construyen deben estar relacionadas con los indicadores de esa variable. (Soria C. V., 2013, pág. 167)	Aplicado a los estudiantes del Programa de Desarrollo de Liderazgo ya seleccionados. (Ver anexo N°3)

Fuente: Elaboración Propia

3.6.2. Validación del instrumento

La técnica utilizada para la validez del instrumento fue la prueba piloto conocida también como validez aparente según Hurtado es “la validez aparente, da a conocer al investigador si el instrumento parece válido a las personas que son examinadas con él así como a aquellas personas que deben aplicarlo o autorizar su uso...no es una validez en sentido técnico...pues está referida a lo que parece medir...” (Hurtado, 2010, pág. 806).

En ese sentido, la validez se pone a disposición de un grupo de la muestra o un grupo que posea las mismas características sociodemográficos de la muestra para que sea revisado y llenado por el grupo, cuando el contenido del instrumento parece inadecuado y las personas no le encuentran sentido a los ítems no lo entienden a cabalidad para emitir una respuesta, se anota para realizar las correcciones pertinentes y así evitar afecciones y ruidos en los resultados.

Afirma Hurtado que mediante la validez aparente o prueba piloto se mejora el instrumento reformulando los ítems de acuerdo a las observaciones planteadas por el grupo piloto como menciona Hurtado "...de modo que parezcan pertinentes en el contexto en el cual van a ser utilizados" (Hurtado, 2010, pág. 806).

Para la aplicación de esta proceso de validación de instrumento se consideró a 10 estuantes que formaron parte de la muestra antes de la aplicación total, gracias a ello se pudo reformular algunos ítems, se excluyó algunos que carecían de relevancia, se incluyó otras que eran al hecho en cuestión y algunas necesitaban claridad en las preguntas permitiendo así la estructuración final del instrumento y su aplicación definitiva a los sujetos de la muestra.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados generales

En el presente capítulo se presentan los resultados a los cuáles llegó la presente investigación desde una perspectiva de análisis cualitativo en este sentido se hará un desarrollo de las características de la propuesta formativa de la institución para luego realizar el análisis en torno a la propuesta de un rediseño curricular que permita mejorar la formación de los líderes del Programa de Desarrollo de Liderazgo que sean capaces de influenciar, resolver problemas respondiendo a las necesidades y demandas sociales.

Asimismo se realizó una descripción de la población de estudio, se tuvo una percepción acerca de la temática, la cual se complementó con el trabajo de observación y recopilación de información para la obtención de datos que nos permitió diagnosticar el plan curricular.

También se aplicó los instrumentos de observación y la entrevista al especialista nacional del Programa de Desarrollo de Liderazgo para la obtención de los datos de primera mano.

Luego de una primera observación al Programa de Desarrollo de Liderazgo sobre la implementación de la currícula que lleva más de siete años su implementación, evidenciamos que la misma no cuenta con una evaluación de logro documentado.

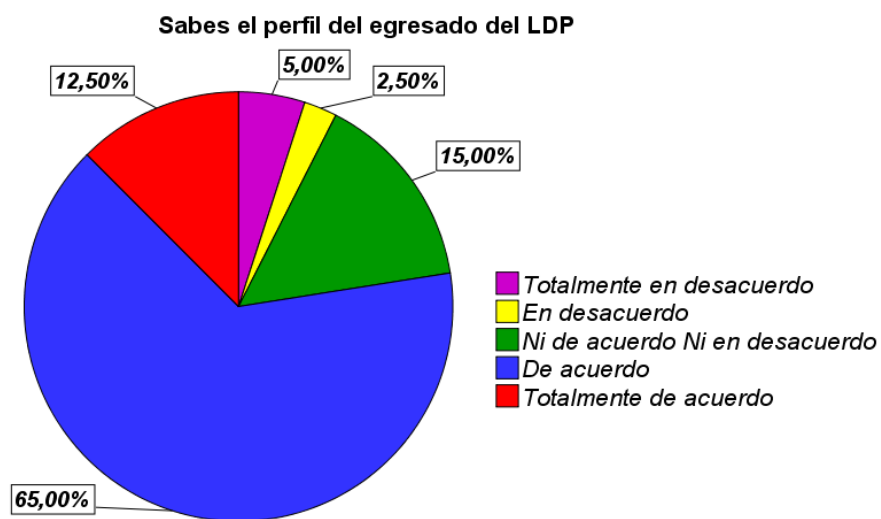
El proceso de selección de participantes de este programa no está actualizado, se debe contar con criterios de selección bien definidos y socializar con los responsables.

El trabajo administrativo no permite dar un seguimiento meticuloso al desarrollo del programa según muestra la guía de observación (ver Anexo N°1).

4.2. Información obtenida de los participantes del Programa de Desarrollo de Liderazgo.

Para este propósito se realizó una encuesta a estudiantes de La Paz, Santa Cruz y Cochabamba y a docentes o talleristas de las tres regiones y nos permitieron recabar la siguiente información.

GRÁFICO N° 1



Fuente: Elaboración propia

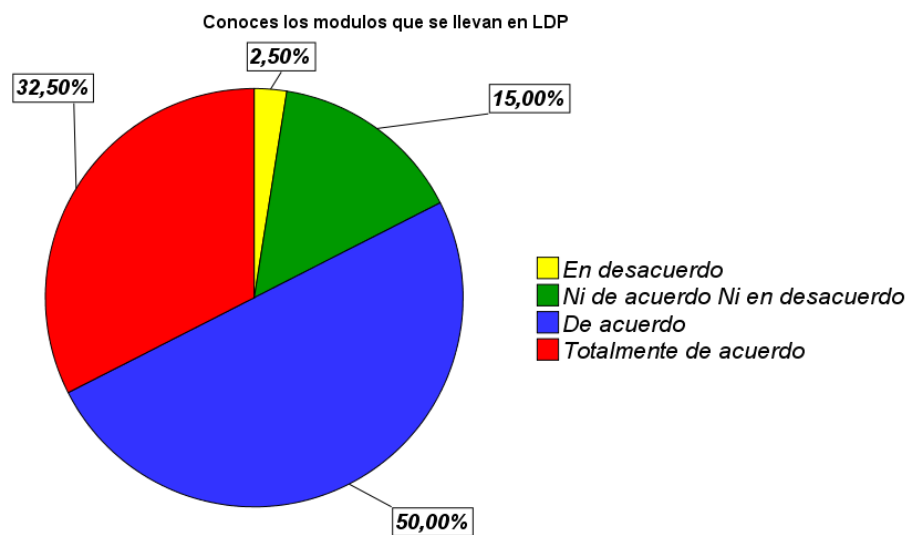
El presente gráfico N°1 reflejó la percepción de los participantes del Programa de Desarrollo de Liderazgo, en relación a la pregunta ¿Sabes el perfil del egresado del programa? Se observa que un 65 % está de acuerdo en el conocimiento del perfil de egreso del programa en un 15% están ni de acuerdo ni en desacuerdo inseguros de conocer el perfil de egreso y un 12.5% están totalmente de acuerdo en conocer el perfil de estudiante, en un 5% en desacuerdo de conocer el perfil del egresado finalmente en un 2,5% no conocen el perfil del egresado.

En su interpretación se percibió con claridad que la mayoría de los participantes conocen su perfil de egreso del programa, esto debido al énfasis que se hace para recordar de forma

permanente a los participantes que deben desarrollar como resultado de su formación en el Programa Desarrollo de Liderazgo.

Gráfica N° 2

**Conocimiento acerca de los módulos y
Contenidos en la currícula del LDP**



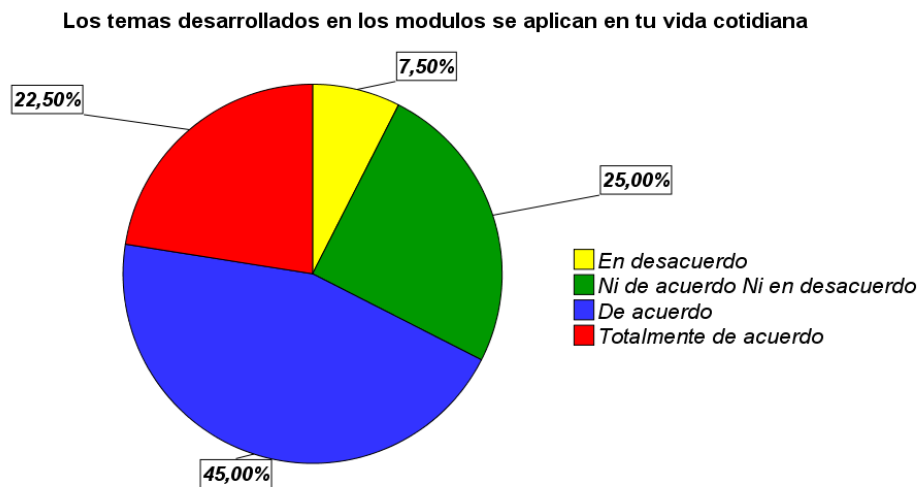
Fuente: Elaboración propia

En la gráfica N° 2 refleja los contenidos que se implementó en la currícula del programa del LDP encontramos que un 50% está de acuerdo en el conocimiento de los módulos que llevan en el programa, un 32,50% están totalmente de acuerdo en conocer los módulos que se lleva, en un 15% ni de acuerdo ni en desacuerdo en conocer los contenidos del módulo y en un 2,5% en desacuerdo no conocen los módulos del programa.

Al respecto, consideramos importante conocer la percepción del estudiante, sobre los contenidos seleccionados en la currícula y nos permitirán proponer temas según las necesidades de los estudiantes (Anexo N°4).

Gráfica N° 3

Percepción acerca de la aplicación de los temas desarrollados y su aplicación en la cotidianidad



Fuente: Elaboración propia

La investigación se ha propuesto conocer si un rediseño de la currícula basado en competencias es necesario para el logro de los resultados del Programa de Desarrollo de Liderazgo.

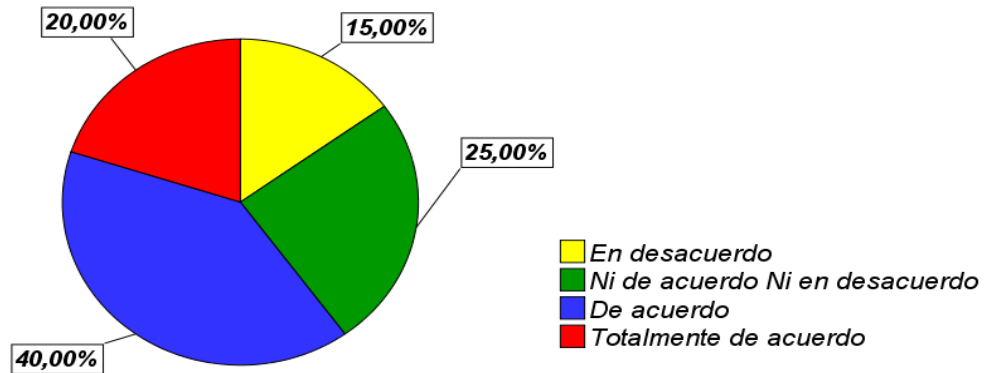
En tal sentido el gráfico N° 3 busca conocer una impresión de los estudiantes sobre los temas desarrollados y si estos tienen una aplicación práctica en diario vivir, su currícula apunta a formar líderes y los temas apoyan.

La pregunta ¿Los módulos se aplican en su vida cotidiana?, mencionaron en un 45% si estaban de acuerdo que se aplica en sus vidas diarias, un 25% ni de acuerdo ni en desacuerdo, que los módulos se estén aplicando en sus vidas, hallamos que en un 22,5% están totalmente de acuerdo que los módulos aplican en sus vidas y un 7.5.% que no se aplica en su vida cotidiana.

Gráfica N° 4

Percepción sobre los contenidos

Los contenidos tematicos son expresados con claridad



Fuente: Elaboración propia

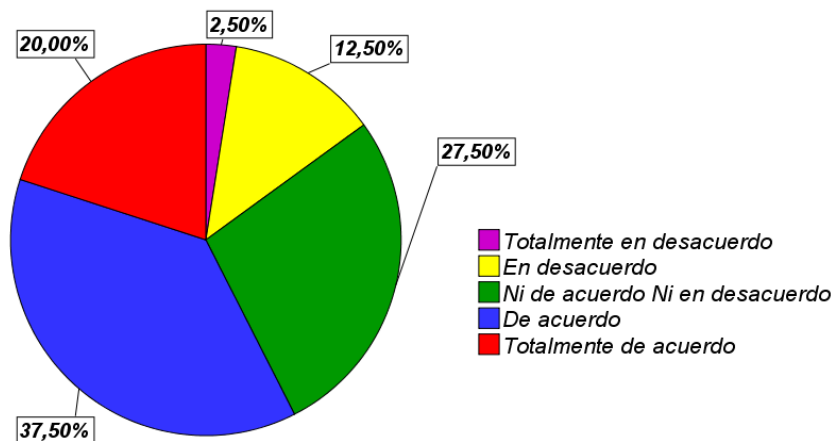
Un elemento importante son los contenidos, al respecto se buscaron indagar si el manejo de los módulos de trabajo era comprensibles, en tal sentido hallamos que ante la pregunta del gráfico N°4 ¿Los contenidos son expresados con claridad?, un 40% están de acuerdo que se expresa con claridad, un 25% mencionan ni de acuerdo ni en desacuerdo, luego un 20% totalmente de acuerdo que son claros los contenidos temáticos y finalmente un 15% que no están claros.

Se logró observar que los contenidos, para el 40% de los participantes, no tienen claridad, lo cual nos dio una pauta para hacer una revisión de los mismos para lograr los resultados esperados por el programa.

Gráfica N°5

Percepción acerca de los contenidos

Los contenidos temáticos son adecuados a la necesidad de tu contexto



Fuente: Elaboración propia

El diseño curricular viene a operativizarse en los contenidos seleccionados para el logro de los objetivos educativos. Por ello se ha seguido incidiendo en la percepción de los estudiantes al respecto.

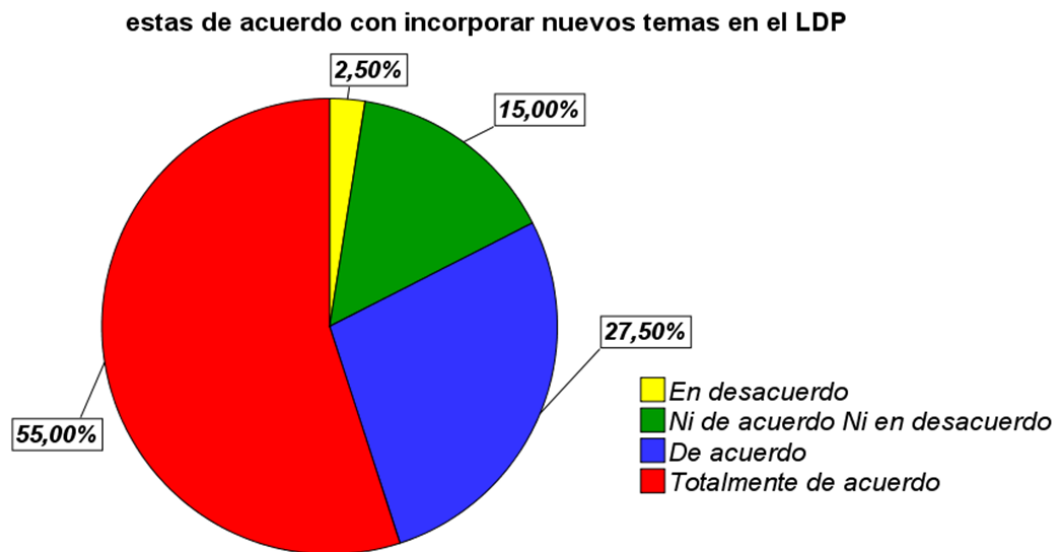
En este sentido respecto a la pregunta N°5, ¿Los contenidos temáticos son adecuados a la necesidad de su contexto? Afirmaron el 37,50% que están de acuerdo que los contenidos temáticos son adecuados a la necesidad de su contexto, en un 27,50% ni desacuerdo ni en desacuerdo que los contenidos temáticos son adecuados al necesidad de su contexto, en un 20% están totalmente desacuerdo que los contenidos están de acuerdo a la necesidad de su contexto y en 12,50% están en desacuerdo sobre los contenidos se adecuen a su contexto y en un 2,5% están totalmente en desacuerdo que los contenidos estén adecuados a su contexto.

Nuevamente se observó que la mitad de los participantes no se halla de acuerdo respecto la aplicación de los contenidos al contexto en que viven, lo cual nos da una pauta para sugerir la revisión de los contenidos (Anexo N°5)

Gráfico N° 6

Percepción para incorporar nuevos temas

En la currícula del Programa de Desarrollo de Liderazgo



Fuente: Elaboración propia

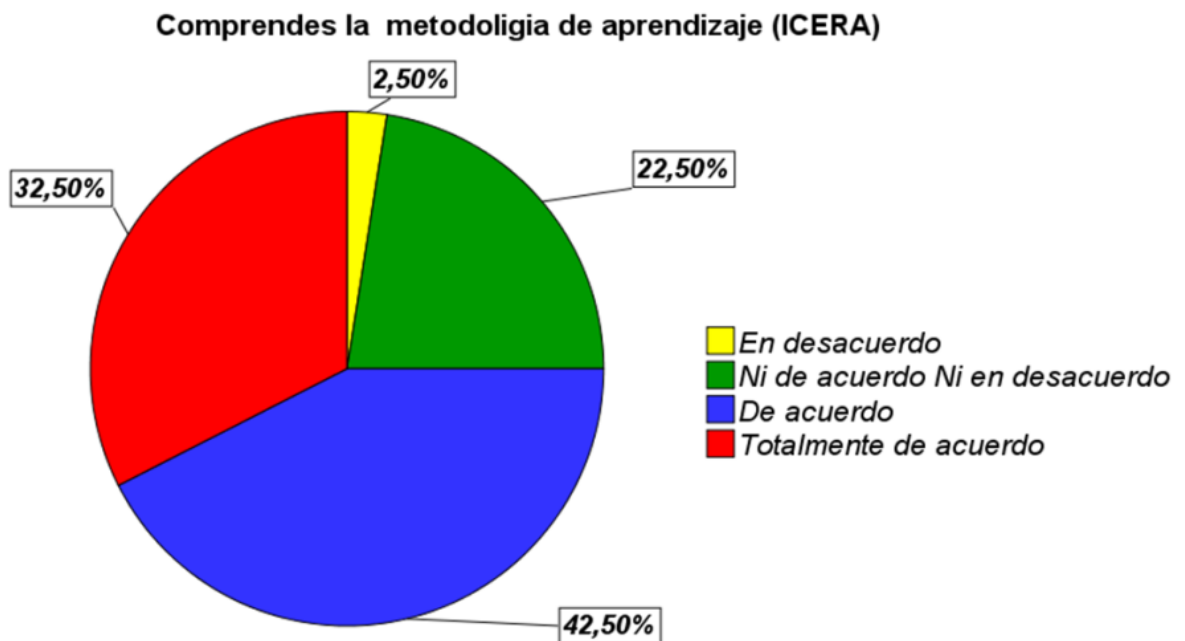
Si bien el gráfico anterior reflejó la aceptación mayoritaria sobre los contenidos y su aporte en la formación de liderazgo de los participantes, el presente gráfico pretendió reflejar si el reajuste de la currícula debiera desembocar en nuevos temas que aporten a la formación en liderazgo de los participantes. Así, en la pregunta N°6 si están de acuerdo en incorporar nuevos temas en el programa respondieron en un 55% totalmente de acuerdo en incorporar nuevos temas, en un 27,50% están de acuerdo en incorporar nuevos temas, en un 15%

inseguros de incorporar nuevos temas y en un 2,50% están en desacuerdo de incorporar nuevos temas.

Estos resultados nos indican la aceptación de los participantes a un rediseño de la currícula del Programa de Desarrollo de Liderazgo, se hace notar que la incorporación de nuevos temas parte desde una revisión de los objetivos y perfil que busca lograr en los estudiantes de programa.

Gráfico N° 7

Percepción acerca de la metodología de enseñanza aprendizaje de la institución investigación, conceptualización, reflexión y aplicación (ICERA)



Fuente: Elaboración propia

Elemento central en la propuesta curricular de la institución es su metodología, el cual busca desarrollar un aprendizaje significativo en sus participantes. A la pregunta N° 7, si

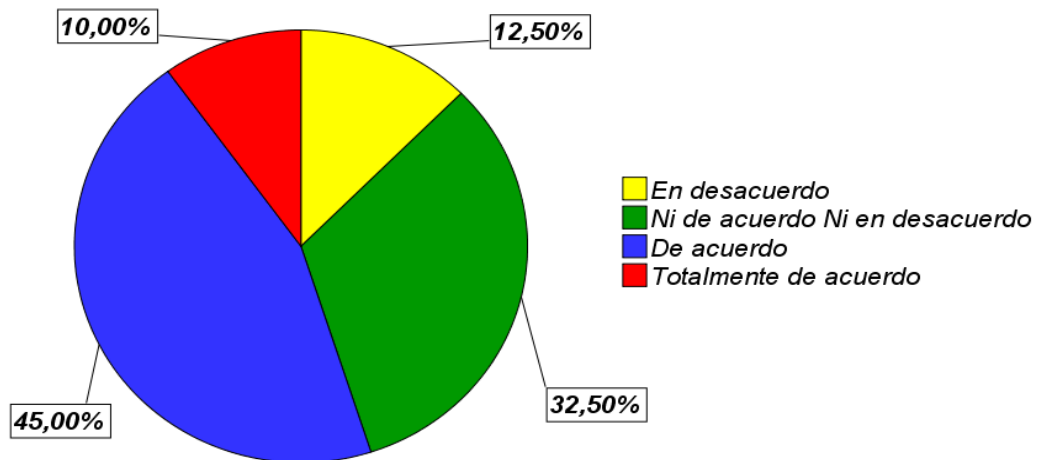
comprenden la metodología de aprendizaje investigación ICERA, indican que en un 42.5. % están de acuerdo en comprender la metodología, en un 32,50% están totalmente de acuerdo en comprender la metodología y en un 22.50% están inseguros de conocer la metodología y en un 2.5% no comprenden la metodología.

Este resultado reflejó que el aprendizaje significativo es comprendido por sus participantes, sin embargo los anteriores resultados nos indican que es pertinente una revisión de la currícula, aun cuando la metodología sea comprendida y su aplicación pueda estar logrando sus objetivos.

Gráfico N°8

Percepción sobre la comunicación Entre estudiantes y talleristas

Duante el taller es buena la comunicación entre estudiante y tallerista



Fuente: Elaboración propia

Para seguir considerando la revisión de la currícula, un elemento que consideramos relevante en la percepción de los estudiantes sobre los contenidos, es la comunicación, entendiendo los contenidos podrían ser óptimos y la debilidad hallarse en la comunicación. En la pregunta N°8, ¿Durante el taller es buena la comunicación entre

estudiantes y talleristas, podemos observar que en un 45% están de acuerdo que es buena la comunicación entre estudiante y tallerista, en un 32,50% mencionan que ni de cuerdo ni en desacuerdo que tienen una buena relación durante el taller con el tallerista, en 10% estan totalmente de acuerdo que hay buen relación durante el taller estudiante y tallerista y en un 12.50% no es buena la comunicación durante el taller estudiante y tallerista.

En el gráfico reflejo que no es la comunicación el elemento que incide en la apropiación de conocimientos significativos de los estudiantes, lo cual sigue apoyando la revisión de la currícula (Anexo N°6)

Gráfica N° 9

Percepción sobre el dominio del tema del tallerista



Fuente: Elaboración propia

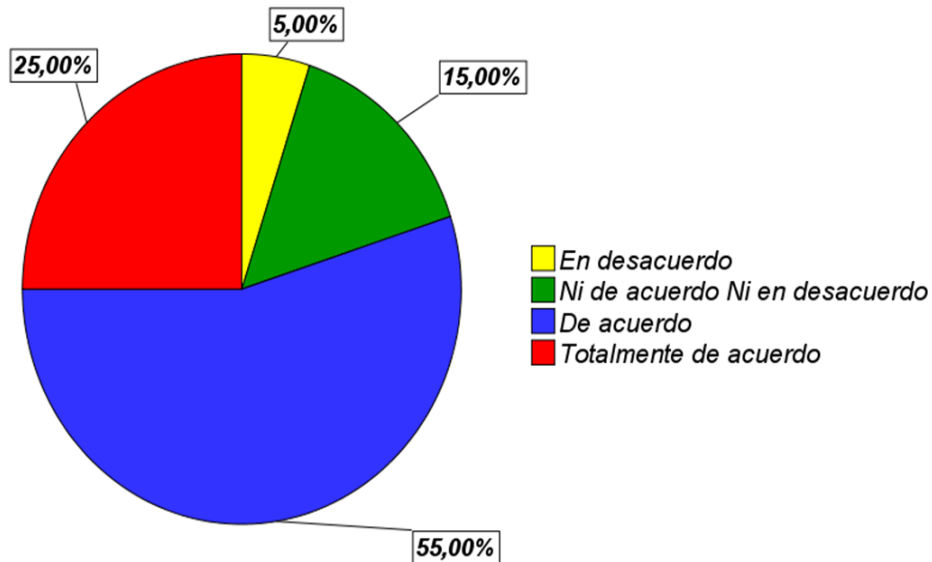
La institución colocó mucha confianza en el tallerista encargado de aplicar la currícula, por ello se buscó conocer la percepción del participante mediante la pregunta N° 9, ¿El

tallerista tiene dominio del tema y lo expresa de manera clara?, en un 47,50% mencionan que están de acuerdo que el tallerista tiene dominio del tema y lo expresa de manera clara, en 30% mencionan que ni de acuerdo ni en desacuerdo inseguros que el tallerista tenga dominio del tema, en un 17,50% están totalmente de acuerdo que el tallerista tiene dominio del tema y lo expresa de manera clara, y en un 5% el tallerista no tiene dominio del tema y no lo expresa de manera clara.

Un 64% de los participantes nos indicó la conformidad hacia el educador encargado de implementar la currícula.

Gráfico N° 10
Percepción acerca del aporte de los
Temas al desarrollo del liderazgo

Los temas aprendidos están aportando al desarrollo de tu liderazgo



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se intentó conocer la percepción acerca de la formación en liderazgo que propone la institución. En la pregunta N°10, si los temas aprendidos están aportando al

desarrollo de su liderazgo indican que en un 55% están de acuerdo que los temas aportan al desarrollo de su liderazgo en 25% están totalmente de acuerdo que los temas aportan al desarrollo de su liderazgo, en un 15% mencionan que ni de acuerdo ni en desacuerdo inseguros que los temas estén aportando en su desarrollo de su liderazgo y en 5% no están aportando al desarrollo de su liderazgo.

El resultado nos indica que de los participantes se hallan de acuerdo con el aporte temático en su formación de liderazgo, indicando que la institución y su propuesta curricular cumplen con sus objetivos, sugiriéndonos que una revisión de la currícula debiera ir en una línea de ajustes para mejorar la propuesta.

CUADRO N°13

ENTREVISTAS A TALLERISTAS

PREGUNTAS GENERADORAS	ANÁLISIS
La propuesta formativa del Programa de Desarrollo de Liderazgo le dieron a conocer	De los seis entrevistados se verificó que tres conocen un poco de la propuesta y tres desconocen de la propuesta formativa del programa, la información constante a docentes y talleristas ayudara para lograr los resultados esperados.
¿Le dieron a conocer el perfil de los estudiantes al graduarse del Programa de Desarrollo de Liderazgo?	Los talleristas mencionaron no conocer el perfil de estudiante egresado es una debilidad para el logro de los resultados de los estudiantes, es necesario una reunión informativa para darles a conocer a los docentes o talleristas sobre el programa y sus resultados que se busca de cada uno de los estudiantes
El Programa de Desarrollo de Liderazgo tiene una malla curricular y lo conoce	En el total de entrevistados indicaron saber muy poco los contenidos temáticos del plan curricular.
Al concluir con los tema abordado realiza una evaluación a los estudiantes	Los entrevistados en su totalidad contestaron que no realizan una evaluación al concluir los temas. Siendo una debilidad en el seguimiento de enseñanza y aprendizaje en los estudiantes.

Fuente: Elaboración propia

PREGUNTAS GENERADORAS	ANÁLISIS
Los contenidos de la currícula son claros y están acordes a la necesidad de nuestro país	Los entrevistados Indicaron que los contenidos no son claros y necesitan ser actualizados los temas, es necesario una revisión de los temas curriculares y realizar un rediseño curricular para el logro de los resultados esperados del Programa de Desarrollo de Liderazgo.
Le capacitaron para implementar los temas con la metodología de investigación, conceptualización, experiencia, reflexión y aplicación (ICERA)	Los entrevistados no tuvieron capacitación del método de investigación, conceptualización, experiencia, reflexión y aplicación (ICERA) es una debilidad para el programa según la entrevista al responsable del programa, menciona que es importante desde la institución aplicar su método ICERA para transformar el pensamiento de los estudiantes becados.
Los estudiantes participan activamente durante el desarrollo del avance temático	Tres mencionaron que es poca la participación de los estudiantes y tres mencionan que no participan en el desarrollo del avance temático.
Considera que se debe incorporar nuevos contenidos acordes a la necesidad de la sociedad.	Los seis indicaron que están de acuerdo en incorporar nuevos temas para lograr los resultados esperados por lo que se sugiere revisara los temas curriculares.

Fuente: Elaboración propia

4.3. Análisis de los resultados

Luego de recabar la información referida a la presente investigación, realizado el análisis de los datos se pudo evidenciar que los resultados indicaron que se debe realizar cambios en la vigente propuesta curricular de la institución para ello se realizó un desarrollo de los principales indicadores que evidencian estos datos

En la pregunta uno los estudiantes al ingresar recibieron una capacitación para darles a conocer la misión, la visión y el perfil del egreso de los estudiantes se debe destacar que un 5% no lo conocen y comparamos con la observación de la revisión de documentos se verifica que un porcentaje que no asisten al programa porque son del área rural y no participan de alguna actividades del programa.

En la pregunta dos los módulos del programa son transmitidos a los especialistas de las regiones cada gestión quienes al inicio de cada mes deben de entregar a los talleristas para que estos puedan impartir las clases, en la entrevista con los tallerista menciona que se les da uno a tres días antes de dar las clases, por lo que se sugiere que se debe de socializar el tema con los tallerista un mes antes para que pueda preparar su clase con la metodología que utiliza el programa.

Se debe de dar a conocer cada mes a los estudiantes los temas que llevaran y que resultados se al concluir el tema, se refleja un 2.5% que no lo conoce.

En la pregunta tres los temas desarrollados en los módulos son de hace cinco años atrás que se llevan los mismos contenidos tenemos un 25% que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo destacamos este porcentaje relacionamos con la entrevista con los tallerista que en alguna temática impartidas no tienen interés de participar porque consideran otros temas para que apoyen en el desarrollo de su aprendizaje en liderazgo se sugiere revisar los contenidos y los mismos puedan ser aplicados en su vida cotidiana.

En la pregunta cuatro los contenidos temáticos no son expresados con claridad en un 15% en la entrevista con los talleristas mencionaron que los estudiantes no le dedican tiempo para poder revisar el material otorgado por el programa se sugiere que se realice una retroalimentación de los contenidos en sus grupo de apoyo.

En la pregunta cinco los contenidos temáticos están adecuados a la necesidad de tu contexto 27.7% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, se debe revisar los contenidos con los estudiantes para poder apoyar en su formación integral y liderazgo y sean útiles los conocimientos adquiridos.

En la pregunta seis estás de acuerdo en incorporar nuevos temas en el Programa de Desarrollo de Liderazgo en un 55% están totalmente de acuerdo en incorporar nuevos temas que puedan apoyar en la formación profesional del estudiante, los tallerista en la entrevista mencionaron que los jóvenes prefieren tocar temas actuales, se sugiere revisar

los contenidos y realizar una propuesta de un rediseño curricular para dar respuesta a esta necesidad de los estudiantes.

En la pregunta siete se verifica que un 22.5. % indican ni de acuerdo ni en desacuerdo en la comprensión la metodología de aprendizaje (ICERA) por lo que se sugiere reforzar la metodología que dará lugar a un aprendizaje significativo del estudiante.

En la pregunta ocho en un 12% no están de acuerdo que el taller tiene una buena comunicación entre estudiante y tallerista, los tallerista mencionan que el tiempo para dar el taller es muy corto por que debe aplicar el método en todos sus pasos, no le da tiempo a responder preguntas que los estudiantes tienen y en momentos confirman que no dieron respuesta claras solo superficiales, se sugiere revisar los tiempos del taller y el uso de la metodología.

En la pregunta nueve el tallerista tiene dominio del tema y lo expresa de manera clara en un 30% mencionan que ni de acuerdo ni en desacuerdo, los talleristas indican que los temas se les da un día antes hasta tres días por los que no tienen tiempo de preparar los temas con el método y el cambio de fechas para dar la clase, se sugiere que se entregue al tallerista al inicio de cada mes los contenidos que dará y las fecha exactas que impartirá la clase.

En la pregunta diez en un 5% indicaron que los temas aprendidos no están aportando al desarrollo de tu liderazgo con este grupo se debe de identificar y realizar un seguimiento personalizado para el logro de los resultados del programa.

CUADRO N°14

Resultado de la investigación

N° ITEM	INDICADORES	OBSERVACIÓN	INSTRUMENTO
1	Tiene documentos que respalden el Programa de Desarrollo de Liderazgo.	Se evidencio que tienen los documentos sin embargo tienen cambios continuos en la implementación del programa.	Guía de observación
2	Cuenta con su plan curricular vigente.	Si cuenta con un plan curricular, de hace más de cinco años.	Guía de observación
3	Los contenidos están basados en indicadores de competencia.	Sus contenidos están basados en competencias con su metodología propia de enseñanza aprendizaje ICERA (Investigación, Conceptualización, Experiencia, Reflexión y Aplicación)	Cuestionario
4	Tiene la lista de participantes de los estudiantes.	Se verifico que tienen una planilla de asistencia de grupo de apoyo y en ocasiones levantan una lista de participación del taller.	Entrevista
5	Posee formularios de evaluación de los estudiantes y talleristas.	No poseen formularios de evaluación.	Entrevista
6	Hay un registro de docentes o talleristas.	Tiene un registro de docentes que no está actualizado	Guía de observación
7	Tiene reportes que el tallerista deje sobre el avance del módulo avanzado.	No se verifico reportes de los talleristas, la institución no solicita.	Entrevista
8	Conserva documentos de ingreso del estudiante.	De algunos están en sus files de estudiantes y de otros no se encuentra.	Guía de observación

Elaboración propia

A la raíz de los resultados podemos indicar que la hipótesis fue verificada, que es necesario un rediseño curricular para mejorar la formación de líderes en el Programa de Desarrollo de Liderazgo dependiente de la institución de Compasión Internacional en Bolivia.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

REDISEÑO CURRICULAR DEL PROGRAMA DE DESARROLLO DE LIDERAZGO

5.1. Institución Compasión International en Bolivia

Compasión International es un ministerio que apoya a niños y jóvenes, actualmente está trabajando con más de 15 millones de niños en pobreza. Más de 60 años de experiencia en desarrollo del niño a nivel mundial (Compassion International, 2007).

Compasión demuestra excelencia en un ministerio extenso a niños y a jóvenes sumidos en la pobreza apoyan a los niños y jóvenes más necesitados comenzando temprano y acabando bien. Los estudiantes universitarios graduados serán líderes de influencia en sus familias, comunidades y naciones. Algún día un niño que haya sido patrocinado conducirá a su nación (Compasión International, 2009, pág. 9).

Compasión tiene varios modos de afrontar la pobreza; sin embargo tienen la profunda convicción que existe una manera singular y estratégica de afrontarla, a la cual se ha comprometido el ministerio.

Compasión aboga por una respuesta a la pobreza que se arraiga en la creación de oportunidad y esperanza a fin de que los niños y jóvenes crezcan y se desarrollen (Compassion International, 2014, pág. 15).

Compasión International ha provisto un Currículo Global a todos los países que implementan este programa, los lineamientos de implementación referidos en el Manual de Campo del Programa señalan que pueden ser contextualizados.

Se caracteriza por el apoyo a estudiantes universitarios en:

- Apoyo Académico

- Entrenamiento en liderazgo
- Mentoreo

5.1.1. Misión de Compassión

La misión de Compassión International es “En respuesta a la gran comisión, Compassión International existe como defensora de los niños para liberarlos de la pobreza espiritual, física, económica, social y espiritual, para capacitarlos a fin de que lleguen a ser cristianos adultos, responsables y realizados” (Compassion International, 2007, pág. 5).

5.1.2. Visión de Compassión

“Compassión será reconocida por todo el mundo como la autoridad destacada en lo que atañe al desarrollo integral del niño y será el punto de referencia global de la excelencia en el patrocinio del niño” (Compassion International, 2007, pág. 5).

5.1.3. Fundamentos

Compassión está al servicio de los más vulnerables de la sociedad tiene principios y valores a nivel mundial mencionamos los valores.

5.1.3.1. Valores

Se caracteriza por los valores modulares:

- Integridad
- Excelencia
- Mayordomía
- Dignidad

5.1.4. Objetivo del Programa de Desarrollo de Liderazgo

Compassión International en Bolivia tiene como objetivo demostrar excelencia en un ministerio con niños y jóvenes sumidos en la pobreza, ayudaremos a los niños más necesitados que podamos alcanzar, comenzaremos temprano y acabaremos bien los

graduados serán líderes de influencia en su comunidad y nación. (Compassion International, 2007, pág. 9).

5.2. Datos preliminares del Programa de Desarrollo de Liderazgo

El Programa de Desarrollo de Liderazgo ofrece educación universitaria y un intensivo entrenamiento en liderazgo cristiano a los graduados más sobresalientes del programa de patrocinio que se destacan por sus talentos y su orientación al servicio.

Los estudiantes del programa reciben la oportunidad para capacitarse y convertirse en profesionales preparados y líderes de influencia en sus familias, comunidades y naciones.

El Programa de Desarrollo de Liderazgo provee apoyo académico, entrenamiento de liderazgo, mentoreo su permanencia en el programa es de cinco años en la universidad, llevan un plan curricular con un intensivo entrenamiento en liderazgo por tres años, los dos últimos años desarrolla experiencia de liderazgo en su entorno con grupos de apoyo formados con sus pares.

5.3. Fundamentos

Los fundamentación del Programa de Desarrollo de Liderazgo hacen posible su solidez para el desarrollo integral del estudiante como un agente de cambio en la sociedad demostrando su liderazgo e influyendo en su entorno.

5.3.1. Fundamento filosófico

El desarrollo moral entendido como el cambio progresivo en la manera de pensar y obrar respecto a lo bueno y lo malo, sobre la base de un conjunto de valores o convicciones razonadas, se constituye en el eje integrador de los procesos metodológicos definidos para la instrucción, la enseñanza y el aprendizaje de Principios y Valores Bíblicos.

En este sentido, se retoman las etapas de moralidad establecidas por Jean Piaget en interrelación con su teoría acerca del desarrollo cognitivo y los postulados recogidos de Kohlberg y Gilligan respecto al desarrollo moral, sobre las bases del desarrollo físico

(teoría de K. Stassen) y el desarrollo socioemocional (teoría de Henry Wallon) (Compassion International, 2007, págs. 10-22).

5.3.2. Fundamento pedagógico

La fundamentación pedagógica que maneja es bajo el enfoque del constructivismo, la relación horizontal en los procesos de enseñanza aprendizaje “aprender haciendo”, “aprender a aprender”, “aprendizaje cooperativo”, “aprendizaje activo y participativo”, la importancia de la problematización, el análisis y la reflexión; y sus diversos métodos y técnicas en el abordaje de aprendizajes.

5.3.3. Fundamento Psicológico

La teoría cognitiva de Jean Piaget, sostiene los cambios en el desarrollo del pensamiento sobre las bases de la maduración biológica, las relaciones con el entorno y los procesos de estructuración de los esquemas mentales: adaptación (asimilación, acomodación, desequilibrio y equilibrio) y organización.

Toda persona utiliza esquemas mentales para edificar su mundo, los esquemas son marcos de referencia cognoscitivos, verbales y conductuales que permiten organizar e interpretar la información y guiar la conducta en una determinada situación, en la formación de los esquemas mentales se involucran los procesos de adaptación y organización.

La adaptación es el proceso continuo de interacción con el medio ambiente para aprender a predecirlo y controlarlo; y en ella intervienen cuatro mecanismos básicos: asimilación, acomodación, desequilibrio y equilibrio.

La asimilación es el proceso de incorporar nueva información (características del objeto) dentro de un esquema mental ya existente.

La acomodación es el ajuste en el esquema mental existente para enfrentar la nueva información (los esquemas mentales se modifican en función de las características del objeto).

El desequilibrio es el conflicto cognitivo que acontece frente a la nueva información.

El equilibrio es el balance o estabilización cognitiva que se suscita mediante la asimilación y la acomodación de la nueva información, en relación a su pertinencia y relevancia frente a los esquemas mentales existentes.

La organización es el proceso de desarrollar estructuras cognitivas simples y complejas para comprender e interactuar en la realidad. Dichas estructuras agrupan diferentes esquemas mentales respecto a determinadas situaciones.

En el proceso de desarrollo del pensamiento intervienen directamente la maduración biológica y las relaciones con el entorno, la primera, hace referencia a los cambios biológicos que ocurren en cada persona de manera natural y espontánea porque en gran medida están determinados a nivel genético, la segunda, hace referencia a la interacción con las personas del entorno y el medio ambiente porque los procesos de socialización son determinantes en el aprendizaje.

5.3.4. Fundamento Social

La persona y sociedad determina su cultura y sus creencias, que se exteriorizan en sus valores y conductas, afectando positiva o negativamente al individuo y la sociedad.

Según Darrow cada visión de la realidad crea historias culturales diferentes y produce también valores diferentes, que *se transmiten a las personas y sociedades*, a lo largo de los siglos, hasta instaurarse como verdades absolutas. (Darrow, 1998, pág. 15).

- Las visiones de la realidad se propagan *horizontalmente*; empiezan en un individuo, llegan a un determinado grupo de personas, y se difunden en una sociedad.
- Las visiones de la realidad penetran *verticalmente* en cada esfera de la vida; se desarrollan generalmente como doctrinas religiosas,

abstracciones filosóficas o teorías científicas que se transmiten a través de la música y las artes.

- Las visiones de la realidad se *institucionalizan en una sociedad*; en sus leyes, en sus estructuras políticas, sociales y económicas; y finalmente, en el flujo cotidiano de la cultura popular.
- Las visiones de la realidad se difunden *a través del tiempo*; se diseminan alrededor del mundo y penetran todas las culturas.

5.4. La visión del estudiante graduado del Programa de Desarrollo de Liderazgo

La visión del Programa de Desarrollo de Liderazgo es “Al graduarnos del LDP seremos profesionales altamente preparados, reconocidos por nuestro carácter cristiano e influencia. Impulsados por una profunda pasión por servir nos movilizaremos para terminar con el ciclo de pobreza espiritual, económica, social y física en nuestra nación”.

5.5. Contenido del plan curricular del Programa de Desarrollo de Liderazgo vigente

La institución cuenta con un listado de 26 temas en su permanencia de cinco años de permanencia en el programa, para los tres primeros años de permanencia del estudiante becado y los dos siguientes años realizan reforzamiento de los temas ya avanzados y efectúan servicio a la comunidad como sigue:

CUADRO N°15

Temas del Programa de Desarrollo de Liderazgo

AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	Total
10 temas	9 temas	7 temas	26 temas

Fuente: Elaboración propia

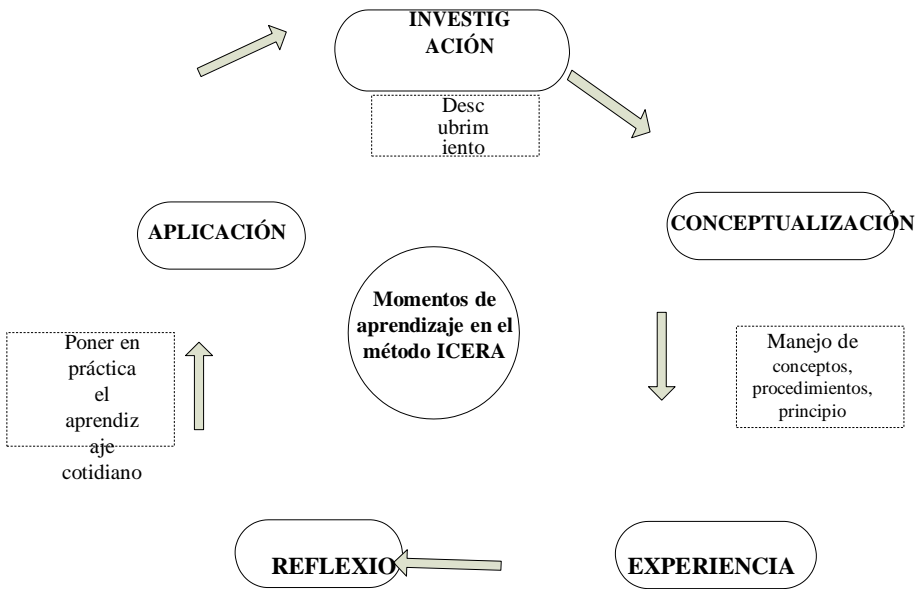
5.6. Metodología

La metodológico estará centrado en afectar las causas que dan origen a las creencias equivocadas que reflejan cómo piensan y viven, para ser cambiadas por las verdades,

hace sostenible al proceso de enseñanza-aprendizaje en el logro de resultados a corto y largo plazo, en este sentido para lograr los resultados del Programa de Desarrollo de Liderazgo tiene su propia metodología de aprendizaje siendo implementado con los avances temáticos de la currícula del programa.

GRÁFICO N°6

MÉTODO ICERA



Fuente: Compasión 2008

CUADRO N°16
MODALIDADES DE ESTUDIO

Estructura	Planes de autoestudio	Planes de taller	Planes de lectura
Presentación del módulo	Introducción al módulo. Modalidad de aprendizaje		
Presentación de los temas del módulo	Tema Indicador: Uno relacionado con el contenido y el otro con habilidades (esta se evalúa)		
Investigación	Trabajo individual Provee instrucciones para identificar la verdad bíblica y responder a las preguntas que ayudarán a tomar determinaciones a la luz de la Palabra.	Completado durante el taller. Provee espacios para escribir la verdad bíblica identificada y las respuestas a las preguntas (conclusiones del taller).	Trabajo individual Provee instrucciones para identificar la verdad bíblica y responder a las preguntas que ayudarán a tomar determinaciones a la luz de la Palabra.
Conceptualización	Trabajo individual Da instrucciones para: profundizar la lectura e identificar ideas prácticas de aplicación del aprendizaje.	Completado durante el taller Provee espacios para escribir las conclusiones sobre la profundización del contenido e identificación de ideas prácticas de aplicación extraídas del texto leído.	Trabajo individual y taller. Da instrucciones para: Realizar la lectura de exploración y escribir el tema del que se cree que trata el libro. Elaborar un plan de lectura. Realizar la lectura aplicando la técnica de lectura Escribir las ideas centrales de cada capítulo. Escribir las ideas prácticas de aplicación.
Experiencia	Trabajo individual Da instrucciones para identificar la creencia equivocada a partir de una experiencia vivencial que le ayuda a confrontar su manera de pensar desde la experiencia o vivencia.	Completado durante el taller Provee espacios para escribir las conclusiones y la creencia equivocada que fue identificada.	Taller de difusión Da instrucciones para identificar la creencia equivocada durante el desarrollo de del taller dirigido a un público meta y para escribir

			conclusiones del diálogo.
Reflexión	Trabajo en grupo Provee instrucciones para elaborar una lista de consecuencias de ambas manera de pensar y toma de decisiones	Completado durante el taller Provee el espacio para escribir las conclusiones del taller acerca de las consecuencias de vivir según la creencia equivocada y la verdad bíblica y la toma de decisiones.	Trabajo en grupo Provee instrucciones para elaborar una lista de consecuencias de ambas manera de pensar y toma de decisiones
Aplicación	Trabajo en grupo Da instrucciones para: Proponer una alternativa de actividades de desarrollo personal y otra de servicio Para seleccionar una de las alternativas aplicación de desarrollo personal y otra de servicio	Completado durante el taller Provee espacio para escribir las conclusiones del taller y para seleccionar una de las alternativas aplicación de desarrollo personal y otra de servicio	Trabajo en grupo Proponer una alternativa de actividades de desarrollo personal y otra de servicio Para seleccionar una de las alternativas aplicación de desarrollo personal y otra de servicio

Fuente: Elaboración propia.

5.7. Recursos

Los materiales que se utilizara en el proceso de enseñanza aprendizaje son:

- Módulos de las temáticas que abordaran.
- Biblioteca básica con las tematicas de liderazgo.
- Material de escritorio.
- Ambientes para los talleres.
- La institución proveerá

5.8. Currícula vigente del Programa de Desarrollo de Liderazgo

El programa tiene contenidos temáticos distribuidos en un calendario anual para los tres primeros años de permanencia del estudiante becado.

Primer año

En su primer año llevan 10 temas con sus respectivas modalidades de estudio como sigue:

CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA CURRÍCULA LDP											
AÑO UNO											
ENERO				FEBRERO				MARZO			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
				FIS M1 MAYORDOMÍA DEL CUERPO Y HÁBITOS SALUDABLES				COG M2 PRINCIPIOS BÍBLICOS DE INTEGRIDAD Y DE MAYORDOMÍA			
				FIS M1.1	FIS M1.2	FIS M1.3		COG M2.1	COG M2.2		
				autoestudio				autoestudio			
ABRIL				MAYO				JUNIO			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
COG M3 PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA				COG M1 HABILIDADES DE ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO Y ESTUDIO				ESP M2 EVANGELISMO Y DISCIPULADO			
COG M3.1	COG M3.2	COG M3.3	COG M3.4	COG M1.1	COG M1.2	COG M1.3		ESP M2.1			
Taller				Auto estudio				lectura : "Sal fuera del Salero"			
JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ENTRENAMIENTO REGIONAL				LID M1 ABOGAR POR LOS NIÑOS				FIS M3 PERSPECTIVA BÍBLICA DE LA SEXUALIDAD: AMISTAD-SALIDAS CON PERSONAS DEL SEXO OPUESTO-			
				LID M1.1	LID M1.2			FIS M3.1	FIS M3.2	FIS M3.3	
				Auto estudio				Lectura: 1. "Cuando Dios escribe tu historia de amor" 2. Los 90 primeros días de matrimonio			
OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
SOC M1 PRINCIPIOS DE IDENTIDAD Y POSICIÓN EN CRISTO				ESP M1 PRINCIPIOS BÁSICOS DE ESTUDIO BÍBLICO.				SOC M2 ADMINISTRACIÓN DE CONFLICTOS Y RECONCILIACIÓN			
SOC M1.1	SOC M1.2	SOC M1.3	SOC M1.4	ESP M1.1	ESP M1.2	ESP M1.3	ESP M1.4	SOC M2.1	SOC M2.2	SOC M2.3	
Taller				Taller				Autoestudio			

Segundo año

En su segundo año llevan nueve temas con sus las respectivas modalidades de estudio como sigue:

CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA CURRÍCULA LDP															
AÑO DOS															
ENERO				FEBRERO				MARZO							
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
TEMPORADA DE ENTRENAMIENTO				ESP M3 COSMOVISIÓN CRISTIANA Y Y COMPARACIÓN DE SISTEMAS DE CREENCIAS				SOC M5 DESTREZAS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL							
				ESP M3 .1	ESP M3 .2	ESP M3 .3	ESP M3 .4	SOC M5 .1	SOC M5 .2	SOC M5 .3					
				Autoestudio				Autoestudio							
ABRIL				MAYO				JUNIO							
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
SOC M4 DESTREZAS INTRAPERSONALES E INTERPERSONALES				LID M2 PRINCIPIOS DE LIDERAZGO				LID M3 PERSPECTIVA BÍBLICA DE LA POBREZA Y ENTENDIMIENTO DE TU RESPONSABILIDAD SOCIAL							
SOC M4.1	SOC M4.2	SOC M4.3		LID M2.1				LID M3.1	LID M3.2	LID M3.3					
Taller				Lectura : Libro "12 principios de liderazgo"				Auto estudio							
JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE							
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
TEMPORADA DE ENTRENAMIENTO				ESP M5 LA IGLESIA LOCAL: IMPORTANCIA DE LA MISMA Y TU COMPROMISO				FIS M2 PRINCIPIOS PARA INFLUENCIAR A OTROS Y AYUDAR SUPERAR PRÁCTICAS PERJUDICIALES PARA LA SALUD							
				ESP M5.1	ESP M5.2	ESP M5.3	ESP M5.4	FIS M2.1	FIS M2.2	FIS M2.3	FIS M2.4				
				Autoestudio				Taller							
OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE							
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
SOC M3 DESTREZAS EFICACES DE COMUNICACIÓN Y DISCURSO PÚBLICO				ESP M4 DONES ESPIRITUALES EN LA VIDA DEL CRISTIANO				ESTRATEGÍA							
SOC M3.1	SOC M3.2	SOC M3.3		ESP M4.1	ESP M4.2	ESP M4.3	ESP M4.4								
Taller				Autoestudio											

Tercer año

En su tercer año llevan siete temas con las respectivas modalidades de estudio como sigue:

CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA CURRÍCULA LDP																
AÑO TRES																
ENERO				FEBRERO				95	MARZO							
1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4				
TEMPORADA DE ENTRENAMIENTO				COG 6 HABILIDAD DE UN ENTRENADOR					LID M 5 RELACIONES EFICACES DE MENTORÍA							
				COG M6.1	COG M6.3	COG M6.3		LID M 5.1				Lectura : "Un líder que brilla"				
				Taller												
ABRIL				MAYO					JUNIO							
1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4				
COG M4. HABILIDADES PARA POSTULAR A UN EMPLEO				COG M5 CAPACIDAD EMPRESARIAL Y HABILIDAD PARA LA MICROEMPRESA					ESTRATEGÍA							
COG M4.1	COG M4.2	COG M4.3	COG M4.4	COG M5.1												
				Taller												
JULIO				AGOSTO					SEPTIEMBRE							
1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4				
TEMPORADA DE ENTRENAMIENTO				ESP M6 (L) PRINCIPIOS DEL REINO					ESP M7 (L) HISTORIA DE IMPACTO Y PROPÓSITO DE LA IGLESIA							
				ESP M6.1					ESP M7.1	ESP M7.2	ESP M7.3	ESP M7.4	Lectura: 1. "Porque el Señor así lo prometió" 2. "Historia de la Iglesia"			
				Lectura: Los 4 evangelios												
OCTUBRE				NOVIEMBRE					DICIEMBRE							
1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4				
LID M4 (L) LIDERAZGO DE SERVICIO: INFLUENCIAR E IMPACTAR				ESTRATEGÍA					ESTRATEGÍA							
LID M4 .1	LID M4 .2	LID M4 .3														
Autoestudio																

Fuente: Compassión International manual del estudiante 2007

5.9. Objetivos

5.9.1. Objetivo general,

El objetivo general es: crear oportunidades y poner a disposición recursos para los graduados del Programa de Desarrollo de Liderazgo sean profesionales dotados y líderes de influencia en sus diversas expresiones de fe, comunidades y nacionalidades, reconocidos por su carácter e influencia y sean personas que han sido enseñadas a servir a los demás y que se movilizan para contribuir a reducir la pobreza.

5.9.2. Los objetivos específicos

Los objetivos específicos del Programa de Desarrollo en Liderazgo están enfocados en crear las oportunidades y poner a disposición recursos para que jóvenes universitarios en necesidad logren;

- Concluir su formación académica al mismo tiempo que se capacitan con herramientas técnicas de apoyo a sus carreras profesionales.
- Contar con herramientas técnicas en temas de liderazgo a través de los módulos curriculares del programa y el apoyo de Mentores.

5.10. Competencias

Las competencias hacen referencia al conjunto de logros o capacidades socialmente significativas que deben alcanzar el estudiante en cada una de las áreas de formación o temática de estudio, según tipo de diseño curricular.

Las competencias son procesos complejos que las personas ponen en acción-actuación-creación, para resolver problemas y realizar actividades (de la vida cotidiana y del contexto laboral, profesional), aportando a la construcción y transformación de la realidad

Según Vázquez una educación basada en competencias se centra en las necesidades, estilos de aprendizaje y potencialidades individuales para que el alumno llegue a manejar las destrezas señaladas, formulando actividades cognoscitivas dentro de ciertos marcos que respondan a determinados indicadores establecidos y asienta que deben quedar abiertas al futuro y a lo inesperado (Vázquez, 2016, pág. 7)

En el siguiente cuadro podremos observar las competencias y sus indicadores en sus tres saberes que apoyan en la formación del estudiante universitario que pertenece al Programa de Desarrollo en Liderazgo.

CUADRO N°17

COMPETENCIA

Competencias	Indicador
Saber ser	Automotivación, iniciativa y trabajo colaborativo con otros responsabilidad personal.
Saber conocer	Observar, explicar, comprender, y analizar.
Saber hacer	Desempeño basado en procedimientos y estrategias. Las competencias, la integración de saber, ser, hacer tiene un catalizador, es decir, es orientada su manifestación por los principios que rigen la vida de toda persona

Fuente: Elaboración propia

5.11. Contenidos

Los contenidos hacen referencia a los aprendizajes o conocimientos que deben trabajarse con los educandos en cada una de las áreas de formación o temática de estudio, según tipo de diseño curricular.

Tanto las competencias e indicadores como los contenidos abarcan los aprendizajes cognoscitivos, procedimentales y actitudinales para un aprendizaje significativo.

5.12. Indicadores

Los indicadores hacen referencia al conjunto de logros o capacidades observables y medibles de una competencia, que posibilitan su respectiva evaluación en un determinado tiempo e indicadores y competencias se trabajan conjuntamente.

5.13. Análisis comparativo del currículum vigente y la propuesta para el Programa de Desarrollo de Liderazgo

Se realiza un cuadro comparativo de la currícula vigente y la propuesta para el Programa de Desarrollo de Liderazgo

Cuadro N°18
Análisis comparativo

Elementos	Currícula del Programa de Desarrollo de Liderazgo	Propuesta del rediseño de la currícula del Programa de Desarrollo de Liderazgo
Organización	Objetivos	Competencias
Perfil del estudiante	Durante la permanencia del joven universitario en el Programa de Desarrollo de Liderazgo debe lograr el perfil del estudiante egresado en sus tres áreas. Desarrollo Cognitivo: Demuestra habilidades personales y profesionales para ser independiente económicamente. Desarrollo Físico: Escoge buenas prácticas de salud y está físicamente saludable. Desarrollo en Liderazgo: Demuestra liderazgo dinámico en la universidad.	-Se compromete abogar por la lucha contra la pobreza -Demuestra un compromiso con el desarrollo líderes siervos -Manifiesta capacidad de solucionar problemas eficientes y eficaces. -Es capaz de resolver problemas de forma asertividad -Revela un carácter reflexivo. Es capaz de manifestar solidaridad y humildad. -Expresa diligencia en todas las actividades. -Demuestra liderazgo transformacional en su entorno.
Contenido	26 temas	28 Temas modulares
Método	Investigación, conceptualización, reflexión y aplicación (ICERA)	Investigación, conceptualización, reflexión y aplicación (ICERA) (se continua el mismo metodo razón que es corporativo la metodología.
Evaluación	Por objetivo	Por competencia
Tiempo	Tres primeros años	Cinco años de su permanencia en el programa de desarrollo de ldera
Tipo de liderazgo	Democrático	Transformacional

Propuesta de contenidos rediseño curricular para el Programa de Desarrollo de Liderazgo

Año 1	Año 1	Año 1	Año 1	Año 1	Total de módulos
8 módulos	8 módulos	6 módulos	3 módulos	3 módulos	28 módulos

Organización	Descripción	Contenido	Metodología	Carga horaria	Recursos
Año 1 de estudio	Liderazgo y sus características y sus elementos para ser un líder influyente.	8 módulos por año	Estudio personalizado, complementado con grupos de discusión (socialización, reflexión, conclusiones) Uso del método EIRCA	14 horas al mes: 60% contenido y 40 % practico para el primer año	Planes de autoestudio Guías para los grupos de discusión Planes de taller y eventos, etc. Evaluación (autoevaluación, grupo de apoyo)
Año 2 de estudio	Talleres de informática básica y conocimientos para la vida	8 módulos	Estudio personalizado, complementado con grupos de discusión (socialización, reflexión, conclusiones) Uso del método EIRCA	14 horas al mes: 40% contenido y 60% práctico	Planes de autoestudio Guías para los grupos de discusión Planes de taller y eventos, etc. Evaluación (autoevaluación, grupo de apoyo)
Año 3 de estudio	Liderazgo para la competitividad	6 módulos	Estudio personalizado, complementado con grupos de discusión (socialización, reflexión, conclusiones) Uso del método EIRCA	14 horas al mes: 20% contenido y 80% práctico	Planes de autoestudio Guías para los grupos de discusión Planes de taller y eventos, etc.
Año 4 de estudio	Lectura de libros y talleres según las necesidades del estudiante.	3 módulos	Talleres y reflexión-libros por áreas de impacto Servicio en su comunidad.	14 horas talleres semestral 10% contenido y 90% práctico	Libros – talleres Planes de taller Según su área de impacto.
Año 5 de estudio	Lectura de libros y talleres según las necesidades del estudiante. Lectura de libros y talleres según las necesidades del estudiante.	3 módulos	Talleres y reflexión-libros por áreas de impacto y servicio en su comunidad.	14 horas por mes de servicio mes 16 horas talleres semestral 10% contenido y 90% práctico	Libros – talleres Planes de taller
Total		28 módulos			

Propuesta de temas para el rediseño curricular para el Programa de Desarrollo de Liderazgo

PRIMER AÑO OCHO MÓDULOS					
Competencias	Módulos	Unidades temáticas	Carga horaria		Indicadores
			Hora	Periodo	
Sabe diferenciar los conceptos de líder, liderazgo y liderar y aplica en su liderazgo de servicio.	Conceptos sobre liderazgo	Líder Liderazgo Liderar Principios de liderazgo	2 horas	Una semana	Expresa el concepto de liderazgo y participa activamente en actividades de equipo.
Conoce el liderazgo resonante y comparte con su grupo de apoyo.	Características de un liderazgo resonante	Liderazgo resonante Dinámicas de liderazgo resonante.	2 horas	Una semana	Lideriza al grupo designado poniendo en práctica el liderazgo resonante.
Reconoce los elementos que conforman una situación de liderazgo y aplica en su grupo de apoyo.	Elementos que conforman una situación de liderazgo.	Uno mismo como líder Las demás personas que influyen y son influidas por el líder El sistema o contexto en que actúa el líder para alcanzar el objetivo deseado	2 horas	Una semana	Usa los elementos que conforman un liderazgo para realizar la actividad de equipo.
Sabe cuáles son las habilidades de un líder y	Habilidades del líder	Habilidades de relación Habilidades de pensamiento	2 horas	Una semana	El estudiante es capaz de liderar a su equipo de trabajo con un pensamiento crítico.
Demuestra conciencia y auto gestión de uno mismo y puede compartir con su grupo de apoyo sus limitaciones	Conciencia y autogestión de uno mismo	¿Quién quiero ser? ¿Quién soy? Como puedo desarrollar mis recursos a tiempo de reducir mis limitaciones? Que prácticas y nuevos comportamientos	2 horas	Una semana	Demuestra su conciencia y auto gestión en la organización de las prácticas de liderazgo.
Reconoce las emociones y demuestra cómo puede manejar en su liderazgo en su grupo de apoyo.	Las emociones ¿Qué son? ¿Cómo nos afectan?	Combinación de emociones (Fisiológico, Sociales, Psicológicos) Emociones (miedo, sorpresa, aversión, ira, alegría, tristeza) Como manejar el líder las emociones de los otros.	2 horas	Una semana	Identifica las emociones en los juegos de roles en los grupos de liderazgo.
Reconoce las creencias y sus potencialidades y comparte en su grupo de apoyo	Que son las creencias	Las creencias pueden ser potenciadoras o limitantes Reconocer mis creencias	2 horas	Una semana	Respeto las creencias y las normas aprendidas.
Interpreta principios básicos de estudio bíblico	Principios básicos de estudio bíblico	Teología sistemática Teología propia	2 horas	Tres semana	Identifica y clasifica los principios básicos de estudio bíblico

SEGUNDO AÑO OCHO MÓDULOS					
Competencias	Módulos	Unidades temáticas	Carga horaria		Indicadores
			Hora	Periodo	
Soluciona oportunamente problemas de su computadora y sabe utilizar los paquetes office.	Talleres de informática básica	Nivelación en conceptos básicos Paquetes office, Word, Excel, power point, Project en básico avanzado. Programas estadísticos (actualizaciones y otros)	2 horas	Cuatro semanas	Describe y maneja correctamente los paquetes básicos de office
Asume su liderazgo en su equipo demostrando el ánimo de grupo.	El líder y el grupo	¿Cómo evolucionan los grupos? Estados de ánimo de los grupos Aplicando lo aprendido	2 horas	Una semana	Identifica la evolución de los grupos de apoyo y pone en práctica lo aprendido.
Conoce las modalidades de liderazgo y se identifica con una de ellas	Modalidades de liderazgo	Estilo de liderazgo Liderazgo visionario Liderazgo formador Liderazgo afirmativo Liderazgo democrático Liderazgo transformador Liderazgo Político Liderazgo empresarial Liderazgo de servicio	2 horas	Cuatro semanas	Identifica los estilos de liderazgo y practica en las actividades grupales.
Demuestra las habilidades de influir con una buena comunicación en su entorno.	Habilidades de influir en su comunicación	Componente de la comunicación Cómo funciona la comunicación Comunicación asertiva Elementos de la comunicación	2 horas	Dos semanas	Establece relaciones de comunicación con sus compañeros.

Sabe y reconoce sus oportunidades, recursos, limitaciones y amenazas de sí mismo demostrando en su liderazgo	Liderarme a mí mismo	Oportunidades Recursos Limitaciones Amenazas	2 horas	Dos semanas	Identifica las oportunidades de liderarse reconociendo sus limitaciones.
Analiza el impacto de historia de la iglesia con época actual	Historia de impacto y propósito de la iglesia	Antecedentes de la historia de la iglesia Etapas de la historia de la iglesia La iglesia primitiva La iglesia moderna La iglesia pos moderna	2 horas	Cuatro semanas	Menciona las etapas de la historia de la iglesia y su impacto en cada época de la historia.
Asume la responsabilidad de su salud y comunica en su entorno.	Hábitos saludables	Higiene corporal y sus beneficios. Enfermedades principales para la salud	2 horas	Dos semanas	Identifica correctamente las enfermedades principales que afectan en la salud.
Establece una relación saludable con el sexo opuesto	El enamoramiento y matrimonio	¿Qué es el amor? Diez motivos por los que debes esperar hasta el matrimonio Comprendiendo el deseo sexual El noviazgo Diez trampas comunes y como evitarlas en el noviazgo.	2 horas	Dos semanas	Reconoce la diferencia entre enamoramiento y el matrimonio y sus responsabilidades.

TERCER AÑO SEIS MÓDULOS

Competencias	Módulos	Unidades temáticas	Carga horaria		Indicadores
			Hora	Periodo	
Conoce el liderazgo de competitividad y se postula a diferentes entidades para realizar	Liderazgo para la competitividad	Ética de liderazgo y valores Liderazgo político en Latino América Liderazgo en Bolivia	2 horas	Dos semanas	Identifica correctamente el liderazgo para la competitividad y socializa con su equipo de liderazgo.
Sabe realizar proyectos sociales para su comunidad.	Proyectos sociales	Planeación estratégica y desarrollo de proyectos sociales Manejo de proyectos	2 horas	Dos semana	Elabora correctamente proyectos sociales y los implementa en su comunidad.
Reconoce los distintos lugares que realizan alianzas estrategias y presentan un proyecto social.	Alianzas estratégicas nacionales e internacionales	Que son alianzas Alianzas estratégicas nacionales e internacionales Direcciones de lugares de las alianzas Evaluación de un proyecto social.	2 horas	Tres semanas	Idéntica y reconoce correctamente las alianzas nacionales e internacionales. Presenta un proyecto social.
Especifica los códigos y normas de las instituciones que protegen a las personas.	Normas y código de las institución	Defensoría de la niñez y la adolescencia Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia (Ley 348)	2 horas	Cuatro semanas	Describe y socializa correctamente las normas y códigos que protegen a las personas.

Realiza actividades que apoyen a prevenir el abuso infantil.	Protección a la niñez	¿Qué es abuso infantil? Tipos de abuso infantil Políticas para proteger a los niños	2 horas	Dos semanas	Describe correctamente la protección a los niños y tiene compromiso
Sabe identificar los tipos de cosmovisión cristiana e interpreta el sistema de creencias.	Cosmovisión cristiana y comparación de sistemas de creencias	Que es cosmovisión Tipos de cosmovisión Análisis de las cosmovisiones	2 horas	Cuatro semanas	Distingue correctamente los tipos de cosmovisión y socializa en su equipo de liderazgo.

CUARTO AÑO TRES MODULOS

Competencias	Módulos	Unidades temáticas	Carga horaria		Indicadores
			Hora	Periodo	
Realiza su planificación presupuestaria mensual	Finanzas personales.	Cómo planear sus gastos. Cómo elaborar un presupuesto semanal, mensual y anual. Cuál es la importancia de crear una cultura de ahorro. consciente a partir de la toma de decisiones Responsable. Cuáles son las diferentes opciones que hay para invertir su dinero. Cuáles son las opciones que tiene para pedir dinero prestado	2 horas	Cuatro semanas	Informa de sus gastos presupuestados mensualmente con su debido respaldo.
Se expresa correctamente en público.	Oratoria	Conocimiento del miedo oratorio Actitud frente al miedo Actitud frente al riesgo. La voz interior Infelicidad en la vida cotidiana Autoestima	2 horas	Cuatro semanas	Describe correctamente los pasos para expresarse en público.
Tiene una visión y ha desarrollado la capacidad de prever y ver hacia adelante ejecutando su plan de vida.	Misión carácter	Valores Emociones actitud planeación Hechos y datos Plan de vida	2 horas	Tres semanas	Identifica claramente los valores y elabora su plan de vida.

QUINTO AÑO TRES MODULOS

Competencias	Módulos	Unidades temáticas	Carga horaria		Indicadores
			Hora	Periodo	
Utiliza las destrezas de un entrenador para realizar campamentos nacionales e internacionales.	Destrezas de un entrenador	Que es un entrenador Organización de un entrenador Funciones de un entrenador Características de un entrenador	2 horas	Una semana	Identifica correctamente las tareas de un entrenador para realizar campamentos nacionales e internacionales
Sabe elaborar su hoja de vida y se presenta sin temor a las ofertas de trabajo.	Habilidades para postular a un empleo	Elaborar hoja de vida y carta de presentación Técnicas de selección Proceso de pre selección Assessment center Entrevistas Imagen personal	2 horas	Dos semanas	Realiza perfectamente su hoja de vida y su carta de presentación y utiliza para presentarse en un puesto de trabajo.
Sabe realiza una propuesta de un proyecto para mejorar las necesidades identificadas de su comunidad	Elaboración de proyectos	Que es un proyecto Tipos de proyectos Pasos para elaborar proyectos sociales	2 horas	Cuatro semanas	Describe los pasos para realizar un proyecto e implementa su proyecto social en su comunidad.

CUADRO N°19

EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN

	INDICADOR	INSTRUMENTO
Evaluación implementación del Plan Curricular	Evalúa al tallerista y al taller	Formulario de evolución
	Aplicar lineamientos de evaluación a la asistencia, aprovechamiento y trabajo/servicio, propio del tema.	Planilla de asistencia de grupo de apoyo Presentar resúmenes esquemas del tema avanzado
	Actualizar el registro individual de avance curricular y participación y aprovechamiento individual.	Planilla de seguimiento
		Panilla de cotejo de evaluación

Fuente: Elaboración propia.

5.14. Cronograma de trabajo

Es la herramienta que ayuda a distribuir, en el periodo de tiempo de un año, las actividades que hacen el proceso aprendizaje; se toma en cuenta la cantidad de horas requeridas para alcanzar los logros.

En el proceso se incrementa la parte práctica y se disminuye la dinámica de trabajo basado en el desarrollo de contenidos.

Cuadro N°20

Modalidad de implementación temas modulares

Año	Teórico	Práctico
1er y 2 do	60%	40%
3ro	40%	60%
4to y 5to	20%	80%

Cuadro N°21

UNIDAD DE APRENDIZAJE MODULAR

ÁREA DE DESARROLLO: Liderazgo		AÑO: 1
INDICADOR : Demuestra liderazgo de influencia		
MÓDULO: Tipos de liderazgo	CÓDIGO: LD 01	MODALIDAD: Taller
COMPETENCIA DEL MÓDULO	INDICADOR	
Sabe definir y distinguir los conceptos de líder, liderazgo y liderar y lo demuestra en los grupos de trabajo	Logra asimilar los conceptos de liderazgo.	
Contenido temático: Liderazgo, liderar principios de liderazgo	Evaluación: Formulario de evaluación	

Criterios de desempeño:	Conocimiento y comprensión
<ul style="list-style-type: none"> Describe los conceptos de liderazgo, líder, liderar. Reconoce la diferencia de los tipos de liderazgo 	Conoce concepto de liderazgo
Requerimiento de evidencia.	Estrategia formativa
<p>Los estudiantes aplican los conceptos de liderazgo en la reunión de grupos de apoyo.</p> <p>Replican los conceptos aprendido de liderazgo</p> <p>Llena el formulario de evaluación</p>	<p>Se realiza sesiones de talleres en las cuales el facilitador aplicara la metodología ICERA pasos a paso con los temas liderazgo</p> <p>La estrategia de aula que utilizara el facilitador interactivos.</p>
Lineamiento de evaluación	El facilitador iniciara la clase explicando los indicadores que se quiere llegar con el tema impartido.
Centralizado de los formularios al final del modulo	Los temas serán actualizados por el facilitador y debatidos con los estudiantes.

Cuadro N°22

Cronograma de Implementación Curricular

Módulos	Año				
	1	2	3	4	5
Conceptos sobre liderazgo					
Características de un liderazgo resonante					
Elementos que conforman una situación de liderazgo.					
Habilidades del líder					
Conciencia y autogestión de uno mismo					
Las emociones ¿Qué son? ¿Cómo nos afectan?					
Que son las creencias					
Principios básicos de estudio bíblico					
Talleres de informática básica					
El líder y el grupo					
Modalidades de liderazgo					
Habilidades de influir en su comunicación					
Liderarme a mí mismo					
Historia de impacto y propósito de la iglesia					
Hábitos saludables					
El enamoramiento y matrimonio					
Liderazgo para la competitividad					
Proyectos sociales					
Alianzas estratégicas nacionales e internacionales					
Normas y código de las institución					
Protección a la niñez					
Cosmovisión cristiana y comparación de sistemas de creencias					
Finanzas personales.					
Oratoria					
Misión carácter					
Destrezas de un entrenador					
Habilidades para postular a un empleo					
Elaboración de proyectos					

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

La presente investigación pretende ser un aporte para la institución y a quienes desarrollan una intensiva capacitación en liderazgo a estudiantes universitarios, en este caso los participantes del Programa de Desarrollo de Liderazgo, quienes gozan de una beca de cinco años para recibir apoyo en su formación integral académico y un intensivo entrenamiento de liderazgo.

El objetivo de la investigación buscó determinar los cambios que debería presentar la currícula del Programa de Desarrollo de Liderazgo para mejorar la formación de líderes mediante un rediseño curricular que este conforme a los objetivos y visión de la institución en la cual se desarrolló la presente investigación.

Para este efecto luego de una revisión documental se verifico que si bien se cuenta con una propuesta curricular, está ya viene implementándose más de cinco años en las tres regiones de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, por lo cual es pertinente realizar ajustes que permitan una contextualización a las necesidades de la actual coyuntura.

Asimismo, verificamos que los contenidos están desactualizados, se confirmó que no se hizo ajuste alguno en ese tiempo, se ve la necesidad de incorporar nuevos temas actuales que puedan dar respuestas a las necesidades de los estudiantes y lograr los resultados que espera el programa.

En tal sentido concluimos que se hace necesario realizar cambios en sentido de un rediseño curricular que coadyuve a lograr objetivos del programa, propuesta que se presenta al final del trabajo.

En relación a los objetivos específicos, la investigación logró especificar las características de la currícula del Programa de Desarrollo en Liderazgo para dar respuesta a la investigación.

También se pudo establecer los cambios que se requieren en la currícula de formación de líderes del Programa de Desarrollo en Liderazgo, especialmente referidos a un ajuste de los contenidos para que los participantes puedan estar a la par de las demandas de la sociedad.

Finalmente, conforme al tercer objetivo específico, se hizo una propuesta de rediseño curricular para el Programa Desarrollo en Liderazgo, la misma que pretendemos sea un aporte a la institución y otras instancias educativas que trabajen en el liderazgo juvenil.

Por otro lado, consideramos que el análisis de la revisión de documentos nos permitió contar con elementos para justificar en el Programa de Desarrollo de Liderazgo de la institución Compasión Internacional en Bolivia para proponer un rediseño curricular, con temáticas actuales.

En este sentido podemos aseverar que estamos en una sociedad en constantes cambios, la tecnología avanza los conocimientos se van actualizando día a día y el uso de las TIC hace posible que los estudiantes tengan a la mano diferentes temas de interés y se puede desafiar al estudiante a procesos de mejora en su formación de liderazgo.

Consideramos que la sociedad boliviana necesita de jóvenes profesionales capaces de liderar nuestra nación con principios y valores que sean capaces de resolver problemas siendo agentes de cambio, demostrando liderazgo de influencia en su entorno capacitado a responder a las necesidades y demandas de nuestra sociedad priorizando a los más vulnerables de la sociedad.

Es por ello que se ha realizado una propuesta de un rediseño curricular para el Programa de Liderazgo conforme a los objetivos y visión de la institución Compasión International en Bolivia, y con miras a dar respuestas a las necesidades de un programa en la formación de jóvenes universitarios en liderazgo.

6.2. Recomendaciones

Como acápite final haremos mención de algunos aspectos que creemos importantes tomar en cuenta, a manera de recomendaciones, surgidas de la investigación:

Sobre la importancia y significación de la investigación, consideramos que conforme a la actual coyuntura de información y medios tecnológicos para acceder al conocimiento, la universidad debe proponer instrumentos que permitan el desarrollo de un aprendizaje con contenidos actuales para la formación de líderes, se recomienda revisar los contenidos temáticos de la currícula que tiene la institución.

Se recomienda fortalecer el proceso de selección de los estudiantes para seleccionar a estudiantes que si se lo merecen y culminen sus estudios y se comprometan concluir con el Programa de Desarrollo de Liderazgo.

A la institución se recomienda revisar su currícula vigente y estos actualizarlos en función a las necesidades y exigencias de la sociedad.

Se debe reforzar los pasos de la metodología aplicada por el programa, no se puede formar líderes solo de forma teórica, debe ir acompañado con la práctica y para tal efecto el método de investigación, conceptualización, reflexión y aplicación se recomienda capacitar a los estudiantes y a los talleristas sobre los pasos de la metodología.

Recomendamos a la institución proveer de momentos de evaluación claramente delimitados y sistematizados de forma que puedan ser de conocimiento de todos los estudiantes y en tiempos prudenciales, de forma que el estudiante perciba un genuino interés por su aprendizaje, al no existir esta retroalimentación basada en la evaluación no se logrará los resultados esperados.

Los docentes o tallerista son importantes en el proceso de enseñanza aprendizaje por lo que se sugiere a la institución tener reuniones periódicas para reforzar la metodología y el

perfil que se quiere formar en el joven y tener una información pertinente de los cambios que pudieran surgir.

Se sugiere a los responsables del Programa de Desarrollo de Liderazgo, reunirse con los estudiantes y retroalimentar los resultados que espera la institución y motivarles para que participen en los talleres impartidos por los docentes y talleristas.

También se sugiere que se pueda entregar material a los docentes o talleristas un mes antes de implementar el tema a los estudiantes y de esta manera se podrá subsanar la percepción de los estudiantes acerca de los tallerista o decentes que improvisan el tema.

Se sugiere a la institución que realice el seguimiento del programa en las tres regiones La Paz, Cochabamba y Santa Cruz y se pida un informe trimestral a los responsables de cada región.

Finalmente, ya que la investigación ha pretendido revisar la currícula actual y proponer un rediseño curricular con temas actuales para formar jóvenes en liderazgo, recomendamos se pueda socializar estos resultados con los participantes del programa, nos referimos a los estudiantes, para motivarlos a asumir cambios que puedan repercutir en su objetivos de formarse como líderes de impacto en la sociedad boliviana.

BIBLIOGRAFÍA

- Actua, F. (2006). Fundacion Actua . *Peppmuller*, 1.
- Batista, J. (2004). *Un Continente Buscando de un Líder*. Argentina: Peniel.
- Blanco, F. A. (2009). *Desarrollo y Evaluación de Competencias en Educación Superior*. Madrid España: Narcea,S.A. de Ediciones.
- Boliviana, C. E. (2015). *Modelos Academico del Sistema de la Univerddidad Boliviana*. La Paz.
- Byrd, B. (2004). *Doce hábitos de los líderes efectivos*. Buenos Aires: Peniel.
- Choque, T. J. (2008). *Tendencias en el Diseño Curricular*. Oruro Bolivia.
- Compassión. (2 de Febrero de 2010). *Revista de Resultados*. 5-11. Bolivia.
- Compassion International. (13 de Enero de 2007). *Child Development*. 145-157. Estados Unidos.
- Compassion International. (2007). *Manual de Campo*. Cochabamba.
- Compassion International. (2009). *Programa de Desarrollo de Liderazgo*. Bolivia.
- Compassión International. (2009). *Programa de Desarrollo de Liderazgo (Vol. 9)*. La Paz Bolivia.
- Compassion International. (Noviembre de 2014). *Program Field Manual. Version 2.5*. Estados Unidos.
- Darrow, M. (1998). *Discipulando Naciones*. Estados Unidos.
- Delgado, K. (2008). Una Experiencia de Innovacion Didactica. *Revista educativa*.

- Diario, E. (2015). Sociedad. 14.
- Díaz Frida, B. A. (2006). *Diseño Curricular para Educación Superior*. (Trillas, Ed.) México.
- Díaz, B. Á. (2001). *Ensayos Sobre la Problemática Curricular*. México: Trillas.
- Eduardo González, R. H. (s.f.). *Diseño Curricular basado en Competencias*.
- EMULIES. (2006). *Mujeres Líderes Universitarias* .
- Gutierrez, F. (2004). *Diccionario Pedagógico*. La Paz -Bolivia.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Vol. 4). Mexico.
- Hurtado. (2010). *Metodología de la Investigación. Guía para una comprensión holística*. Bogotá, Colombia, Quirón.
- Kotter, J. (1996). *Liderando el Cambio* . Estados Unidos.
- Ley, Nueva Constitución Política del Estado. (25 de Enero de 2009). 5-40. La Paz - Bolivia.
- LÍDERES, P. D. (2013). *Programa de Prácticas en Empresas Universitarias Líderes*.
- Maxwell, J. C. (1993). *Desarrolle el Líder que Esta en Usted*. Estados Unidos: Betania.
- Maxwell, J. C. (2001). *Sé Todo lo que puedas ser*. Buenos Aires Argentina: Peniel.
- Munroe, D. (2005). *El Espíritu de Liderazgo*. Estados Unidos.
- Palladino, E. (2005). *Diseños Curriculares y Calidad Educativa*. Buenos Aires.
- Pérez, A. S. (20 de Diciembre de 2010). Ley de la educación . 4-24. La Paz.
- Pérez, A. S. (20 de diciembre de 2010). Ley N° 070. *Ley de la Educación*. La Paz, Bolivia.

- Razon, L. (10 de Noviembre de 2013). Liderazgo Boliviano. *LA Razón* .
- Regader, B. (01 de 07 de 2016). Cinco Tipos de Liderazgo Empresarial.
- Sandoval, G. R. (1995). *Metodología y Tecnicas de Investigación* (2da ed.). (Latinas, Ed.) Oruro- Bolivia.
- Sandoval, G. R. (1998). *Metodología y Técnicas de Investigación*. Oruro Bolivia: Latinas.
- Sociedad, D. (18 de Octubre de 2015). Liderazgo de jóvenes en el Bolmunpaz. *Diario Sociedad*, pág. 2.
- Solano, A. (2005). *Técnicas de Evaluación Psicológica en los Ambitos Militares.Motivación, Valores y Liderazgo*. Buenos Aires : Paidos.
- Soria, C. V. (2013). *Guía Práctica para la Investigación de Proyectos y Metodología de la Investigación*. (Cceforpi, Ed.) LA Paz.
- Soria, C. V. (2013). *Guia Práctica para la Elaboración de Proyectos y Metodología de la Investigación*. La Paz - Bolivia.
- Sperd, D. (1973). *El Currículo Argentina: Kapeluz*.
- Sprentzer, J. A. (2000). *El Manual del Cambio para Líderes*. Argentina: Paidós.
- Torrice, M. A. (2013). *Elementos Curriculares para la Sistematización*. Santa Cruz : EDUCA.
- Valcárcel, I. N., Pérez, G. á., & Porto, R. A. (2016). *Primer Curso Internacional de Actualización Docente*. Cuba- Bolivia.
- Zilvetty, T. M. (2013). *Elementos Curriculares para la Sistematización* . Bolivia: EDUCA.

WEB GRAFÍA

Savedra, R. A. (15 de 10 de 2015). *<http://bolmunpaz2015.wixsite.com/bolmun/untitled>*.

Obtenido de <http://bolmunpaz2015.wixsite.com/bolmun/untitled>.

Vázquez, Y. A. (2016). http://www.Educación_basada_en_competencias.pdf.

ANEXOS

ANEXO N°1

GUÍA DE OBSERVACIÓN

La observación se realizaría en los ambientes de la institución de Programa de Desarrollo de Liderazgo

N° ITEN	INDICADORES	DOCUMENTOS OBSERVADOS		
		Total	Parcialmente	No cuenta
1	Tiene documentos que respalden el Programa de Desarrollo de Liderazgo.			
2	Cuenta con su plan curricular vigente.			
3	Los contenidos están basados en indicadores de competencia.			
4	Tiene la lista de participantes de los estudiantes.			
5	Posee formularios de evaluación de los estudiantes y talleristas.			
6	Hay un registro de docentes o talleristas.			
7	Hay algún reporte que el tallerista deje sobre avance curricular y sus observaciones.			
8	Conserva documentos de ingreso del estudiante.			

ANEXO N°2 a

**GUÍA DE ENTREVISTA A LA GERENCIA DEL PROGRAMA DE DESARROLLO DE
LIDERAZGO COMPASSION INTERNATIONAL EN BOLIVIA**

Las preguntas preparadas, buscan ser una guía para lograr conocer detalles de la institución y su organización pedagógica.

PREGUNTAS GENERADORAS	RESPUESTAS OBTENIDAS
¿Cuál es la visión, misión y objetivos de la institución?	
¿Qué desafíos tiene la institución para lograr el perfil	
El programa posee un plan curricular	
Los contenidos de la currícula están acordes a la necesidad de nuestro país	
¿En qué consiste la aplicación del método ICERA?	
Cada cuanto tiempo realizan una actualización de los contenidos temáticos	
Tienen un instrumento de evaluación para los estudiantes y los talleristas.	
¿Cómo se organiza para las sesiones temáticas con los talleristas o docentes?	
Cada cuanto tiempo se les da el material a los tallerista o docentes para impartir las clases.	
Que actividades extracurriculares se realizan para	
¿Qué áreas busca desarrollar con énfasis los contenidos temáticos de la currícula?	

ANEXO N°2b

GUÍA DE ENTREVISTA A TALLERISTAS DEL PROGRAMA DE DESARROLLO DE LIDERAZGO

Las preguntas preparadas, buscan ser una guía para lograr conocer la percepción de los Talleristas en relación a la implementación del plan curricular.

PREGUNTAS GENERADORAS	RESPUESTAS OBTENIDAS
.La propuesta formativa del Programa de Desarrollo de Liderazgo le dieron a conocer	
¿Le dieron a conocer el perfil de los estudiantes al graduarse del Programa de Desarrollo de Liderazgo?	
El Programa de Desarrollo de Liderazgo tiene una malla curricular lo conoce	
AL concluir con tema abordado realiza una evolución a los estudiantes	
Los contenidos de la currícula son claros y están acordes a la necesidad de nuestro país	
Le capacitaron para implementar los temas con la metodología ICERA	
Los estudiantes participan activamente durante el desarrollo del avance temático y considera que usted tiene una buena comunicación	
Considera que se debe incorporar nuevos contenidos acordes a la necesidad de la sociedad.	

ANEXO N° 3

CUESTIONARIO

El instrumento es confidencial, no evalúa ningún tipo de capacidad o actitud que pueda comprometerle, el objetivo del mismo es recopilar información acerca del plan curricular del Programa de Desarrollo de Liderazgo (PDL).

Datos

Género: Masculino Femenino

Edad:.....

Lugar de estudio..... Carrera que estudia.....

Quinto Año Egresado Titulado

Regional La Paz COCHABAMBA SANTA CRUZ

Instrucciones.

Conteste por favor con sinceridad y marque con una cruz su respuesta en la casilla que corresponda.

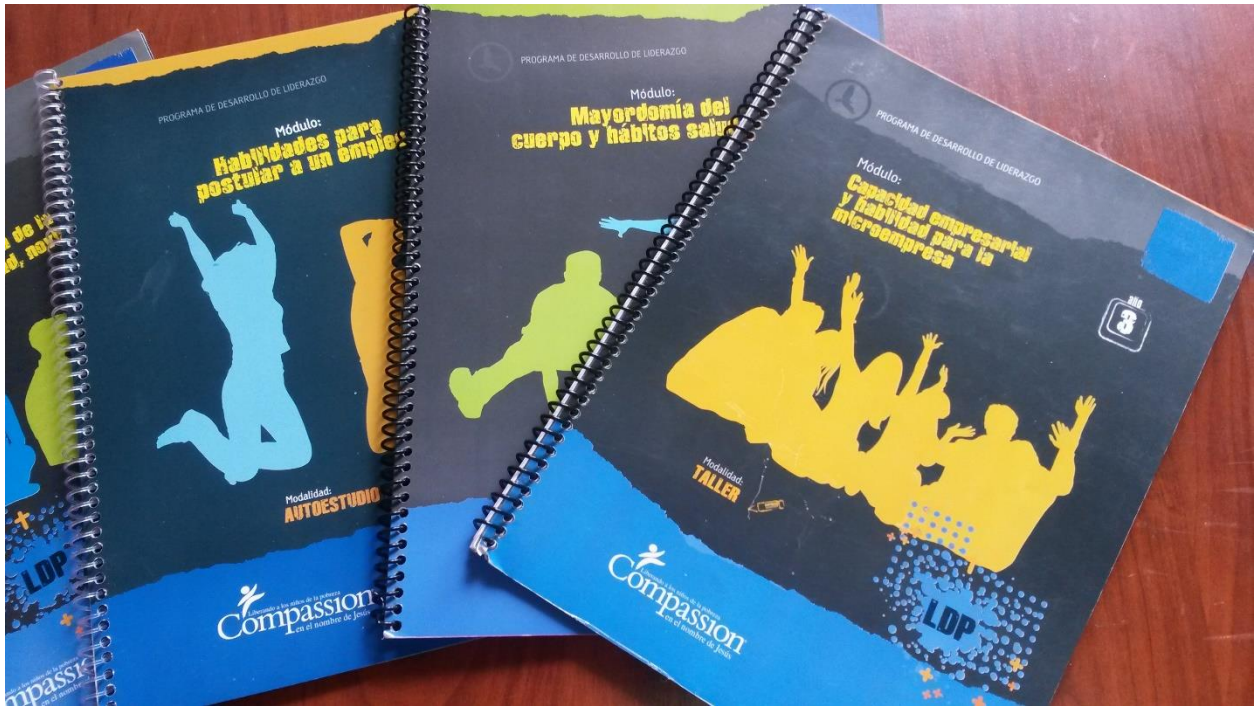
(1) Totalmente en desacuerdo	(2) En desacuerdo	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	(4) De acuerdo	(5) Totalmente de acuerdo
------------------------------	-------------------	------------------------------------	----------------	---------------------------

	ITEM	1	2	3	4	5
1	Sabes el perfil del egresado del Programa de Desarrollo de Liderazgo (LDP)					
2	Conoces los módulos que se llevan en Programa de Desarrollo de Liderazgo (LDP)					
3	Los temas desarrollados en los módulos se aplican en tu vida cotidiana					
4	Los contenidos temáticos son expresados con claridad					
5	Los contenidos temáticos están adecuados a la necesidad de tu contexto					
6	Estás de acuerdo en incorporar nuevos temas en el Programa de Desarrollo de Liderazgo (LDP)					
7	Comprendes la metodología de aprendizaje (ICERA)					
8	Durante el taller es buena la comunicación entre estudiante y tallerista					
9	El tallerista tiene dominio del tema y lo expresa de manera clara					
10	Los temas aprendidos están aportando al desarrollo de tu liderazgo					

GRACIAS!!!!

ANEXO N°4

Módulos del Programa de Desarrollo de Liderazgo



ANEXO N°5

Sabes el perfil del egresado del LDP		
ITEM	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	5
En desacuerdo	1	2,5
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	6	15
De acuerdo	26	65
Totalmente de acuerdo	5	12,5
Total	40	100

Conoces los módulos que se llevan en LDP		
ITEM	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	2,5
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	6	15,0
De acuerdo	20	50,0
Totalmente de acuerdo	13	32,5
Total	40	100,0

Los temas desarrollados en los módulos se aplican en tu vida cotidiana		
ITEM	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	7,5
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	10	25,0
De acuerdo	18	45,0
Totalmente de acuerdo	9	22,5
Total	40	100,0

Los contenidos temáticos son expresados con claridad		
ITEM	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	6	15,0
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	10	25,0
De acuerdo	16	40,0
Totalmente de acuerdo	8	20,0
Total	40	100,0

Los contenidos temáticos son adecuados a la necesidad de tu contexto		
ITEM	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2,5
En desacuerdo	5	12,5
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	11	27,5
De acuerdo	15	37,5
Totalmente de acuerdo	8	20,0
Total	40	100,0

Estás de acuerdo con incorporar nuevos temas en el LDP		
ITEM	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	2,5
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	6	15,0
De acuerdo	11	27,5
Totalmente de acuerdo	22	55,0
Total	40	100,0

Comprendes la metodología de aprendizaje (ICERA)		
ITEM	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	2,5
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	9	22,5
De acuerdo	17	42,5
Totalmente de acuerdo	13	32,5
Total	40	100,0

Durante el taller es buena la comunicación entre estudiante y tallerista		
ITEM	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	5	12,5
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	13	32,5
De acuerdo	18	45,0
Totalmente de acuerdo	4	10,0
Total	40	100,0

El tallerista tiene dominio del tema y lo expresa de manera clara		
ITEM	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	5,0
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	12	30,0
De acuerdo	19	47,5
Totalmente de acuerdo	7	17,5
Total	40	100,0

Los temas aprendidos están aportando al desarrollo de tu liderazgo		
ITEM	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	5,0
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	6	15,0
De acuerdo	22	55,0
Totalmente de acuerdo	10	25,0
Total	40	100,0

ANEXO N°6

Talleristas compartiendo el tema curricular a los jóvenes



ANEXO N°7

Entrevistas con los talleristas



Memoria Fotográfica

Fotografía N°1

Egresada de la Universidad



Estudiante del Programa de Desarrollo de Liderazgo culmina la carrera.

Fotografía N°2

Graduación del Programa PDL



Estudiante de las tres regiones La Paz Cochabamba y Santa Cruz que se graduaron del Programa de Desarrollo de Liderazgo PDL

Fotografía N°3

Entrevista en las instalaciones del programa



Entrevista al responsable del programa



Tallerista y docentes apoyan en la recolección de datos.

Fotografía N°5

Participación de los estudiantes



Los estudiantes del Programa de Desarrollo de Liderazgo participan de las encuestas

Fotografía N°6

Sesión de taller



Docente impartiendo la clase a los jóvenes del Programa de Desarrollo de Liderazgo.