

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA



MEMORIA LABORAL

P.E.T.A.E.N.G.

**PROGRAMA PSICOEDUCATIVO PARA LA FORMACIÓN
DE LIDERAZGO EN VOLUNTARIOS DE LA FUNDACIÓN
INTERNACIONAL DE JÓVENES IYF**

POR: LUCIA ARCE VILLCA

TUTOR: Dr. PORFIDIO TINTAYA CONDORI

LA PAZ – BOLIVIA

2021

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios que me da nuevas fuerzas cada día, que dirige mis pasos, que me hizo entender que la vida no solo consiste en tener, sino en Ser. Por enseñarme que la riqueza verdadera es la que sale del corazón, por enseñarme que dar es mejor que recibir. Por enseñarme a encontrar la dulzura en mi propio corazón, para entonces encontrar la dulzura en el corazón de los demás.

Agradecer a todas aquellas personas que contribuyeron a descubrir mi grandeza como ser humano, a ver que mis vulnerabilidades forman parte de esta grandeza porque de allí nace mi verdadera esencia y valor.

Agradecer a Dios por la vocación y la pasión que me da para este servicio, como profesional que estudia el Alma, aquello que une a los seres humanos.

Agradecer a mis amados: mi esposo Marco, mis hijos Miguel y Bruno, a mis Padres por ser ejemplo de lucha y entrega.

Por ultimo agradecer a los líderes y mentores de la Fundación IYF por la oportunidad y a todos aquellos grandes profesionales, docentes de mi querida Universidad Mayor de San Andrés y a mi Carrera de Psicología por ofrecer la mejor formación académica y abrir las puertas del conocimiento y crecimiento profesional y humano.

DEDICATORIA

“Gracias a Dios por esta oportunidad, por darme esperanza y fuerza a través de su Palabra: “Pero los que esperan a Jehová tendrán nuevas fuerzas; levantarán alas como las águilas; correrán y no se cansarán; caminarán y no se fatigarán”.

A mi esposo por su apoyo...a mis hijos por la paciencia y a mis padres por el amor y ejemplo.

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
MARCO INSTITUCIONAL.....	3
1.1. Contexto Institucional.....	3
1.1.1. Contexto Geográfico y ubicación	3
1.1.2. Contexto Socioeconómico	4
1.2. Identidad Institucional.....	6
1.2.1. Misión, Visión y Objetivo de IYF	6
1.2.2. Objetivo de la Fundación IYF	7
1.3. Líneas de acción.....	7
1.4. Estructura Organizativa IYF.....	8
1.4.1. Órganos de Gobierno y sus funciones	8
1.4.1.2. Organigrama - IYF	9
1.4.1.3. Reglamento Interno de IYF	9
1.4.1.4. Manual de funciones, descripción de los cargos y perfiles	10
1.4.1.4. Relaciones interinstitucionales.....	22
1.5. Instituto Internacional para el desarrollo del Intelecto. (<i>International Mind Education Institute (IMEI)</i>).....	24
1.5.1. Visión, Misión, Valores y Objetivos de IMEI.....	24
1.6.1. Programa Psicoeducativo	28
1.6.1.1. Liderazgo para el servicio	29
1.6.1.2. Sustento Teórico	31
1.6.1.2.2. Terapia Cognitivo Conductual	31
1.6.1.2.3. Teoría cognitiva según Aaron Beck.....	33
1.6.1.2.4. Aprendizaje Social	33
1.7.1. Propósito del programa.....	34
1.7.2. Intervención Psicoeducativa	35
1.7.3. Liderazgo para el cambio.....	39

1.8. Identificación del Problema.....	41
1.8.1 Problemas identificados:.....	44
1.8.2. Preguntas para la resolución de los problemas identificados	46
CAPÍTULO II	47
DESARROLLO LABORAL.....	47
2.1. Objetivos de la intervención laboral	47
2.2. Descripción de funciones y tareas	52
2.3. Resultados alcanzados.....	63
CAPÍTULO III.....	78
DESEMPEÑO LABORAL	78
3.1. Aprendizaje laboral	78
3.1.1. Las competencias adquiridas para ejercer liderazgo	78
Enfoque en resultados:	78
Habilidades interpersonales.....	78
Desarrollo de carácter de líder	79
3.2 Logros profesionales	79
3.3. Límites y dificultades	81
CAPÍTULO IV.....	85
DESCRIPCION DE LA PROYECCION PROFESIONAL	85
4.1. Planteamiento de futuros desafíos a nivel profesional	85
Referencias Bibliográficas	88

INDICE DE CUADROS

CUADROS

Cuadro 1 (Descripción de Funciones).....	11
Cuadro 2 (Descripción de Funciones).....	12
Cuadro 3 (Descripción de Funciones).....	14
Cuadro 4 (Descripción de Funciones).....	15
Cuadro 5(Descripción de Funciones).....	17
Cuadro 6(Descripción de Funciones).....	18
Cuadro 7 (Descripción de Funciones)	20
Cuadro 8 (Relaciones Interinstitucionales)	22
Cuadro 9 (Plan de acción del programa psicoeducativo).....	48
Cuadro 10 (<i>Descripción de temas desarrollados</i>).....	58

RESUMEN

En el presente trabajo Memoria Laboral se realizó la implementación y adaptación del programa Psicoeducativo para la Formación de Liderazgo en Voluntarios de la Fundación Internacional de jóvenes “IYF”. El programa tiene como objetivo principal de formar líderes para el servicio con valores trascendentales, desarrollo integral, formación del carácter y la adquisición de competencias personales para el liderazgo.

Se cumplió con las metas esperadas en la fase inicial y en curso, la fase intermedia, en la actualidad se continua con actualizaciones y capacitaciones constantes. Así mismo se está cumpliendo el objetivo de replicar e impartir el programa de educación y formación a los sectores más vulnerables de nuestra sociedad a través de convenios, programas y actividades de acuerdo a los objetivos y metas de la Fundación.

A lo largo de 4 años aproximadamente se implementó el programa Psicoeducativo, los voluntarios han adquirido competencias para el liderazgo. Se logró consolidar y formar este equipo para el área de educación: conferencistas, líderes, promotores de cambio con avance en cuanto a competencias y valores al comprometerse con la Fundación y a este servicio altruista.

Como líder y facilitadora, apunto a la especialización en el área, creo que el primer proyecto es uno mismo, crecer como persona, profesional para el servicio, ser promotora del bienestar humano al servicio de la sociedad.

PALABRAS CLAVES

Crecimiento personal, programa psicoeducativo, Formación de líderes, Altruista, Competencias Personales.

ABSTRACT

In this Labor Report, the implementation and adaptation of the psychoeducational program for leadership training in volunteers of the International Youth Fellowship "IYF" was carried out. The characteristics of the subjects of this program are: young volunteers, collage students and professionals, ranging between the ages of 20 to 40 years, with altruistic characteristics, who are part of the educational area, 6 men and 9 women.

The main objective of the program is to train leaders based on renewed values that tend to a holistic development of the person. At the same time with the application of the program, to form the character of a leader and the acquirement of personal skills.

Regarding the results obtained, the expected goals were met, but they are still in process and we continue with updates and training. The objective of replicating and imparting to the most vulnerable sectors is being met through projects, programs and activities in accordance with the objectives of the Foundation.

Throughout approximately 4 years with the implementation of the psychoeducational program, the volunteers acquired leadership skills. It was possible to consolidate and form this team for the area of education, speakers, leaders, promoters of change with progress in terms of competencies and values by committing to this altruistic service, replicating in the neediest sectors.

As a professional in the human sciences area and currently having ventured into the educational area, I'm focused on specializing, but I believe that the first project is oneself, grow as a person, professional for service, together with my team, aiming to be promoters of human and soul well-being at the service of society.

KEY WORDS

Personal growing, Psychoeducational program, Leadership training, Personal competencies, Psychoeducation, empathy.

INTRODUCCIÓN

La presente memoria laboral, describe la experiencia laboral que se realizó con la implementación del Programa Psicoeducativo para la Formación de liderazgo en voluntarios de la Fundación Internacional de Jóvenes “IYF”. La Fundación Internacional de Jóvenes IYF, es una organización mundial sin fines de lucro, dedicada al crecimiento espiritual, intelectual y emocional de los jóvenes alrededor del mundo. Teniendo como lemas: Desafío, Cambio y Unión.

El objetivo formar líderes con una mentalidad de Desafío, que puedan dirigir y guiar a las nuevas generaciones mediante el servicio de carácter altruista de la Fundación; de Cambio ya que se trabaja y prepara a un equipo humano capacitado para el servicio de voluntariado, con la finalidad de motivar al desarrollo de una mentalidad fuerte con liderazgo y otras características personales que permite a los jóvenes a romper el aislamiento y el egocentrismo; teniendo un cambio verdadero en sus vidas; de Unión fomentando el intercambio cultural, así como una mentalidad abierta a otras culturas y pensamientos, con el fin de unificarlos a través de un mismo corazón, llevando esperanza a las poblaciones más vulnerables y desprotegidas, aportando en la solución a los problemas actuales de la juventud y la sociedad en general.

La Fundación cuenta con un programa especializado para la formación integral, educación en valores y desarrollo del intelecto, siendo el instrumento para este cometido.

Se vio la necesidad de estructurar, contextualizar e implementar el Programa Psicoeducativo de Formación de Liderazgo para el servicio, que encara principalmente a la falta de formación integral, dentro de la currícula educativa tradicional.

Desde el 2015 se inició en nuestro país, con la primera capacitación a voluntarios y líderes de la Fundación, con un curso básico, y de manera esporádica se continuo capacitaciones en este nivel, a partir del año 2017 viendo necesario estructurar el programa, se propuso implementar el curso de formación de voluntarios líderes, nivel básico e intermedio, cumpliendo con otro objetivo de formar maestros para impartir estas clases a nuevos

voluntarios, y a voluntarios estables, que serán parte del equipo de educación y replicadores para el servicio en diferentes contextos sociales, educativos y laborales, a los cuales también estamos llevando esta propuesta a través de la Fundación, en especial a instituciones educativas, organizaciones, públicas y privadas, que mostraron interés a nuestro programa.

Desde el 2017, ininterrumpidamente se viene trabajando específicamente en esta área de educación para el cumplimiento de los objetivos con la implementación del programa, capacitación y actualización constante, tanto en la teoría y la práctica con los voluntarios interesados exclusivamente en el curso de formación desde el nivel básico e intermedio como facilitadores y líderes de esta área de educación, hasta la fecha también se vienen realizando réplicas, conferencias acordes al contexto, adaptándonos incluso a esta nueva modalidad de enseñanza a de manera virtual con las temáticas del programa en diferentes contextos educativos, instituciones y organizaciones, de esta manera se viene cumpliendo con los objetivos del programa.

CAPÍTULO I

MARCO INSTITUCIONAL

1.1. Contexto Institucional

La Fundación Internacional de Jóvenes IYF (*International Youth Fellowship*, siglas en inglés) fundada en el año 2001, es una asociación que forma a los jóvenes como líderes del presente. La Revista IYF Desafío (2015) afirma: La revolución en las telecomunicaciones une al mundo y con ella hay una reacción inmediata de la juventud; el problema de la juventud es uno de los muchos dilemas que enfrenta hoy en día la era global, en este tiempo en donde el conocimiento y la información son rápidos y globales, generando gran influencia sobre todo en los jóvenes. En todo el mundo se necesita trabajar en el recurso más importante como lo es el recurso Humano; desarrollar, crecer, fortalecer, para alcanzar niveles o estándares de vida que permita una mejor calidad de vida; esto debería ser prioridad dentro de las políticas públicas en cada país. p.11.

Razones por la que el IYF se ha constituido como una organización no gubernamental en beneficio de la juventud y sectores más vulnerables de la sociedad, así mismo en nuestro país. “Los problemas de la juventud son muy serios en cada nación, de acuerdo a sus diferentes circunstancias; comúnmente la educación está centrada solo en conocimientos, dejando de lado la educación de la mentalidad”. Revista IYF Desafío, 2015, p.12.

Por esta necesidad e inquietud, personas relacionadas a la formación y educación en valores, se unieron y establecieron una organización civil mundial desde Corea del Sur, un país que en los años 50 estaba en decadencia y crisis por la guerra, pero que actualmente es una potencia mundial, habiendo alcanzado desarrollo y crecimiento económico y calidad de vida, empoderando su Recurso Humano como prioridad.

1.1.1. Contexto Geográfico y ubicación

En este aspecto, la Fundación Internacional de Jóvenes (IYF), está situada en el departamento de La Paz de nuestro país Bolivia, está al oeste de Bolivia, capital legislativa y la sede del gobierno. Está situada en la cordillera Occidental de los Andes, a 3.625 m de altitud, y es atravesada por el río La Paz. Aunque Bolivia es rica en plata, cobre y plomo,

La Paz no está muy industrializada debido a sus limitados recursos energéticos; las principales industrias se limitan a alimentos envasados, tejidos, confección, calzado y productos químicos. El contexto geográfico es en el municipio de La Paz, en el Macro Distrito “Max Paredes” específicamente en la zona Pura Pura (Distrito 10), misma que se encuentra en la parte norte de la ciudad, colindando con el bosquecillo de Pura Pura, limita al sur con la ex-estación de Ferrocarriles, al norte y oeste con el bosquecillo, y al este con la Autopista de La Paz-El Alto. (Wikipedia, Googlemaps 2021:1)

La Fundación Internacional de Jóvenes (IYF), se encuentra ubicada en la zona Pura Pura, ciudad de La Paz entre la Calle Prolongación David Garzon#4 y Av. Vásquez, cuenta con una infraestructura de espacios amplios la cual, está constituida por planta baja y tres pisos, la planta baja está destinada a la realización de los actividades de IYF, así mismo cuenta con los ambientes de: Oficina del presidente, oficinas de la Fundación y los respectivos programas, librería, dos salas de reuniones, cocina, baños/duchas para varones y mujeres y lavandería y un patio rectangular.

1.1.2. Contexto Socioeconómico

En cuanto a las características socioeconómicas de la población son las siguientes: Muestra una diversidad cultural, socioeconómica y lingüística, con distintos grupos socioculturales de origen aimara, quechua y mestizo a ello se suma costumbres, tradiciones, conocimientos, concepciones valoraciones y expresiones particulares que las diferencian de otras culturas. Los idiomas que se hablan son: aimara, quechua y castellano con una predominancia de este último. Con relación al grado de instrucción, presentan un perfil, mayormente joven debido a que sus habitantes se encuentran en edad escolar, universitaria y/o en ejercicio de su profesión. Así mismo, la mayoría tiene el hábito de practicar deporte y cuenta con una vivienda, con los servicios básicos necesarios.

En el ámbito ocupacional, una mayoría se encuentra en el comercio o es trabajador de servicio, seguido de profesionales, con relación a los servicios de infraestructura educativa, se observa la existencia de dos establecimientos educativos uno es público y el otro es privado estos ofertan servicios para el nivel primario y secundario, la misma

infraestructura en su mayoría es utilizada en turnos: mañana y tarde. Para la atención de la salud los vecinos cuentan con un centro de salud pública; sin embargo, el acceso a los mismos está sujeto a las condiciones económicas y/o culturales de los beneficiarios/as. En la zona también hay un mercado, tres tiendas de barrio a las cuales acceden los vecinos, para comprar los alimentos de primera necesidad y la canasta familiar.

Respecto a la infraestructura destinada a la recreación y al esparcimiento se observa la existencia de dos canchas deportivas, una cancha deportiva en la zona está en buen estado, al lado hay un parque que está en mal estado, la otra cancha deportiva de fútbol se encuentra en mal estado, a estos espacios deportivos acceden hombres y mujeres, aunque se observa que el uso efectivo de los mismos corresponde mayormente a los hombres de diferentes edades.

Las vías de acceso en general son de tierra, algunas avenidas de acceso están pavimentadas y/o empedradas. Toda la zona cuenta con servicios de acceso a transporte, minibuses y micros. Los medios de comunicación mayormente frecuentados por la población son la televisión y la radio. La televisión es de mayor preferencia de niños, niñas y adolescentes, en tanto que la radio es preferida por la población adulta. Aunado a ello se suma el acceso a televisión por cable e internet por la mayoría de los jóvenes. En cuanto a las organizaciones sociales, se reconocen diversas organizaciones en la zona, entre ellas: junta vecinal, junta escolar, organizaciones religiosas, deportivas, culturales y otras. (Plan de Desarrollo del departamento de La Paz, 2020, p.20)

Dado que la educación escolar se enfoca en formar personas con ciertas habilidades y conocimientos para el mundo laboral y actualmente el fácil acceso a los programas de televisión, internet y redes sociales en general, son factores que influyen en la formación de la mentalidad, los valores dentro de la familia, cada vez más decadente debido a muchos factores que influyen negativamente en la formación de los niños y jóvenes en este contexto social; el hecho de tener que sobrevivir en algunos casos, o vivir para obtener los recursos más básicos, hace que la educación emocional, de valores y formación

personal, se deje de lado, consecuentemente se evidencia la carencia de liderazgo hacia el servicio en todas las esferas que nuestro país necesita.

Estos antecedentes son los que dan lugar para que se establezca la Fundación Internacional de Jóvenes, la cual es una organización no gubernamental, con bases cristianas que se dedica al crecimiento espiritual, intelectual y emocional de los jóvenes de la ciudad de La Paz y el Alto a través de sus programas socioculturales y proyectos educativos: orienta, entrena, inculca valores trascendentales con un corazón puro y brillante, así mismo brinda apoyo integral a esta población.

1.2. Identidad Institucional

La Fundación Internacional de Jóvenes (IYF) es una organización mundial juvenil sin fines de lucro, con bases cristianas que fue fundada el año 2001 con la mentalidad de desafío, cambio y unión, en Corea del Sur, la misma está presente en 90 países incluyendo nuestro país de Bolivia.

1.2.1. Misión, Visión y Objetivo de IYF

Misión de IYF

Somos una fundación que refleja su misión por medio de los siguientes objetivos:

- Desafiar, para la formación de líderes con una mentalidad global que puedan dirigir y guiar a la nueva generación.
- Cambiar, motivar al desarrollo de una mentalidad fuerte que permita a los jóvenes romper el aislamiento teniendo un cambio verdadero en sus vidas.
- Unir, para promover el intercambio cultural, así como una mentalidad abierta a otras culturas y pensamientos, con el fin de unificarlos a través de un mismo corazón.

Visión de IYF

La Fundación Internacional de Jóvenes (IYF), tiene como visión los siguientes objetivos puntuales:

- Promover y desarrollar jóvenes líderes, que con una visión apropiada y sean capaces de guiar el mundo globalizado, por medio de intercambios culturales nacionales e internacionales, manteniendo así la ideología de la globalización en quienes serán protagonistas del futuro.
- Desarrollar del intelecto moral y espiritual, para liderar el mañana con esperanza y compartir la visión de mundo de otros jóvenes que sólo tienen interés en ellos mismos y en sus propios planes, sin una visión a futuro y que están atados por el egoísmo. Generar en ellos un cambio para que puedan vivir con un corazón puro a favor de personas de países desconocidos en las zonas más remotas.
- Intercambio a nivel mundial, por medio de esta actividad, los jóvenes puedan superar las dificultades y experimentar intercambio de experiencias, desafíos, amistad, con jóvenes de otras culturas e idiomas, promoviendo una mentalidad abierta, generosa que les permite aceptar diferencias, empatizar, sensibilizarse al conocer historias que les permita identificarse con otros y ser uno con los demás.

1.2.2 Objetivo de la Fundación IYF

- Impulsar a los jóvenes a ampliar su visión a través del intercambio cultural, bajo el lema de desafío, cambio y unión, para formar líderes del mañana que transformarán la sociedad con un corazón puro y radiante.

1.3. Líneas de acción

Se las conciben como estrategias de orientación, organización de diferentes actividades relacionadas con el campo de acción, es decir son los factores que contribuyen al fortalecimiento de las habilidades para el liderazgo. En este caso para la formación de líderes se utilizaron los programas que se describen a continuación y con mayor ahínco en el ámbito educativo.

Así mismo la fundación cuenta con las siguientes líneas de acción:

- **Intercambio Nacional y Mundial:** Contempla los siguientes programas: Campamento Cultural, Nacional y Mundial de Jóvenes presencial y virtual, Foro de la Juventud presencial y virtual, Foro de Líderes de la Educación presencial y

virtual, Festival Mundial de Danza Cultural presencial y virtual, Exposición Cultural presencial y virtual.

- **Servicio e Intercambio Social:** Esta línea de acción a su vez tiene los siguientes programas: Servicio Voluntario al Extranjero y Nacional (Good News Corps), Festival de Voluntarios presencial y virtual, Exposición de la cultura presencial y virtual, Servicio Social y Comunitario presencial y virtual.
- **Educación Global:** La educación en base a este nuevo paradigma contribuye a la formación integral y crecimiento personal del joven voluntario, el mismo se desenvuelve como un agente replicador, líder de cambio que aporta positivamente a su comunidad con su accionar. Esta línea de acción tiene los siguientes programas:
 - Campamento de Idiomas (coreano, inglés, francés, aimara, tailandés, etc.) presencial y virtual.
 - Academias (Idiomas, música, cocina, taekwondo, diseño gráfico, fotografía, computación, danza, teatro) y otros para la formación alternativa.
 - Conferencias de Liderazgo
 - Programa “Educación en Valores y Desarrollo del Intelecto”

1.4. Estructura Organizativa IYF

La Fundación Internacional de Jóvenes está legalmente establecida mediante el Acuerdo Marco de Cooperación Básica (AMCPB) entre el Estado Plurinacional de Bolivia y la Fundación, con Resolución Ministerial 244-2017 otorgada acorde a las leyes del país por el Ministerio de Relaciones Exteriores, de nuestro país Bolivia.

1.4.1. Órganos de Gobierno y sus funciones

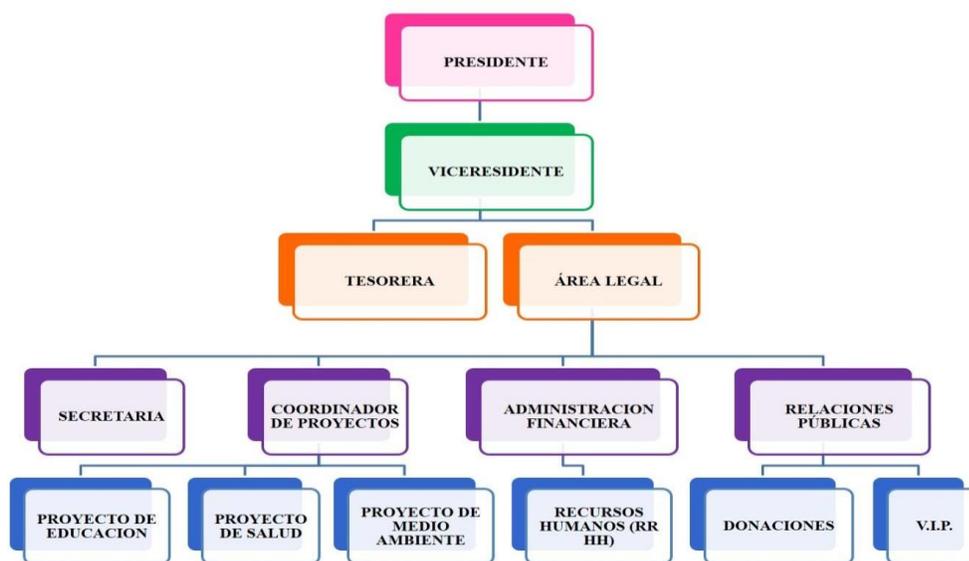
De acuerdo al estatuto de la Fundación Internacional de Jóvenes IYF, en el título 3, Comisión Directiva en su artículo 12, la Comisión Directiva, conforme a sus estatutos, la máxima autoridad de decisión y control de la Fundación es Presidente junto con la comisión Directiva conformado por 5 miembros. El cargo de Presidente, de acuerdo a lo establecido en los estatutos, lo ocupa la Sra. Tatiana Blanca Torrez Flores. Los cargos después del presidente, vicepresidente, directores, finanzas y secretaria.

1.4.1.2. Organigrama - IYF

En el siguiente grafico se presenta el organigrama de funciones de la Fundación “IYF” la estructura orgánica, la organización de sus áreas, que refleja en forma esquemática la descripción de las unidades, áreas o departamentos que la integran, su respectiva relación en la organización, niveles jerárquicos que se manejan y los canales formales de comunicación.

Gráfico 1

Organigrama según funciones de la Fundación Internacional de Jóvenes, en los años 2019, 2020,2021



Nota Datos extraídos del Archivo IYF- Bolivia (2020)

1.4.1.3. Reglamento Interno de IYF

El reglamento define la organización y las funciones de cada uno de los órganos y/o unidades organizativas, de una manera ordenada, precisa y detallada de manera que cada miembro de la fundación pueda ubicar sus propias funciones y responsabilidades que conlleva, Santillana (1998) Dicho reglamento a su vez, deberán definir las funciones y responsabilidades de los presidentes, vicepresidente director, tesorería, secretarías, finanzas.

Fundación Internacional de Jóvenes Filial La Paz

Cuya sigla es IYF, por determinación de sus miembros y con el propósito de contar con una norma de reglamentación que establezca un régimen disciplinario como base fundamental para la fundación, exigiendo solidaridad y responsabilidad entre los miembros, sea acordada la implementación del presente reglamento interno que establece las normas, procedimientos y de los asociados, el mismo que consta de los siguientes artículos.

1.4.1.4. Manual de funciones, descripción de los cargos y perfiles

El manual de funciones es un instrumento de administración personal, que refleja las funciones, competencias y perfiles establecidos para los cargos de la institución y la base que sustenta a la capacitación y la evaluación del desempeño. Es un elemento técnico donde se justifica la existencia, creación, eliminación de los cargos. Es así que para un buen funcionamiento de cada uno de los miembros, se desglosan las responsabilidades que cada uno de ellos tiene. (Universidad del Pacífico, 2017, p.3).

Funciones del Presidente

El presidente representa la imagen de la institución. En el amplio sentido de la palabra, encargo de gestionar las relaciones públicas: Frente al gobierno, a los empleados, frente a su asistido, a los medios de comunicación, y a las otras entidades que tienen vínculos con la institución que dirige.

Proyecta la institución: debe responder a la pregunta, en dónde estaremos en tres años más y debe ir orientando a la organización a esa meta. Para ello debe mirar la institución como conjunto y periódicamente se preguntará por los cambios internos que se van dando en ella, así como por las nuevas tendencias sociales y técnicas que la afecten. Para que un grupo de gente funcione como cuerpo, por más aptos que sean individualmente, es necesario una guía, un coordinador de ellos.

Cuadro 1

Descripción del cargo, perfil y funciones del Presidente de la Fundación Internacional de Jóvenes Filial La Paz, en los años 2019, 2020 y 2021.

Cargo:	Presidente
Ubicación: organizacional	Alta Dirección
Personal a cargo:	La totalidad del personal directivo, especializado, administrativo y operativo de la Fundación Internacional de Jóvenes Filial - La Paz.
Reporta a:	Comisión Directiva de la Fundación Internacional de Jóvenes Filial - La Paz.
Descripción de Funciones	
<ul style="list-style-type: none">➤ Actuar como representante Legal de la Fundación.➤ Velar por el cumplimiento de los estatutos, reglamentos, determinaciones, acuerdos, resoluciones (instrucciones) de la Comisión Directiva de la Fundación Internacional de Jóvenes.➤ Realizar los contratos que fuesen necesarios para el crecimiento de la Fundación, conforme a lo dispuesto en el estatuto.➤ Establecer relaciones entre instituciones y organizaciones, sean de carácter privado ó público, para llevar a cabo proyectos en común.➤ Dirigir al grupo de directivos y organigrama, con la revisión y coordinación de actividades a nivel nacional e internacional, trámites legales, trámites impositivos, convenios y otros relacionados.➤ Aprobar cualquier modificación durante la organización de las actividades.➤ Ordenar todos los gastos juntamente con el tesorero y aprobar gastos con importes mayores, dentro de sus limitaciones. Cuando estos excedan se necesita autorización previa de la Comisión Directiva de IYF.➤ Mantenerse actualizada sobre el avance de cada área.➤ Toma de decisiones importantes, en coordinación con el vicepresidente de IYF.	

Rol Comunicacional	
Ascendente:	Comisión Directiva.
Horizontal:	No pertinente
Descendente:	Todo el equipo directivo, profesional especializado, personal administrativo y operativo
Externo	Todo género de personas, entidades, instituciones y organismos de carácter nacional o internacional.
Remisión de Informes	
Remitir informes acerca de los avances al Director y Presidente a Nivel Nacional, Comisión Directiva, después de cada actividad, mensualmente y según requerimiento de forma inmediata.	

Nota. Datos tomados del Archivo de IYF – Bolivia (2020)

Funciones del Vicepresidente

El vicepresidente es el suplente del presidente de la Fundación, quien tendrá las mismas funciones, en caso de ausencia temporal o definitiva de éste, como colaborador inmediato, su función principal, aportar para que el grupo funcione como cuerpo, por más aptos que sean individualmente, deben tener una guía, un sub guía para la coordinación del grupo. El manejo de las sesiones y la productividad del directorio es la función principal de un vice presidente.

Cuadro 2

Descripción del cargo, perfil y funciones del Vicepresidente/a de la Fundación Internacional de Jóvenes Filial La Paz, en los años 2019, 2020 y 2021.

Cargo:	Vicepresidente
Ubicación: organizacional	Alta Dirección.
Personal a cargo:	La totalidad del personal directivo, especializado, administrativo y operativo de la Fundación Internacional de Jóvenes Filial - La Paz.
Reporta a:	Presidente de IYF

Descripción de Funciones	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Representante suplente de la Fundación, quien tendrá las mismas funciones del Representante Legal, en caso de ausencia temporal o definitiva de este. ➤ Coordinar directamente con el/la Presidenta de IYF sobre actividades, eventos, dificultades, necesidades y otros. ➤ Coordinar con los encargados de cada área sobre eventos, programaciones y necesidades de la fundación. ➤ Mantenerse informado del avance de cada área y el plan de trabajo ante cualquier evento ➤ Revisión y aprobación de Manuales, diseños, portadas, formularios, etc. ➤ Participar en la toma de decisiones en coordinación con el/la presidenta de IYF, el Director IYF Bolivia y la Comisión Directiva. ➤ Hacer seguimiento de las necesidades, y aprobar requerimientos de presupuesto. ➤ Seguimiento de trámites legales de la fundación. ➤ Coordinación con el área legal, para seguimiento de trámites, e información de necesidades.

Rol Comunicacional	
Ascendente:	Presidente
Horizontal:	No pertinente
Descendente:	Todo el equipo directivo, profesional especializado, personal administrativo y operativo
Externo	Todo género de personas, entidades, instituciones y organismos de carácter nacional o internacional.
Remisión de Informes:	
El Vicepresidente remitirá sus informes al Presidente de IYF y al Director de IYF Bolivia, después de cada actividad, mensualmente y según requerimiento de forma inmediata.	

Nota. Datos tomados del Archivo de IYF – Bolivia (2020)

Funciones de Tesorería

El área Contable y Financiera de la Fundación es la encargada de llevar a cabo los procesos contables y manejo de los recursos financieros. La función de tesorería es principalmente la presentación de balances, manejo de la contabilidad y la captación de recursos, la revisión de los contratos, los aspectos tributarios o de certificados por donaciones y otros.

Cuadro 3

Descripción del cargo, perfil y funciones de la Tesorería de la Fundación Internacional de Jóvenes Filial La Paz, en los años 2019, 2020 y 2021.

Cargo:	Tesorería
Ubicación: organizacional	Alta Dirección
Personal a cargo:	Personal especializado, administrativo y operativo de la Fundación Internacional de Jóvenes Filial - La Paz.
Reporta a:	Presidente, Vicepresidente y Consejo Directivo Fundación Internacional de Jóvenes Filial - La Paz.

Descripción de Funciones
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Manejo de Contabilidad, y registro financiero, para la presentación de acuerdo a normativas legales establecidas. ➤ Suministrar de forma oportuna y confiable la información contable, donde se revele la situación financiera, y económica de la Fundación ➤ Revisar presupuestos presentados y dar curso a los mismos. ➤ Planificar nuevas maneras para captar recursos en favor de la fundación ➤ Coordinar y supervisar el archivo de la documentación necesaria de acuerdo con la Normativa Legal Vigente. ➤ Coordinar el pago de servicios básicos y otros gastos fijos que tenga la fundación. ➤ Registro y control de la reserva de 10 % de IYF. ➤ Supervisión de Informes por cada evento y seguimiento ➤ Revisión de Informes Financieros Físicos y digitales, y archivo en Disco Duro.

Rol Comunicacional	
Ascendente:	Vicepresidente, Presidente y Concejo Directivo
Horizontal:	Área administrativa
Descendente:	Todo el equipo directivo, profesional especializado, personal administrativo y operativo
Externo	Todo género de personas, entidades, instituciones y organismos de carácter nacional o internacional.
Remisión de informes:	
Remitir informe financiero a la Directiva de IYF, de forma inmediata una vez realizado las actividades, mensualmente y según requerimiento.	

Nota. Datos tomados del Archivo de IYF – Bolivia (2020)

Funciones del Asesor Legal (Área Legal)

El asesor legal se encarga de responder por todos los aspectos jurídicos para la ejecución de las actividades que se formulan desde la Dirección Ejecutiva de la Fundación.

Cuadro 4

Descripción del cargo, perfil y funciones del Asesor Legal de la Fundación Internacional de Jóvenes Filial La Paz, en los años 2019, 2020 y 2021.

Cargo:	Asesor Legal (Área Legal)
Ubicación: organizacional	Alta Dirección
Personal a cargo:	La totalidad del personal directivo, especializado, administrativo y operativo de la Fundación Internacional de Jóvenes Filial - La Paz.
Reporta a:	Comisión Directiva, Presidente, Vicepresidente de IYF y Tesorería.

Descripción de Funciones

- Brindar a la Fundación asistencia jurídica y legal; y responder a los requerimientos que le sean formulados por la misma.
- Revisión y seguimiento de trámites legales en coordinación con la secretaria general.
- Revisión de Archivo Legal de la Fundación.
- Revisión de proyectos, verificando que los mismos cumplan los requerimientos legales para su presentación y los procedimientos respectivos.
- Redactar y monitorear el cumplimiento de los convenios suscritos por la Fundación.
- Brindar asesoramiento para trámites legales migratorios de ingreso y salida de invitados extranjeros, misioneros temporales.
- Brindar asesoría legal actualizada, en las normas al directorio.

Rol Comunicacional	
Ascendente:	Vicepresidente, Presidente, Concejo Directivo
Horizontal:	Tesorería – Secretaria Administrativa.
Descendente:	Todo el equipo directivo, profesional especializado, personal administrativo y operativo
Externo:	Todo género de personas, entidades, instituciones y organismos de carácter nacional o internacional.
Remisión de Informes	
Remitirá Informe al Director de IYF Bolivia, y a la directiva cuando así se considere necesario de forma inmediata.	

Nota. Datos tomados del Archivo de IYF – Bolivia (2020)

Funciones de la Secretaria General

La Secretario General es la responsable de redactar el libro de actas de la Fundación, estar presente durante las reuniones ordinarias y extraordinarias, leer el acta al inicio de cada reunión, llevar la agenda del presidente y vicepresidente.

Cuadro 5

Descripción del cargo, perfil y funciones de la Secretaria General de la Fundación Internacional de Jóvenes Filial La Paz, en los años 2019, 2020 y 2021.

Cargo:	Secretaria General
Ubicación: organizacional	Técnico Administrativo
Personal a cargo:	Personal administrativo y operativo de la Fundación Internacional de Jóvenes Filial - La Paz.
Reporta a:	Área legal, tesorería, Vicepresidente, Presidente, Consejo Directivo IYF
Descripción de Funciones	
<ul style="list-style-type: none">➤ Coordinación general con todas las áreas tanto de organigrama como de la Comisión Directiva IYF.➤ Revisión detallada de todos los trabajos del área de oficina, formatos, archivos, cartas, solicitudes, entre otros, de la Fundación IYF.➤ Revisión de los archivos y documentos.➤ Preparar, actualizar y enviar la agenda del Presidente, Vicepresidente de IYF.➤ Coordinar y brindar información en grupos de Whatsapp.➤ Recepción de llamadas telefónicas, invitados, etc➤ Tener actualizada las carpetas de documentación legal, y trámites.➤ Elaboración de carpetas por proyecto y por actividad una vez concluido el mismo.➤ Orientar a los nuevos miembros los trabajos de su área y la manera de organización➤ Coordinar reuniones ordinarias relativas a su área.➤ Informar cualquier dificultad y/o necesidad a la directiva de forma inmediata.	

Rol Comunicacional	
Ascendente:	Vicepresidente, Presidente, Comisión Directiva
Horizontal:	Tesorería, Secretaria Administrativa, proyectos, relaciones públicas,
Descendente:	Todo el personal administrativo y operativo.
Externo	Todo género de personas, entidades, instituciones y organismos de carácter nacional o internacional.
Remisión de informes	
Remitirá informes a la Directiva una vez finalizada la actividad, mensualmente y según requerimiento de forma inmediata.	

Nota. Datos tomados del Archivo de IYF – Bolivia (2020)

Funciones del Coordinador y Gestor de Proyectos

El Coordinador de Proyectos es la persona que se encarga de analizar, evaluar y presentar los posibles proyectos ante la Dirección Ejecutiva y la Junta Directiva de la Fundación.

Cuadro 6

Descripción del cargo, perfil y funciones del Coordinador y Gestor de Proyectos de la Fundación Internacional de Jóvenes Filial La Paz, en los años 2019, 2020 y 2021.

Cargo:	Coordinador y Gestor de Proyectos
Ubicación: organizacional	Área Técnico
Personal a cargo:	Personal administrativo, consultores y proveedores, del proyecto delegado para su coordinación.
Reporta a:	Área legal, tesorería, Vicepresidente, Presidente, Comisión Directiva IYF.
Descripción de Funciones	
➤ Liderar, coordinar, orientar, la elaboración, diseño y evaluación de los diferentes proyectos según su área de trabajo.	

- Planificar a corto, mediano, largo plazo los proyectos(alcance y plazos), desde la identificación y diagnóstico relacionados en los siguientes temáticas que se encuentran en el estatuto: Proyecto de intercambio juvenil a nivel internacional, proyecto de formación juvenil Profesional, Proyecto de apoyo en actividades grupales juveniles, proyecto de apoyo en certificados a jóvenes desfavorecidos, proyecto de Educación Alternativa Juvenil, proyecto de Educación para el desarrollo del Intelecto, proyecto de la educación en Valores, proyecto de la Educación Emocional, proyecto de la Formación de Líderes, proyecto de Salud y Deporte, proyecto de Medio Ambiente.
- Elaborar plan de contingencia, para los imprevistos.
- Realizar el monitoreo y evaluación, para asegurar el cumplimiento de los objetivos y resultados de cada proyecto.
- Controlar la gestión profesional, técnica, administrativa y operativa del equipo humano vinculado específicamente a cada proyecto.
- Establecer los mecanismos de control, evaluación y gestión para el cumplimiento de metas y objetivos pactados en cada proyecto.
- Gestionar el proyecto en sus etapas, inicial, desarrollo y final.
- Apoyar la búsqueda de licitaciones y el análisis de factibilidad de los proyectos (presupuesto).
- Organizar reuniones de trabajo, según cronograma.
- Rendir informes periódicos al Presidente y directos sobre los avances y resultados en la planificación, diseño, ejecución y evaluación de proyectos.
- Coordinar la elaboración de los Planes Operativos Anuales, con el equipo técnico del proyecto, así como, la elaboración de los informes trimestrales, semestrales y anuales, para la fuente de financiamiento.
- Gestiona de manera integral el cumplimiento de los objetivos, resultados y actividades del proyecto, según lo establecido en el plan operativo anual, presupuesto y reglamentos.

Rol Comunicacional

Ascendente:	Vicepresidente, Presidente, Comisión Directiva
Horizontal:	Tesorería, Secretaría Administrativa, proyectos, relaciones públicas,
Descendente:	Todo el personal administrativo y operativo.
Externo	Todo género de personas, entidades, instituciones y organismos de carácter nacional o internacional.
Remisión de informes	
Remitirá, informes a la comisión directiva y coordinador/gestor de proyectos, según requerimiento.	

Nota. Datos tomados del Archivo de IYF – Bolivia (2020)

Funciones del coordinador de Proyecto Educativo

El Coordinador de Proyectos del área Educativa es la persona que se encarga de analizar, evaluar y presentar los posibles proyectos ante la Dirección Ejecutiva y la Junta Directiva de la Fundación, así mismo promover, gestionar y generar proyectos en esta área.

Cuadro 7

Descripción del cargo, perfil y funciones del Coordinador de Proyectos Educativos de la Fundación Internacional de Jóvenes Filial La Paz, en los años 2019, 2020 y 2021.

Cargo:	Coordinador de Proyecto Educativo
Ubicación: organizacional	Técnico Administrativo
Personal a cargo:	Personal administrativo y operativo de la Fundación Internacional de Jóvenes Filial - La Paz.
Reporta a:	Área legal, tesorería, Vicepresidente, Presidente, Consejo Directivo IYF.
Descripción de Funciones	
➤ Comunicar de forma inmediata las necesidades del proyecto a la Comisión Directiva IYF, relacionados al área de educativa.	

- Conformar un equipo de trabajo especializado en el área educativa.
- Presentar nuevas propuestas de proyectos educativos.
- Planificar y diseñar el archivo preliminar del proyecto educativo juntamente con el equipo de trabajo especializado para su respectivo monitoreo.
- Presentar el/los archivos preliminares del proyecto educativo a las diferentes instancias correspondientes para su respectiva revisión y devolución.
- Realizar las correcciones indicadas juntamente al equipo de trabajo especializado para su posterior presentación y envío al Ministerio de Educación.
- Organizar reuniones de trabajo y capacitación.
- Promover el trabajo en equipo a través de actividades y dinámicas.
- Organizar los espacios de manera óptima.
- Comprar y adquirir materiales, equipos en base a criterios de costo - beneficio, facilidad y bajo costo de mantenimiento, pertinencia y actualidad.
- Organizar reuniones para evaluar externa e interna el avance del proyecto educativo.

Rol Comunicacional	
Ascendente:	Área legal, tesorería, Vicepresidente, Presidente, Comisión Directiva.
Horizontal:	Proyectos de salud y medio ambiente.
Descendente:	Todo el personal administrativo, operativo y logístico.
Externo	Todo género de personas, entidades, instituciones y organismos de carácter nacional o internacional.
Remisión de informes	
Remitirá, informes a la comisión directiva y coordinador/gestor de proyectos, según requerimiento.	

Nota. Datos tomados del Archivo de IYF – Bolivia (2020).

1.4.1.4. Relaciones interinstitucionales

Las relaciones interinstitucionales son aquellas que se establecen entre instituciones y organizaciones, sean de carácter privado o público, para llevar a cabo un proyecto en común y con el objetivo de colaborar a corto, mediano y largo plazo. Se detalla a continuación la relación de las Instituciones públicas y privadas con las que se han hecho convenio, acuerdos de trabajo específico para el área educativa.

Cuadro 8

Descripción de las Relaciones Interinstitucionales de la Fundación Internacional de Jóvenes Bolivia con otras instituciones, en los años 2018,2019, 2020 y 2021.

N°	Institución	Finalidad
1.	Dirección de Régimen Penitenciario – La Paz Bolivia	Agosto 2020: Proyecto de Capacitación a los privados de libertad en la Ciudad de La Paz.
2.	Colegio Alfredo Vargas – B, La Paz – Bolivia	Marzo 2019: Proyecto de capacitación a los estudiantes.
3.	Escuela Militar de Ingeniería “Mariscal Antonio José de Sucre” La Paz – Bolivia.	Abril 2019: Proyecto de capacitación a los estudiantes de la E.M.I.
4.	Instituto Tecnológico Escuela Industrial Superior “Pedro Domingo Murillo”	Abril 2019: Proyecto de Capacitación a los estudiantes de la EMI.
5.	Instituto de capacitación popular de la Universidad Autónoma, “Gabriel René Moreno”, Santa Cruz de la Sierra Bolivia.	Junio 2018: Proyecto de Capacitación Docentes, estudiantes.
6.	Gobierno Autónomo Departamental de Santa Cruz de la Sierra – Bolivia.	Octubre 2018: Gestión de equipamiento, recursos humanos, técnicos, materiales. Capacitación en Liderazgo a empresarios.

7.	Universidad Gabriel René Moreno, Facultad de Ciencias EAF, carrera de Ingeniería – Santa Cruz – Bolivia.	Diciembre, 2019, Gestión de infraestructura, recursos humanos. Capacitación en Valores y Desarrollo del Intelecto.
8.	Centro de Readaptación Productiva Montero (CERPROM) Santa Cruz-Montero/Bolivia.	Octubre, 2020: Capacitación en Valores y Desarrollo del Intelecto.
9	Universidad Mayor de San Simón – Dirección de Interacción Social Universitaria.- Cochabamba.	Noviembre, 2018: Conferencias de Liderazgo, Realización de Academias, Festival Cultural, Cursos de Capacitación en Danza, Peluquería, Maquillaje, Electricidad, inglés Básico, Repostería.
10	Dirección Departamental de Régimen Penitenciario Cochabamba.	Noviembre, 2020: Conferencias dirigidas a los privados de libertad, Actividades Culturales, Conferencias Bíblicas.
11	Dirección Departamental de Régimen Penitenciario Chuquisaca.	Septiembre, 2020: Conferencias dirigidas a los privados de libertad.
12	Dirección Departamental de Régimen Penitenciario Riberalta – Beni/Bolivia	Septiembre, 2020: Conferencias dirigidas a los privados de libertad.
13	Dirección Departamental de Régimen Penitenciario San Pedro – Oruro/Bolivia	Noviembre, 2020: Conferencias dirigidas a los privados de libertad.

Nota. Datos tomados del Archivo de IYF – Bolivia (2020).

1.5. Instituto Internacional para el desarrollo del Intelecto. (*International Mind Education Institute (IMEI)*).

Es un programa de formación trascendental de la Fundación Internacional de Jóvenes “IYF”, programa elaborado desde la sede de Corea del Sur, que brinda educación especializada para el desarrollo del intelecto y la formación de personas con una mentalidad en base a valores trascendentales, a través de conferencias del “mundo del corazón” cuya finalidad es solucionar diversos problemas existentes en la sociedad y forjar de esta manera una vida feliz y solidaria.

El programa IMEI, surgió en respuesta al Foro Mundial de Ministros de la Juventud llevado a cabo el año 2012, en la cual participaron más de 30 ministros y autoridades de educación de 20 países. En aquel entonces reconocieron y observaron la necesidad de la importancia de la Educación del intelecto y de inculcar valores trascendentales por ello presentaron una declaración conjunta después de debatir un plan práctico y cooperativo. Durante el año 2013, en Corea del Sur, fue fundado de manera oficial, el Instituto Internacional para el Desarrollo del Intelecto (nombrado y reconocido en Corea del Sur). A través de esta primera iniciativa de la Educación para el cambio de mentalidad y Desarrollo del Intelecto a nivel mundial.

El IMEI enseña exactamente el mundo del corazón (mundo interior) y muestra la dirección correcta para poder vivir con un corazón fuerte, mentalidad abierta cambios y desafíos hacia una vida con propósito. Actualmente trabaja en más de ochenta países ofreciendo estas conferencias, mediante la firma de acuerdos MOU (Documento que describe el acuerdo de partes bilaterales, indicando la intención de emprender acciones conjuntas con una línea de acción común).

1.5.1. Visión, Misión, Valores y Objetivos de IMEI

Visión de IMEI

- Formar una mente fuerte a través de la comunicación, reflexión, autocontrol, intercambio, creatividad y entrenamiento de competencias personales, por medio de

las conferencias, capacitaciones, promoviendo la autodisciplina hacia una manera efectiva para llegar a una vida feliz y solidaria.

- Fomentar un espíritu desafiante para abrir nuevas alternativas que generen el cambio de mentalidad y del corazón, el compartir, la convivencia sana y constructiva con los demás.

Misión de IMEI

- Inspirar y trabajar hacia el cambio de mentalidad, cambio de vida, a un mundo transformado.

Valores de IMEI

- Integridad: Es un estilo de vida, el trabajar con transparencia y coherencia.
- Compromiso: En IMEI estamos comprometidos y compenetrados con cada tarea realizada.
- Empatía: Los problemas y dificultades de la sociedad también son nuestros.
- Solidaridad: Existimos para servir a la sociedad boliviana.
- Trabajo en equipo: En IMEI se trabaja con un mismo objetivo y corazón.

Objetivos de IMEI

- Generar el cambio de mentalidad, para promover una mentalidad hacia un liderazgo personal y social con principios y valores.
- Explicar la importancia y la necesidad de Desarrollo del Intelecto (educación de la conducta y las emociones).
- Conocer los problemas de la sociedad en la actualidad.
- Lograr que los participantes tengan una visión crítica constructiva, positiva y propositiva de los problemas sociales del país.
- Implementar una mente sana y fuerte para afrontar las diferentes problemáticas sociales del contexto actual.
- Promover el autorreflexión como individuos que forman parte de esta sociedad generando conciencia social. Fomentar la comunicación, que es la base de toda relación.

Fundamentación Teórica

En los últimos años se ha producido un avance espectacular en las tecnologías de la información en todos los ámbitos de la sociedad, ante los desafíos de la globalización, el aumento de la tecnología y el conocimiento; el valor del ser humano va en cuanto a sus ingresos económicos, la educación actual enfocada en el hacer y no en el Ser; lo cual incrementa la competencia y el interés solo personal y terminan solo persiguiendo su conveniencia y comodidad sin espíritu de solidaridad. Vivimos en una sociedad en la que se promueve el materialismo y el consumismo, perpetuando esta particular conducta que genera comportamientos egocéntricos en los hijos; enseñando que la medida del éxito y la felicidad en la vida vienen por la cantidad de cosas materiales que se poseen. (International Mind Education Center, 2015, p.2).

Razones por la que el IMEI vio la necesidad de implementar este programa para enseñar el conocimiento del Mundo del Corazón, este conocimiento del Ser interior, genera mecanismos de reconocimiento y auto descubrimiento de factores psicológicos, sociales, familiares y económicos, que influyen en la conducta. El autoconocimiento o conocimiento del Mundo del Corazón, permite el primer paso hacia el cambio de formas de pensar, sentir y actuar; hacia el crecimiento personal, fortaleciendo la mentalidad y el corazón.

Conocer este mundo abre un camino y reconocer la necesidad de la misma, en algunos casos se encuentra oculto (inconsciente), muchas veces la necesidad de compartir y dejar ir conflictos internos que son la causa fundamental que limita el crecimiento y las fortalezas personales. Es parte del crecimiento personal la necesidad de un mentor o un guía que los lleve al descubrimiento de nuevos caminos, alternativas y posibilidades que están siempre presentes. Otro aspecto es despojarse de los pensamientos y creencias limitantes que se constituyen en obstáculos para el desarrollo de una comunicación asertiva, asimismo el manejo de emociones, escasez de principios y valores fundamentales que prácticamente repercute de manera negativa en el desarrollo integral de la persona.

El Desarrollo del Intelecto es fundamental para el crecimiento desde el marco personal., para el cambio de mentalidad y la formación de líderes, dado que las normas sociales,

normas morales, normas jurídicas influyen en la formación de las personas, excepto en la formación para el crecimiento personal desde el interior de nuestro ser, por ese motivo no se percibe el resultado de la vida que uno lleva, al mismo tiempo estos hechos son el reflejo de lo que hay en el mundo interior.

La verdadera fuerza que dirige de manera negativa o positiva nuestra vida proviene desde el fondo del corazón (lugar en el cual se encuentran y salen los verdaderos sentimientos), por ello se tiene la necesidad de conocerlo para cambiar o hacerlo más fuerte, si uno lo educa puede cambiar. Muchas veces uno se encuentra con adultos que tienen la mentalidad inmadura o con una vida desenfrenada, sin metas ni propósitos, eso sucede por la falta de interés, o desconocimiento de estos aspectos fundamentales, para el desarrollo personal.

Si uno reconoce la necesidad de cambiar de actitud, es indispensable conocer el mundo del corazón dado que es quien domina las acciones y consecuentemente los pensamientos. Si uno no parte desde el corazón (mundo interior y mundo inconsciente), no se logrará un cambio trascendental, solo un cambio aparente y superficial. Si una persona llega a conocer sobre el mundo del corazón y lo educa vive con alegría y de forma honesta, sin importar en la situación en la que se encuentre. Por el contrario, si el corazón no cambia, por más que se esfuerce, muchas veces solo sublima su conducta, al final cae en frustraciones, fracaso y desesperanza.

Así también por vivir una vida en modo automático, superficial y acelerado estilo de vida, a diario vemos un alto porcentaje de problemas familiares, de salud y problemas sociales como: la adicción a los videojuegos, al celular, al sexo, drogas, alcohol como también el aumento de divorcios, suicidios, enfermedades somáticas, etc. Uno de los medios para prevenir, salir de estos problemas de la sociedad es a través de fortalecer el corazón por medio de la educación del Intelecto.

Es por ello que las conferencias dadas a través de IMEI, buscan establecer una sociedad innovadora a través del cambio y desarrollo hacia una mentalidad saludable, formando líderes capaces de guiar: su grupo o entorno laboral, social y familiar con valores trascendentales, como, verdaderos agentes del cambio.

1.6. Programa Educación en Valores y Desarrollo del Intelecto

El Programa, “Educación en Valores y Desarrollo del Intelecto”, está presente en América Latina que incluye el país de Bolivia, la misma es dependiente de la Fundación Internacional de Jóvenes - Bolivia (IYF), cuya institución brinda a los jóvenes quienes son el futuro de nuestro país, dando esperanza y fuerza en el corazón a través del intercambio, el autocontrol y la conexión.

Desde el año 2015 a la actualidad, este programa se ha implementado en Corea del Sur, en algunas regiones de África y otros países a nivel mundial, siendo parte de la malla curricular del sistema educativo regular y superior, como una materia de formación integral, en las unidades educativas, colegios y universidades. (International Mind Education Center, 2021, p.1).

1.6.1. Programa Psicoeducativo

A través del programa psicoeducativo para la formación de liderazgo dirigido a voluntarios que decidieron ser parte del equipo se tiene el propósito de formar líderes, conferencistas y replicadores del programa “Educación en Valores y Desarrollo del Intelecto”. Este programa surge en respuesta a la necesidad de formar líderes para el servicio social, desde la psioeducación, el crecimiento personal, habilidades sociales, manejo de emociones y trabajo en equipo, en ello participan el facilitador y los voluntarios. (Iyf, 2021,p.2).

Definición de Psicoeducación

La psicoeducación, de acuerdo a (Bartuste, 2014)., surge en el campo de la salud mental con el objetivo de dotar al paciente de proactividad y comprensión, pero en la actualidad se acepta que es un proceso pertinente a todo tipo de personas. Los programas de este tipo, consideran una serie de actividades que pueden tener una finalidad preventiva, educativa o de desarrollo a partir de las necesidades que se identifican en la población. Los programas psicoeducativos son procesos que en su contenido consideran variables de orden psicológico y que hacen uso de técnicas y estrategias del contexto educativo para que distintas personas mejoren sus capacidades y se adapten mejor a diferentes situaciones.

Estos programas priorizan en sus objetivos que las personas reconozcan sus fortalezas tanto personales como sociales y las aprovechen desde su contexto. Según Aparcedo (Salazar, 2012), todo programa psicoeducativo debe tener en cuenta al grupo, su variable, las metas propuestas, y la evaluación de cambios.

La psicoeducación se refiere a la forma en que se instruye la mente y que representa una herramienta útil dentro de los procesos educativos, contribuye favorablemente en cada individuo y en su desarrollo académico e individual. Su objetivo es ayudar al sujeto, la familia y la comunidad educativa a tomar protagonismo dentro del tratamiento permitiendo buscar alternativas y recursos, siempre que el psicólogo promueva en el cliente un sentido de responsabilidad, compromiso, autoestima y el desarrollo de sus capacidades. Las características más relevantes dentro de la intervención psicoeducativa, se fundamentan en una base teórica, debe ser eficiente y que contribuya al bienestar del entorno al que está dirigido el plan, el contenido debe ser efectivo, concreto y no debe caer en ambigüedad, deben crear acciones que contribuyan al rendimiento académico, desarrollo personal y desenvolvimiento social, (Ramírez, 2015, p. 46).

De esta forma el programa entrena a personas extraordinarias, las mismas que se capacitan en temas de vital importancia, con un contenido sólido y de aporte valioso. Con el fin de servir a los demás y desarrollar habilidades de liderazgo.

Por lo mencionado se adoptó el programa IMEI, como base fundamental para el desarrollo de la Psicoeducación, el mismo que se complementa como soporte científico, desde esta herramienta, de acuerdo a los objetivos y necesidades para nuestro contexto, aportando con información científica y técnicas psicoeducativas mediante este programa dirigido a la formación de voluntarios del área educativa, como líderes conferencistas y replicadores.

1.6.1.1. Liderazgo para el servicio

La propuesta enfoca a un liderazgo transformacional, dejando atrás la idea de que entrenar personas para liderar necesitaba de la concesión del poder formal. El nuevo paradigma, y según las demandas de la sociedad se orientan hacia la formación de personas aptas para el liderazgo de estilo transformacional que puedan manejarse dinámica y adaptativamente,

según el contexto que les toque afrontar, reforzando las capacidades del grupo, e innovando constantemente (Revista Facultad de Ciencias Económicas Investigación y Reflexión, 2006 p.119)

El liderazgo, más allá del estilo o de su origen, mantiene ciertas habilidades; estas suelen ligarse a la influencia y a la capacidad para motivar a otros. Es decir, giran en torno a las relaciones interpersonales y a los procesos de comunicación. Algunas de las habilidades más importantes son la capacidad para el reconocimiento positivo, ligado a la asertividad; la formación de equipos, ligado a la empatía y la escucha; la fijación de metas, ligada a la persuasión; y la capacidad para guiar a los otros a su desarrollo. Colomer (2014), hace referencia a las cualidades del liderazgo que van a permitir afrontar con éxito los nuevos retos del siglo XXI. Él sostiene que estas capacidades se relacionan con el “saber trabajar en equipo, compartir responsabilidades, delegar funciones oportunamente, tomar decisiones y ser conscientes de la función de la comunicación en la relación interpersonal”. Así también, hace referencia a que muchas de estas habilidades pueden enseñarse y desarrollarse en un corto período de tiempo.

El liderazgo debe enfocarse no solo en proveer de habilidades cognitivas o conductuales, sino también en expandir las capacidades de adaptabilidad individual y colectiva en una gran gama de situaciones y retos. (Molinari, 2019, p. 16).

Por lo tanto desarrollar el liderazgo para el servicio, requiere desarrollar en las personas un sentido altruista y sensible ante las necesidades de los demás, ya que supone disposición de tiempo y recursos, compromisos que adquieren de manera voluntaria; el beneficio personal que retribuye a este servicio es en algunos casos incalculable ya que los lleva a descubrir fortalezas, talentos, competencias que antes no sabían, no conocían de sí mismos y del valor del trabajo de equipo, adquiriendo destrezas y habilidades, recursos que les permiten su propio desarrollo individual y consecuentemente grupal para el bien común.

Por lo cual el programa busca tener como resultado líderes con una visión holística del Ser, comprensiva, ecológica, crítica y reflexiva, en un espacio adecuado y acondicionado para este fin.

1.6.1.2. Sustento Teórico

1.6.1.2.1. Enfoque epistemológico

Este programa se sustenta desde el enfoque Epistemológico Introspectivo Vivencial, (también llamado socio-historicista, fenomenológico, dialéctico-crítico, simbólico - interpretativo, psicologista, hermenéutico). Se concibe como producto del conocimiento las interpretaciones de los simbolismos socioculturales a través de los cuales los actores de un determinado grupo social abordan la realidad (humana y social, fundamentalmente). Más que interpretación de una realidad externa, el conocimiento es interpretación de una realidad tal como ella aparece en el interior de los espacios de conciencia subjetiva. Lejos de ser descubrimiento o invención, en este enfoque el conocimiento es un acto de comprensión de una realidad. (Revista Espacios, 2018, p.9)

La fenomenología en educación, no es simplemente un "enfoque" del estudio de la pedagogía, no se limita a ofrecer simples descripciones o explicaciones "alternativas" de los fenómenos educacionales, sino que las ciencias humanas apuestan a recuperar de forma reflexiva las bases, que, en un sentido profundo, proporcionan posibilidades con los estudiantes. (Revista de Psicología Educativa, 2019, p.6)

Por lo mencionado y por su naturaleza la corriente epistemológica fenomenológica nos permite pensar, interpretar, analizar e investigar la complejidad de los problemas humanos, porque se enfoca en las vivencias y destaca el sentido que envuelve lo cotidiano, el significado del ser humano. La fenomenología es una corriente sensible a las problemáticas del individuo y su entorno.

1.6.1.2.2. Terapia Cognitivo Conductual

Según el modelo teórico, cognitivo-conductual, "el foco primario de este modelo terapéutico es identificar y cambiar los patrones mal adaptativos de procesamiento de la información y del comportamiento" (Revista Salud Mental, 2014, p.113).

Desde el enfoque cognitivo conductual la psicología es el estudio de la conducta humana y el comportamiento animal. (Revista de la Universidad Complutense, Psicothema, 1996,

p.149). Así mismo, la revista de Investigación en Psicología, (2005), es el estudio del comportamiento de los organismos y de la conducta humana”, puntualizando la diferencia entre Conducta y Comportamiento.

Conducta: es la totalidad de las acciones e interacciones de un organismo con su ambiente físico y social, sujeto o condicionado por normas morales, sociales y culturales. Son respuestas espontaneas a estímulos circundantes.

Comportamiento: es la manera de proceder auto-determinada que tienen las personas, en relación con su entorno de estímulos, puede ser consciente o inconsciente, voluntario o involuntario, público o privado, según sean las circunstancias que afecten al organismo. Responde a una disposición afectiva anterior a la actuación.

En este entender de la Psicología desde la perspectiva cognitivista y sus principales dimensiones para la intervención:

- Conductual: Lo que se hace. Respuesta a los estímulos: acciones, preocupaciones, procesos inconscientes y recuerdos.
- Cognitiva: Lo que se piensa: Como se consolidan procesos cognitivos básicos.
- Afectiva Emocional: Lo que se siente: fuerza motora que facilita la salud física y mental; Identidad Personal (autovaloración); cooperación y participación (autoestima más allá del sí mismo).
- Sociocultural: Contexto interpersonal: creencias, costumbres, percepción social.
- Biológico: Soporte físico. Sistema nervioso, estructuras somáticas.

La psicología cognitiva es parte de lo que se denomina el Hexágono Cognitivo, formado por la interrelación entre la neurociencia, inteligencia artificial, psicología lingüística, antropología y filosofía. Recibe influencias de disciplinas y teorías afines, como el enfoque holístico de la Gestalt. El interés de la psicología cognitiva es doble: el primero es estudiar como las personas entienden el mundo en que viven y como toman la información sensorial y hacen uso de ella y se forma el conocimiento funcional. Cuando las personas hacen uso de su conocimiento construyen planes y metas para aumentar la probabilidad de tener consecuencias positivas y minimizar la probabilidad de consecuencias negativas.

El segundo interés de la psicología cognitiva es saber cómo la cognición lleva a la conducta. Desde un enfoque motivacional, la cognición es un “trampolín a la acción”, la acción esta principalmente en función de los pensamientos de la persona: Distorsiones Cognitivas, Disonancias y Pensamientos Automáticos. (Alanoca, P.J.2008, p.37, 38).

1.6.1.2.3. Teoría cognitiva según Aaron Beck

En su teoría, Beck (1995) plantea que hay una definida relación entre los pensamientos de la persona, las emociones y los sentimientos que experimenta. Al mismo tiempo, esta respuesta emocional influirá en los comportamientos de la persona frente a una situación, o una conducta de otro, o frente a los síntomas que experimente, según el caso. Considerando lo antes planteado, existen personas propensas a cometer estos errores, para lo cual influyen creencias de base que pueden ser rígidas o incorrectas, usualmente aprendidas por medio de la educación y del conocimiento previo, al mismo tiempo se presentan errores de interpretación cuando evolucionan diferentes trastornos psicológicos.

1.6.1.2.4. Aprendizaje Social

En la teoría del Aprendizaje Social (Bandura 1982, p77), parte de la teoría del refuerzo y observación, otorga mayor importancia a la parte cognitiva (procesos mentales internos), al igual que al contacto de los sujetos con los demás. En los años 80, la teoría del aprendizaje social pasa a teoría cognitivo-social, estableciendo como base la observación e imitación, y accionando factores cognitivos que respaldan al sujeto a discernir si lo observado se imita o no; plantea que por medio de la conducta de los demás, las personas pueden obtener habilidades cognoscitivas y nuevos modelos de comportamiento, para lo cual el autor confiere vital importancia a la formulación de modelos que puedan ser imitados para ir formando esquemas cognitivos.

Es importante señalar que esta teoría se focaliza en los cómo y los para qué, más que en los por qué. La Teoría Cognoscitiva y el Aprendizaje Social de Bandura, constituye un importante soporte al programa, puesto que permite a los voluntarios ser conscientes de

sus formas de pensar, salir de creencias limitantes, discriminar los pensamientos distorsionados con respecto al ejercicio del liderazgo, para desempeñar este rol de manera asertiva. Así mismo bajo esta perspectiva se trabaja el cambio de mentalidad (conductas, comportamientos, reflexión, concientización de las formas de pensar, creer y sentir), entrenar en la práctica de la reflexión y el autocontrol, por ende, el desarrollo de competencias personales para la formación del liderazgo para el servicio.

1.7. Programa Psicoeducativo para la formación de liderazgo

Este programa se fundamenta en una visión de la educación dirigida no sólo a solucionar problemas sino a fomentar el enriquecimiento personal y el desarrollo global, haciendo a quienes lo reciben personas competentes para gestionar su propia integración, bienestar y felicidad, componentes de un líder para el servicio.

Así mismo el programa se sitúa en el contexto de las relaciones interinstitucionales de la Fundación y sus programas de servicio social, respondiendo a los objetivos transversales del programa original. El Programa Psicoeducativo, es de intervención cognitivo, comportamental enfocada al cambio y reestructuración cognitiva para la formación de habilidades: cognitivas, conductual, afectiva emocional, sociocultural y biológico, competencias para el liderazgo.

La intervención psicológica tiene por base la aplicación de los conocimientos psicológicos con el objeto de procurar cambios concretos en el comportamiento. (Fernández 2003, p.20).

1.7.1. Propósito del programa

El programa psicoeducativo de formación en liderazgo tiene como propósito principal, formar en los voluntarios excelentes conferencistas, maestros formadores y líderes desde el fortalecimiento del ser interior (introspección, autoconocimiento y reestructuración cognitiva), dejando los intereses individualistas de lado, comparte, coopera, genera atmosfera de confianza, ofrece un Feedback eficaz, inspira, motiva, orienta hacia la acción

propositiva, intercambiando conocimientos e intereses entre ellos mismos que les permita crecer como personas y aprender uno del otro.

El programa proporciona un contenido especializado contribuyendo en la formación del líder, mediante la educación de la mentalidad, el mundo del corazón y el desarrollo del intelecto, contenidos del IMEI (Educación del Intelecto) y el programa Psicoeducativo mediante la intervención y orientación cognitivo-conductual, de acuerdo a los siguientes componentes:

- Conductual: Acciones observables, introspección, procesos inconscientes
- Cognitivo: Lo que se piensa, procesos cognitivos básicos: percepción, atención, memoria, aprendizaje. Formación de conceptos y razonamiento.
- Afectivo emocional: Lo que se siente, identidad personal, autovaloración, cooperación y participación (autoestima más allá del Sí mismo).
- Sociocultural: Contexto interpersonal, creencias, costumbres, percepción social.
- Biológico: enfocado al comportamiento y su relación con las neurociencias.

También se trabajó en el entrenamiento en temas específicos como: el autocontrol, autoestima, reestructuración cognitiva, entrenamiento en la resolución de problemas, entrenamiento en habilidades sociales, empatía y reflexión.

1.7.2. Intervención Psicoeducativa

La intervención psicoeducativa es un proceso que incluye un conjunto de técnicas y estrategias basados en temas psicológicos aplicados a la educación, cuyo objetivo fundamental es facilitar y optimizar la conducta de los destinatarios con referencia a la formación de habilidades para el liderazgo y llevado a la práctica en un programa a través del enfoque cognoscitivo y aprendizaje social, este lleva un proceso que se efectúa sobre diferentes variables psicológicas que interactúan en el quehacer educativo.

El programa psicoeducativo es un aporte muy importante para la formación de líderes dentro de los objetivos de los programas principales de la Fundación, que favorece el desarrollo de un liderazgo horizontal en la que cada persona facilite el camino a los demás.

La intervención psicoeducativa a través del programa es sistemática y se efectúa sobre diferentes variables psicológicas que interactúan en el acto educativo. Los aspectos psicológicos y educativos que afectan al voluntario y que descubre, orienta, potencia el desenvolvimiento de las mejores facultades humanas, provocando cambios que se esperan alcanzar en el comportamiento.

Las técnicas de intervención en psicología educativa son derivadas de las áreas básicas y aplicadas de la psicología general y de sus derivadas como lo es la psicología educativa. En cuanto al procedimiento general, la intervención psicoeducativa a semejanza de otras intervenciones sociales Aparcedo (Salazar, 2012), comprende las siguientes etapas:

- Evaluación Inicial
- Programación
- Ejecución
- Evaluación de proceso
- Evaluación de salida
- Seguimiento
- Valores

La evaluación inicial. - Es el proceso mediante el cual se detecta las potencialidades, dificultades o carencias en determinadas conductas objetivo; tiene por propósito obtener un perfil real, identificar los factores de riesgo y de protección con los que cuenta el voluntario para su desarrollo. Busca identificar áreas problemáticas y no problemáticas de desempeño de un individuo en alguna área de interés para orientar objetivos y procedimientos específicos de intervención precisa, formula objetivos y contenidos a evaluar, elabora adapta y selecciona instrumentos y o técnicas para obtener la información analizarla e interpretarla.

La programación. - Es un proceso de previsión, selección y organización de los elementos del entrenamiento cuyo producto es un programa proyecto de intervención. Los

objetivos a plantear surgen de las necesidades detectadas y se adaptan a las características de los participantes, éstas pueden ser generales o específicas. Los contenidos se seleccionan en relación a las conductas que requieren entrenarse y en función a los objetivos. Comprende también estudios que suponen crear condiciones que aseguren un entrenamiento eficiente de manera reflexiva, que incluya el método, materiales requeridos y seleccionados para el logro del objetivo.

La ejecución. -Consiste en poner en práctica todo lo previsto en los programas, lo que se ha focalizado en las conductas a optimizar en los sujetos, el uso de estrategias y técnicas acordes a la naturaleza de la conducta y el enfoque teórico que sustenta el programa.

La evaluación de proceso. - Tiene por objeto recoger información a lo largo de todo el proceso de enseñanza aprendizaje con el fin de hacer reajustes, modificar y reorientar la actuación si fuera necesario evalúa los objetivos específicos, si se están logrando o no, para volver a diseñar actuaciones que se hayan apreciado poco eficaces. La ejecución está orientada hacia la promoción de la salud psicológica

La evaluación final. - Tiene por objeto conocer el nivel de logro de las actividades del programa. Su procedimiento comprende la formulación de criterios de evaluación, obtención de información, análisis e interpretación de la toma de decisiones. El seguimiento cuando es previsto, trata de determinados criterios de temporalidad después de efectuado un programa de intervención para prever los efectos del no acompañamiento en términos de mantenimiento de los logros alcanzados.

La valoración.- En la investigación sistemática relaciona el éxito de la intervención o programa llevado a cabo para lograr cambios comportamentales sostenidos en el contexto social según (Fernández Ballesteros y Carrobles 1994,p.15) relaciona el éxito de la intervención o programa llevado a cabo para lograr cambios comportamentales sostenidos en el contexto social; en nuestro caso, implica el aprendizaje y fortalecimiento de conductas de interacción social que se den como producto de la intervención una vez

concluida ésta. La efectividad de la intervención radica en valorar si ésta ha logrado resolver parcial o totalmente los objetivos que se propuso alcanzar.

La valoración en la intervención psicopedagógica como parte de un proceso de evaluación psicológica plantea la utilización de metodologías cuantitativas y cualitativas sistematizadas para medir los efectos de la aplicación de un programa de intervención psicoeducativa. La valoración en la investigación sistemática según Fernández Ballesteros y Carrobbles (1991) relaciona el éxito de la intervención o programa llevado a cabo para lograr cambios comportamentales sostenidos en el contexto social.

Enfoque Cualitativo

Para la desarrollar el programa Psicoeducativo de formación de liderazgo fue pertinente trabajar desde el enfoque cualitativo. De esta manera Creswell (1998) afirma que la investigación cualitativa es un proceso interpretativo de indagación basado en distintas tradiciones metodológicas la biografía, la fenomenología, la teoría fundamentada en los datos, la etnografía y el estudio de casos que examina un problema humano o social. Quien investiga construye una imagen compleja y holística, analiza palabras, presenta detalladas perspectivas de los informantes y conduce el estudio en una situación natural.

Según Sandin (2003), el enfoque cualitativo también se refiere a la búsqueda de la comprensión en profundidad de fenómenos educativos y sociales, a la transformación de prácticas y escenarios socioeducativos, a la toma de decisiones y también hacia el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimiento.

Fundamentación empírica del IMEI (International Mind Education Institute)

El Instituto Internacional para el Desarrollo del Intelecto y educación en valores, tiene como base teórica el libro, “Tu Quien Eres que me arrastras”, un libro empírico, que transmite un alimento para el espíritu y para el corazón. Autor Dr. Pastor Ock Soo Park creador y fundador de programas para la formación y cambio de mentalidad, cada contenido temático fusiona cada capítulo con valiosas experiencias que ha acumulado trabajando con jóvenes durante los últimos 30 años.

“No se trata de un guion redactado en un escritorio, está basado en las experiencias que ha tenido con decenas de miles de jóvenes universitarios de diferentes culturas y sociedades por el mundo. Sin importar que se trate de un país frío o cálido, de un país rico o pobre, él ha visitado todo tipo de países sin excepción, por eso su labor es aún más valiosa y por eso toca el corazón de los lectores. A lo largo de los diez capítulos sobre temas: como el corazón, el deseo, el autocontrol, la sabiduría y el cambio, entre otros, expone a los jóvenes las angustias y sufrimientos de vivencias en cada país y cultura, muestra de manera práctica y vivencial el proceso de cambio ocurrido a través de pláticas sinceras, auténticas desde el corazón y de empatía en el marco de la acción, creando lazos de solidaridad”. (Choung Byoung Gug, 2011, p.2), ex ministro de Cultura Deportes y Turismo de Corea del Sur.

El libro “Tu quien eres que me arrastras” presenta soluciones penetrantes y análisis claros sobre tu propio corazón, desconocidos por ti mismo. La gente se conoce a si misma muy bien en términos de edad, nombre, estatura, tipo de sangre etc. Pero cuando se trata de conocer su mundo interior o “mundo del corazón”, no sabe nada. Lo más importante es el corazón, puesto que cualquier decisión se toma a partir de el; no obstante, como la gente desconoce cómo reacciona el corazón, no sabe cómo manejar su propio corazón. (Ock Soo Park,2011,p.1).

El contenido teórico del libro base despliega 10 capítulos con temas fundamentales para el conocimiento profundo de sí mismo, desarrollo del intelecto, educación emocional y educación en valores trascendentales; fundamentos teóricos para el crecimiento personal y desarrollo de competencias.

1.7.3. Liderazgo para el cambio

De hecho, “Todos los líderes deben hacer un cambio desde el Yo al Nosotros”. ¡Qué importante es para nuestro liderazgo pensar no sólo en nuestro ombligo sino en el de los demás! Tener activos valores orientados tanto al propio interés como al de los demás hace que nuestro esfuerzo sea validado por el grupo o entorno y, por tanto, nos ofrece un

discurso más elevado en el que podemos encontrar más lugares comunes. (Revista Nuevas Tendencias, 2014, p28).

Últimamente, y con más fuerza a partir del extraordinario desarrollo de las nuevas tecnologías, oímos hablar del liderazgo colaborador, ya que ahora hay que coordinar la diversidad, pararse a observar la realidad, elegir, decidir actuar. Algunos lo identifican con liderazgo transformador, cuyas bases se fundamentan en la inteligencia intrapersonal y la propia gestión emocional, es necesario liderarse a uno mismo para poder liderar a los demás, porque cada vez es más importante gestionar los aspectos emocionales y el compromiso del equipo. Pero por otra parte el liderazgo se expande y cada vez es necesario líderes “social networkers”, líderes que crean comunidades. (Dirube ,2019 p.2).

Con el programa psicoeducativo para la formación del liderazgo, que se enmarco en este paradigma integrador, colaborador, creativo y sobre todo de despertar el verdadero potencial del ser humano, despojándonos del ego limitante, encontrándonos con la esencia del ser humano con sensibilidad ante sus propias limitaciones para ser sensible ante las limitaciones de los demás, características que hacen a una persona autentica y real. Como seres humanos, los individuos cuentan con un acervo de capacidades, valores y creencias que orientan su actuación y quehacer diario. El liderazgo efectivo va más allá de contar con un conjunto de capacidades personales o competencias profesionales.

En el programa de Desarrollo del Liderazgo para el servicio, se trabajó en dos esferas: en el fortalecimiento del Ser y el trabajo de grupo, donde demuestran acciones que se plasman en hechos y acciones de un liderazgo que inspire al cambio en su rol. Es por esto que nuestro modelo de liderazgo se alinea al modelo original: Misión, Visión y Valores del IMEI, buscando formar lideres integrales, personas idóneas y profesionales que tengan conocimiento de sí mismo, autocontrol, capacidad en habilidades sociales y de integración.

1.8. Identificación del Problema

La Fundación Internacional de Jóvenes IYF es una organización internacional no gubernamental sin fines de lucro, de carácter social, cultural y educativo dirigida a jóvenes y personas en general con espíritu joven y altruista. Viendo la necesidad de esta población y sectores vulnerables de un espacio para la realización personal y búsqueda de una nueva oportunidad de dar un nuevo rumbo a sus vidas. Así mismo por el contexto socioeconómico donde se encuentra ubicada la Fundación se evidencio la falta de formación de líderes con valores y crecimiento personal.

Dentro de los programas no solo están las academias de formación alternativa, sino principalmente está el objetivo de formar líderes, replicadores del programa de educación y desarrollo del intelecto.

Por lo cual se evidencio la necesidad de estructurar y contextualizar el plan educativo en valores y desarrollo del intelecto, que se imparte en la sede de la Fundación, de acuerdo a la misión, visión y a los objetivos de la institución, siendo una necesidad implementar y contextualizar un Programa específico Psicoeducativo para la Formación de Liderazgo a Voluntarios que sean específicamente capacitados para ser líderes, conferencistas, maestros, mentores y replicadores a jóvenes voluntarios de la Fundación y a sectores vulnerables en general.

Otro de los problemas identificados fue la necesidad de transmitir y motivar a otros voluntarios para ser parte del programa de formación, que puedan experimentar la satisfacción de pasar sus límites y salir de su zona de confort. Así mismo se convoca a jóvenes y personas interesadas en obtener experiencias, aprendizaje para el crecimiento personal e interacción social. Según la Ley del voluntariado Nro. 3313, del 16 de diciembre de 2005. Por el carácter de servicio voluntario, por las características socioeconómicas de nuestro país, es difícil contar con voluntarios activos.

Las dificultades que se identificaron en los voluntarios y participantes de la Fundación dentro de las actividades y el servicio, fueron los siguientes: durante el transcurso del tiempo en el servicio, la intención y motivación ya no eran las mismas, en el desarrollo de las actividades que requieren presión, reflexión, disciplina, carácter para enfrentar

desafíos nuevos y retos que deben ser solucionados mediante la comunicación, habilidades, estrategias cognitivas, psico emocionales, una mentalidad dispuesta al cambio y desafío constante, la resolución de conflictos, metas a alcanzar y trabajo bajo presión en algunos casos de estricto cumplimiento, requisitos indispensables para la realización de las actividades y metas que tiene la fundación ya que lleva a cabo eventos de alto nivel y el cumplimiento de los objetivos de acuerdo al lema: Desafío, Cambio y Unión.

Asumir estas tareas y actividades del voluntariado, requerían afrontar nuevos desafíos, un reto primero consigo mismos y con el entorno; todas estas circunstancias los hacían sentir cansados, molestos, por las exigencias, incómodos por no aceptar otros puntos de vista, críticas, descoordinación; como resultado: evadir los problemas ante una situación que requería afrontar y confrontar sus propias actitudes, así mismo al no contar con herramientas para una comunicación abierta, asertiva con libertad de manifestar y expresar lo que realmente sentían, la opción de solo callar o reaccionar de forma automática y consecuentemente querer dejar el servicio y aislarse como una salida o solución ante las dificultades. Estas actitudes denotaban conductas egocéntricas que causaban, descoordinación entre áreas y dificultades para alcanzar los objetivos esperados.

En nuestro contexto vemos como una característica sociocultural mientras menos se demuestra los sentimientos y emociones se cree que es más fuerte una persona, así se limita la posibilidad de expresar lo que uno siente y piensa, sin tener conocimiento de las consecuencias que esto repercute en la formación personal y la relación con su entorno.

Así mismo en el ámbito social, familiar y el contexto educativo en general, se enfoca en formar sujetos con conocimientos para el mundo laboral, donde importa más las habilidades cognitivas, pero no las emocionales, por ende, no se enseña a pensar y reflexionar desde el autoconocimiento, descubrir las verdaderas fortalezas, ser consciente de sus debilidades y trabajar sobre ello. Estas aptitudes y competencias son claves para el crecimiento y autonomía personal, así posibilitar relaciones familiares, sociales saludables, integradoras y cooperativas; bases que constituyen la personalidad y formación en liderazgo, ser consciente de sus debilidades y trabajar sobre ello, condición que hace a una

persona empática real y sensible ante las debilidades del otro para dar la misma oportunidad de cambio.

Estas problemáticas y características personales limitantes se evidenciaron claramente ante un escenario diferente como lo es dentro del voluntariado, siendo un reto constante para los participantes y los encargados la necesidad de un cambio. “Las dificultades vienen cuando sientes que no tienes herramientas para hacer frente a todo lo que piden: ahí es cuando se convierte en estrés, sobre todo cuando las peticiones son muy exigentes, se prolongan mucho en tiempo o son muy frecuentes”. (Sánchez, 2017, p.3)

De acuerdo a la misión, visión de la Fundación y los objetivos que persigue es imprescindible contar con un grupo capacitado para el área Educativa, personas idóneas para impartir esta formación a voluntarios y participantes de los programas, así mismos facilitadores para los proyectos y convenios institucionales. Para este cometido, la formación, intervención y capacitación es constante, desde la esfera personal, grupal y formación de habilidades y competencias para el liderazgo trabajar en las habilidades de comunicación, propiciar un espacio para la expresión de lo que se piensa y siente, baja tolerancia a la frustración, gestión de emociones, habilidades de interacción.

“La mejor forma de comunicación entre personas es el diálogo, que permite experimentar el encuentro de una conciencia común, inter-pares, donde en plena libertad las personas que se ponen en relación pueden alcanzar verdades superiores a las de los respectivos puntos de vista iniciales”. Podemos decir que sólo en el auténtico diálogo, se puede hacer posible la práctica del amor, el respeto mutuo, la corresponsabilidad, la hospitalidad y políticamente hablando la convivencia plural en democracia. “El término diálogo etimológicamente en griego quiere decir hablar con “otro”. (Buber, 2018,p.62).

Por todo lo expuesto se vio la necesidad de implementar un programa específico para la formación de liderazgo desde el cambio de formas de pensar y conducta, adquisición de competencias, es por esto que más allá de solo recibir y contar con jóvenes y voluntarios de diferentes géneros, edades de entre 18 años hasta los 50 exclusivamente solo para el

área de educación, de diferentes condiciones socioeconómicos y culturales; puedan ser parte y apoyen a las diferentes áreas y principalmente sean formados con las bases firmes de la Fundación, siendo el inicio de un cambio con educación en valores, conociendo la realidad y reconociendo la necesidad para cambiar en varios aspectos personales inicialmente, así mismo la forma de comunicarnos, en la gran mayoría de los casos la forma de pensar dentro del límite, así mismo al no conocer las emociones propias no es posible reconocer los errores que se puede estar cometiendo. Razón por la cual se enmarca el enfoque de la propuesta.

Por lo cual validar todas nuestras emociones, expresar y comunicarnos de manera consciente, es una necesidad y un aprendizaje indispensable para crecer y madurar emocionalmente, fortalecer a nivel intrapersonal e interpersonal la comunicación, la empatía, el intercambio, la cooperación y la compasión, la humildad, características de un líder para el servicio.

1.8.1 Problemas identificados:

- La conformación y formación de un equipo de voluntarios líderes estable en capacitación constante
- La falta de constancia, por ende, la deserción
- La falta de sentido de Responsabilidad y compromiso con el trabajo individual y grupal
- La resistencia al cambio y salir de la zona de confort
- La falta de autoconocimiento y pensamiento reflexivo

Descripción de las fortalezas y debilidades de la Fundación:

Fortalezas

- Ser parte de una organización con bases sólidas en Educación del Intelecto y desarrollo personal (formación y reestructuración cognitiva), valores trascendentales (confianza, unidad, coraje, esperanza, generosidad y autenticidad).

- Cuenta con un programa sólido de formación y educación para el desarrollo del intelecto y desarrollo personal.
- Formación de líderes para el servicio, con mentores idóneos y coherentes que inspiran al cambio desarrollando habilidades y en actualización constante.
- Desarrollo de relaciones de intercambio a nivel departamental y nivel internacional.
- De acuerdo a la visión y misión de la Institución, se trabaja con diferentes tipos de poblaciones.
- Promueve el intercambio con otras culturas.

Debilidades

- Necesidad de implementar y contextualizar el plan de Educación en valores y desarrollo del Intelecto, a través del programa psicoeducativo para la formación de liderazgo.
- Necesidad de formación psicoeducativa para asesorar, orientar y planificar, informar y conocer aspectos psicológicos necesarios para reestablecer la sensibilidad y valores humanos (reconocimiento, cooperación, compasión, sinceridad y valentía, etc.)
- Falta de un programa específico de formación de liderazgo consecuente para asumir retos y responsabilidades al servicio de los demás.
- Necesidad de conformar un grupo estable, sólido y capacitado para ser replicadores, líderes y promotores de cambio en diferentes contextos de interacción.
- Necesidad de implementar a nivel de gestión este programa de formación y especialización continua, tanto para los participantes como para los facilitadores y encargados.
- Necesidad de implementar técnicas de manejo grupal e instrumentos para fomentar la comunicación asertiva, desarrollo de habilidades sociales y crecimiento personal.
- Necesidad de adecuar e implementar contenidos y temáticas de acuerdo a las necesidades de la población, para la acción práctica como conferencistas.

1.8.2. Preguntas para la resolución de los problemas identificados

¿El programa psicoeducativo para la formación de liderazgo, tienen alcances para llevar al nivel consciente al voluntario para que asuma la necesidad de cambio, educación en valores y desarrollo del intelecto?

¿Cómo pueden salir de su zona de confort los voluntarios que decidieron por este programa y enfrentar un escenario nuevo, donde es necesario tener herramientas ante desafíos para salir de la zona de confort?

¿Cómo afectó en la interacción la falta de herramientas para el desarrollo personal? (autoconocimiento, gestión de emociones y capacidad de comunicación) para la formación de liderazgo?

¿La implementación y contextualización del programa Psicoeducativo base de la fundación tendrá los resultados para la formación de líderes, maestros y replicadores?

¿En qué medida se puede mejorar las relaciones intra e interpersonales y comunicación con la aplicación del programa tanto en los participantes, como en los facilitadores?

De acuerdo a la organización mundial de la Salud, (OMS, 2019) el bienestar mental es un componente fundamental para que las personas materialicen su potencial, superen el estrés normal de vida, trabajen de forma productiva y hagan aportaciones a su comunidad, hacer un hincapié en la prevención. Para ello se fijan cuatro objetivos principales: Liderazgo y gobernanza más eficaces, prestación de servicios integrales, aplicación de estrategias de promoción y prevención. La intervención psicológica tiene por base la aplicación de los conocimientos psicológicos con el objeto de procurar cambios concretos en el comportamiento. La intervención psicoeducativa es un proceso que incluye un conjunto de técnicas y estrategias basadas en los temas psicológicos aplicados a la educación, cuyo objetivo fundamental es facilitar y optimizar la conducta de los destinatarios con referencia a las variables involucradas en el proceso de enseñanza aprendizaje y llevado a la práctica en un programa. (Fernández, 2003, p.285).

CAPÍTULO II

DESARROLLO LABORAL

2.1. Objetivos de la intervención laboral

Los objetivos que me he propuesto alcanzar son los siguientes:

➤ **Objetivo General**

Formar líderes voluntarios con el “Programa Psicoeducativo de la Fundación Internacional de Jóvenes (IYF)”.

➤ **Objetivos Específicos**

- Planificar, evaluar, desarrollar, formar e intervenir para la aplicación del programa psicoeducativo.
- Evaluar los sentidos personales que se forman durante la aplicación del programa, para ver el progreso del carácter de liderazgo.
- Desarrollar el programa psicoeducativo para la formación de líderes voluntarios del área de Educación.
- Capacitar en competencias personales a través del programa para la formación del liderazgo.
- Contribuir, promover, practicar y replicar los conocimientos y competencias adquiridas como líderes para el servicio.

CUADRO 9

Plan de acción, del “Programa Psicoeducativo para la formación de liderazgo en voluntarios de la Fundación Internacional de Jóvenes Filial La Paz, gestión 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021.

OBJETIVOS	ACTIVIDADES /TAREAS	MÉTODO	MOMENTO	RECURSOS	RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> • Planificar, evaluar, ejecutar, formar e intervenir para la aplicación y consecución del programa psicoeducativo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación inicial • Diagnóstico de grupo • Diseño y sistematización del plan de trabajo • Monitoreo a la ejecución del plan de trabajo • Supervisión al trabajo de campo 	<ul style="list-style-type: none"> • Planillas control de asistencia • Planilla de control y seguimiento a las tareas ejecutadas • Informes registros 	<ul style="list-style-type: none"> • Al inicio del Programa • De forma continua durante la aplicación del programa 	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Técnicos, Staff. • Equipamiento e infraestructura • Material didáctico Pedagógico • Varios e imprevistos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Director • Coordinador y facilitador • Directivos • Logística
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar los sentidos personales que se forman 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación diagnóstica • Evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista abierta • Test 	<ul style="list-style-type: none"> • Al inicio de cada trimestre 	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Técnicos, Staff 	<ul style="list-style-type: none"> • Director • Coordinador-facilitador

<p>durante la aplicación del programa para ver el progreso del voluntario.</p>	<p>formativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Según los sgts. <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La adquisición de conocimientos. • La adquisición de habilidades. • Los cambios de actitudes y comportamientos. • La logística y el desempeño de los voluntarios. • Evaluación final 	<p>Proyectivos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación directa • Lluvia de ideas • Debates • Discusiones • Recopilación de discursos • Análisis interpretativo del discurso. • Presentación de relatos vividos. • Dinámicas de grupo • Realización de trabajos • Producción 	<ul style="list-style-type: none"> • Se realiza de forma continua durante las clases • Al final de cada trimestre 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipamiento e infraestructura • Material didáctico Pedagógico • Varios 	<ul style="list-style-type: none"> • Directivos • Logística
--	---	--	---	---	---

		de material de Exposiciones			
<ul style="list-style-type: none"> • Adaptar y desarrollar el programa psicoeducativo para la formación de líderes voluntarios del área de Educación de la Fundación IYF. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones (cursos, clases) • Talleres • Conferencias • Grupos de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Clases expositivas, participativas • Clases presenciales y virtuales • Aprendizaje cooperativo • Aprendizaje basado en proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Durante el proceso de formación continuo en los voluntarios y facilitador 	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Técnicos, staff • Equipamiento e infraestructura • Material didáctico-Pedagógico • Varios 	<ul style="list-style-type: none"> • Director • Coordinador-facilitador • Directivos • Logística
<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar en competencias personales a través del programa para 	<ul style="list-style-type: none"> • Intervención teórico-practico • Desarrollo de dinámicas grupales • Retroalimentación grupal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas reflexivas y • Autocritica, participativas • feedback, • Observación 	<ul style="list-style-type: none"> • Durante el proceso de formación y práctica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Material de escritorio • Material audio visual. • Infraestructura 	<ul style="list-style-type: none"> • Director • Coordinador • Facilitador • Directivos • Voluntarios

la formación del liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> • Feedback • Autoconocimiento • Gestión de emociones • Asertividad • Escucha activa • Empatía vivencial 	<p>directa e indirecta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Debate 		<ul style="list-style-type: none"> • Equipamiento • Recursos tecnológicos • Imprevistos 	
<ul style="list-style-type: none"> • Contribuir, promover, practicar y replicar con los conocimientos y competencias adquiridas como líderes para el servicio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos • Propuestas 	<ul style="list-style-type: none"> • Clasificar según población • Asumir desafíos 	<ul style="list-style-type: none"> • Bimestral 	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Material de escritorio • Material audio visual • Infraestructura • Equipamiento • Recursos tecnológicos • Imprevistos • Refrigerio 	<ul style="list-style-type: none"> • Director • Coordinador • Facilitador

Nota. El cuadro muestra de forma general los objetivos y sus respectivas actividades durante las gestiones 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021. Fuente: propia (2020).

2.2. Descripción de funciones y tareas

Mi desempeño laboral y funciones dentro de la Fundación se divide en dos etapas: trabajo voluntario durante 5 años y como funcionaria dentro del organigrama actualmente hace 4 años aproximadamente. Tiempo en el cual fui conociendo a la Institución, aprendiendo, integrándome al equipo tanto nacional como internacional, adquiriendo conocimiento y experiencia no solo a nivel académico y laboral sino principalmente conociendo mis verdaderas debilidades y fortalezas personales, que me llevaron a desarrollar competencias personales para el desarrollo de mis actuales actividades como líder de cambio y de servicio.

La educación en nuestro país tiene un enfoque socio comunitario (ley 070), y trabaja de manera continua en las 4 Dimensiones que son: Dimensión Ser: saber, hacer, los maestros realizan los esfuerzos correspondientes por desarrollar la dimensión del Saber Ser, con resultados poco favorables, tanto la dimensión del Saber, y del Saber hacer tienen mejores resultados.

Primera etapa: como voluntaria durante cinco años aproximadamente apoyo al área administrativa, área de relaciones públicas y área de recursos humanos. Detallados a continuación:

Asistente del área administrativa

- Conociendo y gestionando procedimientos administrativos para la conformación legal de la Fundación.
- Elaboración de cartas, notas, solicitudes e invitaciones.
- Asistencia en el desarrollo de los programas y actividades de la Fundación.
- Apoyo a Coordinaciones de Proyectos, Relaciones Públicas, y actividades de servicio comunitario de los voluntarios.
- Asistencia para fomentar acciones: promover, registrar, evaluar y facilitar el desarrollo de las actividades de la Fundación en esta área.
- A través del trabajo de equipo, coordinando planes operativos, objetivos, metas y estrategias, desarrollando planes de acción a corto, mediano y largo plazo.

Asistente área de relaciones públicas

- Coordinación los distintos programas educativos y de relaciones públicas desarrollados a través de propuestas y proyectos.
- Coordinación y participación en la organización de, capacitaciones, seminarios, conferencias y demás eventos de la Fundación.
- Gestiones, atención y acompañamiento al plan de actividades: reuniones, invitaciones, capacitaciones, conferencias magistrales y gestiones ante autoridades de los directores y visitantes especiales de la Fundación desde Corea del Sur.
- Realizar diligencias ante instituciones públicas y privadas en cuanto a donaciones y apoyos para la Fundación.
- Promocionar las diversas actividades de la Institución a través de los medios de comunicación social.

Asistente área de recursos humanos

- Apoyo al desarrollo de estrategias generales para alcanzar los objetivos y metas de las actividades de los voluntarios propuestas por la Fundación.
- Realización de planes, actividades para desarrollar un ambiente motivado al servicio generando una interrelación e interacción favorable hacia objetivos comunes, fomentando la comunicación asertiva en un ambiente en el que se puedan lograr las metas de la Fundación optimizando los recursos disponibles.
- Participación en la generación de ideas para la planeación, evaluación y ejecución de los Proyecto.
- Orientación en las necesidades del personal consistentes con los objetivos y planes de la Fundación.
- Orientación en la selección del personal competente para desarrollar los planes, proyectos y programas de la Fundación.
- Desarrollo y coordinación de los programas de entrenamiento para potenciar las capacidades del equipo de trabajo de la Fundación.

- Desarrollo de talleres y capacitación para coadyuvar en la labor de voluntariado generando un ambiente de trabajo que motive positivamente a los individuos y grupos.

En la segunda etapa: como funcionaria y miembro del directorio, encargada del Área de Educación.

La Fundación como institución sin fines de lucro al servicio de la sociedad y en especial a jóvenes vulnerables y jóvenes en general, teniendo como misión el apoyo en la formación integral y en valores trascendentales como líderes globales, jóvenes con mentalidad y corazón fuerte. Para el cumplimiento de la misión y visión de la fundación es necesario capacitar al recurso humano en formación del liderazgo. Para lo cual se tomó como base y fundamento teórico, los contenidos del IMEI, para la intervención se propuso desde el enfoque cognitivo, teoría del aprendizaje para la Psicoeducación.

El programa Psicoeducativo desde la intervención de la psicología cognitiva conductual y sus esferas: afectivo-emocional, sociocultural y biológica, del individuo. La psicología cognitiva percibe al individuo como un procesador de la información; enseña como las percepciones e interpretaciones sobre la realidad son las que determinan las emociones y la conducta; la psicología cognitiva ayuda a reconocer las distorsiones y disonancias cognitivas, así como reconocer los pensamientos automáticos, con el fin de analizarlos y poder transformarlos en pensamientos racionales.

La capacidad del individuo de pensar, sentir y llevar a cabo acciones y además estudia los cambios debido a la maduración, tomando en cuenta variables psicológicas del sujeto y el contexto, cuyo objetivo de trabajo es la reflexión e intervención sobre el comportamiento humano, el desarrollo de las capacidades debe considerarse desde el aprendizaje del individuo como una acción intrapersonal, pero que incluye factores sociales, culturales, disciplinares y de contexto. (García Correa, A. 1993, p.89).

Población.- De acuerdo a convocatoria a voluntarios para el área de educación, se presentaron 24 voluntarios para iniciar la capacitación y formación de conferencistas, se inició el curso básico, durante el transcurso en las diferentes etapas del avance tanto teórico como práctico, el cual evidenció el verdadero sentido altruista y las características personales para afrontar estos nuevos retos, desafíos que requiere la capacitación y formación. Por estas características del programa abandonaron el curso 9 participantes. Actualmente el total de participantes formados a nivel básico e intermedio son un total de 15 voluntarios del área de Educación de la Fundación de Jóvenes IYF, 6 varones y 9 mujeres, de edades comprendidas entre los 22 años a 45 años.

Por lo tanto, mi actuación como profesional psicóloga, se enmarcó mediante esta línea de acción: Psicoeducativa y reeducación, dando fuerza, riqueza conceptual e intervención terapéutica en facilitación, contención, orientación, asesoría y resolución de conflictos. Se preparó material de evaluación, información, técnicas e instrumentos para la capacitación junto con el equipo de organización y coordinación. Entre las principales funciones efectuadas de acuerdo a las fases de la Intervención Psicoeducativa que fueron:

Fase de Inicio: Tiene por objetivo detectar fortalezas y debilidades, identificar factores de riesgo y problemáticas, aplicando procedimientos específicos de intervención. Utilizando instrumentos y técnicas para la obtención de información.

En un inicio en el desarrollo de las primeras etapas, para detectar y prevenir la deserción de los participantes, se hizo evaluaciones psicológicas, aplicando pruebas proyectivas, cuestionarios abiertos y la observación activa, teniendo como resultado preliminar: disfunciones e inadaptaciones personales, psíquicas y sociales de cada individuo y su influencia en el grupo, además se realizó la evaluación psico-educativa referida a la valoración de las capacidades personales, grupales e institucionales en relación a los objetivos y también al análisis del funcionamiento del programa. La evaluación de inicio detecta debilidades del individuo, para trabajar enfocando en las debilidades individuales y grupales.

- Evaluación de acuerdo a las necesidades del grupo.

- Implementar herramientas y test de personalidad.
- Evaluación situacional y evaluación grupal e individual.

Fase de programación: Proceso de selección, previsión y organización de los elementos del entrenamiento y el planteamiento de objetivos que surgen de acuerdo a las necesidades detectadas.

Planificación:

- Elaboración, adecuación e implementación del programa base (IMEI) para la propuesta psicoeducativa.
- Planificación de actividades, participar en procesos de organización, articular trabajo de equipo.
- Apoyo para el desarrollo de procesos de capacitación, apoyo en la organización y coordinación para actividades nacionales e internacionales.
- Planificación de programas, estrategias de acuerdo a las necesidades del grupo.
- Elaboración de proyectos y propuestas.
- Plantear objetivos y metas a corto, mediano y largo plazo.

Fase de ejecución: Consiste en poner en práctica todo lo previsto, el uso de estrategias y técnicas acordes a la naturaleza de la conducta y el enfoque teórico que sustenta el programa.

Intervención:

- Intervención y capacitación del programa Desarrollo del Intelecto y educación de las emociones.
- Intervención y capacitación desde la perspectiva cognitivista a través de sus 5 dimensiones principales.
- Intervención en situación de crisis grupal e individual.
- Resolución de conflictos, atención psicológica, talleres de prevención y sensibilización, entrenamiento en habilidades sociales, implementación del método de intervención en grupos y organizaciones, diseño de trabajos de campo.
- Facilitación de la comunicación y mediación en las relaciones humanas y de grupo.

- Coordinación para las diferentes actividades, culturales y educativas mediante la Fundación.

Intervención Psicoeducativa:

Las sesiones de intervención cognitivo-conductual se desarrollaron en cinco etapas, cuya finalidad fue principalmente trabajar en el autoconcepto, disminuir las conductas desadaptadas asociadas a las autopercepciones negativas y favorecer el bienestar psicológico, dotando de habilidades de interacción social.

- **En la primera etapa,** el objetivo de la intervención fue trabajar sobre los pensamientos automáticos a través de estrategias de codificación y procesamiento de la información como la interpretación y cuestionamiento de las disfunciones cognitivas frecuentes, psicoeducación a los voluntarios sobre su estructura cognitiva, sus creencias disfuncionales y sus distorsiones cognitivas, corrección de distorsiones cognitivas y mejora de la capacidad para regular el estilo de procesamiento de la información. Asimismo, forma parte de esta fase la enseñanza de habilidades de solución de problemas a través de experimentos conductuales y sociales ajustados a la realidad de los participantes.
- **En la segunda etapa,** el objetivo es el cambio en la forma de pensar y prevención de recaídas en pensamientos automáticos, autoconocimiento y reflexión, para esto se trabajó en el reconocimiento y la aceptación de la vulnerabilidad humana: el saberse equivocado e insuficiente, los llevaba a salir de la zona de confort, paso fundamental para la conciencia de generar cambios reales y necesidad de recibir entrenamiento para salir de la zona de seguridad, salir de una vida rutinaria y conformista dentro de sí mismo, con actividades bajo presión, creatividad ante los desafíos, retos y disciplina, esto los llevo conocer su verdadero potencial.
- **En la tercera etapa,** el objetivo es la conciencia, análisis y modificación de las cogniciones profundas fuente de comportamientos desadaptativos, por pensamientos automáticos como: el ruido mental, las incoherencias, frustraciones, victimizaciones, justificaciones, auto desprecio, excusas y prejuicios. Para ello, se identifican y se modifican las percepciones, creencias y estilos de vida, generando

la capacidad de autogestión, reconocer dimensiones que antes no se veía, capacidad de conciencia y control de los estados emocionales.

En esta etapa se trabajó también con base en neurociencias y su aplicación en un cerebro maleable y su plasticidad, que nos permite generar cambios, instalar nuevos patrones, cambio de programas automáticos, actitudinales, hábitos, inducir y motivar a la toma de conciencia y decisión firme hacia el crecimiento.

- **La cuarta etapa**, tiene como objetivo la mejora de la calidad de las relaciones interpersonales, de comunicación y relacionales. Basada en el entrenamiento del desafío generando hábitos de orden y disciplina comenzando en su vida y relación personal, familiar y del grupo donde se hace evidente estos cambios, desde las acciones más simples y de afrontamiento ante los problemas, fracasos y críticas, Asimismo, se implementan técnicas de entrenamiento en habilidades sociales como el modelado, ensayos conductuales basados en experiencias reales, feedback y reforzamiento.
- Finalmente, la quinta fase tiene como objetivo formar y potenciar la imagen propia y del bienestar psicológico mediante la adaptación del programa “IMEI” y la Intervención Psicoeducativa con técnicas cognitivas-conductuales y el Aprendizaje Social. Lograr bienestar objetivo y bienestar subjetivo.

Cuadro 10

Descripción de temas del programa base, Desarrollo del Intelecto y Educación en Valores de la Fundación Internacional de Jóvenes

Temas	Subtemas	Dimensiones
Corazón	Conocer: el mundo interior	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer y desarrollar la
	Niveles del corazón	

	¿Quién soy yo?	<p>inteligencia emocional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoconocimiento • Como opera la mente • Feedback
Deseos	La importancia de enseñar desde la niñez con abstinencia	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis: las necesidades y los deseos. • Análisis: tipos de pensamientos • Reflexión.
	Necesidades-Deseos, los vacíos del corazón o del Alma	
	Los pensamientos impulsivos	
	Aprender a pensar reflexionando	
Auto Control	La influencias de los pensamientos automáticos, sin reflexión	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis y reflexión conductuales • Cognitivo: reconocer ideas irracionales, el aquí y el ahora • Conductual: desensibilización.
	Como instaurar el autocontrol	
	Desarrollar la capacidad de autocontrol	
Sabiduría	Sabiduría vs. Conocimientos, inteligencias	<ul style="list-style-type: none"> • Diferenciar entre inteligencia y sabiduría • Comparación • Significancia • Validez
	Conocer las propias limitaciones y vulnerabilidad	
	¿Cómo se valora así mismo?	
	Aceptar y reconocer las limitaciones y vulnerabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Tarea de introspección.
Aislamiento	El encierro del Ego	

	La desconfianza y el dolor que aíslan desde el corazón	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis: Quien soy Yo • Técnica Cognitivo: conductual: reconocer ideas irracionales. • Técnica Conductual: desensibilización.
	Reconocer: pensamientos negativos, prejuicios, creencias que separan y aíslan	
	El aislamiento que limita el potencial y causa de división	
Intercambio	El problema de la autosuficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Intercambio preguntas y respuestas • Interacción y técnicas de comunicacion.
	Los beneficios de comunicar lo que realmente siente (abrir el corazón)	
	Dar para recibir, los beneficios de compartir.	
Cambio	La resistencia al cambio (costumbres, miedos, comodidad, apatía)	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de conciencia. Salir de la zona de confort. • La resistencia • La confrontación • Feedback • Autoanálisis • Empatía auténtica
	Las máscaras de autoprotección	
	Salir de la zona de confort	
	El amor la llave para el cambio	
Descubrimiento	El problema de creer sin cuestionar lo que uno es y piensa	<ul style="list-style-type: none"> • La importancia de la subjetividad • Aceptar la vulnerabilidad • Descubrir el verdadero potencial • Feedback.
	Los beneficios del fracaso y el dolor para descubrir la verdadera fuerza	
	La conexión con otros descubre la verdadera naturaleza.	

Felicidad	<p>La felicidad como sentimiento, es variable y efímero</p> <p>Felicidad: Superficial y autentico</p> <p>Conocer y apreciar el verdadero valor de uno y de los demás.</p> <p>Aceptación y agradecimiento</p> <p>La Felicidad una decisión y forma de vida</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión, empatía • Emociones positivas • Involucramiento • Sentido de Pertenencia • Relaciones constructivas.
Conversación Conexión	<p>Conductas que generan desconexión (desconfianza, miedo, soberbia, orgullo)</p> <p>Consecuencias del egocentrismo</p> <p>Hablar desde el corazón</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción de en confianza (modo natural) • Escucha activa • Comprensión • Empatía
Importancia y necesidad para el desarrollo del intelecto	<p>Reconocer la necesidad del cambio de mentalidad para tener éxito</p> <p>La Influencia de los pensamientos</p> <p>La pobreza mental</p> <p>Analfabetismo emocional</p> <p>Cuando cambia la perspectiva del pensamiento, cambia la vida</p> <p>Encuentra tu propósito y tu pasión</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción de grupo • Consciencia • Mente • Corazón • Neurociencias • Dinámicas de grupo según inteligencia emocional.
Mentalidad Apropriadada y	<p>Los tipos de pensamiento</p> <p>Mentalidad inapropiada</p> <p>Mentalidad apropiada</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Introspección a partir de preguntas.

mentalidad inapropiada	El hábito de meditar y reflexionar.(Se refiere a cambiar la perspectiva de los hechos. Promover valores como la puntualidad, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámicas de grupo. • Reflexion • Autoconciencia
Diseña tu corazón	.Niveles de la escucha	<ul style="list-style-type: none"> • Dinamias de grupo. • Observación Participante. • Observación no participante.
	La escucha activa	
	La importancia del Feedback	
	Conocimiento Vs. Sabiduría. Pedir ayuda es sabiduría. (Se refiere que las dificultades como uno lo afrontan, desde que punto de vista, toma acción sobre ello, en base a escuchar a los mentores.)	
Las heridas del corazón y problemas psicosociales	Causas de las heridas del corazón: problemas inter e intrapersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer los mecanismos de evasión y defensa • Concientización • Aceptación
	Casusas de los problemas psicosociales.	
	El origen espiritual de las heridas del corazón	
	Sanar el corazón: mente y corazón fuerte.	
El mundo del corazón y sus niveles	Niveles del corazón	<ul style="list-style-type: none"> • Cognitivo: pensamientos automáticos, negativos-positivo • La prisión del ego • Reflexión.
	Conocer el mundo del corazón. Porque hago lo que no quiero?	
	El mundo mental, el mundo imaginario, el mundo real	
	La importancia del autocontrol	

Deseos y Autocontrol	La importancia de la abstinencia.	<ul style="list-style-type: none"> ● Fisiológico: manejo de la respiración ● Cognitivo: reconocer ideas irracionales, el aquí y el ahora ● Conductual: desensibilización
	La importancia de la fortaleza espiritual	
	Las importancia de la información que quiero guardar	
	Beneficios de dar de si (servicio voluntario)	
	Importancia de la Espiritualidad para el ser humano.	

Nota. El cuadro muestra los temas, subtemas y las dimensiones que se avanzaron durante las clases, conferencias y reuniones grupales con los voluntarios.

Filial La Paz, gestión 2017, 2018,2019, 2020 y 2021

Fase de evaluación de proceso: tiene por objetivo recoger información, con el fin de hacer reajustes, modificar y reorientar. La ejecución está orientada hacia la promoción de la salud psicológica.

- Evaluación mensual del grupo, avances: necesidades, debilidades, evaluación a cada encargado de funciones dentro del área, revisión a las tareas asignadas, revisión bimensual al plan anual de actividades.
- Evaluación individual del avance en el desarrollo de competencias adquiridas.
- Capacitación, talleres, desarrollo de proyectos y propuestas de acuerdo a las necesidades identificadas.

2.3. Resultados alcanzados

1.-En base a los resultados obtenidos a través de los instrumentos de evaluación cualitativa en la intervención cognitivo-conductual, se observó una evolución positiva en las dimensiones del autoconcepto, así como una disminución de los niveles de resistencia interpersonal y desanimo. Concretamente, los resultados indican que el voluntario mantiene una percepción positiva de la calidad del desempeño de su rol como líder, valoradas en la interacción con el grupo y el compromiso con su servicio.

2.-Respecto al autoconcepto y gestión de emociones, de acuerdo a las tareas asignadas sugieren un avance positivo en su estado emocional y de sus respuestas a situaciones específicas, por ejemplo: como conferencista se sienta de un rango inferior a otras personas por diferentes aspectos, o se tiene que enfrentar a un público numeroso, etc. Esto implica una respuesta, que actualmente se evidencia que ha disminuido la intensidad de malestar emocional y que tienen más control y seguridad en diferentes situaciones y emocionalmente responden más adaptativa y asertivamente a los diferentes desafíos.

3.-El voluntario manifiesta mayor conciencia de su autoconcepto, que incide positivamente sobre todo en la implicación, participación e integración en su medio familiar, social, laboral e interacción social con el grupo. Esto último implica que el sujeto se percibe cuestionándose, reflexionando y reconociendo sus incoherencias y debilidades para transformarlos en fortalezas. En comparación con la percepción negativa de si mismo antes de la intervención, se evidencia evolución en las características personales y la percepción de sí mismos. En algunos casos se administró una prueba de personalidad al final de la intervención psicológica y otros instrumentos para evaluar su avance.

4.-Tras la intervención el voluntario manifiesta una alta capacidad para identificar sus propias cogniciones con los correspondientes correlatos emocionales, físicos y conductuales. Asimismo, es capaz de identificar los pensamientos automáticos negativos y de llevar a cabo una reestructuración cognitiva adaptativa basada en la auto aceptación.

5.-La implementación del programa psicoeducativo en cuanto al contenido teórico se fundamenta en el desarrollo del libro que en cada capítulo transmite bases sólidas, con ejemplos prácticos y sencillos, enseñanzas profundas que despierta la consciencia y lleva al autoanálisis. Durante el estudio genera la toma de consciencia de sus actos “darse cuenta” y al autodescubrimiento a partir de su contenido y la aplicación de estos contenidos teóricos expuestos y llevados a la practica con técnicas, dinámicas, actividades lúdicas y otros. Por lo cual se logró resultados positivos que se evidenciaron al lograr cambios con actitudes más empáticas, características pro sociales evidentes en la práctica y reflexión constante sobre sí mismo en la interacción con los demás a lo largo del avance del programa, así mismo se evidencia con la consolidación de voluntarios, líderes del área

educativa, con formación como conferencistas y capacitadores en un nivel básico e intermedio y el trabajo voluntario que vienen desempeñando de acuerdo a los objetivos de la Fundación. Resultados concretos alcanzados:

- Los resultados en la formación de liderazgo en general se evidencian de acuerdo a la perseverancia y compromiso con el programa del voluntario, quien al aprender haciendo, ve beneficios personales al adquirir competencias personales que influyen positivamente en su actuar, pensar y vivir, brindándole madurez emocional, crecimiento personal y fortaleza espiritual, aspectos esenciales y de gran valor para los distintos aspectos de la vida.
- Cambio de actitudes evidenciados por la adquisición de competencias personales y el espíritu altruista para el trabajo voluntario, el compromiso y la integración del grupo, al generar un ambiente de confianza y comunicación horizontal entre el facilitador y los participantes.
- Se evidencia con el compromiso y responsabilidad del voluntario en el ejercicio de sus funciones, prestando este servicio altruista replicando en los sectores más necesitados, conforme al plan de acción del área, como parte operativa.

Competencias personales desarrolladas:

- Predisposición para cambiar actitudes enfocados en uno mismo y desarrollar empatía real.
- Desarrollo de la escucha activa, aprendiendo a silenciar el ruido mental.
- Capacidad de Introspección: interpretando sus intervenciones ayudado por el grupo que en algunas circunstancias se constituía como un espejo para cada uno de ellos.
- Identificando distorsiones cognitivas: identificaron pensamientos prejuiciosos, pensamientos automáticos, pensamientos negativos y respuestas irracionales.

- Desarrollaron capacidad de reflexión: en ese contexto se evidencio características cognitivas automáticas, inconscientes que generaban ansiedad, depresión, inconsistencia, frustración, debilidades, negaciones y acciones evasivas que la persona mantiene, razón por la que no deja de actuar de manera repetitiva siguiendo un círculo vicio. Logrando cambio de mentalidad mediante la introspección, reestructuración cognitiva, el entrenamiento de la reflexión y el autocontrol.
- El voluntario logra competencias, habilidades actitudinales básicas para su formación como líder: mente fuerte, espíritu de cambio y desafío.
- Desarrollo en la dimensión más importante del ser humano la Esfera Espiritual.
- Se logró consolidar y liderar el curso básico, en proceso intermedio y capacitaciones nacionales e internacionales del programa, así mismo el grupo capacitado de líderes y conferencistas del área educativa, que vienen haciendo el trabajo de campo como conferencistas y líderes en las Instituciones de convenio.

Para obtener resultados de acuerdo a los objetivos se trabajó en grupo por lo cual se dio en el transcurso de las reuniones con la aplicación de discusión y debate grupal.

El espacio grupal invita a estar dentro de un espacio social en donde la interacción lleva a apoyarse en el cambio social; buscar su transformación. Pero esta transformación no se puede entender por voluntad aislada, por un experto omnisciente. La transformación es fundamentalmente una cuestión de relación que surge de innumerables conexiones entre personas. (McNamee y Gergen 1992).

El programa se alinea al enfoque cognitivo-comportamental como modelo de reflexión y de intervención, ya que se ocupa de los procesos mentales y sus principales dimensiones: conductual, cognitiva, afectiva emocional, sociocultural y biológico.

La intervención cognitiva basada en el desarrollo de la conducta y el aprendizaje social que ponen el énfasis en la influencia social y la capacidad auto regulatoria de las personas. La teoría del aprendizaje social, nos ha permitido ver los procesos cognitivos de pensamiento a la emoción y conducta de las personas.

La Intervención Cognitivo Conductual sostiene que si existen cinco elementos interrelacionados que deben tenerse en cuenta en la conceptualización de las dificultades psicológicas humanas. Estos elementos incluyen el contexto interpersonal y la fisiología, las emociones, la conducta y la cognición del individuo. (Beck, 1985).

De esta manera, el modelo cognitivo conductual incorpora y enfatiza la importancia de las variables contextuales, cognitivas, interpersonales y culturales en el marco general y en particular con esta población.

Se trabajó en desarrollar y determinar la más adecuada relación entre las necesidades individuales y los recursos del entorno inmediato, institucional requeridos para satisfacer dichas necesidades, resultado del proceso de evaluación. De acuerdo a mis funciones se realizó intervenciones con estrategias terapéuticas y técnicas conductuales, para la mejora de las competencias personales y psicoeducativas. Cumpliendo con los objetivos en esta primera etapa de evaluación y diagnóstico.

La ejecución de mis actividades y tareas mediante el Plan de acción para la formación del carácter de Líder voluntario y promotor de cambio con consciencia social, sigue la base del IMEI, hacia la consecución de los resultados esperados. Así mismo la conformación del equipo capacitado para el área Educativa, conferencistas replicadores.

Resultado 2

Para la evaluación y valorar los sentidos personales que se formaron y están en proceso de formación, así establecer el carácter de liderazgo. Se definió los momentos de realización de la evaluación.

Evaluación diagnóstica

- Pruebas objetivas: conocimiento, aptitudes
- Cuestionario de personalidad, inventarios de personalidad, pruebas proyectivas y pruebas subjetivas.
- Debates, discusiones, observación directa e indirecta.

Evaluación formativa

- En este modelo partimos del principio que somos y debemos ser “Personas” antes que profesionales, empleados, o líderes y por esto es necesario comprender los propios valores, creencias, emociones y patrones de comportamiento que dirijan la actuación como líder.
- Para ejercer un liderazgo efectivo e integral es necesario contar con una combinación balanceada de las cinco esferas de comportamiento y es por esto que en nuestras actividades de Desarrollo de Liderazgo se busca que los participantes puedan comprender de qué forma estas esferas interactúan y se potencian entre sí. Comprender y conocerse a sí mismo con respecto a cada una de las 5 esferas más básicas, le da ese sustrato y los cimientos para construir una sólida esfera en el nivel de sus competencias.
- Las investigaciones demuestran que tienen mayor probabilidad de éxito profesional las personas y líderes que tienen un detallado y profundo conocimiento de si mismos. Es por esto que en nuestro modelo de Liderazgo y bajo nuestra óptica, buscamos fortalecer líderes integrales, personas y profesionales que tengan un claro conocimiento y control en el manejo de sus 5 esferas de comportamiento.

Sentido de vida

Este modelo de referencia, el centra en el Ser primordialmente sus valores, creencias y emociones, son entonces la base para un sólido Hacer ya que guían su comportamiento desde lo más profundo de su existencia humana. Es a partir de estos valores, creencias y emociones que se construyen o fortalecen los patrones de comportamiento y competencias, es decir el Ser.

- Valores
- Creencias
- Autoconciencia emocional,
- Comportamiento y acciones
- Competencias y habilidades.

- Estructura lógica y operativa de la aplicación del programa en su desempeño de acuerdo a las competencias desarrolladas para el liderazgo

Evaluación final.

Se evaluó mediante escalas cualitativas para determinar la forma y el grado de aprendizaje, mediante las actividades y técnicas de evaluación: observación, grupos de discusión, entrevistas, encuestas, evaluación de sus trabajos y creaciones como tarea.

La evaluación es continua y formativa, en este sentido, la asimilación del contenido conceptual y la aplicación práctica del mismo, se hacen por medio de: Supervisión del avance práctico, revisión de trabajos presentados y académicamente dirigidos, teóricos o prácticos.

Evaluación del avance de formación según

- La adquisición de conocimientos.
- La adquisición de habilidades.
- Los cambios de actitudes y comportamientos.
- La logística y el desempeño de los voluntarios.

Resultado 3

Para desarrollar y adaptar el programa psicoeducativo para la formación de líderes. Se ha trabajado en la adaptación del programa original de educación de la Fundación, que es un área institucionalizada: “*International Mind Education Institute*” (IMEI), Instituto especializado de formación en Corea del Sur. Que capacita para el desarrollo personal y formación de liderazgo.

La adecuación y contextualización del programa original de educación del “IYF” denominado “Desarrollo del Intelecto y educación en valores” de la sede de Corea del Sur programa que es la base teórica del programa psicoeducativo, se adecuó a nuestro contexto con el propósito de adaptar a nuestro nivel socio cultural y educativo centralizado, para desarrollar a nivel personal y grupal de formación empezando por los aspectos más

básicos para la comunicación. Se implementó en nuestro país desde el 2015 a partir de la necesidad de contar con una institución de formación integral, no solo en conocimientos, principalmente en valores éticos, morales, familiares, espirituales, donde la persona además de obtener conocimientos, forme cualidades concretas para el ejercicio de liderazgo y desarrollo personal, de la costumbre de una forma de pensar limitada y egocéntrica a un carácter de liderazgo para el servicio.

Tras la aplicación del programa psicoeducativo contextualizado del programa base Educación en valores y Desarrollo del Intelecto, en los voluntarios del área de Educación a lo largo de 4 años sin interrupciones, con clases presenciales y por la coyuntura actual, con clases virtuales y semi presenciales. Se logró el objetivo principal que es implementar el curso básico y en proceso el curso intermedio para la formación de voluntarios líderes, logrado un avance en su desarrollo personal y formación como líder para el servicio. De acuerdo a los siguientes cargos:

- Psicoeducación: diseño de planes, implementación de programas, informes, talleres, conferencias, conversatorios, actividades lúdicas y dinámicas de grupo.
- Encargada del área educativa y del curso de capacitación de voluntarios conferencistas, líderes.
- Encargada de propuestas, proyectos y programas educativos con diferentes instituciones aliadas.
- Encargada de gestionar las capacitaciones de los voluntarios a diferentes poblaciones.
- Encargada de impartir las clases del curso básico y gestionar los cursos y capacitaciones a los voluntarios por los expertos de la Fundación.

Enseñanza-Aprendizaje

- Valorar las capacidades del grupo.
- Coordinación y gestiones para la realización de conferencias magistrales por los directores, mentores, líderes desde Corea del Sur a Instituciones estatales, organizaciones públicas y privadas.
- Desarrollo personal de habilidades intrapersonales y de liderazgo.

Resultados logrados con el avance de tareas asignadas de los contenidos y actividades del libro. Así mismo complementando con otras estrategias psicológicas para concientizar actitudes y comportamientos automáticos en las esferas personales y actitudinales (conocer):

- Mantener un sistema de valores personales proclives al progreso.
- Desarrollo y aprendizaje personal y del grupo.
- Poseen una adecuada ética profesional caracterizada por el respeto a la confidencialidad de la información, la veracidad, la transparencia y la justicia.
- Poner en práctica habilidades interpersonales adquiridas de empatía, capacidad de escucha activa, comunicación fluida y colaboración permanente.
- Habilidad para el trabajo en grupo y bases cimentadas para el liderazgo.

Resultado 4

Aplicar y capacitar con las herramientas psicoeducativas y de desarrollo personal para adquirir competencias en función del objetivo. Cada persona refleja una particularidad del carácter, supone una forma de estar y desenvolverse. Cada rasgo de carácter la solución que el sujeto ha encontrado para alejar una situación conflictiva que le provoca angustia. Así mismo no puede hablarse de un carácter puro, sino de un conjunto de rasgos de carácter. (F. Navarro 1983, p.6)

Todo rasgo de carácter tiene una impronta narcisista por lo cual justificamos nuestra forma de actuar porque es con la que nos identificamos. En el momento en que alguien nos cuestione esa forma de actuar aparecerá la herida narcisista, ante la que responderemos defensivamente.

Para obtener resultados en cuanto a la implementación de contenido de formación y la adquisición de nuevas competencias se trabajó con actividades vivenciales, discusión, debate de los temas y la comprensión subjetiva y objetiva al respecto este objetivo se trabajó en grupo por lo cual se dio en el transcurso de las reuniones con la aplicación de discusión grupal (modelo sistémico). El espacio grupal invita a estar dentro de un espacio social contenido en donde la interacción lleva a apoyarse en el cambio social y personal, buscar

su transformación. Pero esta transformación no se puede entender por voluntad aislada, por un experto omnisciente. La transformación es fundamentalmente una cuestión de relación que surge de innumerables conexiones entre personas (McNamee S. y Gergen K J. 1992, p.110).

Un aporte para el logro de resultados de este objetivo es el enfoque cognitivo y el aprendizaje social como modelos para el cambio, reflexión y de intervención, es aplicable al objetivo, ya que se ocupa de las estructuras cognitiva-comportamentales y su relación con sí mismo y su entorno, que implico cambios y competencias adquiridas y evidenciadas a través de la interacción, participación, trabajo de aula, exposición de sus propias vivencias como un referente y replica realizada de acuerdo a la temática avanzada.

- Mantiene un sistema de valores personales en constante progreso.
- Desarrolla y aprende de las personas, de su comunidad y del grupo.
- Posee una adecuada ética profesional caracterizada por el respeto a la confidencialidad de la información, la veracidad, la transparencia y la justicia.
- Pone en práctica habilidades interpersonales de empatía, capacidad de escucha activa, comunicación fluida y colaboración permanente.
- Capacidad para el trabajo en grupo, compromiso y responsabilidad para el servicio y las tareas asignadas.

El resultado de la formación de liderazgo es progresivo y de continuo avance, por el apoyo de especialistas y expertos en esta área, desde la sede en Corea del Sur, de donde continuamente se lanzan cursos de capacitación y actualización abarcando a través de medios tecnológicos a los países donde se trabaja con el programa.

Formación de líderes, educadores, asesores de desarrollo personal y conferencistas, nivel básico y en proceso a nivel intermedio.

Diseño del curso y recursos humanos y materiales:

- Curso básico: 12 módulos

- Curso intermedio en el proceso de la práctica y actualización continua.
- Capacitación internacional y nacional bimestralmente.
- Elaboración de material didáctico
- Implementación de metodología y actividades para la práctica y el cumplimiento de los objetivos.
- En cuanto al presupuesto requerido, hasta el momento los recursos son propios y de donaciones por la característica del voluntariado.

Resultado 5

Promover, practicar, replicar en cumplimiento de los objetivos y desarrollo de competencias del líder, promotor orientador, educador de temas trascendentales para la educación en valores, transmitir y promover estos temas al replicar a diferentes contextos instituciones, organizaciones, empresariales y educativos.

- Talleres internos para los jóvenes voluntarios de la fundación y dentro de sus programas
- Conferencias de liderazgo en instituciones educativas, instituciones públicas y privadas en una primera fase, aún en proceso de alcanzar estas metas establecidas.
- Conferencias, capacitaciones virtuales de acuerdo al contexto actual.
- Actualmente a través de la Fundación se firmó el convenio con El Sistema de Régimen Penitenciario con el proyecto: “prevención a la reincidencia a los privados de libertad”.
- En desarrollo el proyecto para el municipio de Viacha: escuela municipal y juntas vecinales.
- En consideración otros proyectos dirigidos a sectores vulnerables de nuestra sociedad.
- Propuesta de un proyecto para la creación de Centro Cultural en el municipio de Achocalla.

2.4. Lecciones aprendidas y buenas prácticas

A continuación, se detallan las buenas prácticas y las lecciones aprendidas:

Lección aprendida 1

- Es inmensamente importante tener una visión clara en cualquier iniciativa de cambio a gran escala. Tener una visión clara ayuda a eliminar obstáculos costosos y que consumen mucho tiempo, motiva acciones que no necesariamente son del interés personal de la gente, nadie puede imponer un cambio sobre nadie, así sea necesario.
- Decidir un cambio consiente es un proceso que muchas veces se evade, por el proceso, doloroso en muchos casos, esto marca una resistencia al cambio ya que conlleva a asumir aspectos personales inconscientes o que están en negación, así mismo producir una etapa de duelo o crisis emocional, es difícil salir de la rutina, costumbre o creencias que enmascaran una inconsistencia personal, para asumir un carácter de liderazgo auténtico, es necesario el trabajo personal. Así que la aceptación del cambio y la resistencia hacia el cambio no se contradicen en lo absoluto la una a la otra. Además, se necesita un compromiso genuino para que suceda el cambio real, tan pronto uno tiene la idea para el cambio, se necesita que la gente de alrededor invierta en esa idea atrayendo su atención, apelando a sus mentes y corazones y demostrando que el cambio es tanto factible como necesario.
- La lección aprendida más importante fue mi incursión como voluntaria, que me sirvió no solo por las experiencias, conocimientos, lecciones y competencias adquiridas en el ejercicio de mis funciones, también el desafío al salir de mi zona de confort y enfrentar situaciones de presión, desafío, fracasos y experiencias desconocidas, transformaron mi forma de pensar, de sentir e interactuar con los demás, siendo una persona con características personales limitadas para ejercer como líder, con una mentalidad cerrada a cambios, negativa, evasiva e individualista, por lo cual llegar a este cargo y funciones fue un trabajo personal intenso y doloroso, del que fue parte el equipo de voluntarios y sobre todo los mentores y líderes de la Fundación que fueron y son fuente de enseñanzas, aprendizaje de inspiración y ejemplo.

- Ser parte del inicio como Institución de la Fundación, en un inicio fue un espacio para realizar prácticas profesionales, más adelante se volvió una misión de vida.
- Descubrir mi verdadero potencial humano y en constante desafío como profesional, el haber encontrado una misión de vida y servicio para realizar un trabajo con entrega y compromiso personal, familiar y social.

Buenas Prácticas 1

Dentro de las prácticas se encuentran los siguientes valores desarrollados:

Para motivar al cambio es de mucha importancia generar empatía real, conectar de corazón con el otro, reconocer y aceptar la imperfección, es un proceso muy importante motivar e inspirar a ser auténticos y reales, es el primer paso al cambio, dejar la necesidad neurótica de querer tapar nuestras debilidades. Aprender a reconocer y aceptar aspectos negativos de la personalidad requiere coraje y valentía así despojarse de máscaras que hacen actuar con superficialidad e insensibiliza al ser humano.

En la práctica de liderazgo para el servicio, se requiere una personalidad auténtica y genuina, así transmitir más que conocimientos, vivencias reales de personas que encontraron en el fracaso, en el dolor y en la lucha con uno mismo, el valor real de la vida y de las personas.

Lección aprendida 2

Se vio la necesidad de establecer formas de evaluación diagnóstica en un inicio y de forma permanente por las características del curso de formación y al contar con un grupo diverso en edad, profesión, etc. Se trabajó para generar motivación y transmitir un clima de confianza, con escucha activa, donde la intervención de los participantes forma parte para la formación. Para ello fue necesario estar atento a los signos, gestos, posturas, expresiones de las y los participantes; es decir, la evaluación debería ser permanente y centrada en el desempeño, sin embargo, se hicieron evaluaciones parciales de grupo para detectar las fallas y los aspectos que inquietan a los participantes para corregirlas. En estos casos se debió propiciar un ambiente en el cual los participantes se sientan con libertad para expresarse abiertamente sobre los diversos aspectos del taller de capacitación.

Buenas Prácticas 2

A través del programa base de la Fundación creado por mentores y maestros del Desarrollo del Intelecto y cambio de mentalidad, que en un inicio era un reto y desafío muy grande a nivel personal y de todos los que querían formar parte de un nuevo paradigma de formación y desarrollo personal, para este grupo inicial del área de Educación, contar con tutoría para dirigir el grupo requería un trabajo de transferencia y contratransferencia para lograr conexión, escucha activa, lo que significaba confrontar y bajar con el ruido mental, escucharnos, valorarnos, trabajar a nivel interpretativo de manera horizontal con la ayuda de los participantes imprescindible para alcanzar las metas establecidas

- El valor de la vulnerabilidad
- Resolución de conflictos
- Mecanismos de resiliencia
- Comunicación asertiva

Lección aprendida 3

La necesidad de conformar un grupo sólido y en formación continua requería habilidades de liderazgo. En mi condición de encargada y capacitadora, a nivel de liderazgo no contaba con esas características, motivo por el cual en el primer año de conformación del equipo hubo deserción de los participantes, dificultad para llevar a cabo el programa de capacitación y consecuente la falta de actividades del área.

Buenas prácticas 3:

Testimonio desempeño laboral con propósito: “La influencia positiva y el ejemplo de los líderes de la organización, ejercen una gran motivación positiva e inspiradora, seguir esta guía clara, coherente y humana nos hace parte de una visión amplia, positiva, esperanzadora para ejercer funciones de acuerdo a la misión y visión de la fundación y del programa. Ser parte de la Fundación y más específicamente del Programa de Educación en valores y desarrollo del intelecto, es haber experimentado un cambio no solo de mentalidad sino de corazón y visión para conmigo y los demás, descubrir las verdaderas fortalezas y superar limitaciones, hace que se amplíen las posibilidades para todos, dejando los miedos, inseguridades, pensamientos negativos, al interactuar como

colaboradora y facilitadora dentro de los grupos, es ser coherente con lo que digo con lo que hago y reconocer mis limitaciones.

Este ambiente me sirvió de inspiración para continuar siendo parte de este proceso, que inicialmente comenzó como una labor para dar y solo aprender contenidos, pero que al final se convirtió en un propósito de vida, de entrega y de crecimiento personal, transmitir, compartir ser parte de un entorno donde se evidencia consistencia, disciplina, acciones concretas para cumplir los objetivos planteados, mi compromiso es primero conmigo misma, salir constantemente de mi zona de confort y estar en continuo descubrimiento y reflexión, ya que esto me lleva a un encuentro real con los demás. A partir de este punto pude ejercer liderazgo, desde lo personal después de ejercer siendo una influencia positiva para los demás”.

Por la característica del programa altruista, es difícil integrar a más voluntarios con las características requeridas de formación, por la inversión de tiempo y servicio, razón por la cual es un logro haber articulado un grupo estable de voluntarios capacitados para esta área.

- Disposición al cambio de esquemas mentales
- Madurez mental, psíquica y afectiva (capacidad de ver el lado positivo de las personas y de las cosas, sin dejar de ser realistas).
- Capacidad de autoevaluación, autogestión, reflexión, autoconsciencia
- Escucha activa
- Empatía, respeto, tolerancia.
- En desarrollo de la coherencia interna y honestidad.
- Capacidad de observación, sensibilidad.
- Predisposición al desafío, cambio y capacidad integradora.
- Motivación al cambio, disposición al servicio.

CAPÍTULO III

DESEMPEÑO LABORAL

3.1. Aprendizaje laboral

3.1.1. Las competencias adquiridas para ejercer liderazgo

Secuencia de actividades:

- Voluntaria de la Fundación (2012-2017), prácticas profesionales, área educativa y relaciones sociales.
- Encargada del área de Educación y proyectos (2017-2021)

Desarrollo de competencias personales y laborales

- Autoconocimiento, capacidad de reflexión.
- Carácter: coraje, integridad, compasión.
- Mejora de habilidades profesionales constantemente.
- Incentiva la resolución de conflictos y análisis de resultados.
- Promotora del bienestar y la salud emocional
- Desarrollo personal, predisposición al desafío, cambio y receptiva a nuevas experiencias

Enfoque en resultados:

- Conformar e integrar el grupo hacia el logro de resultados.
- Establecimientos de metas extendidas.
- Toma de iniciativa

Habilidades interpersonales

- Desarrollo de empatía y habilidades de comunicación entre los miembros del equipo.
- Inspirar, guiarlos a descubrir sus potencialidades y motivarlos al cambio y desafío.
- Construcción, articulación, integración de grupo.

- Promover la colaboración y el trabajo en equipo.

Desarrollo de carácter de líder

- Desarrollo de perspectivas y estrategias de planes y actividades.
- Activista para promover cambio y desarrollo personal.
- Capacidad de integrar y adaptarse a diferentes contextos culturales y sociales.

3.2 Logros profesionales

Se refiere a aquellas habilidades y experiencias que se desarrollaron durante el desempeño laboral dentro de la Fundación, en un inicio por aproximadamente 5 años como voluntaria y en una segunda etapa como parte del directorio y encargada del área de Educación durante 4 años hasta la fecha.

Inicio como practicante y voluntaria

Testimonio: “Al conocer esta otra forma de trabajo, en disciplina en organización, la entrega y compromiso al trabajo voluntario de servicio a los demás, el recurso humano entrenado hacia un mismo fin juntos como una sola persona, el ver como resuelven y enfrentan dificultades y retos imposibles, con una mentalidad positiva sin enfocarse en el problema sino reflexionando para ver nuevas alternativas, fue y es realmente inspirador, la interacción humana cálida y asertiva de los mentores para sacar de uno lo mejor que puede”, son las características más sobresalientes de interacción y liderazgo de los representantes de la Fundación en Bolivia.

Formar parte del directorio de la fundación, encargada del Departamento de Educación.

Testimonio: “Experimentar estas vivencias donde no solo eran palabras sino hechos, en este espacio de comunión, paz, creatividad, reflexión, supe que había algo más que aún no había despertado ni descubierto, mi verdadera potencialidad, necesitaba conectarme de verdad, en esta práctica de voluntariado descubrí que no tenía verdadera conexión con los demás, tal vez estar ahí era un acto de sublimación y saber que era insuficiente, equivocada, no era nada aceptable y era terrible pensar en tantas debilidades que se iban descubriendo

y las ganas de hacer lo imposible por taparlas para que no se vean quien era en realidad y tener que aceptar”. Dentro de mi labor como líder y encargada del grupo del área educativa, estas son las competencias desarrolladas:

Competencias Generales para el cargo:

- Capacidad de liderar, dirigir, orientar y capacitar en temas de desarrollo personal.
- Capacidad de organizar y planificar tareas.
- Conocimientos y practicas generales del programa base.
- Solidez en los conocimientos y competencias en relación de la profesión.
- Habilidades para planificar, analizar y sintetizar información desde diferentes fuentes.
- Resolución de problemas.
- Toma de decisiones.
- Capacidad de crítica y autocrítica.
- Trabajo en equipo.
- Habilidades en las relaciones interpersonales.
- Habilidades para trabajar en un equipo interdisciplinario.
- Capacidad de aprender y de adaptación a nuevas situaciones
- Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad).
- Liderazgo Planificar y dirigir
- Planificar, coordinar y liderar reuniones, grupos de trabajo y actividades relacionadas y de coordinación con otras áreas e instituciones.

Competencias personales desarrolladas y fortalecidas:

- Fortaleza mental y espiritual
- Independencia emocional y afectiva
- Trabajar bajo presión y por convicción al servicio
- Mentalidad abierta a cambios, flexible y empática
- Capacidad de aceptar y reconocer mi vulnerabilidad y seguir trabajando en ello
- Capacidad de establecer metas a corto, mediano y largo plazo, hasta la consecución de la meta

- Sensibilidad, conciencia social, ambiental
- Haber encontrado el propósito y misión de vida que me permite estar en constante preparación, autodescubrimiento, crecimiento y compromiso.

Funciones actuales como directivo en el organigrama de la Fundación

- Comunicar de forma inmediata las necesidades del proyecto a la Comisión Directiva IYF, relacionados al área de educativa.
- Conformar un equipo de trabajo especializado en el área educativa.
- Presentar nuevas propuestas de proyectos educativos.
- Planificar y diseñar el archivo preliminar del proyecto educativo juntamente con el equipo de trabajo especializado para su respectivo monitoreo.
- Presentar el/los archivos preliminares del proyecto educativo a las diferentes instancias correspondientes para su respectiva revisión y devolución.
- Realizar las correcciones indicadas juntamente al equipo de trabajo especializado para su posterior presentación y envío al Ministerio de Educación.
- Organizar reuniones de trabajo y capacitación.
- Promover el trabajo en equipo a través de actividades y dinámicas.
- Organizar los espacios de manera óptima.
- Comprar y adquirir materiales, equipos en base a criterios de costo - beneficio, facilidad y bajo costo de mantenimiento, pertinencia y actualidad.
- Organizar reuniones para evaluar externa e interna el avance del proyecto educativo.

Reconocimiento y formación

- Reconocimiento de parte del Alcalde Luis Revilla para la Fundación en el tiempo de mi dirección interina.
- Curso de capacitación intermedia certificada como capacitadora en el “Instituto Internacional Para El Desarrollo Del Intelecto” en la sede de Corea del Sur.

3.3. Límites y dificultades

Dificultades por la crisis sanitaria.

Este fue uno de los límites que desde hace un año aproximadamente ha interrumpido la práctica presencial y de interacción grupal muy importante para la formación. Así mismo nos adaptamos a contexto actual en la utilización de medios virtuales para continuar con las capacitaciones y algunas réplicas de acuerdo a la factibilidad de la población.

Dificultades personales.

Testimonio de mi experiencia personal de dificultades internas e inconscientes para el desempeño como voluntaria, directivo y facilitadora: “fue enfrentarme o evadir ante un despertar, ante el desafío de salir de mi zona de confort, para salir, reconocer y saber que estoy hecha para luchar continuamente. Al reconocermé inicie una nueva forma de vivir, de sentir, de pensar de despojarme de las culpas y voces internas que continuamente hacían ruido en mí produciendo sentimientos de tristeza, desesperanza, de miedos, inseguridades, sentimientos de frustración al no poder alcanzar ideales, sueños, metas; experimentar estar mental y emocionalmente en calma y paz, no vivir anticipando expectativas imaginarias que continuamente me dejaban con ansiedad y miedo; todo este autoanálisis me empujó a salir de mi zona de confort con mucho dolor, en ese proceso experimente un cambio de mentalidad, donde me encontré con un mundo desconocido y nuevo, donde podía experimentar un estado de tranquilidad y fuerza en el corazón, sin miedo, aceptándome con benignidad y amor para sanar mi relación personal. Reconocer mi vulnerabilidad dejando la resistencia a este fue fundamental, tenía un concepto equivocado, pensé que aceptar esto me hacía débil, sin embargo fue el inicio de cambio hacia el crecimiento. Desde que asumí este desafío y empecé a hacer mi voluntariado, no solo fue un aprendizaje a nivel laboral sino un despertar personal.

Este reconocimiento me permitió descubrir el valor de la humildad, mis limitaciones y la necesidad de aprender constantemente escuchando a otros, así mismo desde el ámbito neuropsicológico por la segregación de hormonas que activan el bienestar, la motivación y la felicidad: en consecuencia, se activa el estado mental, emocional y conductual, desarrollando constante aprendizaje de valores como el: coraje, compromiso, humildad, solidaridad. Esto lleva a un despertar espiritual, descubrir sabiduría al escuchar a otros, pedir ayuda, reconocer en las demás potencialidades, crear lazos reales y saludables,

despojarnos de las propias creencias, limitaciones y mentalidad negativa en conclusión el gran reto está en la lucha conmigo misma”.

De acuerdo a la organización mundial de la Salud, (OMS) el bienestar mental es un componente fundamental para que las personas materialicen su potencial, superen el estrés normal de vida, trabajen de forma productiva y hagan aportaciones a su comunidad, hacer un hincapié en la prevención. Para ello se fijan cuatro objetivos principales: Liderazgo y gobernanza más eficaces, prestación de servicios integrales, aplicación de estrategias de promoción y prevención. Las dificultades y límites se encontraban principalmente en mi forma de pensar, de sentir y actuar y creer que era mi identidad y mi realidad.

Límites y dificultades para el ejercicio de funciones

En cuanto a los límites y las dificultades se presentaron las siguientes:

- En cuanto al idioma y las diferencias culturales con los directores y gestores del programa y nuestra realidad: somos sociedades completamente diferentes en cuanto a formación y pensamiento, lo cual nos reta constantemente a seguir las expectativas esperadas en los resultados y alcances que muchas veces no logramos alcanzar y causan descoordinación, falencias y contratiempos para la realización de los objetivos de la Institución.
- Otra de las dificultades importantes con que nos encontramos, al ser una fundación sin fines de lucro, buscamos el apoyo del gobierno principalmente para trabajar directamente con los sectores más vulnerables de la población, pero no recibimos el interés en estos temas para la formación y educación complementaria que es imprescindible para salir de la mediocridad, corrupción y mentalidad de pobreza, no contamos con el apoyo que necesitamos para este propósito, ya que no es prioridad de ningún gobierno de turno y según para nuestra realidad.
- La población en general no es consciente de la labor fundamental del psicólogo y la necesidad de hacer uso de esta ciencia para una calidad de vida, de las familias

y la sociedad, especialmente para la prevención de conflictos internos y conflictos con los demás y problemas sociales.

- En nuestra sociedad la prioridad es la propia sobrevivencia, por lo cual es muy difícil formar activistas, voluntarios comprometidos que dispongan de tiempo y recursos para este servicio, tan importante para una sociedad en desarrollo.
- La formación mediocre a nivel personal y laboral por la falta de compromiso y responsabilidad en las tareas asignadas.
- Llevar a la práctica consciente de los conocimientos, en otras palabras, salir de la zona de confort y de la resistencia al cambio. Esta dificultad es un desafío diario desde mi persona como del equipo.

CAPÍTULO IV

DESCRIPCION DE LA PROYECCION PROFESIONAL

4.1. Planteamiento de futuros desafíos a nivel profesional

Para el ejercicio de esta profesión tan noble y en mi caso como líder para el servicio y responsable del área educativa dentro de la Fundación, veo primordial el encuentro conmigo misma, salir de mi zona de confort y despojarme continuamente de mi ego limitante, así este camino por recorrer es de continuo, desarrollando una autenticidad y empatía real con las vulnerabilidades de los demás. Por lo tanto, entendiendo este liderazgo no como una posición, sino forma una manera de Ser y de estar en la vida. El líder para el servicio, por su propia experiencia, descubre y ve siempre posibilidades en los demás, inspira con el ejemplo, se basa en valores trascendentales; en la interacción como facilitadora y educadora de valores, es un reto constante ver posibilidades donde aún no lo pueda ver, porque lo que uno crea, lo crea; esto requiere evaluación de las cogniciones de continuo.

Para formarse como líder para el servicio es necesario entrenar la mente y desarrollar la pasión desde el corazón, esto construye las fortalezas humanas, es esencial el desarrollo y aprendizaje continuo de competencias, habilidades, conocimientos y experiencias, etc. Es fundamental para el crecimiento continuo como persona, profesional, madre, esposa y sobre todo ser humano, descubriendo mi riqueza interior.

La comunicación una cualidad natural humana y de la cual resulta la convivencia, los aparatos, los medios masivos, o de manera más cabal los medios de difusión masiva, no son elementos responsables de una ética, ésta sólo se da en el plano interhumano. Y es la ética la que nos hace responsables unos de los otros.

La mejor forma de comunicación entre personas es el diálogo, el término diálogo etimológicamente proviene del griego quiere decir hablar con “otro” según (Buber, 2017). El dialogo, permite experimentar el encuentro de una conciencia común, inter-pares, donde en plena libertad las personas que se ponen en relación pueden alcanzar verdades

superiores a las de los respectivos puntos de vista iniciales. Podemos decir que sólo en el auténtico diálogo, se puede hacer posible la práctica del amor, el respeto mutuo, la corresponsabilidad, la hospitalidad y políticamente hablando la convivencia plural en democracia.

En cuanto a la dimensión ética de la comunicación humana, Robert White indica que: “Vivir en comunidad no es simplemente disfrutar los beneficios de los servicios de otros, sino que también es el ser útil para otros y crear las condiciones en las cuales el servicio mutuo es parte de la vida en comunidad. En otras palabras, nuestra orientación humana fundamental hacia la comunidad no es solamente vivir en comunidad, sino que también es ser constructor activo de esa comunidad.” Lo más profundo, y así hermoso de todo esto, es saber que cada uno de nosotros y desde nuestra forma de ser, a nuestro modo y nuestras capacidades estamos llamados a construir comunidad, y lo podemos hacer gracias a la palabra. La palabra no sólo debemos entenderla como el recurso verbal, sino más bien entender que palabra es todo lo que comunica, así todo nuestro ser comunica. Se comunica de modo integral tanto desde lo que hablamos, como desde nuestras manos, gestos, desde nuestra mirada o los ojos, desde nuestro mismo cuerpo y desde cualquier recurso que nos permita exteriorizar nuestra alma, cosa que nunca estará al alcance de los medios o aparatos. Somos nosotros los que hacemos y podemos explotar la comunicación construyendo comunidad porque somos seres humanos.

Entendida y conectora de la necesidad de educarme y educar, prevenir, facilitar y sobre todo llevar esperanza en situaciones difíciles y crisis en que viven muchas personas y es la realidad de nuestro entorno social, familiar.

Mi visión es continuar con esta línea de trabajo, especializarme en esta área, poniendo como prioridad continuar la lucha con mi ego y continuar en ese despertar como primer desafío. Crecer aprender desarrollar mi fortaleza interior y así añadir valor a la vida de los demás. Me proyecto como promotora y facilitadora en educación del intelecto o de la mentalidad, promoviendo el bienestar humano y del Alma. Especializada en esta área al servicio de mi sociedad.

Como capacitadora y encargada del área de Educación de acuerdo a nuestro plan anual y en coordinación con la dirección de la Fundación vamos cumpliendo con los objetivos, tocando puertas, llevando a cabo el programa a través de proyectos, propuestas de acuerdo a las diferentes necesidades, actualmente venimos trabajando y en puertas, la firma de convenio Interinstitucional con la Dirección de Régimen Penitenciario “Programa de prevención a la reincidencia”.

Metas y desafíos dentro de la institución

- Hacer diplomado en Educación Superior para el ejercicio de funciones como formadora y educadora en ámbitos formales de la Educación Superior.
- Adquirir más conocimientos, experiencia y competencias para elaborar Proyectos sociales y educativos enfocados a las necesidades de los sectores más vulnerables.
- Trabajar en el área que actualmente lidero aplicando las experiencias adquiridas y aprender de las fortalezas y debilidades haciendo una evaluación del avance en general, enfocados a logros y alcances mayores del área, desarrollando acciones para el crecimiento y especialidad en el desempeño de los líderes voluntarios.
- Desarrollar planes y acciones para extender los cursos llegando a más interesados en esta actividad y formación como líderes voluntarios.
- Desarrollar en continuo aprendizaje de capacidades y fortalezas como Psicoeducadora y líder de cambio para el servicio.
- Revalorizar y promover la esfera más importante del Ser humano, que es desde el crecimiento y fortalecimiento Espiritual.
- para producir un cambio es necesario cambiar de mentalidad, de objetivos enfocados más en la riqueza personal que material. Ver posibilidades.

Referencias Bibliográficas

- Ander - Egg, Ezequiel. (2003) *Métodos y técnicas de investigación social IV. Técnicas para la recogida de información*. Buenos Aires-Argentina: Editorial Lumen SRL.
- Flick, Uwe. (2004) *Introducción a la investigación Cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Flores, Jorge y Becerra, Martin (compiladores). (2002) *La educación superior en entornos virtuales: El caso del programa de Universidad Virtual de Quilmes*. Buenos Aires - Argentina. Editorial Universidad Nacional de Quilmes. Editorial @unq.edu.ar
- Goleman, Daniel. (2007) *La inteligencia Emocional*. México: Editorial B. México
- Hernández, Rojas, (G). (s/f) *Paradigmas en psicología de la educación*. México D.F.: Editorial Paidós.
- Hernández Sampieri, Roberto.(2003) *Metodología de la investigación*. Distrito Federal - México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Horward, Gardner. (2011), *Inteligencias Múltiples*. España Barcelona. Editorial Paidos.
- Park Ock Soo. (2012). *Who are you that is drging me?*. Título traducido al español. Tú quién eres que me arrastras. Impreso en México. 2da Edición.
- .Pereira García, María Teresa. (1998), *Orientación Educativa*. Costa Rica Editorial Universidad Estatal a Distancia. 1era Edición.
- Olivares Rodríguez, Macia Anton, Diego, Roca Alcazar & Olivares Olivares, Pablo J. (2014), *Intervención psicológica, Estrategias, técnicas y tratamiento*. Editorial Piramide. 1era Edición.
- Tintaya, Condori Porfidio.(2014) *Proyecto de Investigación*. La Paz – Bolivia. 2da Edición.

Referencias de material electrónico

- Anónimo.(s/f) *Enciclopedia virtual*. Disponible en: https://es.wikipediaen.org/wiki/Pura_Pura.
- Anónimo.(s/f).Cuadernos Digitales. Disponible en: <http://www.aen.es/web/docs/Cuadernos7.1.pdf>.
- Blog Liderarte.(s/f) *Liderarte*. Disponible en: <file:///C:/Users/Queen/Downloads/34416-Texto%20del%20art%C3%ADculo-96727-1-10-20181114.pdf>.
- Blog Liderarte. (2017) *Paradigmas sobre el liderazgo*. Disponible en: <https://blog.liderarte.org/paradigmas-sobre-el-liderazgo/abril2019>

- Blog (s/f) *Psicoterapia de grupo*. Disponible en: <http://itadsistemica.com/blog/wordpress/psicoterapia-de-grupo>.
- Ehowenespanol. (s/f) *Técnicas basadas en terapia grupal*. Disponible en http://www.ehowenespanol.com/tecnicas-basadas-evidencia-terapia-grupal-adolescentes-info_79256/.
- Fernández, M. y Ruiz, J. (2003). *Las razones de los jóvenes*. Discursos de los jóvenes andaluces. Sevilla: Instituto Andaluz de la Juventud. Junta de Andalucía.
- Fernández Díaz, M.J., Carballo, R., García Nieto, N. (2003). *Eficacia de un programa de intervención curricular de educación para la salud en 2º de la ESO*. Revista Española de Pedagogía, 61(225), 285-308.
- Fundación Internacional de Jóvenes Bolivia. (s/f) *Programa Iyf*. Disponible en: <https://iyf.org.bo/>.
- Fraternidad Internacional de Jóvenes en Latinoamérica. (s/f) *Programa Iyf*. Disponible en: <https://iyfes.net/>.
- Fraternidad Internacional de Jóvenes Perú(s/f) *Programa Iyf*. Disponible en: <https://iyfes.net/tag/iyf-peru/>
- Gerza. (s/f) *Dinámica: Valores de un grupo en crecimiento*. Recuperado en: https://gerza.com/dinamicas/categorias/todas/todas_dina/valores_de_un_grupo_crecimiento.html.
- Gobierno Autónomo de la Ciudad de La Paz. (2018) *Cartilla Macro distrital Max Paredes*. Disponible en: http://sitservicios.lapaz.bo/cartillas/descargas/CARTILLA_MAX_PAREDES.pdf.
- Jacques, Beatriz. (2008) *Desafíos de la Intervención Psicosocial en Chile*. Aportes desde la psicoeducación. Chile.
- Kotter John. (2011) *Liderazgo para un entorno cambiante*. Disponible en: <https://gestión.com.do/ediciones/enero-2011/item/129-john-kotter-liderazgo-para-un-entorno-cambiante>.
- Iza Coteron, María Rosa (2018) Tesis, *Diseño de un programa de formación de líderes juveniles para la Fundación Young Life Ecuador, a través de una plataforma virtual*. Disponible en: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/15812/TESIS%20FINAL%20Ma.%20Rosa%20Iza%2004-DIC-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

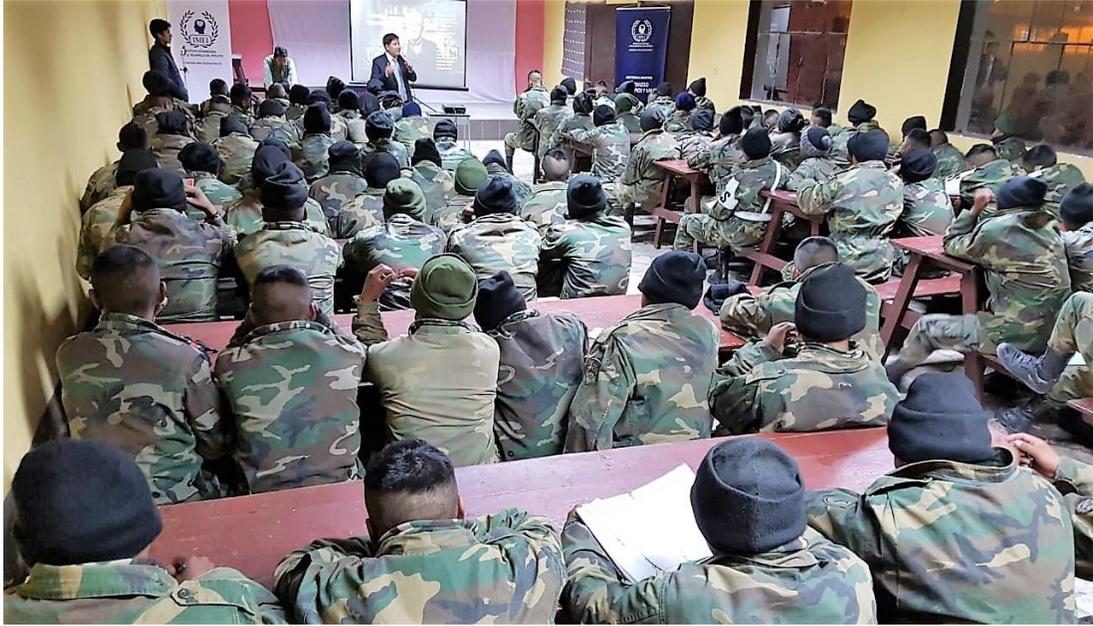
Scridb. (s/f) *Terapias Grupales de encuentro y sistémica grupal*. Disponible en:
<http://es.scribd.com/doc/63924680/Terapias-grupales-de-encuentro-y-Terapia-sistemica-grupal>.

Sanabria, J. R. (2005). *Ética de Sócrates y Platón*. Editorial México. Ediciones Porrúa.

Seligman, Martin. (2011) *La auténtica felicidad*. España - Madrid: Ediciones Zeta Bolsillo.

Anexos

Fotografía 1



Nota. Conferencia que se brinda a los militares. (2019).Fuente. Archivos Iyf – Bolivia

Fotografía 2



Nota. Conferencia que se brinda a los militares. (2019).Fuente. Archivos Iyf – Bolivia

Fotografía 3



Nota. Conferencia que se brinda a los militares. (2019).Fuente. Archivos Iyf – Bolivia

Fotografía 4



Nota. Conferencia que se brinda a los adultos mayores, en la caja de salud de la Banca Privada (2018).Fuente. Archivos Iyf – Bolivia

Fotografía 5



Nota. Conferencia que se brinda a los militares. (2019).Fuente. Archivos Iyf – Bolivia

Fotografía 6



Nota. Conferencia que se brinda a las autoridades del ministerio de Justicia (2019).Fuente. Archivos Iyf – Bolivia

Fotografía 7



Nota. Conferencia que se brinda a jóvenes líderes de organizaciones sociales del Viceministerio de Juventudes. (2018).Fuente. Archivos Iyf – Bolivia

Fotografía 8



Nota. Conferencia en la CSBP al adulto mayor. (2018).Fuente. Archivos Iyf – Bolivia

Fotografía 9



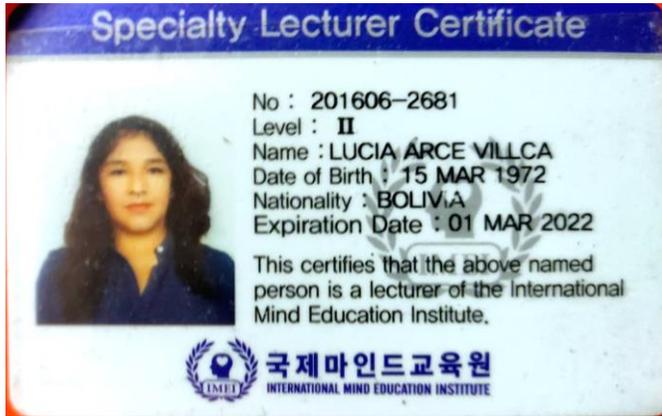
Nota. Exposición de temáticas en problemáticas juveniles. Fuente. Archivos Iyf – Bolivia

Fotografía 10



Nota. Firma de acuerdo con la empresa: “Mi teleférico (2017). Fuente. Archivos Iyf – Bolivia

Fotografía 11



Fotografía 12

