



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN

**“TALLER PARA LA FORMACIÓN DE *LÍDERES*
ADOLESCENTES COMO
PROMOTORES DE PROYECTOS COMUNITARIOS”. UN
ESTUDIO DE CASO EN EL
CENTRO ESCOLAR BENEMÉRITO DE LAS AMÉRICAS.**

SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA

NORMA ERIZBETH BRAVO FLORES

ASESORA: MTRA. NORA HILDA TREJO DURÁN

NOVIEMBRE 2008



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

Primero quiero agradecer al Padre Celestial por las oportunidades de progreso y las pruebas que gracias a ellas he valorado y aprendido y me han formado a ser lo que soy gracias a él.

A mis queridos padres que gracias a su amor y apoyo que siempre me han dado me han impulsado a prepararme y a seguir adelante.

A mi amado esposo Arturo ya que él siempre me ha motivado e insistido a seguir aprendiendo y progresando en todas las cosas en esta tierra.

A mi querido hijo Endrich que gracias a su paciencia he logrado concluir este trabajo y a mi nena que siempre la llevo en mi corazón y algún día viviremos juntos como familia.

A mis adorados hermanos Luz, Carlos, César y Jocsan gracias por las cosas que he aprendido de ustedes y por todo lo que hemos aprendido juntos. A mis cuñados, cuñadas y sobrinos.

Con afecto y gratitud a mi querida asesora que gracias a su apoyo, paciencia, conocimiento, profesionalismo e interés me ha llevado a conseguir mi meta.

Y a todos ellos que de alguna manera ha contribuido y formaron parte para hacer posible que se llevara a cabo esta obra muchas gracias por ser parte de mí y por su apoyo.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO 1

PERSPECTIVAS TEÓRICAS DE LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA

1.1 Concepto de Orientación Educativa.....	3
1.1.1 Antecedentes de la Orientación Educativa.....	6
1.1.2 Orientación Educativa en México y el Mundo.....	7
1.2 Principios básicos de la Orientación Educativa.....	13
1.3 Ámbitos de intervención en Orientación Educativa.....	15
1.4 Modelos de la Orientación Educativa.....	15
1.4.1 Modelo Clínico.....	16
1.4.2 Modelo de Consulta.....	17
1.4.3 Modelo de Servicios.....	17
1.4.4 Modelo de Programas.....	18
1.5 Enfoques de Orientación Educativa.....	19
1.6 Instrumentos de evaluación en Orientación Educativa.....	21

CAPÍTULO 2

EL ROL DEL ORIENTADOR

2.1 Funciones del orientador.....	24
2.2 Ámbitos del orientador.....	28
2.2.1 El orientador Escolar.....	29
2.2.2 El orientador Vocacional.....	31
2.2.3 El orientador Familiar.....	34
2.2.4 El orientador Profesional.....	35
2.2.5 El orientador Personal.....	38
2.3 Actividades del orientador.....	39

CAPÍTULO 3

LA ADOLESCENCIA

3.1 Desarrollo Humano.....	42
3.1.1 Erickson y las etapas psicosociales.....	44
3.2 Conceptos de Adolescencia y Pubertad.....	46
3.2.1 Cambios físicos de las mujeres.....	47
3.2.2 Cambios físicos de los hombres.....	47
3.3 Características psicosociales propias de un adolescente.....	48
3.4 El líder con inteligencia emocional.....	52

CAPÍTULO 4 METODOLOGÍA

4.1 Investigación cualitativa y descriptiva.....	55
4.2 Estudio de caso.....	56
4.3 El Centro Escolar Benemérito de las Américas.....	57
4.3.1 Historia del Centro Escolar Benemérito de las Américas.....	58
4.3.2 Organización y estructura de la institución.....	61
4.2.3 Nuestros alumnos.....	65

CAPÍTULO 5 PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PEDAGÓGICA

TALLER PARA LA FORMACIÓN DE LIDERES ADOLESCENTES COMO PROMOTORES DE PROYECTOS COMUNITARIOS. UN ESTUDIO DE CASO EN EL CENTRO ESCOLAR BENEMÉRITO DE LAS AMÉRICAS

5.1 Índice General.....	69
5.2 Presentación.....	70
5.3 Justificación.....	71
5.4 Ficha técnica.....	72
5.5 Manual para el docente.....	73
5.6 Modalidad didáctica.....	79
5.7 Metodología.....	80
5.8 Papel del coordinador y participantes.....	80
5.9 Recursos Didácticos.....	81
5.10 Evaluación.....	82
5.11 Carta descriptiva.....	83
5.12 Glosario.....	88
5.13 Plan de Clase.....	90
5.14 Material para el Ponente.....	99
5.15 Material para el Participante.....	122
CONCLUSIONES.....	131
BIBLIOGRAFÍA.....	134

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la vida el ser humano se desempeña en varios ámbitos, de los cuales son necesarios para su progreso y aprendizaje como lo son la familia, la escuela, las empresas, las organizaciones formales y no formales ya que el individuo siempre formara parte de un grupo en la sociedad en general. En la actualidad el ser *Líder* tiene gran importancia puesto que deberá desempeñarse con capacidades de liderazgo en donde se desempeñe.

El presente trabajo es fruto de una investigación sobre habilidades de liderazgo que los adolescentes deben adquirir para involucrarse y enfrentarse a una sociedad que con un futuro en el que tendrá que valerse de sus habilidades como líder para ser competitivo en esta sociedad globalizada.

Generalmente la currícula de la educación media superior deja de lado que los estudiantes desarrollen e identifiquen sus habilidades que poseen para tener las herramientas y cualidades para enfrentarse a lo que le espera en la elección de carrera en la búsqueda de empleo y solucionar situaciones de la vida cotidiana.

El propiciar en los adolescentes que identifiquen y desarrollen sus habilidades de liderazgo tiene como principal objetivo tener un mejor desempeño escolar al explotar sus habilidades y vincularlas no sólo con aprendizajes significativos sino también para el desempeño profesional, laboral y personal y social.

Esta obra se presenta en cinco capítulos, donde en el primero se abordan los antecedentes y origen de la Orientación Educativa así como su importancia y como se ha desarrollado en México, se tocan los modelos de intervención de la orientación educativa como preámbulo y fundamento del proceso educativo como eje de la orientación educativa.

El segundo capítulo plasma el rol que juega el orientador educativo, las áreas en donde se ha desarrollado, la gran labor que realiza al orientar, dirigir, guiar,

apoyar, aconsejar, etc. Especialmente a los adolescentes en su proceso educativo al proponer estrategias y programas de mejoramiento.

El tercer capítulo se desarrolló la parte teórica acerca del proceso de crecimiento en los adolescentes ya que son el eje principal de este trabajo de investigación al retomar sus características, capacidades y cualidades como factores que pueden contribuir adecuadamente para formar *líderes*.

El cuarto capítulo corresponde a la metodología que utilizamos en este trabajo, las características de nuestra población en el Centro Escolar Benemérito de las Américas como estudio de caso en el cual nos basamos, explicando las características particulares de nuestra población.

El último capítulo describimos la propuesta de intervención pedagógica que se aplicará como taller donde ayude a los adolescentes a identificar y desarrollar las habilidades de *liderazgo* que posee como parte de su formación educativa.

Finalmente se presentan las conclusiones generales del trabajo, anexos y bibliografía como propuesta que permita abrir caminos a instancias educativas e implementar proyectos donde se involucre a los estudiantes a explotar su potencial y los forme como *líderes*.

CAPÍTULO 1 PERSPECTIVAS TEÓRICAS DE LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA

1.1 CONCEPTO DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA

A lo largo de la historia se han estructurado variedad de conceptos en diferentes épocas y con diversos autores acerca de lo que podría considerarse como Orientación Educativa, de las cuales podemos rescatar que de acuerdo a los momentos donde fueron surgiendo se centraban en los individuos, grupos, objetivos, enfoques, funciones, etc. Y que de alguna manera obedecían y respondían a las situaciones específicas del momento y de la problemática que deseaban resolver. La Orientación se establece debido a condiciones contextuales específicas que la hacen necesaria, útil y pertinente.

La Orientación Educativa, juega un papel muy importante en el proceso de la formación educativa del individuo, ya que permite conocer la personalidad, habilidades, hábitos, actitudes, valores, intereses y capacidades, para adquirir y tomar buenas decisiones al individuo en su formación.

“Puede definirse como una aportación directa de información, cara a cara, de asesoramiento o de guía por parte del orientador, a un grupo estudiantil o a un alumno individual” (Maher y Forman, 1987)

La Orientación Educativa es considerada un proceso continuo, el cual es una actividad que permite apoyar y guiar al individuo, en el conocimiento de sí mismo, así como de su realidad personal y social, propiciando que cristalicen sus proyectos escolares y por consecuencia su proyecto de vida, aspectos muy importantes en su formación.

También se puede entender como un proceso sistemático de ayuda a los alumnos, padres y docentes en orden a conseguir una correcta toma de decisión ante situaciones relacionadas con la educación. Algunos autores también la denominan Orientación Psicopedagógica

Bisquerra define la orientación psicopedagógica como “un proceso de ayuda continua, a todas las personas, en todos sus aspectos, con una finalidad de

prevención y desarrollo, mediante programas de intervención educativa y social basados en principios científicos y filosófico” y debe ser vista desde los cambios sociales que van surgiendo se empieza a hablar de una formación profesional una renovación pedagógica.

La orientación es considerada como parte de la función docente, donde el profesor no es sólo instructor o facilitador, que favorece el aprendizaje a los alumnos. Su labor incluye algo más que educar, lo que significa, entre otros aspectos, el guiar, asesorar, asistir, orientar.

La orientación educativa y la atención a la diversidad, al ser principios básicos de la educación, forman parte de los objetivos de todos los centros de enseñanza y de las funciones que todo el profesorado en su conjunto debe ejercer.

La orientación educativa supone la puesta en marcha por parte del centro escolar de un conjunto de actuaciones encaminadas a asegurar por un lado una educación integral del alumnado y por otro un proceso educativo que se ajuste al máximo a las características y necesidades de todos y cada uno de ellos. Para esto todos los centros deben elaborar planes de acción en Orientación Educativa y Profesional, a la vez que definir los mecanismos y cauces que se van a utilizar para atender a la diversidad de los alumnos.

Los antecedentes históricos sobre la orientación constituyen una de las razones para quienes se interesaban por ella y ponen de manifiesto la significación parcializada, sesgada y limitada a un área de atención del sujeto que le atribuyeron al principio. De hecho, los primeros enfoques consideraban a la orientación como una actividad puntual enfocada sólo a la orientación vocacional.

En la terminología anglosajona se pueden distinguir para orientación dos términos:

Guidance, que se traduce por orientación, y se refiere a acción informativa y valorativa sobre problemas de tipo social tales como la elección de instituciones

donde realizar los estudios, elección o cambio de profesión, promoción académica, etc.

Counseling, traducido por consejo (aconsejar), se refiere a problemas más propios de la vida particular o privada de los sujetos; con esta actividad se intenta ayudar al joven a planear y planificar su papel en la vida, permitirle tomar decisiones, responsabilidad en sus decisiones, y en general, mejorar su capacidad de criterio.

Algunas de las definiciones propuestas que pueden ser rescatables por las cuales se toma en cuenta ya el desarrollo del ser humano como lo señala (Kelly, 1972). “Fase del proceso educativo que consiste en el cálculo de las capacidades, intereses y necesidades del individuo para aconsejarle acerca de sus problemas, asistirle en la formulación de planes para aprovechar al máximo sus facultades y ayudarle a tomar decisiones y realizar las adaptaciones que sirvan para promover su bienestar en la escuela, en la vida y en la eternidad”

Vélaz propone que Educar es *Orientar* para la vida a través de una experiencia educativa escolarizada, propone cuatro principios para orientar:

- 1) Es un concepto amplio que conlleva el desarrollo en todas las áreas del individuo.
- 2) El profesorado es un agente orientador natural.
- 3) El currículo es una vía para lograr objetivos y metas orientadoras (integrados en las materias)
- 4) El proceso orientador es amplio y continuo

Esta nueva propuesta, centrada en la atención, guía y asesoría del sujeto en lo personal, escolar y vocacional, tiene su origen en los años sesenta donde la orientación empieza a considerarse como un conjunto de áreas y dimensiones.

No obstante, la dificultad para unificar criterios en Orientación, en cuanto a su objeto de intervención y de estudio, sus funciones, sus roles y sus métodos, ha sido siempre una constante desde sus inicios. Es decir, la indefinición de la Orientación ha estado siempre presente a lo largo de su desarrollo, porque aún cuando en su origen el objeto de intervención estaba claro, la vocación, el

simple hecho de haber posado sobre él una mirada holística, significó una indeterminación, una ambigüedad, de lo que se podía entender por vocación.

Ante la necesidad planteada por algunos, sobre la creación de un lenguaje común, de una concepción compartida, sobre la Orientación, la respuesta se evidencia en su imposibilidad, pues alrededor y en su interior está construida una verdadera "Torre de Babel": tantos lenguajes como posiciones personales de quienes la ejercen, tantos lenguajes como fundamentos contextuales, posicionamientos filosóficos, políticos, pedagógicos o psicosociales.

El problema reside en que a medida que la Orientación se ocupa del alumno en todas sus esferas y se integra cada vez más en el programa escolar, resulta más difícil su definición". Esto es innegable, pero en cualquier caso, esta dificultad ha estado siempre vigente y en la actualidad se ha tornado aun más compleja.

Así pues, la orientación ha evolucionado desde una actividad básicamente diagnóstica y de carácter puntual a un enfoque más amplio, rico y comprensivo procesal y diferencial, tomando en consideración las distintas etapas del desarrollo del individuo.

De una orientación de tipo remedial como respuesta a las demandas sociales de la época, a una de tipo preventivo, destinada a influir sobre contextos sociales más amplios y a facilitar el desarrollo integral de la persona. De unos orígenes extraescolares y de carácter no educativo, a identificarse con la educación misma al considerarla como un proceso integrado del currículo.

Ahora hablaremos de cómo surgió la Orientación Educativa.

1.1.1 ANTECEDENTES DE LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA.

De manera no formal ha existido desde hace tiempo la acción orientadora. En la época clásica diferentes filósofos griegos establecen los primeros principios psicopedagógicos con una visión dualista, donde el hombre es el que juega el papel central.

En la edad media empieza el avance de la ciencia pero es limitado y por ejemplo Santo Tomas de Aquino habla de que el individuo debe tomar una educación personalizada y la aplicación de de una visión teológica.

En la época del Renacimiento surge la psicología diferencial donde el hombre sigue siendo el eje fundamental y el sujeto de estudio y se logran identificar características filogenéticas.

En el siglo XVIII donde se dan los inicios de la Pedagogía, y donde sobresalen Montesqueau, Rosseau, cambios e ideas y surge una revolución política.

Siglo XIX la Revolución Industrial donde hay una ruptura de la producción y el trabajo, cambio de lo agrícola y el surgimiento de nuevos trabajos y la urbanización, el surgimiento de universidades y lucha de poderes, el evolucionismo genera espacios de desarrollo que puedan responder a situaciones específica que obedece a las necesidades de desempeño para los sujetos, una orientación de adaptación.

En el siglo XX surge la orientación con Parson donde la idea de orientación como un proceso de adecuación del sujeto desde la psicología diferencial, habilidades, capacidades de los sujetos desde el ámbito laboral como una visión reforzada con la teoría de sus rasgos y factores donde se le ve al sujeto desde su desarrollo y son medidos desde instrumentos psicométricos para evaluar sus capacidades.

1.1.2. LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA EN MÉXICO Y EL MUNDO.

Sus primeras consideraciones como orientación formal y donde se institucionalizó fueron en Europa y Estados Unidos.

De esas bases contextuales pasa por el posicionamiento de la idea de que: toda actividad humana, realizada de manera sistemática y organizada, surge, se desarrolla y se consolida o perece o se difumina, en armonía con una dinámica sociocultural específica, siempre inteligible para todos los sujetos históricos.

En efecto, la Orientación, en tanta práctica institucionalizada, nace en un momento histórico en el cual es preciso sistematizar una manera de ayudar a los individuos y grupos fuera de los escenarios convencionales y domésticos.

Esta posición se contrapone a la idea que interpreta la búsqueda del origen histórico de las disciplinas o de las prácticas sociales sistematizadas en las puras acciones humanas espontáneas. Así por ejemplo, autores como Shertzer y Stone (1972) y Beck (1973) entre otros, sostienen que es posible situar el origen de la Orientación en el momento en que el ser humano buscó y recibió una ayuda verbal o enseñanza donde se incluyen hasta oráculos, jefes de tribus, la familia, los sacerdotes o los maestros. Desde este punto de vista, los inicios de la Orientación se pueden rastrear a partir de la organización misma de los primeros grupos humanos.

La industrialización y la Orientación

No cabe duda de que la Orientación surge en aquellos países que se mantienen y reproducen su existencia gracias a la industria. Es decir, ve la luz en sociedades donde la aplicación de procedimientos industriales para la transformación de los productos de la naturaleza, altera profundamente las tradicionales formas con que una generación transmite a la siguiente los conocimientos necesarios para darle continuidad (Calonge, 1988).

En efecto, la creciente división del trabajo, la creación de nuevos y diversos campos de actividad sobre el mundo exterior y, sobre todo, el propio comportamiento del hombre (consecuencia de los procedimientos industriales) suscita una mayor complejidad de la educación, pues aquella división del trabajo productivo hace surgir, simultáneamente, la diversificación de la enseñanza, así como los nuevos campos de acción laboral crean la necesidad de enseñar nuevas profesiones.

Esta realidad se hace más compleja en la medida en que el proceso de industrialización se consolida y se hace extensivo en países como Estados Unidos y en algunos de Europa, a finales del siglo XIX y durante el siglo XX.

Ello amerita, entonces, la intervención sistemática de agentes sociales que puedan darle cierta organicidad, en un principio, al mundo laboral; luego al mundo educativo; más tarde al mundo de la salud mental y, posteriormente, al mundo de la comunicación interpersonal, grupal e intergrupala.

Vélaz (2002) Plantea que los cambios sociales desde la Revolución Industrial permiten un movimiento reivindicativo de reformas sociales.

Un movimiento psicométrico donde el modelo de rasgos y factores esta dirigido a lo vocacional.

La Orientación tiene su origen y evolución inmediata dentro de un contexto donde se hacía necesario sistematizar el entorno de las elecciones individuales tanto en el mundo ocupacional como en el mundo educativo. Esa necesidad se ve revelada en una sociedad donde se pasa de un modo de producción agrícola y de medio rural a otro industrial y de medio urbano. Las consecuencias de esa transformación, entre las más relevantes para la Orientación, se manifiestan en las situaciones siguientes:

- El enorme contingente de mano de obra que creó una clase obrera, inicialmente con pésimas condiciones de trabajo, y que demandaba volver más humana tanto la elección como la situación laboral.
- La movilidad geográfica y social (interna y también derivada de las fuertes corrientes migratorias de otras latitudes) se convirtieron en una posibilidad expedita de diversidad ocupacional y educativa para grandes masas humanas.
- El de la “educación para todos” con su inmediata realización a través de la accesibilidad masiva a la escolaridad tendía a perder la individualidad de los escolares.
- Los cambios en la concepción pedagógica: la importancia de potenciar el talento y de formar especialistas en diferentes niveles.
- El fuerte apoyo, gubernamental y privado, a la investigación básica y aplicada con el fin de sustentar la base que necesitaba la intervención orgánica en el mundo educativo y laboral.

En los Estados Unidos, Frank Parsons se constituyó en una figura de la más alta relevancia. En 1908, Parsons crea una Oficina Vocacional, Vocational Bureau, con la idea de prevenir las dificultades en la elección ocupacional que presentaban muchos jóvenes de escasos recursos económicos. Posteriormente, se publicó su obra *Choosing a Vocation*, en la cual se establece el método en el que debe basarse la asistencia de la elección vocacional.

Ese interés en darle estructura al mundo laboral se relaciona casi de manera ineludible con la necesidad de incidir en la esfera educativa. Para el momento, el eje o núcleo de significaciones alrededor del cual giraban las ideas pedagógicas en boga se expresaba en la necesidad de individualizar la educación, de tomar en cuenta las características personales de los alumnos y estudiantes en el desarrollo de su devenir escolar.

Esa simbiosis de ambos mundos, laboral y educativa, se alimenta de los problemas apremiantes que provocaba el proceso de industrialización, sobre todo en la mayoría. Es por eso que autores como Santana Vega (1993, p. 15) señalan que Parsons está incuestionablemente ligado al movimiento de “Educación Progresista” norteamericano, el cual dejó sentir sus efectos en todo el sistema pedagógico del momento en la arquitectura de las escuelas, en las disposiciones de las aulas, en los programas escolares, en las actitudes de los profesores, etc.

El impacto más claro de Parsons se vio reflejado de manera contundente en la labor del orientador, pues se trataba de hacer “coincidir”, de armonizar, las características individuales con las ocupacionales.

Todas estas situaciones y características del entorno social, movilizaron una diversidad de propuestas para sistematizar la labor de Orientación en Estados Unidos. Los fundamentos contextuales de la Orientación en Europa fueron similares a los de Estados Unidos, aun cuando, sus orígenes y evolución, en ese continente, estuvieron vinculados por más tiempo al mundo del trabajo a través de la institucionalización de los servicios en las grandes ciudades. Al igual que en Estados Unidos, pero de manera más lenta, la Orientación se va

incorporando al movimiento mundial de los tests y es posteriormente cuando se integra en las instituciones educativas.

En el proceso de industrialización se requería especialización y significaba la necesidad de poner en concordancia los estudios ofrecidos y el talento especial de cada individuo; y, por otro lado, la idea de igualdad que se pensaba alcanzar a través del estímulo a las potencialidades del individuo según sus aptitudes diferenciales en oposición al carácter arbitrario de los privilegios derivados del origen social.

Dicho contexto revelaba la necesidad del desarrollo del análisis científico de lo individual y de las diferencias individuales, lo cual se va a lograr dada la fuerte presencia del paradigma positivista de la época, reflejado en la medición de los rasgos personales mediante las técnicas psicométricas.

En la segunda mitad del siglo XX, ya por los años setenta, el movimiento de Higiene Mental va a añadir una nueva dimensión al concepto de Orientación, y fue aquí en donde en México empezó a tomar mayor formalidad la Orientación para prevención en programas médicos e higiene ya que existían enfermedades dándole una especial importancia a los aspectos de adaptación de la infancia y, en general, de adaptación de todos al entorno social. Igualmente, como consecuencia del impulso de este movimiento, para esos años se inicia toda una corriente de pensamiento que privilegia la exploración de los intereses en detrimento de las pruebas para medir inteligencia y aptitudes.

Se sostenía, como tesis central, que los intereses de los sujetos eran mucho más determinantes para el éxito que las aptitudes o habilidades: la preocupación por ciertas ocupaciones tenían un mayor valor predictivo que cualquier otro rasgo de la personalidad.

Se pensaba que las dificultades de los sujetos en las elecciones vocacionales tenían su origen no tanto en los problemas que se tejían en los mundos ocupacional y educativo, propiamente dichos, sino más bien en los desajustes o desequilibrios personales. En todo caso, se asumió que esos obstáculos

personales teñían todas las áreas del comportamiento humano y que, en consecuencia, había que dedicarse a la búsqueda de un desarrollo sano de la personalidad para así garantizar el éxito de las elecciones individuales.

Después el surgimiento del movimiento de Higiene Mental, encontrará más adelante un enorme eco en todas las profesiones de ayuda. En la Orientación se comienza a hablar de otra área de intervención más vinculada con los problemas de adaptación del individuo, la llamada área “personal-social”. Las tesis humanistas, representadas por figuras que tuvieron impacto mundial, como por ejemplo: Rogers (1974) y Maslow (1979) entre otros, sostenían la importancia de la autorrealización personal, del proceso de convertirse en persona, de la psicoterapia centrada en el “cliente”, en el sujeto.

Todo ello planteaba la necesidad del contacto personalizado, cara a cara individual o grupal. Así, en tanto los sujetos se “autorrealizaban” dentro de esos ambientes cálidos y de libertad que debían garantizar las instituciones y las relaciones terapéuticas o de orientación, esos mismos sujetos estaban en capacidad de realizar elecciones adecuadas en cualquier ámbito de su vida.

¿Cuál fue la consecuencia que tuvo en la Orientación el auge del movimiento humanista? Se siguió participando en las áreas de acción vinculadas con lo personal y lo escolar, pero al mismo tiempo se definió y delimitó otra función del orientador que se ha dado por traducir como “la educación para carreras”. La Orientación vocacional pasó de ser entonces una labor que desempeñaban los especialistas directamente con los alumnos, estudiantes o potenciales trabajadores, para incorporarse al curriculum escolar a través del desarrollo de tres áreas:

- Conocimiento de sí mismo
- Conocimiento del mundo del trabajo
- Toma de decisiones y planificación de las mismas

La breve exposición histórica de los fundamentos contextuales de la Orientación presentada anteriormente puede impedir ver la realidad de los

enormes altibajos que ha sufrido a lo largo de estos años. La Orientación ha sido objeto, como toda práctica social, de las vicisitudes de los contextos en los que ha surgido y se ha desarrollado. Por lo tanto, su evolución se ha visto envuelta en períodos de gran expansión, tanto en el desarrollo de ideas y publicaciones como en la presencia de prácticas extensivas y, en otros momentos.

1.2 PRINCIPIOS BASICOS DE LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA

Rodríguez Espinar (1.993) señala tres principios básicos de la orientación:

PRINCIPIO DE PREVENCIÓN. Supone actuaciones de tipo proactivo; se trata de actuar antes de que surja el problema. La prevención como concepto comunitario, pone su énfasis en el grupo o comunidad, pretende reducir los riesgos de la totalidad de los miembros de un sistema, mejorando las condiciones existentes o previniendo posibles problemas; realmente si se aplicara este principio desde una educación temprana del individuo ayudarían y evitarían problemáticas importante en su vida.

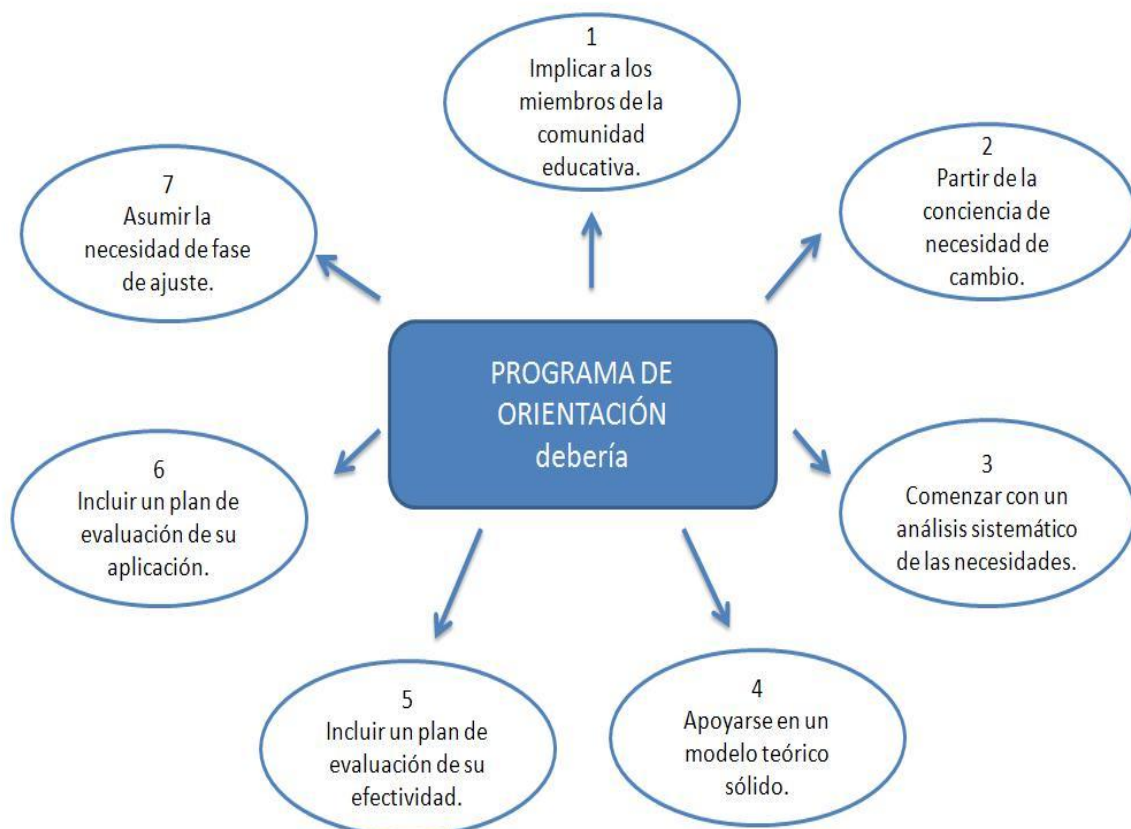
PRINCIPIO DE DESARROLLO. El principio de desarrollo implica una orientación que atienda a todos los aspectos del desarrollo humano. Supone considerar al individuo en un continuo crecimiento y la orientación como un proceso continuo dirigido al desarrollo integral de la persona. Dentro de este proceso, en algunos “momentos críticos” la orientación ha de ser particularmente intensa.

PRINCIPIO DE INTERVENCIÓN SOCIAL. Según este principio la orientación no sólo ha de tener en cuenta el contexto en que se realiza, sino también la posibilidad de intervenir sobre el propio contexto. La actividad orientadora estará dirigida a la modificación de aspectos concretos del contexto. Así mismo, la orientación, desde esta perspectiva, tratará de ayudar al alumno a concienciarse sobre los obstáculos que se le ofrecen en su contexto y le dificultan el logro de sus objetivos personales, para que pueda afrontar el cambio necesario de dichos obstáculos.

Álvarez Rojo (1994) habla de cuales son los ámbitos de intervención en la Orientación Educativa, la intervención en el primero se centra en el proceso de adquisición por parte del alumno de los contenidos (conocimientos y destrezas) de las diferentes materias que conforman el currículum de la escuela, tal y como es prefijado y valorado socialmente en cada momento histórico.

Si bien es cierto que la orientación como intervención en el área de las decisiones vocacionales es una de las causas históricas originarias del surgimiento de la orientación su peso en el desarrollo de la orientación institucional no ha sido un factor decisivo y sólo recientemente ha pasado a ser valorado socialmente y a generar demandas-ofertas sociales e institucionales.

Los programas de Orientación Educativa hablando del ser y del deber ser presentamos el siguiente esquema como deberían de funcionar.



1.3 AMBITOS DE INTERVENCIÓN EN ORIENTACIÓN EDUCATIVA

INTERVENCIÓN EN PROCESOS:

1. DEL APRENDIZAJE: Optimización y adecuación, trastornos y compensaciones.
2. DE LA AFECTIVIDAD: Desarrollo, conflictos.
3. DE LAS RELACIONES CON EL ENTORNO. Procesamiento de información, toma de decisiones, planes de actuación.
4. DE DESARROLLO DE LAS ORGANIZACIONES: Procesos de cambio e innovación, situaciones problemáticas.

INTERVENCIÓN RESPECTO A DESTINATARIOS:

1. INTRAESCOLARES: Alumnos, Profesores- Tutores, Institución.
2. PARAESCOLARES: Familia, Entorno social inmediato, Asociaciones (de padres, etc.)
3. INSTITUCIONALES: instituciones educativas político administrativas, instituciones educativas y no educativas.
4. EXTRAESCOLARES: Joven en busca de empleo, colectivo de la tercera edad, colectivos marginados o discriminados, organizaciones.

1.4 MODELOS DE LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA

Estos son modelos que sirven de guía para la acción orientadora, y su función consiste en proponer líneas de acción práctica:

Modelos Teóricos.- Estos son formulaciones elaboradas por los teóricos que trabajan en diversas corrientes y se puede hablar del modelo Conductista, Psicoanalítico, Humanista, Rasgos y Factores, Cognitivo, Logoterapia, Análisis Transaccional, La Gestalt, Ecléctico, etc.

Modelos básicos de intervención. Son los que todos deberían conocer porque son la unidad básica de intervención, y en esta categoría entra el modelo Clínico, de Programas, de Consulta y de Servicios

Modelos mixtos de intervención.- Los modelos básicos se pueden combinar de forma apropiada para generar un modelo mixto que satisfaga las necesidades de un contexto determinado y aquí podemos encontrar Modelos Psicopedagógico, Socio-comunitario, Ecológicos, Comprensivos, Holísticos, Sistémicos, etc. Del cual podemos tomar para crear un modelo mixto para este trabajo.

Modelos organizativos.- Propuestas que se hacen a un contexto determinado en un momento dado y pueden ser modelos Institucionales como Ministerio de Educación y Cultura, Comunidades Autónomas, Países de la Unión Europea, etc. Y los modelos particulares como pueden ser Centros educativos privados o Gabinetes privados de Orientación.

1.4 MODELOS DE LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA

Los modelos teóricos dan sustento al modelo de intervención que se usará en este proyecto de investigación y se clasifican en:

- ❖ Modelo clínico de atención individualizada
- ❖ Modelo de programas
- ❖ Modelo de consulta
- ❖ Modelo de servicios

1.4.1 MODELO CLÍNICO

Este modelo tiene como referente teórico los enfoques clásicos de la orientación (rasgos y factores, no directivo). Sus fases características son:

- ❖ La iniciativa de solicitar ayuda surge del cliente
- ❖ Es habitual realizar algún tipo de diagnóstico
- ❖ Tratamiento en función del diagnóstico
- ❖ Seguimiento, tratamiento y planes de acción

Se trata de una intervención especializada, donde el orientado asume la máxima responsabilidad del proceso de ahí la importancia que tienen las características y preparación técnica del orientador. Pero resulta inadecuado su uso exclusivo, por insuficiente, por lo tanto consideramos que el modelo clínico de intervención individualizada se ha de entender como un complemento necesario a la acción orientadora grupal que para este trabajo de investigación no es adecuado.

1.4.2 MODELO DE CONSULTA

El modelo de consulta es una relación entre dos profesionales generalmente de diferentes campos: Un consultor (orientador, psicólogo, pedagogo) y un consultante (profesor tutor) y la consulta tiene dos metas básicas;

1. Aumentar la competencia del consultante en sus relaciones con un cliente (alumnos, padres) el cliente puede ser una persona, un grupo o una organización.
2. Desarrollar las habilidades del consultante para que sea capaz de resolver por sí mismo problemas similares en el futuro, la naturaleza triádica de la consulta (consultor, consultante, cliente), una forma de intervención indirecta.

Fases del modelo de consulta:

1. Se parte de una información y clarificación del problema
2. Se diseña un plan de acción
3. Se ejecuta y se evalúa ese plan de acción
4. Se dan sugerencias al consultante para que pueda afrontar la función de consulta.

Este modelo necesita de un proceso largo y complejo que requiere ayuda de diferentes agentes implicados, el eje de intervención de este modelo es de forma indirecta preferentemente grupal aunque en algunos momentos se puede individualizar, es interna y proactiva.

1.4.3 MODELO DE SERVICIOS

Este modelo permite una acción directa pero puede ser indirecta a los individuos, y se puede dar de manera grupal o individual y es preferentemente

dado por un agente externo y es reactiva ya que sólo se queda en brindar un servicio pero cuando se complementa con otro modelo puede ser de gran utilidad.

1.4.4 MODELO DE PROGRAMAS

Este modelo supera al modelo de servicios ya que brinda mayores oportunidades de orientación a los involucrados una concepción de programa como una acción continuada, previamente planificada, encaminada a lograr unos objetivos, con la finalidad de satisfacer necesidades, y/o enriquecer, desarrollar o potenciar determinadas competencias.

Fases del modelo de programas:

Morill (1989), a partir de Barr (1985) propone un modelo de programa de intervención de acuerdo con cuatro estadios, cada uno de ellos con varios pasos.

1.- Inicia el programa

- a) Idea germinal
- b) Equipo de planificación.
- c) Evaluación de necesidades recursos y limitaciones
- d) Identificar alternativas y propósitos del programa
- e) Selección del programa.

2.- Planificar los objetivos

- a) Seleccionar metas y especificar objetivos
- b) Desarrollo de las estrategias de intervención
- c) Planificar la intervención el ¿qué? y el ¿cómo?
- d) Planificar la evaluación donde se desarrollan los instrumentos de evaluación metodología y diseño

3.- Presentar y evaluar un programa piloto

- a) Publicidad del programa informar del programa a los potenciales usuarios
- b) Poner en práctica el programa piloto

- c) Evaluar el programa piloto sobre la base del feedback sobre el futuro programa.

4.- Perfeccionamiento del programa

- a) Perfeccionamiento de procedimientos y materiales
- b) Planificar la evaluación continua debido a cambios que se producen
- c) Formar a personal como voluntarios, profesionales, profesores, tutores.
- d) Ofrecer el programa se aplica a la población

Fases en el diseño de programas de orientación:

- 1) Análisis del contexto
- 2) Planificación del programa
- 3) Diseño del programa
- 4) Ejecución del programa
- 5) Evaluación del programa

Las características que posee este modelo lo hacen apto para retomarlo y aplicarlo como modelo a seguir de nuestro trabajo de investigación, este modelo no es simple ni fácil pero a mediano plazo supondrá la manera de más sencilla y fácil de mejorar no sólo los procesos actuales sino también la institución educativa. Estos pasos deben entenderse como sugerencias a grandes rasgos, para tener en cuenta la planificación y realización de programas de intervención. Las características especiales de cada contexto concreto obligarán a adaptaciones y adecuaciones con características propias.

1.5 ENFOQUES DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA.

- A. Enfoque del asesoramiento vocacional desde la teoría el rasgo psicológico.
- B. Enfoque de asesoramiento vocacional desde la teoría psicodinámica.
- C. Enfoque de asesoramiento vocacional rogeriano o no directivo
- D. Enfoque evolutivo del asesoramiento vocacional
- E. Enfoque conductual – cognitivo del asesoramiento vocacional.

Enfoque del asesoramiento vocacional desde la teoría del rasgo psicológico.

Este enfoque se justifica por la medición de las diferencias intraindividuales (aptitudes, personalidad, intereses, etc) en base a unidades que representan conjuntos estables y con valor predictivo con el fin de lograr un ajuste entre las características personales y las variadas exigencias del mundo laboral.

El concepto clave en este modelo es hablar de conducta como unidades o dimensiones descriptivas estables que varían de individuo a individuo y que en grupo caracterizan su individualidad.

Este modelo fue inspirado en los modelos médico y clínico, utilizando pruebas con validez psicométrica probada.

Sus Objetivos:

- Necesidad de ayuda: El hombre necesita de otros para desarrollar sus capacidades.
- Propósito de ayuda: Ayudar al individuo para que logre la autocomprensión y autodirección evaluando sus aspectos positivos y negativos relacionados con sus metas.
- Alcanzar la autonomía funcional es la meta del asesoramiento; descubrir y señalar las carencias y fallos personales en relación con el proyecto vocacional.
- Individualidad Objetivable de cada persona a través de pruebas psicológicas dando validez a sus rasgos y características.

PROCESO TÉCNICO DE ASESORAMIENTO:

Diagnostico; Se utilizan distintos procedimientos de medida y evaluación para determinar las limitaciones y posible déficit del sujeto en relación a los valores de los diferentes paradigmas.

Procedimiento; Selección de técnicas de exploración, búsqueda de referentes vocacionales adecuados y validados por la investigación.

TÉCNICAS DE ENTREVISTA Y EXPLORACIÓN PSICOLÓGICA: Desde el primer contacto hasta la programación de las sesiones de pruebas estándar, donde la interpretación la lleva a cabo el asesor mostrando características del individuo proponiendo planes de acción, cuando el individuo conoce las posibilidades y limitaciones que se tienen se dan tiempo de asesorías, lo más importante es la revisión con el orientado el trabajo cualitativo, la retroalimentación y propuestas de trabajo.

Para efectos de este trabajo es el enfoque en el cual podremos basarnos ya que la propuesta se centra en un taller para formar líderes adolescentes que sean promotores en su comunidad y a través de este enfoque y con pruebas estandarizadas podremos dar orientación a los orientados de sus capacidades de liderazgo.

1.6 INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN EN ORIENTACIÓN EDUCATIVA.

Es necesaria la evaluación apoyada por Instrumentos para medir el progreso de los objetivos programados su finalidad de evaluación recae en tres momentos, del ¿para qué evaluar? de diagnóstico, formativo y sumativa estas se determinan para que y en que momento responder a la pregunta ¿cuándo evaluar? inicial, continua o final.

Los aspectos a evaluar responden al ámbito y a quienes evaluar, el sistema educativo, los centros, el profesorado, el aprendizaje del alumno (procesos, productos) el proceso de enseñanza, los programas, los recursos didácticos, la administración educativa, etc.

DIMENSIONES A EVALUAR.

- Evaluación global (contexto inputs/ proceso/ producto)
- Evaluación parcial (en función de la instancia de referencia)

En función del agente evaluador (quién evalúa) interna, externa y mixta.

En función del enfoque y de la metodología cuantitativa y/o cualitativa. ¿Cómo evaluar?

La evaluación en los programas de orientación juegan un papel primordial ya que es necesario el proceso de evaluación que permite una retroalimentación directa al programa y verificar su funcionalidad.

El presente trabajo plantea un modelo de evaluación de programas de orientación que parte del supuesto de que dicha evaluación no es un mero acto puntual, sino que ha de entenderse como un proceso que abarca todas las fases de diseño y validación del programa y ha de iniciarse en el momento en que se aborda la programación y planificación del mismo.

El modelo establece cinco fases para el desarrollo de la evaluación: De los supuestos preliminares en la que se van a fijar y se basará la evaluación esta es en los destinatarios, en la finalidad, los objetivos el programa, etc.

La viabilidad de la evaluación en la cual se pretende establecer las características de la calidad formal intrínseca del programa de adecuación y adaptación en el mismo.

Evaluabilidad o validación de la evaluación la cual persigue específicamente responder si el programa reúne las condiciones para poder ser evaluado. Evaluación del proceso, que engloba la evaluación de la implementación y la evaluación del desarrollo.

Evaluación de la eficacia, que se puede considerar como la última fase del modelo en que se trata de de realizar una evaluación de resultados y efectos del programa.

Este primer capítulo nos ayuda a perfilar y tener un acercamiento de las funciones, principios y áreas o dimensiones de la orientación, aspectos que fortalecen, por una parte, la construcción teórica de la investigación, y, por otra el diseño de un programa de orientación, como cierre de nuestro trabajo.

Esta intervención que parte de los principios de prevención y desarrollo, genera una dinámica de cambio en los centros en el sentido que requiere la participación de todos los agentes educativos, contempla una actuación

planificada y continúa, incide en el proceso educativo, propicia un movimiento de cambio y mejora en los centros e incide positivamente en los alumnos.

El conocer los antecedentes y como se encuentra la Orientación Educativa en la actualidad para implementar nuestra propuesta de trabajo permite ser un preámbulo para adentrarnos al siguiente capítulo donde abordaremos el rol, los ámbitos y las actividades que realiza un *orientador*.

CAPÍTULO 2 EL ROL DEL ORIENTADOR

En el capítulo anterior delimitamos la definición de Orientación Educativa, la evolución que ha sufrido a través del tiempo y los momentos en que ha surgido especialmente en México para retomar la importancia de la orientación aplicándola a nuestra población.

Fue importante clarificar la definición para poder ahora adentrarnos y enfocar nuestra atención a cual es el rol que tiene y que ha adquirido el orientador, cuales son las funciones que desempeña de acuerdo al ámbito en donde se desarrolla.

2.1 FUNCIONES DEL ORIENTADOR

De este modo, las funciones que adopta el orientador, en la actualidad, son diversas y las ubicaremos en:

- La función orientadora dirigida, conjuntamente con el docente del aula, al desarrollo de las destrezas del alumno relacionadas con: el conocimiento de sí mismo, la socialización, el proceso de toma de decisiones vocacionales y de clarificación de valores.
- La función de asesoramiento y consulta para los docentes, personal directivo y de apoyo de la institución educativa puesto que el orientador colabora en el diseño y desarrollo curricular de la institución, ayuda a la interpretación de los resultados de la evaluación de los estudiantes, participa en el seguimiento de las recomendaciones derivadas de los resultados de esa evaluación, realiza estudios sobre las necesidades de orientación vocacional de los alumnos para buscar correctivos o reforzar la función de asesoramiento y consulta.

Aproximadamente desde 1908 el Orientador ha sido la figura que proporciona los servicios de apoyo e información de manera individual y grupal. En las instituciones educativas de manera más formal en sus primeros inicios este tipo de orientación se empezó a dar en instituciones que proporcionaba algún servicio como hospitales, centros de readaptación

e industrias, donde el objetivo era lograr que los individuos logaran un desarrollo y una realización en todos los sentidos, social, educativo, personal y profesional.

De acuerdo a la naturaleza del proceso de orientación las características de los destinatarios las funciones que se les han asignado a los orientadores son las siguientes:

- 1) Informativa: En todos los aspectos que requieran los destinatarios (alumnos, familias, docentes, equipos directivos) es especialmente importante la información sobre opciones académicas, profesionales, laborales, etc.
- 2) Diagnóstica evaluativo: de cuantos aspectos, áreas o dimensiones conforman la realidad escolar; necesidades educativas especiales, factores que influyen en el proceso de enseñanza aprendizaje, dificultades de todo tipo, necesidades del contexto, evaluación institucional.
- 3) Preventiva: Es donde se anticipa a situaciones que pudieran presentarse en un futuro y se pretende evitar que sucedan, involucrando a alumnos, docentes, familias y la propia institución.
- 4) Remedial o terapéutica: donde se le brinda apoyo al individuo en situaciones donde ya se presenta alguna dificultad, necesidades educativas especiales y brindarles alguna solución.
- 5) Asesoramiento: para brindar apoyo y seguimiento a una problemática ya existente.
- 6) De coordinación: Planificación para lograr el máximo beneficio de las experiencias a desarrollar el potencial del individuo o de instituciones.

En todo caso, Martínez, (2002) menciona que la diversidad de funciones que el orientador deberá asumir, las diferentes estructuras organizativas y funcionales de las instituciones y la realidad cambiante a la que ha de enfrentarse el orientador indicará en cada momento en qué, cómo, dónde y durante que tiempo formar a los orientadores educativos.

Los orientadores para que puedan desempeñar su función es necesario que desarrollen diferentes capacidades habilidades y contar con la necesaria formación como profesionales y poseer las herramientas necesarias para desempeñar adecuadamente sus funciones, para Álvarez (1994) “Tiene como finalidad el aprendizaje y las destrezas requeridas para la intervención con clientes y contextos, con el objeto de que los profesionales desarrollen las funciones tareas requeridas por el puesto de trabajo de forma aceptable, requiere la demostración de habilidades en condiciones reales o simuladas.

El modelo pedagógico considera al orientador como un profesor, un instructor, animador de los desarrollos curriculares y consultor.

El orientador es, ante todo, un maestro que posee las destrezas conceptuales organizativas y prácticas como elementos de la relación orientadora: objetivos, diagnóstico, actividades instructivas y evaluación del sistema.

Por lo tanto el orientador ha de dar respuesta, cada vez más, a requerimientos cada vez más complejos y funcionales (conocimientos básicos y específicos, capacidades de planificación, gestión y ejecución, actitudes y comportamientos conectados con el contexto social organizativo.

Por ello consideramos que es de actualidad el planteamiento general de formación de orientadores que Alex hacía en 1991 para dotarlos de competencias referidas a cuatro áreas:

- 1.- “Saber” se refiere a conocimientos y habilidades
- 2.- “Saber Hacer” expectativas de conocimiento a nuevas situaciones
- 3.- “Saber Estar” competencias técnicas referidas a responsabilidad.
- 4.- “Saber Ser” competencia social identidad referida a la madurez y desarrollo de la personalidad.

Al considerarlo como tutor, equipo docente y profesor orientador se esta hablando del sistema de orientación, como una estructura organizada de un modo doble y paralelo que coincide con las estructuras y funciones generales

del sistema educativo, de alguna manera el rol del orientador tiene una doble función puesto que no hay una solución única y desde el punto de vista sistémico hay ganancias y pérdidas en un proceso.

Es necesario hacer un vínculo de comunicación entre padres, maestros y orientador. La formación del Orientador debe estar acorde a las exigencias del mundo actual, por ello recordemos que esta debe ser permanente.

Las prácticas educativas no son neutras, responden a tradiciones académicas y muchas de ellas no son explícitas, sino ocultas, están avaladas por la falsa neutralidad del trabajo académico. Son tradiciones académicas dominantes en cada escuela.

Esta contagiada por elementos simbólicos producto de una tradición docente. Por ello encontramos diferentes posturas en orientación y esto, está relacionado con la formación del orientador. El hecho de que pedagogo, psicólogos, y otros profesionistas se estén desempeñando como orientadores implica diferente formación lo que conlleva a una variedad de concepciones y prácticas muy particulares.

La orientación educativa es una práctica socioeducativa que debería promover el desarrollo integral del individuo. La comunicación es importante porque si existe se evitan los conflictos y es necesario dimensionarla en un contexto en el que se establezcan buenas relaciones. La postura que toma el orientador con sus alumnos es determinante para establecer vínculos de comunicación.

Los orientadores actuales tienen que dar respuesta a los requerimientos sociales intentando adaptar a la persona a los vertiginosos cambios de hoy. Es absolutamente imprescindible establecer un modelo evaluador acorde con la sociedad que se desea, con los objetivos generales del sistema educativo y con el modelo de persona que parece la idónea para vivir dignamente en los grupos en los grupos sociales.

2.2 AMBITOS DE LA ORIENTACIÓN

Los ámbitos en los que se desarrolla el orientador son:

- *Orientación Vocacional*
- *Orientación Escolar*
- *Orientación Familiar*
- *Orientación Profesional*
- *Orientación Personal*

Realizaremos una descripción de cada una de estos ámbitos y de que manera el orientador ejerce sus funciones.

El trabajo que ha desarrollado el Orientador

Asumir liderazgo para planificar, dirigir, llevar a la práctica y finalizar programas a su hacer directo.

Cumple una función de apoyo permanente a los distintos grupos o individuos

Contribuye a crear las condiciones para que todos (equidad) los aprendices tengan éxito en sus experiencias de aprendizaje.

Es un ente prestador de servicios

El debe ser una instancia de acogida entre los diversos actores comprometidos e involucrados en la tarea educacional, esto es, alumnos, docentes y familia.

Con los aprendices ser consejero, coordinador, mediador, guía, informador y formador.

Con la familia ser una articulación que une a los padres con el establecimiento, dar una asistencia educativa hacia y a la familia.

Cumplir una función altamente integradora de los padres y alumnos.

Estos roles, están extraídos de la realidad concreta del medio educativo actual porque a pesar que en el discurso se manifiesten otros roles y funciones del orientador en la realidad se realizan otros.

La Orientación que necesitamos hoy día ya sea la relacionada con la Vocación Profesional o con el Asesoramiento Psicológico no pueden ser entendidas si las descontextualizamos de los ambientes históricos en que se dan. Cada período histórico tiene sus peculiaridades y sus características y, por consiguiente, también sus exigencias.

Por lo tanto estas son algunas funciones que puede desempeñar el Orientador actualmente en las diferentes áreas de desarrollo.

2.2.1 EL ORIENTADOR ESCOLAR

Dentro de este ámbito el orientador desarrolla diversas funciones como profesional que guía al individuo en el proceso escolar siendo promotor de sus capacidades habilidades y ayudando a desarrollar las que aún le hacen falta para lograr un proceso holístico del individuo.

Para lograr esto es importante y necesario que se desarrollen otro tipo de habilidades que permitan este cambio hacia lo totalizador tomando en cuenta algunas habilidades como del Pensamiento, la Creatividad, la Motivación, etc, aplicado a este trabajo de investigación el orientador es quien anima a los adolescentes a desarrollar habilidades de *Liderazgo* en el bachillerato que le permitan fungir como promotores y colaborar en su entorno social.

El orientador en este ámbito actual como guía, un apoyo a los adolescentes y motiva para que los adolescentes descubran y desarrollen sus habilidades de *liderazgo* para esto es importante que el adolescente sea creativo y hábil.

Mitjans (1992), "El Rol de la Escuela" en "Como desarrollar la creatividad en la escuela", postula que la implicación personal de los estudiantes en su propio proceso de aprendizaje resulta algo esencial, el carácter activo con que aborda su proceso de preparación profesional constituye una condición esencial para que desarrolle y optimice la utilización de sus recursos en metas que le son propias.

Lograr esta implicación redundará en el creciente desarrollo de intereses y en nuevos niveles de creatividad, que es algo que hay que trabajar desde el

primer momento en el presente estudio se ha interpretado esto como traducir cada materia en una experiencia de desarrollo emprendedor donde se visualice creativamente cada materia curricular correlacionada con la propia temática para sacar el máximo provecho informativo de cada clase, al buscar su aplicación correlacionándola con otras materias y en la vida real del alumno.

Para desarrollar intereses cada vez más sólidos, para plantearse proyectos, para descubrir problemas, el estudiante debe estar implicado en algún grado en la materia para que tenga un sentido para él, en el aspecto epistemológico piagetiano, movernos en la andragogía, del proceso de asimilación en los niños, hacia el proceso de acomodación en el adolescente.

Creatividad: Constituye una capacidad inherente a todo ser humano, susceptible de ser estimulada y desarrollada y en suya expresión interviene una gran cantidad de factores (Sikura 1979).

La creatividad tiene que ver con la motivación y son la curiosidad, el interés, el impulso a la expresión y la motivación para la solución de problemas. La motivación ha sido considerada como un estado interno que despierta, dirige y mantiene la conducta, las cualidades personales y la necesidad de logros. Podemos subdividir a la motivación en extrínseca, e intrínseca. La extrínseca se crea por factores de recompensas y castigos y la intrínseca se asocia con actividades que son su propia recompensa, logro personal, lugar y causa de la conducta.

Planteamientos generales para la motivación

Conductual. A base de incentivos (objeto o evento que alienta o desalienta).

Humanista. Implica autorrealización, tendencia a la actualización, la necesidad de autodeterminación y la lucha por el crecimiento en el ámbito personal.

Cognoscitivista. La conducta se determina por nuestro pensamiento, se inicia y regula mediante planes, metas, esquemas expectativas y atributos.

Aprendizaje social. Alcanzar las metas planteadas y el valor que se tiene para sí mismo.

El se apoya en este ámbito de acción del orientador escolar ya que proporcionará al adolescente dentro de proceso escolar descubrir las habilidades de liderazgo que posee y que puede desarrollar para que pueda interactuar adecuadamente dentro de sus actividades académicas y poder actuar como promotor de las actividades que se llevar a cabo dentro de la institución y brindar un servicio dentro de su comunidad.

Bisquerra (1998) Menciona que en orientación escolar el orientador también se desempeña dentro de la acción tutorial la cual corresponde a la orientación que los profesores ejercen al asegurar la personalización de la labor educativa dirigida a individualizar y adaptar el proceso enseñanza aprendizaje a la necesidades de cada alumno y también garantizar que ese proceso no redunde sólo intelectualmente en el alumno sino en todo el desarrollo integral de su personalidad.

2.2.2 EL ORIENTADOR VOCACIONAL

A principios del siglo, con Frank Parsons, el cual, por su obra *Choosing a Vocation* (1909), fue reconocido como el fundador de la Psicología Vocacional, el que la convirtió en ciencia y la legitimó proclamando el razonamiento verdadero como el método moderno para emparejar las personas con las posiciones de trabajo.

En efecto, utilizaba como método central el emparejamiento entre individuos y ocupaciones, para ayudarles a encontrar el trabajo más apropiado. Como este método seguía el espíritu de la modernidad y su "objetividad", fue considerado, como efectivo.

A mediados de siglo, se introduce un cambio fundamental en la Orientación Vocacional por obra de Donald Super (1957), al sostener que los psicólogos debían reorientar su atención no al estudio de las ocupaciones, sino al estudio de las carreras. De esta manera, Super fortalecía la ciencia moderna objetivista, colocando el individuo y no la ocupación, en el centro de la

psicología vocacional; sin embargo, no introdujo una nueva filosofía de la ciencia, como había hecho Parsons.

Hoy en día, con la evolución y diversificación del trabajo, y el gran número de profesiones, especializaciones y áreas ocupacionales, estamos ante el imperativo de otro cambio fundamental la necesidad de centrar la orientación vocacional en el desarrollo de la persona, sus valores y el significado que tiene su área de trabajo para su autorrealización personal.

En este trabajo se concibe a la orientación vocacional desde la perspectiva del humanismo crítico. Consideramos que lo esencial de la práctica del orientador no consiste en medir rasgos y habilidades, ni interpretar los contenidos ocultos del discurso del sujeto, ni aconsejar, y menos aun limitarse a transmitir información; sino más bien tiene que ver con propiciar la reflexión y la toma de conciencia del alumno de su propia realidad, de su proceso educativo y de su entorno escolar.

Durante muchos años se creyó que la orientación vocacional era una actividad que debía programarse para un periodo limitado de la vida. Se le entendía, pues, como un remedio adecuado para una crisis aguda.

Sin embargo, este concepto se ha modificado mucho, ya que se ve como un servicio permanente y al alcance no sólo del individuo en su niñez, en su juventud y edad adulta.

La actividad de orientar se concentra en múltiples centros de orientación profesional, institutos psicotécnicos, departamentos de orientación vocacional y educativa que, con diversos nombres pero fines muy similares, prestan atención e información profesional y ocupacional en los aspectos educativos, vocacionales y laborales en la mayoría de los países actualmente existen muchas pruebas que permiten especialmente al adolescente conocer sus habilidades mezcladas con sus intereses para la elección de alguna carrera.

Más recientemente, con el avance tecnológico, han surgido nuevos programas informáticos que proporcionan información sobre las características del joven así como aquellas que requieren las diversas profesiones.

Estos centros configuran una moderna institución social cada día más indispensable en la sociedad.

Por lo general quien suministra información profesional y educativa, quien aplica e interpreta los test, realiza entrevistas de exploración y orientación; si el caso lo requiere, establece contactos para los futuros estudios o trabajos se deriva en el orientador, cuando así lo considera conveniente, a las instituciones correspondientes.

La orientación vocacional se definía anteriormente como sinónimo de test, ya que ésta se veía como herramienta exclusiva, casi como una respuesta mágica e inmediata a los problemas de decisión. "¿Y cual es el resultado?", "¿Y qué me salió?" son las expresiones de quienes al consultar a un orientador, se ubican al margen del proceso de elección y esperan que un "otro" les resuelva los conflictos propios del adolescente para tomar una adecuada decisión en su carrera profesional.

Justamente lo que debería favorecer cualquier práctica de orientación vocacional es el acompañamiento de las personas que tienen dudas acerca de "¿qué hacer?" para que ellas mismas asuman una actitud protagónica, siendo constructoras de sus proyectos de vida. En este sentido acompañar es ayudar a esclarecer los aspectos que impiden o dificultan la toma de decisión.

Actualmente se está teniendo una mayor conciencia acerca de la importancia de que el orientado adopte una actitud más participativa y responsable en su propio proceso.

Cuando los jóvenes llegan a los 17 o 18 años suelen estar preocupados por la elección profesional y esta preocupación no es, ciertamente, en vano. Nadie ignora lo triste que es que una persona trabaje en algo que no le guste.

Desafortunadamente esta situación es bastante común; se da en todos los oficios y profesiones. Una de las manifestaciones más frecuentes es el hastío,

el desgano o la indiferencia por los asuntos de su profesión. A menudo llegará tarde a su trabajo y faltará a él con la menor excusa.

Otras veces se dedicará con excesivo ímpetu a actividades colaterales, hobbies o aficiones, sobresaliendo en éstas mucho más que en su profesión. Podemos pensar que dicha persona no es feliz en su carrera. Tal realidad nos da la idea de la importancia de una buena elección. Quienes nos sentimos conformes con la nuestra no podemos imaginar la tristeza, decepción o angustia de quien trabaja en algo que no le agrada o que se siente incapaz de efectuar tal actividad.

2.2.3 EL ORIENTADOR FAMILIAR

Otro de los ámbitos de acción del orientador es en lo familiar. Que considerando a Martínez (1989) durante los primeros años del ser humano la FAMILIA es la principal responsable de lo que el individuo piensa y siente de sí mismo. Los juicios de valor de los padres, de los hermanos y de las personas más próximas se convierten en el punto de referencia del auto concepto del adolescente.

Crear y fomentar situaciones que los miembros de una *familia* necesitan para intercambiar sus experiencias y logros en la mejora de sus relaciones familiares y vivencia de valores, proporcionando un servicio de ayuda encaminado a promover actitudes que favorezcan el desarrollo personal, familiar y social, desde la antigüedad, la familia ha ocupado un lugar preponderante en la sociedad.

Los avances de la ciencia y de la técnica sin duda valiosa para el desarrollo personal, familiar y social, han ocasionado, cuando no son enfocados correctamente, que los valores fundamentales y trascendentes del hombre queden olvidados.

Con ello lograr una mejor educación de los hijos ya que la familia se enfrenta a la crisis desintegradora que esta viviendo en general la sociedad, misma que influye en el deterioro de la persona, matrimonio, familia y sociedad, afectando principalmente a los hijos en su proceso educativo, provocando problemas de

aprendizaje y deserción escolar; por lo que se hace necesario implementar dicho programa.

2.2.4 EL ORIENTADOR PROFESIONAL

A largo de la vida se presentan innumerables situaciones en las cuales se tiene que *decidir*, después de analizar cuidadosamente las ventajas y desventajas de un proyecto antes de tomar una solución, para hacernos responsables de él y llegar a las metas deseadas.

Dentro de estas situaciones, se encuentran algunas importantes en la vida de la persona, la elección vocacional la inserción estructuración de un proyecto de vida el mercado laboral, cada uno de estos hechos sociales se presenta en algún momento de la vida y obligan a tomar decisiones muy fundamentadas y trascendentes.

Cada una de estas etapas de decisión representa, al mismo tiempo, un campo de conocimiento a explicar, entender y valorar.

Por ejemplo, la elección vocacional requiere de un soporte teórico y conceptual que facilite la orientación del alumno respecto de su autoconocimiento; de su trayectoria en el aprendizaje, en relación con su desarrollo individual y social, donde intervienen factores como: historia personal, intereses, capacidades, motivaciones, aptitudes, actitudes, competencias, valores, etc.

Pero después es importante que se le encamine al adolescente en la construcción de su proyecto de vida al tomar decisiones y establecimiento de metas como la inserción laboral del egresado en el mercado laboral, se requiere de un conocimiento sobre la demanda y la oferta de empleo que tienen los egresados del nivel superior, las competencias laborales que los empleadores están exigiendo del egresado, la ubicación de la carrera y sus posibilidades de desarrollo en los sectores productivos del país, etc.

Ésta se realiza durante la juventud, etapa de la vida en la que se es intelectual y físicamente productivo. La actividad laboral se realiza en un determinado tipo de organización.

Actualmente las sociedades también han ingresado a la era del conocimiento en donde la información y las tecnologías juegan un papel determinante en los nuevos modos de vida y de trabajo encaminando a nuestra sociedad a un nuevo modelo económico, resaltando como la información ha ido desplazando a las actividades centradas en la transformación de materia primas y ha ido entrando a un acelerado ritmo.

En el marco de la globalización las profesiones se han visto fuertemente, influenciadas por las nuevas tecnologías la cual propicia el surgimiento de nuevas profesiones y la reorientación de otras ya existentes (Fernández J 2001) Se han visto afectadas específicamente por las nuevas exigencias y condiciones laborales, el conocimiento simbólico es una exigencia señalada por la mayoría de los estudios (Hernández, R. 1995, Catell, M. 1997), el cual ha ido ocupando un lugar privilegiado y ha ido dominando todas las actividades humanas.

Tomar decisiones y resolver problemas cada vez más complejos, se requerirá de profesionistas más versátiles, los cuales tendrán que contar con diversas capacidades y dominar una mayor cantidad de conocimientos y habilidades tanto de su disciplina como de otras.

La elección de una profesión o trabajo apunta no solo hacia una actividad u opción profesional, sino a una forma de vida, por tanto, la elección debe hacerse consciente de que con ella formamos parte de nuestra identidad, de nuestro "yo" y que a través de ella, asumimos un rol, un estatus y hasta elegimos una pareja (Aguirre, 1996).

No obstante, la orientación profesional va más allá de la elección de una vocación o carrera profesional.

El difícil paso del sistema educativo a la actividad laboral supone la necesidad de un ajuste del sujeto a la nueva realidad laboral. La orientación profesional

facilita la inserción de los sujetos a ese mundo laboral, basándose, por una parte, en sus posibilidades, en sus motivaciones, en sus limitaciones e intereses, y por otra, en las facilidades o dificultades y barreras que les impone su medio (Aguirre, 1996).

Asimismo, la orientación profesional tiene como fin asesorar y ayudar al individuo a descubrir su vocación y orientarle hacia la actividad cultural o profesional en la que mejor puede realizarla, ayudando a reconocer sus propias aptitudes y asesorándole sobre cual ha de ser su preparación, no solo para realizar ese trabajo de forma efectiva, sino para poder permanecer en él. (Aguirre, 1996).

El objetivo último sería el dar instrumentos al joven que le permitan tomar una decisión adecuada sobre su futuro profesional.

Técnicas de Orientación

López Bonelli (1989) plantea tres técnicas de investigación:

- La entrevista.
- La técnica de reflejo.
- La información.

Elementos a tener en cuenta en la orientación profesional

Conocimiento de las profesiones

El orientador, con el fin de relacionar los jóvenes y las profesiones, debe conocer ampliamente la vida profesional y las características de cada profesión. El orientador a su vez no debe conformarse solo con esto.

Debe interesarse por la unión entre las profesiones y los aspirantes, por las relaciones internas entre el trabajo y el trabajador, por las exigencias físicas y morales de las distintas ocupaciones, por la profesión como centro de vida.

Cual es la situación actual de las ofertas laborales y las carreras del futuro que permitan al adolescente contar con los instrumentos para tomar la mejor decisión.

2.2.5 EL ORIENTADOR PERSONAL

El objetivo prioritario es el desarrollo humano (social y personal), la enseñanza se plantea la necesidad de contribuir al pleno desarrollo de la personalidad del alumnado la cual contempla la maduración y aprendizaje, esto esta determinado tanto por el por el sujeto como por el aprendizaje o incluso por el entorno.

Todo esto implica cambios en la forma de pensar, percibir, sentir, y relacionarse con los demás hace que la intervención orientadora se plantee como una adquisición de ciertos valores y actitudes algunos de estos son:

Habilidades de Vida

Habilidades sociales y de comunicación interpersonal

Habilidades sociales dentro del aula. En la cuales nos enfocaremos ya que esta determinará en gran medida la participación y desarrollo del adolescente en la interacción con el grupo, la normatividad reguladora de la convivencia, el establecimiento de normas disciplinarias necesarias para la convivencia que favorece su integración y participación, la configuración de modelos que determinen el liderazgo del grupo y de manera personal proporcionándoles herramientas que le permitan descubrir esas habilidades de liderazgo y desarrollar algunas en el ámbito donde se estará aplicando este trabajo de investigación.

Dentro de la orientación personal esta enfocado este trabajo ya que se le brindará orientación y guía al adolescente con apoyo de algunos instrumentos para darle a conocer cuales son las habilidades de liderazgo posee y cuales puede llegar a desarrollar para intervenir adecuadamente como promotor de los programas que brinda la institución educativa y así poder brindar un servicio a la comunidad

Dentro de este ámbito de acción del orientador se encuentra una dirección y hacia ciertas áreas de desarrollo en lo personal y algunas son la orientación hacia la sexualidad, adicciones y relaciones interpersonales.

No podemos pensar, mucho menos decir que la labor de los orientadores, es orientar sin preguntarnos por la relación entre enseñanza y orientación entre acción docente y acción orientadora (Fernández Sierra, 1995; 1996).

Hoy nos encontramos con una realidad educativa compleja en la que se proyectan múltiples problemáticas y conflictos donde principalmente se dan dos concepciones de escuela, una reflejo del ideal modernista de producción, de progreso y desarrollo social, y la otra ligada a una visión de la escuela como institución educativa flexible, abierta a una compleja realidad social.

A grandes rasgos, se podría definir la función del orientador, dentro del paradigma humanista, como la de un *facilitador del autodescubrimiento*. Pero ésta es todavía una definición un tanto general. Por ello, una figura paradigmática de orientador, de aquél que propicia la escucha, la reflexión, la expresión de la singularidad del sujeto en diferentes ámbitos del desarrollo del ser humano.

2.3 ACTIVIDADES DEL ORIENTADOR

Los roles y funciones del orientador profesional depende de los objetivos, de los destinatarios, modelos de intervención y contexto, y se agrupan en valoración y diagnóstico de necesidades. Diseño y planificación de necesidades, ayuda orientadora estímulos sistémicos, evaluación de la intervención.

Papel del Orientador

- ❖ Adaptación a los cambios
- ❖ Resolución de Problemas
- ❖ Iniciativa y toma de decisiones
- ❖ Pensamiento crítico y análisis simbólico
- ❖ Creación e innovación

Aplicación, revisión e interpretación de exámenes de diagnóstico a alumnos.

Reportar al tutor los resultados de pruebas y analizar junto con él cada caso, clasificándolos por nivel de riesgo.

Planear las estrategias adecuadas para el manejo de los casos y con base en ellas asesorar a tutores y profesores para su aplicación.

Asesorar a los alumnos que lo requieran con base en los resultados obtenidos en los exámenes psicométricos.

Evaluar y dar atención a los alumnos con problemas emocionales, familiares o de adaptación escolar que afecten su desempeño académico.

Evaluar y dar atención a alumnos con problemas específicos de aprendizaje.

Entrevistar a los padres de familia de los alumnos atendidos, si la situación así lo amerita.

Remitir a los alumnos que necesiten atención especializada de un profesional fuera de la institución.

Abrir expediente de cada alumno que contenga pruebas, análisis y síntesis de datos, plan a seguir para el tratamiento, registro de toda entrevista realizada con el alumno, sus padres, tutor, profesores, etc.

Elaborar planes de acción alternos para atender problemáticas a nivel grupal y aplicarlos en forma oportuna.

Participar activamente en las reuniones de nivel con profesores y tutores.

Entrevistas con cada alumno para entregarle resultados y proporcionarle la asesoría suficiente para su elección profesional.

Organización y apoyo a eventos relacionados con la orientación vocacional y profesional

Este proceso de detección convierte al orientador en un servidor de la educación atento a las características funcionales o disfuncionales que el alumno presenta en sus resultados al inicio de su carrera y que pueden ser preámbulo para desarrollar alteraciones o trastornos del comportamiento en el

transcurso de su formación y que puede traer como consecuencia deserción y pobre desempeño académico

El orientador, para responder a ellas, se da a la tarea de buscar elementos y fundamentos teóricos y, con estos sustentos diseña las funciones que debe desempeñar; siendo una manera de dar respuesta y determinar funciones, que pueden estar desvinculadas del propio contexto.

Estas y muchas funciones más que se encuentran en el currículo oculto del pedagogo y que de una u otra manera realiza como tareas propias de un buen profesionalista.

Ya que hemos ubicado las funciones y las acciones que lleva a cabo el Orientador no sólo en la niñez si no también en la adolescencia en la edad adulta y en todas las etapas de nuestra vida, en el siguiente capítulo abordaremos la etapa de la adolescencia donde se centra nuestro trabajo resaltando las características propias de un adolescente.

CAPÍTULO 3 LA ADOLESCENCIA

En el anterior capítulo hablamos de los ámbitos en la orientación educativa y específicamente de la orientación escolar como área de aplicación de este trabajo, ahora hablaremos a quienes va dirigida esta orientación escolar que particularmente son los adolescentes como protagonistas de este trabajo de investigación, abordando sus conceptos, características, cambios y formas de socialización.

Todo ser humano tiene tareas vitales que cumplir, desde su nacimiento hasta la vejez, la tarea más perdurable que todos tenemos es la de crecer continuamente en varios aspectos del desarrollo humano como emocionales, físicos, espirituales, de convivencia entre otros pero durante la adolescencia esta tarea se manifiesta como una etapa de reestructuración psíquica que conducirá a lo largo de una serie de eventos importantes a transformarse en adultos.

Es indudable considerara al adolescente como un ser inestable, con dudas, temores y necesidades como parte del desarrollo natural del ser humano, “La adolescencia es mucho más que un peldaño en la escala que sucede a la infancia. Es un periodo de transición constructivo, necesario para el desarrollo del yo” (Hurloch, 1990; 15)

3.1 DESARROLLO HUMANO

El desarrollo humano es el estudio de cómo cambian las personas y cómo permanecen algunos aspectos con el paso del tiempo, los cambios ocurren durante toda la vida aunque son más notorios en la niñez presentando cambios como la estatura y el peso o cambios como la naturaleza de la inteligencia de la personalidad, etc. Tomando en cuenta que cada ser humano es único y cada persona cambia de manera diferente a otra, el desarrollo humano es complejo sin embargo se ha investigado acerca de lo que necesitan las personas para desarrollar su potencial como individuos.

Hablando del desarrollo humano clasificaremos en ocho etapas la vida del hombre, y revisando a varios autores que hablan de este desarrollo en general abordan características principales muy similares en el ser humano.

ETAPA	PRICIPALES ACONTECIMIENTOS
Prenatal (desde la concepción hasta el parto)	Formación de los órganos y estructura corporal básica, mayor vulnerabilidad a las influencias ambientales.
Primeros pasos (de uno a tres años)	Desarrollo de habilidades motoras, presencia de la habilidad para aprender, se forman los lazos con los padres y a socializar con los demás, el habla y la comprensión se desarrollan con rapidez, son más autónomos, control de emociones y esfínteres.
Primera Infancia (de tres a seis años)	Aumenta la fuerza y las habilidades motrices fina y gruesa, incrementa el autocontrol el cuidado propio y la independencia, creatividad, imaginación en potencia, inmadurez cognoscitiva ideas ilógicas acerca del mundo, comportamiento egocéntrico, imitación de modelos
Infancia intermedia (desde los seis hasta los doce años)	Los compañeros cobran importancia, empiezan a pensar lógicamente, disminuye el egocentrismo, se incrementa el lenguaje y la memoria, desarrolla el autoconcepto y se afecta la autoestima, disminuye la rapidez de crecimiento físico y mayor fuerza, época de armonía.
Adolescencia (desde los doce hasta los veinte años)	Cambios físicos rápidos y profundos, madurez reproductora, la búsqueda de la identidad se torna imperiosa, desarrollo del pensamiento abstracto y empleo del razonamiento científico, falta de equilibrio emocional, incapacidad de organización, sentimientos de ambivalencia, pertenecer a un grupo de iguales
Adulta temprana (desde los veinte hasta los cuarenta)	Toman decisiones acerca de las relaciones íntimas, se escoge una carrera, se sigue desarrollando el sentido de la identidad, la capacidad intelectual es más compleja, se casan y tienen hijos.
Adulta Intermedia (de los cuarenta a los sesenta y cinco años)	El sentido de la vida adquiere gran importancia, sufre algún deterioro la salud física el vigor y la fuerza, sabiduría y habilidad, la independencia de los hijos deja el nido vacío, estabilidad y concretar el proyecto de vida. Las mujeres adquieren más confianza en si mismas y los hombres se vuelven más expresivos.
Adulta tardía (sesenta y cinco en adelante)	La salud y las habilidades físicas decaen, la memoria y la inteligencia se deterioran, la jubilación reducen los recursos económicos, ante la inminencia de la muerte, tienen la necesidad de encontrarle su propio sentido a la vida.

“El desarrollo es un proceso evolutivo que se funda en una secuencia de hechos biológicos, psicológicos y sociales experimentada universalmente, e implica un proceso autoterapéutico destinado a curar heridas provocadas por las crisis naturales y accidentes inherentes al desarrollo (Erikson 1984) de acuerdo a lo que plantea Erikson que es un proceso que provocará crisis pero lo importante es que tenga una base de sus etapas anteriores y una estructura familiar adecuada que le apoye a pasar una etapa más.

3.1.1 ERIKSON Y LAS ETAPAS PSICOSOCIALES

En su teoría de las etapas psicosociales del desarrollo de la personalidad, Erikson consideraba la integración de la personalidad como la etapa última del desarrollo, y concebía el proceso de formar una identidad personal como una etapa intermedia, propia de la adolescencia, y de vía para la realización de ella.

Para él, la personalidad del individuo nace de la relación entre las expectativas personales y las limitaciones del ambiente cultural. Para Erikson, la vida gira en torno a la persona y el medio. Así, cada etapa es un avance, un estancamiento o una regresión con respecto a las otras etapas. Establece ocho etapas o estados en el desarrollo psicosocial de una persona:

1. Primer año: es la llamada etapa del bebé, en ella se establecen las relaciones psicológicas con la madre, y de estas relaciones surgen las actitudes básicas de confianza o desconfianza.

2. Segundo año: en esta etapa las relaciones del niño se amplían a ambos padres, dando lugar a la formación de las estructuras de autonomía y dominio de sí mismo, o de inseguridad y conformismo, según sea esa la relación con los padres.

3. Tercer a quinto año: las relaciones del niño se amplían hasta la denominada familia básica. En esta etapa se fomenta la iniciativa o los sentimientos de culpabilidad. Posee una autonomía espontánea y deliberada.

4. Sexto a doceavo año (pubertad): el ámbito de las relaciones interpersonales del niño se amplía en la escuela y en la vecindad. Surgen en él

las ideas de competición y de cooperación con los demás, así como los sentimientos de superioridad o inferioridad.

5. Adolescencia: las pandillas y los líderes influyen notablemente en la consolidación de la propia identidad personal de este periodo. Se buscan ídolos a los cuales imitar, y como consecuencia de esta imitación, se producen en el adolescente sentimientos de integración o de marginación.

6. Primera juventud: este es un período crítico de la relación social, ya que para él se pasa a un nivel más diferenciado, donde el amor y la amistad, la solidaridad y el aislamiento se manifiestan según el grado de madurez alcanzado. En este periodo se busca la relación íntima con la pareja, con la que se busca la propia identidad, y se desarrolla la capacidad de amar.

7. Juventud y primera madurez: el trabajo y la familia son los puntos cruciales de esta etapa, en la cual se forman comportamientos de producción y de protección hacia la familia, desembocando en actitudes altruistas o por el contrario en actitudes egocéntricas.

8. Adulthood (o final de la madurez): al sentir al hombre agotar sus propias posibilidades vitales, éste adopta una postura de integridad personal y autorrealización; o bien por el contrario, una postura de insensatez, desesperación o deshonestidad. Con estas posturas se cierra el ciclo del proceso psicosocial del hombre.

Según Erikson: La **personalidad** se forma al ir avanzando el individuo a través de diversas etapas psicosociales durante toda su vida. En cada etapa existe un conflicto que tiene que enfrentar y resolver. Cada dilema tiene una solución positiva y otra negativa, todos los conflictos están presentes en el momento de nacer, pero se destacan de una manera prominente en momentos específicos del ciclo de vida de la persona.

Como ya se menciono anteriormente este trabajo se enfoca en la etapa del adolescente y es un periodo de transición en el desarrollo de entre la niñez y la

edad adulta, por lo general se considera que comienza alrededor de los 12 o 13 años y termina hacia los 19 o 20 años.

3.2 CONCEPTO DE ADOLESCENCIA Y PUBERTAD

Etimológicamente la palabra deriva del verbo latino *adolescere* que no significa adolecer o carecer de algo, sino crecer hacia la madurez. Por tanto, la adolescencia no es una etapa estable, sino un proceso en el cual se atraviesa por desequilibrios e inestabilidad extremos combinados con períodos de pseudo-armonía.

En general se considera que la adolescencia comienza con la pubertad que es el proceso que conduce a la madurez sexual y es cuando una persona puede engendrar, se puede decir que es la puerta que conduce a la adolescencia.

La pubertad comienza cuando, en un determinado momento biológico la glándula pituitaria envía un mensaje a las glándulas sexuales de una persona joven, las cuales empiezan a segregar hormonas. Este momento, al parecer esta determinado por la interacción de genes, salud y ambiente, y puede estar relacionado con un nivel crítico del peso (Papalia 2000)

Sin embargo, la adolescencia también es un proceso social y emocional y se ha dicho que “comienza en biología y termina en cultura” (Conger y Peterson, 1984), en la antigüedad los niños ingresaban al mundo de los adultos cuando sus cuerpos estaban maduros o al comenzar el aprendizaje de algún arte u oficio, en la actualidad el ingreso a la edad adulta no es tan definido y cada vez más se va presentando antes de lo acostumbrado.

La madurez de los adolescentes no sólo implica cambios físicos sino, efectos psicológicos de esos cambios, los cambios biológicos que señalan el final de la niñez incluyen el repentino crecimiento del adolescente, el comienzo de la menstruación en las niñas, la presencia de espermatozoides en los varones, la maduración de los órganos reproductores y el desarrollo de las características

sexuales secundarias, durante la pubertad, las funciones reproductoras maduran, los órganos sexuales crecen y las características sexuales secundarias aparecen, el proceso toma cerca de cuatro años y comienza casi dos años antes para las niñas, respecto a los muchachos.

Algunas personas pasan la pubertad de manera muy rápida, mientras que para otras el proceso toma mucho más tiempo, una primera señal de maduración es el repentino crecimiento del adolescente, un aumento significativo en estatura y peso, algunas de los cambios que sufren los adolescentes.

3.2.1 CAMBIOS FÍSICOS DE LAS MUJERES

Crecimiento de los senos,

Crecimiento del bello púbico

Crecimiento del cuerpo

Menarquia

Vello axilar

Aumento de la producción de las glándulas sebáceas y sudoríparas (las cuales pueden producir acné)

3.2.2 CAMBIOS FÍSICOS DE LOS HOMBRES

Crecimiento de los testículos y el saco escrotal

Crecimiento del vello púbico

Crecimiento del cuerpo

Crecimiento del pene, próstata, vesículas seminales

Cambio de voz

Primera eyaculación de semen

Vello axilar

Aumento de la producción de las glándulas sebáceas y sudoríparas (las cuales pueden producir acné)

Entre otros aspectos que son característicos en esta etapa es el tipo de pensamiento que adquiere el adolescente y puede llegar a ser hipotético, los aspectos del desarrollo intelectual como lo menciona Piaget la explicación dominante cambios en la forma de pensar de los adolescentes de desarrollo

cognoscitivo que pasan de pensamiento abstracto a operaciones formales, los cambios internos y externos del adolescente se deben combinar para llegar a la madurez cognoscitiva.

La adolescencia es parte de un desarrollo natural y en algunas culturas y de acuerdo a sus tradiciones y forma de vida esta etapa no se le da la importancia del adolescente con su desarrollo dentro del contexto familiar y que determina en gran manera el adecuado desarrollo del adolescente, el principal problema es lo intrapsíquico que surge en el adolescente al enfrentarse al dilema de las presiones entre el crecimiento físico el psicológico o ceder a su deseo de permanecer atado a la infancia.

Aunque también los factores culturales son una influencia externa que modifica la conducta del adolescente.

3.3 CARACTERÍSTICAS PSICOSOCIALES PROPIAS DE UN ADOLESCENTE

Algunas de las características que presentan los adolescentes son ensimismamiento alternado con audacia, timidez, urgencias, desinterés, apatía, crisis religiosa, intelectualidad, búsqueda de su identidad, tendencia a agruparse, evolución sexual manifiesta, actitud social reivindicativa con tendencias antisociales, contradicciones sucesivas en las manifestaciones de la conducta, separación de los padres y constantes fluctuaciones del humor y estado de ánimo.

Es posible ver estas características en distintas culturas y dentro de diversos marcos socioeconómicos de vida. La diferencia que puede haber en cuanto a la intensidad con que se vive esta etapa, tiene que ver con la manera en que el individuo haya forjado su niñez y de las relaciones familiares que haya adquirido especialmente la relaciones de confianza, amor, comprensión, aceptación, autoestima, comunicación sana que se produce cuando hay congruencia entre los comportamientos que se siguen y la explicaciones que se dan y seguridad que los padres hayan logrado con sus hijos y permitan que el adolescente pueda pasar esta etapa lo mas tranquilo normal y sin problemas.

Por el contrario cuando el ambiente familiar es disfuncional el adolescente carece de afecto, atención, comprensión falta de comunicación, los problemas emocionales y de autoestima son muy frecuentes y difíciles de superar óptimamente ya que podrían caer en fuertes depresiones, y específicamente en adicciones como las drogas influenciados por sus iguales.

Por lo tanto la importancia del núcleo familiar juega un papel elemental porque no todo el proceso de la adolescencia depende del adolescente mismo como si fuera una unidad aislada en el mundo. La constelación familiar es la primera instancia de la sociedad que influye en gran medida en su conducta. Además, el cambio psicológico y biológico del adolescente se da en un determinado entorno social.

La posterior aceptación de la propia identidad está forzosamente condicionada por el individuo y el medio en el que vive el entorno familiar “Las actitudes de los adultos que interactúan con el adolescente influyen en forma determinante en su experiencia de crecimiento: atenúa o intensifica los conflictos inevitables y hace el paso de la infancia a la edad adulta más expedito o más tormentoso” (De la Fuente 1997).

Como comportamiento defensivo en esta etapa de la vida, el adolescente recurre a la uniformidad como fuente de seguridad y estima personal. Aquí surge el espíritu de grupo. Hay un proceso en donde se identifican con cada uno de los compañeros que integran ese grupo.

A veces, el proceso es tan intenso que parece casi imposible la separación del grupo, e incluso, parece pertenecer más al clan de amigos que a la familia. Muchas veces, el mundo de los adultos recibe a la adolescencia de modo un tanto hostil, debido a las situaciones conflictivas que conlleva.

Ante estas actitudes “los padres se sienten amenazados y rechazados, lo cual ocasiona que las relaciones entre padres y adolescentes cada vez se hagan más tensas, las conversaciones se convierten en discusiones y la convivencia se vuelve una experiencia desagradable, de esta manera, el adolescente se siente incomprendido dentro de su núcleo familiar y prefiere aislarse.”

(Tarragona 2004) y tiene comportamientos inadecuados para los adultos que no los comprenden, y si mismo comparten sus gustos, formas de vestir, opiniones y sus modas con el grupo de iguales al cual forman parte.

También en esta etapa resurge el complejo edípico que provoca mucha ansiedad y trae alteraciones de la conducta y dificultades de adaptación, por lo tanto tiene sentimientos ambivalentes al sentir deseos libidinales hacia el progenitor del sexo opuesto, y el adolescente se vuelve distante y poco afectuoso.

Es una época en donde los impulsos agresivos se intensifican son desordenados y prefieren aceptar las reglas de un grupo de amigos que acatar reglas de los padres y dentro de su propia familia por lo tanto tienen conflictos con los padres y en general con la sociedad adulta, tienen dificultades para planear sus actividades y ven el tiempo en forma subjetiva.

En la adolescencia ya empiezan adquirir un pensamiento más hipotético deductivo donde ya su tipo de pensamiento es más formal.

Por lo tanto existe una amplia brecha generacional en los adolescentes de la actualidad que por lo menos cuando nosotras pasamos por esta etapa

Para Freud la adolescencia corresponde con la etapa genital, periodo en el que tras una etapa de latencia en la edad escolar, durante la cual la sexualidad dejó de ejercer sus presiones momentáneamente, se renueva la lucha entre el ello y el yo ya que los cambios biológicos, reducidos fundamentalmente a la maduración sexual, vuelve a poner en el centro de atención del individuo su sexualidad, también es más idealista, generoso, amante del arte y altruista pero a la vez egocéntrico y calculador.

Todo lo anterior permite destacar que los adolescentes se distinguen teniendo como base los logros del desarrollo de la personalidad alcanzada en las etapas anteriores, por la aparición del pensamiento conceptual teórico y de un nuevo nivel de autoconciencia por la intensa formación de la identidad personal y el surgimiento de una autovaloración más estructurada por la presencia de juicios

normas morales no sistematizadas de ideales abstractos, de intereses profesionales.

Los conflictos emocionales, y la urgencia de resolverlos, se presentan durante toda la vida; pero en la adolescencia se generan en número y con intensidad especiales debido a lo conflictivo el tránsito hacia la adultez."Por ello para todo adolescente es necesario entender, en primer lugar, como funciona este mundo complicado hasta ahora casi completamente oculto, tanto en sus manifestaciones saludables como en sus carencias y patologías. Aprender a moderar los impulsos dando tiempo a la intervención equilibrante de la reflexión, constituye una tarea prolongada pero imprescindible." (Robles 2004).

Lo principal es que son jóvenes y se encuentran en una etapa de transición entre niños y adultos y normalmente un desequilibrio emocional que los obliga casi en términos generales a tomar una posición de negación para todo y para todos. No hay nada que no sepan y normalmente el mundo está equivocado, sus padres pasan a ocupar el lugar de "los viejos" o anticuados y están equivocados en todo "no agarran la onda". Son los únicos que junto con un grupo de amigos igual que ellos, tienen la solución para todos los problemas del mundo. Sus objetivos son mediatos y giran sobre todo en: las chicas, la onda y el antro.

Si tiene razón o no, de ver así la vida, es su problema, pero yo creo que nadie puede negar que una de las etapas más hermosas de nuestra vida es precisamente la *adolescencia*.

Los padres hemos sido adolescentes alguna vez. Nuestros hijos ya lo son o algún día lo serán. Y es que nadie se escapa de pasar por esta etapa del desarrollo humano, puente entre la niñez y la madurez. El contacto con los adolescentes nos revitaliza porque su energía es contagiosa y porque despierta nuestros recuerdos y vivencias pasadas.

La existencia de problemas conduce a la búsqueda de alternativas posibles de solución para el mejor apoyo del desarrollo adolescente para esto actualmente,

es necesario que los adolescentes desarrollen otro tipo de habilidades de pensamiento abstracto, creativo y artístico, habilidades que promuevan la autoestima del adolescente y las habilidades sociales.

Para poder llevar a cabo estas nos basaremos en los tipos de Inteligencia Emocional estas buscan la formación integral del adolescente dándole herramientas socioemocionales necesarias para desarrollar habilidades como; autoestima, autoevaluación, autodominio, capacidad de automotivación, persistencia, escucha afectiva, empatía, desarrollo de una comunicación asertiva, además buscar soluciones afectivas a diferentes tipos de conflictos favoreciendo la capacidad de trabajar en equipo.

“Cuando se forma parte de un programa que promueva la Inteligencia Emocional y las habilidades sociales se debe aprender a trabajar en equipo, a ser responsable de sus decisiones y acciones, así como a resistir la influencia negativa de sus iguales. Por consiguiente, también se aprende a interactuar efectivamente con su sociedad y adquirir las habilidades, las actitudes y los valores necesarios que le permitirán convertirse en un ciudadano más feliz y productivo”. (González 2005)

3.4 EL LÍDER CON INTELIGENCIA EMOCIONAL

Considerando que el liderazgo es una aptitud de la inteligencia emocional ya que los adolescentes que presentan esta aptitud son los entusiastas y con una misión y visión compartidas, se ponen a la vanguardia cualquiera que sea su cargo al orientar el desempeño de otros haciéndoles asumir su responsabilidad respetando las opiniones de los demás pero por medio del ejemplo positivo que los hace merecedores del verdadero respeto y están en constante desarrollo personal.

Por otro lado Howard Gardner habla de ocho tipos de inteligencia múltiple que para fines de este trabajo de investigación retomaremos para trabajar con los adolescentes.

La inteligencia es la capacidad de resolver problemas o de crear productos que son valorados en uno o más contextos culturales

INTELIGENCIA LINGÜÍSTICA: Es la capacidad especial en el uso del lenguaje hablado y escrito, para lograr determinados objetivos, los adolescentes con este tipo de inteligencia tienen la capacidad de escuchar con atención, comprender, sintetizar e interpretar.

INTELIGENCIA LOGICO-MATEMATICA: Es la capacidad para analizar problemas de una manera lógica de llevar a cabo operaciones matemáticas y de observar el entorno en forma objetiva, los adolescentes con este tipo de capacidad utilizan símbolos abstractos, conceptos causa-efecto y encuentran soluciones lógicas a sus problemas se entusiasman con la aplicación de la nueva tecnología.

INTELIGENCIA CORPORAL- CINESTESICA: Sobresale la capacidad de emplear parte del cuerpo o en su totalidad para resolver problemas o crear cosas, incluye destrezas físicas, coordinación, equilibrio, percepción de espacios, medidas, volúmenes, ellos aprenden haciendo y la actividad y el movimiento les ayuda a la concentración y comprensión del problema.

INTELIGENCIA ESPACIAL: Destaca la capacidad de reconocer y manipular espacios, incluye la sensibilidad a los colores, las formas y las relaciones que existen entre los elementos y son capaces para diseñar, dibujar gráficas manejar mapas, reconocen fácilmente las formas, los objetos y su aprendizaje es a través de la observación.

INTELIGENCIA MUSICAL: Es la capacidad de interpretar, componer, apreciar pautas musicales y ritmos utiliza la voz y el cuerpo como instrumentos de autoexpresión, la música crea un ambiente adecuado para lograr un entorno emocional positivo y para perfeccionar las habilidades de escuchar y concentrarse.

INTELIGENCIA INTERPERSONAL: Detona la capacidad para interactuar eficazmente con otras personas, entendiendo sus intenciones, deseos, interpretando sus expresiones faciales, tono de voz, mostrando sensibilidad y demostrando compromiso hacia los demás valorando y aceptando sus diferentes puntos de vista , se relacionan fácilmente con los demás y tienen la capacidad de influir en los demás mostrando habilidad para organizar grupos.

INTELIGENCIA INTRAPERSONAL: Esta es la capacidad para comprenderse uno mismo y a los otros tienen la habilidad para desarrollar la ética, la integridad, la empatía, el altruismo, es importante desarrollar esta inteligencia en los alumnos, comprensión, conocimiento y aceptación de si mismo manejo de sus emociones y logro de metas. Los adolescentes prefieren el aprendizaje autodirigido les gusta trabajar en forma independiente, se conocen a si mismos y pueden expresar sus sentimientos.

INTELIGENCIA NATURISTA: Incluye la habilidad para reconocer miembros de un grupo clasificar especies, capacidad para interactuar en el mundo de los seres vivos y percibir las relaciones entre ellos. Esta habilidad ayuda a comparar cosas, y a explorar el mundo a través de los sentidos. Este tipo de adolescente se muestra curioso y activo frente a su entorno, es observador y se interesa por cuidar animales y plantas y su interacción con el ser humano.

El que los adolescentes se encuentren identificados o desarrollen uno o varias inteligencias los llevará a desenvolverse y tener una mayor y mejor comprensión del mundo que le rodea en esta etapa tan especial que es la adolescencia. Y principalmente permitirá que al desarrollar alguna o varias de estas inteligencias sea más fácil identificar las habilidades de liderazgo que poseen y las puedan desarrollar.

Ahora en el siguiente capítulo precisaremos la metodología que elegimos para la realización del trabajo, el tipo de investigación, el estudio de caso y las características de nuestro Centro Escolar donde realizamos nuestra propuesta.

CAPÍTULO 4 METODOLOGÍA

En todo trabajo e investigación se debe elegir la metodología que se abordara para la buena realización de este, tomando en cuenta las características propias de la investigación, como el tipo de problema a solucionar, la población, etc.

4.1 INVESTIGACIÓN CUALITATIVA Y DESCRIPTIVA

La metodología que se tomó en cuenta para la realización de este trabajo fue el enfoque cualitativo, ya que posee las características necesarias permitieron dar solución a problemas sociales específicos.

Además comprende la conducta humana desde un contexto desde dentro y esta muy próxima a los datos, ricos y profundos, se fundamenta y asume la realidad, es descriptiva e inductiva y su característica fundamental es su flexibilidad su capacidad de adaptarse y adecuarse en cada momento y circunstancia en función del cambio que se produzca en la realidad que se esta indagando.

Las decisiones a tomar a lo largo de la realización de la investigación se planificaron para presentar el estudio de caso como estrategia del diseño de investigación que tomando en cuenta la problemática a las que se dio respuesta, selecciona los escenarios reales que se constituyen en fuentes de información para llevar a cabo la investigación.

Siendo descriptiva buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de las comunidades, grupos, o cualquier otro fenómeno que se someta a una investigación, y el propósito de esta consiste en describir como es y como se manifiesta determinado fenómeno.

4.2 ESTUDIO DE CASO

El estudio de caso es el interés que tenemos en un caso específico y es útil para asesorar y desarrollar procesos de intervención, es la unidad básica de investigación, y esta se puede llevar a cabo en personas, familias, organizaciones, en el ámbito educativo los casos pueden ser, un alumno, un profesor, una clase, un proyecto curricular, etc. Y poder desarrollar estrategias y propuestas de acción a seguir y resolver una problemática específica.

Esta investigación se realizó a través de un estudio de caso en el Centro Escolar Benemérito de las Américas de carácter único, irrepetible, y peculiar con la necesidad de analizar y profundizar, que permitió ser el prelude de investigaciones más complejas.

Hablando del México actual la realidad es que estamos inmersos en un país capitalista dependiente debido a nuestra estructura política, económica y social nos centramos en un individualismo que consiente una competencia infructuosa, ya que generalmente no sabemos colaborar como equipo al no permitir el desarrollo y crecimiento como nación.

Contando con una superficie territorial de 1 964 375 km cuadrados, la población total residiendo en territorio mexicano es de 103 088 021 personas, hay 94.6 hombres por cada cien mujeres.

La población de la zona metropolitana del Valle de México, que abarca no tan sólo a la Ciudad de México sino además, a los municipios circunvecinos de los estados de México y Morelos, alberga una población de 18.3 millones de habitantes según el censo oficial del año 2000, y para los siguientes años será de más de 22 millones de habitantes en una superficie 7,815 km cuadrados.

La unión de estas localidades, genera una continuidad urbanística, sólo perceptible a través del señalamiento urbano y gráficos propios de las zonas urbanas altamente concentradas.

4.3 EL CENTRO ESCOLAR BENEMÉRITO DE LAS AMÉRICAS

Particularmente este trabajo de investigación se desarrolló en el Centro Escolar Benemérito de las Américas una institución educativa, internado que actualmente cuenta con una población estudiantil de 2,300 estudiantes, de los cuales 46.3% son varones y 53.7 % son mujeres.

Los estudiantes externos provienen del área metropolitana de la Ciudad de México; los estudiantes internos, los cuales viven dentro del campus, provienen de todos los estados de la República Mexicana, como Chihuahua, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Aguas Calientes, San Luís Potosí, Tabasco, pero principalmente de los estados de Hidalgo, México, Veracruz, Oaxaca, Puebla, Morelos y Guerrero.

El Centro Escolar permite un desarrollo del adolescente al fortalecer las capacidades y promover actividades para formar alumnos preparados y puedan colaborar en su comunidad. El ser parte de este Centro Escolar me brindar la oportunidad de aportar propuestas de mejoramiento.

En enero de 1960 se puso en marcha la planificación del Centro Escolar, ubicando en lo que antes era un rancho en el extremo norte de la ciudad de México, que se encuentra entre dos cerros el del Tenayo y el Chiquihuite, y a finales del año 1961 y durante el año 1962 se realizaron algunas reuniones para planear lo que serían los programas, las instalaciones, el personal, etc.

El nivel educativo y la ocupación de los padres y madres de los alumnos son variables cruciales para determinar, en alguna medida, el estrato socioeconómico del cual proceden los estudiantes. Considerando primero el grado de escolaridad, muestran que los alumnos externos tienen padres con mayor nivel de instrucción.

De acuerdo a lo anterior los estudiantes tienen antecedentes significativos para su desempeño, ellos tienen el interés, y las cualidades necesarias para

involucrarse en actividades de tipo extracurricular que se llevan a cabo en la institución, pero debido a la falta de orientación y conocimiento de cuales son esas habilidades de liderazgo que cada adolescente posee.

Es importante y necesario brindarles una orientación que les apoye en su identificación de esas diferentes capacidades, permitiendo a su vez que los mismos educandos, sean los promotores.

4.3.1 HISTORIA DEL CENTRO ESCOLAR BENEMÉRITO DE LAS AMÉRICAS

David Oman McKay, un hombre con un apetito insaciable de aprendizaje que le sirvió bien en su carrera de educador, leía y memorizaba pasajes de la literatura del mundo y en años posteriores sus sermones recordaban estos pasajes al graduarse de la universidad de Utah EAU en junio de 1897 era el presidente de su clase y el alumno más destacado a quienes representó con un discurso el día de su graduación. El tuvo una visión de organizar y establecer escuelas en el mundo con el propósito de proveer un fundamento para el desarrollo temporal y espiritual de los alumnos y para el éxito en sus vidas.

El primer movimiento para organizar el sistema de escuelas con que se cuenta actualmente (Sociedad Educativa y Cultural S.C) comenzó en 1957. Se organizó un comité para estudiar la posibilidad de establecer escuelas el México. Este comité fue integrado por Marion G. Romney, Jose T. Bentley y Claudio Bowman.

Finalmente se obtuvo la autorización para comprar terrenos en los que se edificarían las instalaciones de una primaria, una secundaria, una preparatoria y una normal. Se buscó un lugar adecuado para llevar a cabo estas actividades educativas y se encontró que un rancho situado en el extremo norte de la ciudad de México llenaba los requisitos.

Las escuelas de la iglesia existen para proveer una educación en una atmósfera consistente con los ideales y los principios de la Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días. Esta atmósfera es creada y preservada a

través del compromiso de tener una conducta que refleje esos ideales y principios.

“Adquirir el conocimiento es una cosa y aplicarlo es otra. La sabiduría es la correcta aplicación del conocimiento para el desarrollo de un carácter noble y semejante al de Dios. Uno puede poseer un conocimiento profundo sobre historia y matemáticas; puede ser una autoridad en psicología, biología o astronomía, puede saber todo lo que se ha descubierto en cuanto a la ciencia general y natural, pero, sino tiene junto con este conocimiento, esa nobleza que lo impulse a tratar a sus semejantes con justicia, a practicar la virtud y la honestidad en su vida personal, entonces no es un hombre verdaderamente educado. (Wagner 1977).

Nos dicen las leyendas que muchos años atrás se citaban precisamente en este valle, delimitado por el cerro del chiquihuite y por otro el cerro del tenayo, para una contienda de armas, para ver quien poseería los frutos de la tierra y de la pesca en las lagunas cercanas. Hoy nos hemos citado para una contienda contra la ignorancia.

Este es el principio de un sueño en donde los alumnos podrán acudir a una escuela en la que no solamente se les instruirá en los valores cívicos, sino en otras virtudes como la honradez, la castidad, la individualidad, y la dignidad (Wagner 1977).

“Hoy nuestros ojos ven brillar un nuevo sol y nuestros corazones sienten palpitar un nuevo latido acompañado del progreso, que sigue su mejor partitura con la batuta de superación mediante el conocimiento de la ciencia y la cultura” (Wagner 1977).

En enero de 1960 se puso en marcha la planificación del Centro Escolar, ubicando en lo que antes era un rancho en el extremo norte de la ciudad de México, y a finales del año 1961 y durante el año 1962 se realizaron algunas reuniones para planear lo que serían los programas, las instalaciones, el personal, los reglamentos, los acuerdos y estatutos, el 17 de Febrero de 1964

se iniciaron las labores educativas, pero no fue hasta julio de 1965 que la dirección general de enseñanza del departamento de escuelas particulares mando al profesor Wagner la transcripción del acuerdo de incorporación en oficio numero 33384 y expediente G/211 (ES4-347) "65/-En el que se establece que el acuerdo definitivo de incorporación es el acuerdo Numero 11715" de fecha 16 de Junio de 1965 en el cual se establecen impartir la enseñanza secular para adquirir reconocimiento y validez oficial de los estudios hechos en la institución.

En los inicios de la institución sus metas se centraban en las siguientes acciones:

- ❖ Se espera que en el centro escolar Benemérito de las Américas se imparta una educación superior a la que pueda impartirse en cualquier otro plantel educativo.
- ❖ En caso de que haya alguna desventaja se deberá eliminar de inmediato o es su defecto conservarla en su mínimo.
- ❖ Todo maestro y superviso de hogar deberá ver al alumno como un hermano.
- ❖ Se espera que toda persona que preste su servicio o asista como alumno al Centro Escolar deberá comportarse con altos valores.

El Centro Escolar Benemérito de las Américas actualmente ubicado en Calzada Chalmita Tenayuca Numero 828 Colonia Zona Escolar Delegación Gustavo A Madero, México DF; el cual imparte sus clases a nivel medio superior, un internado que actualmente cuenta con una población estudiantil de 2,300 estudiantes, de los cuales 46.3% son varones y 53.7 % son mujeres.

La visión del centro escolar es "Formar hombres y mujeres con un testimonio del evangelio restaurado de Jesucristo que logren la excelencia en los aspectos: espiritual intelectual, social y físico preparados para continuar con sus estudios superiores, ser autosuficientes y ejercer un liderazgo de servicio eficaz.

4.3.2 ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA DEL CENTRO ESCOLAR BENEMÉRITO DE LAS AMÉRICAS

Debido a que el Centro Escolar es un internado brinda servicio a alumnos internos y externos los cuales provienen del área metropolitana; y los internos viven dentro del campus, estos provienen de todos los estados de la República Mexicana, como Chihuahua, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Aguas Calientes, San Luís Potosí, Tabasco, pero principalmente de los estados de Hidalgo, Morelos, Toluca, Querétaro, Veracruz, Oaxaca, Puebla, Morelos y Guerrero.

El centro escolar brinda servicios a los estudiantes en los siguientes departamentos:

Control Escolar. Encargado de registrar y procesar la información de manera oportuna y confiable, para darla a conocer a la comunidad educativa, instituciones oficiales y otros usuarios; así como obtener la validación y certificación de estudios.

Transporte Escolar. Transporta a 380 estudiantes del área metropolitana.

Evaluación. Dirige la evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje mediante la elaboración, aplicación y supervisión de instrumentos de medición; proporcionando información oportuna que permita, a maestros y administradores tomar decisiones para mejorar el aprendizaje edificante del alumno.

Internados. Ofrece servicios de alimentación, hospedajes y supervisión formativa, a 1,400 alumnos internos.

Actividades Culturales y Deportivas. Responsable de desarrollar los programas y actividades paraescolares de tipo: artístico, cultural y deportivo, los cuales permiten lograr la formación integral de los educandos; dirige también los grupos representativos de la escuela, tanto deportivos como culturales.

Caja. Cobros de colegiaturas

Becas. Es encargado de administrar las becas otorgadas a los estudiantes, las cuales pueden ser: becas de servicio social estudiantil voluntario, becas de talentos deportivos y culturales, becas por alto rendimiento académico y becas alimenticias.

Biblioteca. Satisface las necesidades de investigación y conocimiento de los alumnos y del personal docente, proporcionando material bibliográfico, hemerográfico y equipo para cubrir las necesidades de

Normas y Liderazgo. Promueve el adecuado cumplimiento del Código de Honor y propiciando habilidades y oportunidades de liderazgo para los estudiantes.

Direcciones, Subdirecciones y Coordinaciones Académicas, Artes Gráficas, Centro de Medios Instructivos. Los cuales tienen como finalidad dar el soporte necesario para la operación y óptimo funcionamiento de la escuela.

Seminario: Enseña y capacita a los alumnos con armonía, el evangelio restaurado de Jesucristo, sin este departamento el Centro Escolar no podría existir, ya que fomenta el desarrollo del conocimiento y valores, talentos que los prepararan para tener éxito en la vida y para ser autosuficientes.

Orientación Educativa: El Centro anteriormente contaba con un departamento de psicopedagogía que funcionaba para brindar ayuda a los estudiantes el cual estaba conformado por un grupo de Psicólogos y algunos maestros del área de Ciencias Sociales los cuales realizaban funciones de informar, asesorar, bajo aprovechamiento escolar y de conducta, pero poco a poco se fue fundamentando un departamento de orientación para atención a estudiantes con una estructura más sólida.

Actualmente la institución cuenta con el apoyo del departamento de Orientación Educativa cuyo objetivo es: *Contribuir a la integración y retención de los*

alumnos a su ambiente escolar, asesorándoles y orientándoles en el autoconocimiento de sus intereses y aptitudes, desarrollando en ellos la habilidad de toma de decisiones y responsabilidad respecto a la elección de carrera y construcción de su proyecto de vida.

Retomando y fundamentado el departamento de Orientación en:

- ❖ Ley general de educación
- ❖ Reglamento Interior de la SEP
- ❖ Programa Nacional de Desarrollo
- ❖ Lineamientos y Programas de Orientación Educativa de la SEP y de la Dirección General de Bachillerato (DGB)

Documentos rectores de la elaboración de orientación educativa

- a) Currículum del bachillerato general (SEP/DGB Serie información básica #1)
- b) Consideraciones para el desarrollo de las actividades paraescolares(SEP/DGB/DCA 05/04).
- c) Lineamientos de Orientación Educativa (SEP/DGB Serie Información Básica #5)
- d) Programa de Orientación Educativa (SEP/DGB Serie Información Básica #8)
- e) Material de apoyo al programa de Orientación Educativa(SEP/DGB Serie información básica #8 [área institucional], [área escolar, habilidades cognitivas] [área escolar, técnicas de estudio], [área vocacional], [área psicosocial, valores, para directivos, docentes y orientadores
- f) educativos], [área psicosocial, valores, para padres de familia],[área psicosocial, valores, para alumnos].
- g) Metodología para el desarrollo de la acción tutorial en el bachillerato general. DGB/DCA 1104.
- h) Acuerdo 330 (BECAS).

Las áreas de trabajo según la SEP

- ❖ INSTITUCIONAL: Integración y sentido de pertenencia institucional.

- ❖ ESCOLAR: Fortalecimiento de hábitos y técnicas de estudio.
- ❖ VOCACIONAL: Exploración de intereses, aptitudes e información profesiográfica y laboral.
- ❖ PSICOSOCIAL: Prevención de factores de riesgo psicosocial, orientación a padres (consultoría a supervisoras del internado como padres sustitutos).
- ❖ ACCION SOCIAL: Participación social de los alumnos en su contexto.
- ❖ TUTORÍAS: Orientación diferenciada dirigida a grupos con bajos niveles de aprovechamiento.

Líneas de acción SEP

PREVENTIVA: Anticipa eventos desfavorables

FORMATIVA: Atiende en proceso de maduración del estudiante.

DE INTEGRACION: Padres, docentes, administración y alumnos, correlación institucional.

Modelos de Acción SEP

CLINICO: Manejo de casos grupales, discriminación de casos que requieren asesoría individual y canalización de casos particulares extremos, hacia recursos externos de consultoría terapéutica.

DOCENTE AULA: Informa y forma a través de la currícula institucional.

ALTERNATIVOS: Manejo de pruebas estandarizadas.

En Benemérito se imparten 1,024 horas de clase por año en promedio para sus distintos grados, cuya dinámica se fundamenta en el trabajo colegiado de las academias.

La planta docente está integrada por 88 maestros de materias seculares, 10 de seminario y 11 de cultura y deportes. Todos los profesores se agrupan en las siguientes academias: Matemáticas, Ciencias Básicas, Humanidades, inglés, Tecnológico Administrativas, Ciencias Sociales, Cultura y Deportes, Seminario.

La distribución de la carga horaria para los maestros de tiempo completo es una relación de 32 de clases y 8 de preparación. En promedio atienden a 35 alumnos por grupo, es interesante mencionar que aunque la proporción de estudiantes por grupo ha disminuido últimamente, todavía está por arriba del promedio de los países a nivel bachillerato, 60% del profesorado tiene entre 6 y 30 años de laborar para la Institución.

En cuanto a la evaluación de la práctica docente 8 de cada 10 profesores han sido calificados entre 8-10, en sus respectivas clases por sus coordinadores de academia. Y se les ha dado indicaciones de los aspectos en que deben de mejorar; el principal aspecto que deben mejorar es: La elaboración y manejo del plan de clase (20.3%).

Existe una buena relación maestro alumno donde más del 90% de los alumnos expresa que en su relación diaria con los maestros existe: respeto, paciencia, aprecio, amor y confianza y que son profesionales en su labor docente.

4.3.3 NUESTROS ALUMNOS

La dimensión de la procedencia social y cultural de los alumnos condiciona el conjunto de comportamientos, habilidades y actitudes que despliegan los adolescentes, tanto para el estudio o en su accionar cotidiano dentro y fuera del plantel, como en actividades extraescolares. La mayoría de ellos provienen del interior de la República: 80% pertenece a la zona México-Sur, mientras que el resto provienen de la zona México-Norte, de sectores urbanos y semi-urbanos.

La participación voluntaria en actividades extracurriculares, deportivas y culturales

° El desarrollo integral de los estudiantes, requiere que también los padres se involucren en actividades extracurriculares formativas, dirigidas e iniciadas en el hogar.

- ° También es notoria la apatía de los jóvenes para involucrarse en actividades de servicio o artístico-culturales, los estudiantes necesitan responsabilizarse e interesarse más en su propio desarrollo integral.
- ° La escuela tiene un área de oportunidad en el desarrollo integral de los alumnos.

Muy pocos estudiantes tienen un programa regular de acondicionamiento físico, las escuelas tienen una importante área de oportunidad en este rubro con respecto a la salud actual y futura de sus estudiantes.

En la actualidad se lleva a cabo un programa de acondicionamiento físico, el cual se realiza todos los días durante veinte minutos dentro del horario normal de clases apartando ese tiempo entre una y otra clase con un horario asignado para ello y todos los alumnos junto con su maestro de clase puedan realizar su acondicionamiento físico, el cual permite el involucrar a toda la comunidad estudiantil a realizar actividad física por lo menos veinte minutos todos los días y haya un beneficio en la salud.

El nivel educativo y la ocupación de los padres de los alumnos son variables cruciales para determinar, en alguna medida, el estrato socioeconómico del cual proceden los estudiantes. Considerando primero el grado de escolaridad, muestran que los alumnos externos tienen padres con mayor nivel de instrucción.

La tercera parte de estos padres cuentan con estudios universitarios, y muchos de ellos obtuvieron un postgrado. Entre los estudiantes internos la proporción correspondiente es significativamente menor (solamente 16% de los padres tienen estudios universitarios).

De acuerdo a lo anterior los estudiantes tienen antecedentes significativos para su desempeño, ellos tienen el interés, y las cualidades necesarias para involucrarse en actividades de tipo extracurricular que se llevan a cabo en la institución, pero debido a la falta de orientación y conocimiento de cuales son esas habilidades de liderazgo que cada adolescente posee, es importante y

necesario brindarles una orientación que les apoye en su identificación de esas diferentes capacidades, permitiendo a su vez que los mismos educandos, sean los promotores.

Al tener los fundamentos teóricos y metodológicos en el siguiente capítulo presentaremos la propuesta que se realizó de intervención pedagógica como apoyo al estudiante para desarrollar sus habilidades de liderazgo que propicien su participación activa dentro de la institución educativa en programas que ayuden a su aprendizaje.

CAPÍTULO 5

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PEDAGÓGICA

**“IDENTIFICAR *HABILIDADES DE LIDERAZGO* EN LOS ADOLESCENTES DEL CENTRO ESCOLAR
BENEMÉRITO DE LAS AMÉRICAS”**

COORDINADORA: NORMA ERIZBETH BRAVO FLORES

ÍNDICE

Presentación.....	70
Justificación.....	71
Ficha Técnica.....	72
Manual para el Docente.....	73
Modalidad Didáctica.....	79
Metodología.....	80
Papel del Coordinador y Participantes.....	80
Recursos Didácticos.....	81
Evaluación.....	82
Carta Descriptiva.....	83
Glosario.....	88
Plan de Clase.....	90
Material para el Ponente.....	99
Material para el Participante.....	122

PRESENTACIÓN

El presente manual es una herramienta que permitirá apoyar al docente y actuar como guía en el desarrollo de *habilidades de liderazgo* en los adolescentes del Centro Escolar Benemérito de las Américas. Al identificar y promover sus capacidades y habilidades encausándolos para participar en las actividades dentro de la institución, y que en su permanencia en su educación preparatoria estén animados, y motivados para integrarse y ser parte de actividades que le permitan su mejor formación y mayor competitividad al adquirir y desarrollar las habilidades de liderazgo que poseen y en su futuro tener mayores y mejores oportunidades de ser líderes en todos los ámbitos en donde se encuentren como empresarios, profesionistas, padres, en sus comunidades en la eclesiástico, etc.

Por otra parte este manual permitirá llevar de la mano al docente para implementar las sesiones con los adolescentes y poder cumplir con el objetivo propuesto de identificar y desarrollar a los líderes que no conocen sus capacidades y talentos para un mejor actuar en su institución educativa.

Los líderes siempre han existido y los hay en este momento en los negocios, en el deporte, en la ciencia, en las actividades culturales, académicas, sociales, religiosas y este manual permitirá formar líderes en estos aspectos.

JUSTIFICACIÓN

La necesidad de organizar este taller para los adolescentes y desarrollar las habilidades de liderazgo, nace de observar que los estudiantes de este centro escolar no participan ni se involucran en las diferentes actividades extracurriculares que ofrece el plantel como en lo cultural, artístico, social deportivo, etc. Y por otra parte apoyar al cumplimiento de la misión del Centro Escolar que tiene que ver con ejercer un liderazgo de servicio eficaz en la iglesia y en su comunidad y motivar a los adolescentes a integrarse a las distintas actividades que ofrece la institución promoviendo el conocimiento de sí mismo a través de distintas actividades y estrategias que permitan valorar esas cualidades.

Para que el ser humano pueda desempeñarse en la diversas esferas y desarrollarse eficazmente, hoy en día se enfrenta a una globalización y a la competitividad que persiste en varias situaciones del ser humano, desde estudiar una carrera para obtener un trabajo, formar un negocio, etc. Por lo tanto sabemos que es necesario tener las cualidades para desarrollarse como líderes para que pueda servir y formar a personas competentes para enfrentarse a un futuro con las armas y herramientas útiles que les den las bases para lograr metas y obtener objetivos y lograr ser mejores personas y más competentes.

Al implementar este taller al inicio de cada ciclo escolar en los alumnos de primer ingreso permitirá a los adolescentes conocerse e identificar que habilidades posee para desarrollarse como líderes y tener también un mejor aprovechamiento escolar desempeñándose como mejores estudiantes después de conocer cuales son las habilidades que posee como líder y ocuparse de su aprendizaje en sus diferentes clases.

FICHA TÉCNICA

TEMA: Habilidades de liderazgo en adolescentes del Centro Escolar Benemérito de las Américas

MODALIDAD: Taller

RANGO DE APLICACIÓN: Aprox. 500 adolescentes.

DIRIGIDO A: Adolescentes de 14 a 16 años de primero de preparatoria de nuevo ingreso.

No. De Sesiones: 5

Número de Horas: 70 min.
Por sesión

Horario: De acuerdo a necesidades institucionales.

OBJETIVO GENERAL:

El adolescente identificará las características y estilos de *liderazgo* que existen, la forma de aplicarlos y las habilidades que poseen para participar en proyectos comunitarios.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: El adolescente:

- Definirá el concepto de liderazgo
- Aprenderá la importancia del liderazgo
- Identificará los tipos de liderazgo
- Comprenderá las funciones que tiene un líder
- Reconocerá las habilidades de liderazgo que posee
- Participará en actividades que le permitan desarrollarse como líder.
- Motivará a los demás jóvenes a trabajar en proyectos comunitarios



MANUAL DE INTERVENCIÓN PEDAGÓGICA

“TALLER PARA LA FORMACIÓN DE LÍDERES ADOLESCENTES COMO PROMOTORES DE PROYECTOS COMUNITARIOS”. Un estudio de caso en el Centro Escolar Benemérito de las Américas.

INTELIGENCIA, PODER, LUZ Y VERDAD



COORDINADORA: NORMA ERIZBETH BRAVO FLORES

TALLER HABILIDADES DE LIDERAZGO

En la actualidad nos enfrentamos a competencias en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana por lo cual les brindamos a los adolescentes las herramientas para que puedan identificar y desarrollar las habilidades de liderazgo que cada uno posee y pueda ser competente durante su vida.

Por lo tanto ya que vivimos en un mundo tan cambiante en donde sólo sobrevivirán aquellos que saben adaptarse a los cambios, debe ser la característica principal de líder de hoy.

El presente taller pretende ser un apoyo al instructor pero sobre todo ayudar al adolescente a desarrollar esas habilidades de ser líder de una manera didáctica y divertida al presentar actividades y dinámicas vivenciales.

DEFINICIONES DE LÍDER:

Para poder al tema del liderazgo y explicar como lo han definido Raliph M. Stogdill, señala que existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Aquí, se entenderá el liderazgo I como el proceso de dirigir las actividades de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Esta definición tiene implicaciones importantes. Otras definiciones son.

El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas

El nuevo milenio ha transformado las prácticas de las organizaciones y con ello las habilidades y características que el entorno y la sociedad demandan de los líderes.

Las características que he descrito en este trabajo nos señalan que el líder de hoy debe poseer un perfil muy distinto del líder de hace varias décadas, cuyo patrón se ajustaba en mayor medida al control y la supervisión.

A los líderes del Siglo 21 se les exige una preparación diferente para poder atender las necesidades de las organizaciones modernas, aspectos a tener en cuenta para ser líderes exitosos y competitivos.

El líder de hoy debe dominar un sinnúmero de funciones, que le faciliten interactuar con el medio y dirigir con eficiencia los destinos de la empresa. Deberá ser estratega, organizador y líder proactivo. Para poder organizar necesita saber hacia donde va, cómo va a organizarse, y en cada etapa saber ser líder.

Deberá saber de todo un poco, y también conocer todos aquellos aspectos que pueden afectar una organización, estar preparado para enfrentarlo y ser consciente de que a medida que avanza el tiempo además de presentársele en el camino herramientas útiles para sobrellevar cualquier adversidad, aparecen también obstáculos que opacan el panorama.

Es entonces donde deberá demostrar que puede hacerle frente a todo eso y junto con el equipo humano que dirige enfrentarlo, contrarrestarlo, y aprender de ello para experiencias futuras.

Liderazgo se entiende como el proceso de dirigir e influir en las actividades de los miembros del equipo y etimológicamente, liderazgo viene del inglés “to lead” y significa conducir, dirección, gobierno o mando.

Gattell (1962) Define al líder como una persona que crea el cambio más efectivo en el desempeño del grupo.

Chiavenoto, (1988) Define al líder como el que debe tener en cuenta las necesidades de los miembros del grupo, ya que las influencias que éstos ejercen en él pueden aceptarlo o rechazarlo.

Luther (2006) Define al líder como la persona capaz de lograr el progreso de la sociedad.

Cleary (1996) Como líder es esencial ser generoso con la comunidad y frugal con uno mismo por los demás asuntos insignificantes no hay que preocuparse.

Precisamente se pretende que a través de experiencias educativas identifiquen las habilidades que como líderes tiene y las apliquen en sus mismos grupos y actividades dentro de las aulas.

Kotter (1988), dice que el liderazgo se caracteriza por lo siguiente:

- 1) Concebir una visión de lo que debe ser la organización y generar las estrategias necesarias para llevar a cabo la visión.
- 2) Lograr una tarea, lo cual implica un grupo de gente altamente motivado y comprometido para convertir la visión en realidad.

La definición de liderazgo citada al principio conlleva a mencionar la voluntad del individuo. No sólo se trata de influenciar a la gente sino de hacerlo para que voluntariamente se empeñe en los objetivos que correspondan. Por lo tanto, podemos decir que el liderazgo y la motivación van de la mano ya que el líder debe provocar motivación.

Debe ser capaz de defender sus ideales, su vida debe ser equilibrada en lo personal, social y familiar, debe ser organizado y saber planificar.

De acuerdo a varias investigaciones que se han hecho en cuanto al liderazgo se ha identificado que éste se adquiere a través del aprendizaje y la experiencia por lo tanto todos tenemos y nacemos con las cualidades físicas, psicológicas, mentales y capacidad para desarrollarnos como líderes.

TIPOS DE LÍDERES POR SU ORIGEN según (Köhler):

Líder **natural** que nace con ciertas características que le facilitan influir sobre los demás por ejemplo Felipe el Hermoso

El líder **circunstancial** es el que en un momento surge, ya que sabe cómo resolver un problema y logra hacerlo por ejemplo Martín Luther King

El líder **cognoscitivo**, es el individuo que estudia y aprende a hacerse líder como Hill Clinton.

ESTILOS DE LIDERAZGO

Gannon (1994) Propone tres estilos de liderazgo.

1.- Autócrata: orientado a la tarea. También se le llama autoritario, es aquel que designa y espera el cumplimiento de su plan de trabajo. Persigue objetivos, formula y resuelve problemas. Asigna funciones individuales y de grupos, designa quién será compañero de quien en el trabajo, explica procedimientos al supervisar todas las operaciones. Él decide es dominante, elogia y critica individualmente, motiva y evalúa al grupo.

2.- Demócrata: orientado a las personas. También llamado socio- afectivo cumple la tarea apoyado en recursos, desarrolla un espíritu de equipo más humano, más social, es participativo y consulta en su entorno acciones, procesos, propuestas, motiva a sus subalternos atendiendo sus problemas promueve la comunicación intergrupala y sabe escuchar.

3.- Liberal: que suelta las riendas. Este tipo de líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones, no se involucra con la persona ni con la tarea. Permite que sus seguidores asuman la responsabilidad de la tarea y la guía, el control sigue en poder del líder, y este depende en gran medida del grupo para establecer su autoridad y responsabilidad. Cuando el grupo es maduro el líder no esta presente.

Kölher (2008) Cuando el líder actúa, aplica en el trabajo la honestidad, la dedicación, la innovación, la decisión, la preocupación por las personas, la comprensión y lo mismo aplica en su vida ordinaria, el líder debe ser coherente capaz de mantenerse fiel sus principios y no renunciar a ellos en pro de un bienestar personal.

MODALIDAD

EL proceso de este manual tendrá como modalidad la de *TALLER* ya que la autonomía para la realización de actividades individuales y grupales es determinante para el desarrollar *habilidades de liderazgo*.

El taller como modalidad de enseñanza aprendizaje, permite al adolescente una participación activa donde asumen roles que integran la teoría y la práctica al propiciar actitudes de búsqueda del participante, de trabajo en equipo. Al favorecer la enseñanza.

Por lo tanto en esta modalidad la participación activa de los adolescente es imprescindible para enriquecer las necesidades de los Algo que debes saber como alumno es que los contenidos constituyen la base sobre la cual se programan las actividades de aprendizaje, con el fin de alcanzar lo expresado en los objetivos.

Los contenidos por muy especializados que sean siempre se aprenden junto con las actitudes y los procedimientos, los que ayudan a que el aprendizaje sea significativo, convirtiendo al adolescente en un alumno eficiente, los contenidos serán conceptuales, actitudinales y procedimentales.

METODOLOGÍA

La metodología en este taller es vivencial, participativa y activa utilizando una serie de herramientas y actividades que permitan y faciliten el aprendizaje reforzando los contenidos. Desarrollando un ambiente lúdico con énfasis en la experiencia y en el desarrollo de habilidades de liderazgo de los propios adolescentes al trabajar con sus propios casos y experiencias y con un trabajo colaborativo.

PAPEL DEL COORDINADOR

El coordinador juega un papel fundamental en el taller ya que es el responsable de tener conocimiento tanto de los temas, tener claridad en los objetivos estructurar las estrategias de aprendizaje y permanecer atento al proceso y desarrollo del taller para rescatar lo más significativo del proceso del trabajo grupal, para así tener propuestas de mejoramiento del taller al implementarlo.

PAPEL DE LOS PARTICIPANTES

La participación de los adolescentes es de vital importancia, ya que ellos son los que tendrán que involucrarse totalmente para que se llegue al objetivo planteado, deben investigar, participar en las actividades didácticas, interactuar al trabajo en equipo. Deben asumir el compromiso de conocer y enriquecer el trabajo aportando sugerencias opiniones y fomentando la discusión y sobre todo analizando sus propias habilidades para poder desarrollarse con cualidades de un líder.

LUGAR

La realización de este taller será en el Centro Escolar Benemérito de las Américas ubicado en carretera Calmita Tenayuca # 828 Col. Zona Escolar C.P 07230 México DF.

El taller se implementará en el curso propedéutico a los alumnos al ingresar a la institución al inicio de cada ciclo escolar.

RECURSOS DIDÁCTICOS

- Lecturas que apoyen el trabajo
- Reproducción del manual a cada participante
- Hojas de trabajo
- Proyector de acetatos y acetatos que permitirá mostrar los aspectos teóricos de los tema a tratar
- Pizarrón y plumones para fundamentar el los contenidos y explicar las estrategia a desarrollar
- Videos y presentaciones para comprender y ejemplificar los temas.
- Presentaciones de ppt

EVALUACIÓN

En este taller la evaluación no se ve desde el punto de vista de la acreditación, sino tomando en cuenta el enfoque constructivista implica tomar situaciones que ayuden a los adolescentes a lograr el objetivo para lo que fue elaborado este taller, que ellos identifiquen y colaboren al construir y estructurar sus propias características de *líder*.

La delimitación del tema y el nivel de alcance de los participantes es en base a la realización de las actividades tanto el empleo de las técnicas e instrumentos de las sesiones comentarios y los juicios emitidos durante el desarrollo del taller, ajustes y mejoras del manual de tal forma que la evaluación en este taller implica todo aquello que los participantes ponen al descubierto, lo que dicen, lo que hacen para construir aprendizajes acerca del tema.

Al observar el involucrar a los adolescentes a actividades donde desarrollen sus habilidades de liderazgo es la mejor evaluación de este taller al adquirir aprendizajes significativos y experiencias grupales que les ayuden a encontrarse como *líderes*.

CARTA DESCRIPTIVA

ESTRUCTRA DEL TALLER: HABILIDADES DE *LIDERAZGO* EN ADOLESCENTES.

OBJETIVO GENERAL: El adolescente identificará las características y estilos de *liderazgo* que existen, la forma de aplicarlos y las habilidades que poseen para participar en proyectos comunitarios.

TEMAS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES DIDACTICAS	RECURSOS DIDACTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
1.- Definición y conceptos básicos del liderazgo	<p>1.1.- El adolescente elaborará una definición de liderazgo.</p> <p>1.2.- Reconocerá la importancia de llegar a ser un líder en esta edad para poder desarrollarse como tal.</p> <p>1.3.- Valorará los atributos y características de personas que conoce y considera como líderes.</p>	<p>*Mostrar en acetatos a varios personajes de la vida política, deportiva, eclesiásticos, intelectuales de la sociedad, del medio artístico.</p> <p>*Explicar las características que posee u líder</p> <p>*Realizar la actividad la casa el cisne y la flor.</p> <p>*Identificar el tipo de rol juega un líder en un grupo.</p>	<p>Hojas de trabajo</p> <p>Acetatos de personajes líderes importantes</p> <p>Lecturas sobre los roles del líder.</p> <p>Hojas de colores</p> <p>Frase de lo que es un líder</p> <p>Conceptos de líder</p>	70 minutos	<p>Participación</p> <p>Disposición</p> <p>Productos</p> <p>Discusión</p> <p>Participación en las actividades.</p>

<p>2.- Clasificación y atributos de un líder.</p>	<p>2.1.-Reconocerá la clasificación y atributos de un líder</p> <p>2.2.-Identificará algunas características que posee como líder</p> <p>2.3.-Desarrollar habilidades para ejercer un liderazgo basado en la autovaloración de sus propias cualidades.</p> <p>2.4.-Clasificará los estilos de líderes autoritario, demócrata y liberal.</p>	<p>*Trabajar en una dinámica para reconocer la características que posee para llegar a ser un líder.</p> <p>* Identificar los estilos de liderazgo (autócrata, liberal y demócrata.)</p> <p>*Realizar una de introspección de la línea de su vida reconociendo sus fortalezas y debilidades.</p> <p>*Elaborar un mapa mental con las características y los estilos de un líder.</p>	<p>Música relajante</p> <p>Presentación ppt</p> <p>Hojas de trabajo</p> <p>Grabadora</p>	<p>70 minutos</p>	<p>Organización</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Disposición</p> <p>Comentarios</p> <p>Producto de mapa mental.</p>
--	---	---	--	-------------------	--

<p>3.- Funciones que debe ejecutar un buen líder.</p>	<p>3.1.-Reconocerá las funciones de un líder</p> <p>3.2.-Diferenciará las características entre un jefe y un líder.</p> <p>3.3 Demostrará las habilidades de un líder</p>	<p>*Identificar en videos las características de las personas consideradas como líderes.</p> <p>*Elaborar un mapa mental con las funciones de un líder.</p> <p>Elaborar una lista</p>	<p>Hoja de trabajo de un líder</p> <p>Hoja de trabajo de un jefe</p> <p>Hojas de sopa de letras</p> <p>Sobres con letras</p>	<p>70 minutos</p>	<p>Producto</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Comunicación</p> <p>Seguir instrucciones</p>
<p>4.- Autoestima y motivación en el liderazgo.</p>	<p>4.1.-Distinguirá la importancia que tiene la autoestima en el desarrollo de habilidades de liderazgo.</p> <p>4.2.-Valorará la importancia de la motivación en el liderazgo</p>	<p>*Participar en actividad de acentuando lo positivo.</p> <p>*Expresar lo que le motiva a ser un gran líder.</p>	<p>Hoja de trabajo Abraham Lincon.</p> <p>Películas</p> <p>Cuestionarios</p> <p>Dinámicas de motivación.</p>	<p>70 minutos</p>	<p>Participación individual</p> <p>Participación grupal</p> <p>Productos</p> <p>Disposición</p> <p>Motivación</p>

<p>5.- Aplicación de un liderazgo.</p>	<p>5.1.-Explicará de que manera pueden desarrollarse como líderes dentro de la institución</p> <p>5.2.-Resolverá una situación ante circunstancias que permiten tomar la mejor decisión en un equipo.</p> <p>3.-Resolverá y tomará la mejor decisión a la que llegue el equipo en consenso.</p>	<p>*Solucionar actividades de la vida cotidiana de donde puede actuar con liderazgo.</p> <p>*Resolver un cuestionario para valorar la información proporcionada.</p> <p>Evaluar el desarrollo del taller de liderazgo.</p>	<p>Hojas de trabajo</p> <p>Música</p> <p>Cuestionarios</p> <p>Formatos de propuestas</p>	<p>70 minutos</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Comunicación</p> <p>Debate</p> <p>Evaluación del taller.</p>
---	---	--	--	-------------------	--

<p>4.- Autoestima y motivación en el liderazgo.</p>	<p>4.1.-Distinguirá la importancia que tiene la autoestima en el desarrollo de habilidades de liderazgo.</p> <p>4.2.-Valorará la importancia de la motivación en el liderazgo</p>	<p>*Participar en actividad de acentuando lo positivo.</p> <p>*Expresar lo que le motiva a ser un gran líder.</p>	<p>Hoja de trabajo Abraham Lincon.</p> <p>Películas</p> <p>Cuestionarios</p> <p>Dinámicas de motivación.</p>	<p>70 minutos</p>	<p>Participación individual</p> <p>Participación grupal</p> <p>Productos</p> <p>Disposición</p> <p>Motivación</p>
<p>5.- Aplicación de un liderazgo.</p>	<p>5.1.-Explicará de que manera pueden desarrollarse como líderes dentro de la institución</p> <p>5.2.-Resolverá una situación ante circunstancias que permiten tomar la mejor decisión en un equipo.</p> <p>3.-Resolverá y tomará la mejor decisión a la que llegue el equipo en consenso.</p>	<p>*Solucionar actividades de la vida cotidiana de donde puede actuar con liderazgo.</p> <p>*Resolver un cuestionario para valorar la información proporcionada.</p> <p>Evaluar el desarrollo del taller de liderazgo.</p>	<p>Hojas de trabajo</p> <p>Música</p> <p>Cuestionarios</p> <p>Formatos de propuestas</p>	<p>70 minutos</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Comunicación</p> <p>Debate</p> <p>Evaluación del taller.</p>

GLOSARIO

ACTITUDES: predisposiciones aprendidas a responder en una manera favorable o desfavorable el comportamiento.

AMBIENTE: fuerza que afecta potencialmente el desempeño de la organización.

APRENDIZAJE: cambio relativamente permanente de conducta que cabe explicar en términos de experiencia o práctica

AUTOCONCEPTO: creencia sólida acerca de uno mismo.

AUTORIDAD: facultad que tiene una persona para tomar decisiones respecto a otras

COHESIÓN: el grado en el cual los miembros de atraen el uno al otro y están motivados para quedarse en el grupo.

COMPETENCIA: el deseo de satisfacer los intereses propios a pesar del impacto en la otra parte en conflicto.

EQUIPO: dos o más personas que interactúan entre sí y que se influyen para alcanzar un fin común.

ESTILOS DE LIDERAZGO: diferentes patrones de conducta que prefieren los líderes para dirigir e influir en los demás

ESTRATEGIA: son las acciones dirigidas a la adquisición de habilidades e información para alcanzar una meta.

HABILIDADES: capacidades destrezas para trabajar y motivar a los grupos

INTELIGENCIA: Capacidad de comprender, evocar, movilizar e integrar constructivamente lo que se ha aprendido y de usarlo para enfrentarse y resolver nuevas situaciones

LIDERES CARISMÁTICOS: líderes que son fuente de inspiración para seguidores y producen muchas repercusiones en sus organizaciones.

LIDERAZGO: procesos para dirigir e influir en las actividades relacionadas con tareas de los miembros de un grupo

MOTIVACIÓN: factores que causan la conducta de una persona, la canalizan y la sostienen.

PODER: capacidad para ejercer influencia, es decir, la capacidad para cambiar las actitudes o comportamiento de personas

PLAN DE CLASETEMA: **DEFINICIÓN Y CONCEPTOS BÁSICOS DE LIDERAZGO****SESION # 1**

OBJETIVO DE CLASE: El adolescente elaborará una definición de liderazgo al reconocer las características de diferentes personajes que se han destacado por su liderazgo.

No	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	NIVEL	TIEMPO	PROCEDIMIENTO	MATERIAL	EVALUACIÓN
1	Bienvenida "Juguemos a decir mentiras"	Identificará las emociones que siente al formar parte de este taller.	2	10'	Bienvenida al taller, mostrando una frase Se dan instrucciones de la actividad y se piden a 10 participantes que expresen sus mentiras.	Presentar el acetato #1 Salón amplio e iluminado	Participar en la actividad expresando sus emociones.
2	Presentación de personajes.	Reconocerá características en líderes religiosos, artísticos, de la política, deportivos etc.	1	10'	Exposición del ponente Presentación de los personajes líderes Participación al destacar las habilidades de liderazgo de los personajes. Dialogar	Retroproyector Acetatos de personajes líderes. Pizarrón Plumones	Expresa la características Diálogo Interacción de características
3	Lluvia de Ideas.	Explicará las características que los llevó a que se consideraran líderes.	2	10'	Pedir que mencionen características de persona líderes Participación Diálogo	Pizarrón, Plumones	Participar aportando ideas Interacción de características Diálogo
4	Dinámica de grupo, Identificar Roles.	Identificará el tipo de rol que juegan en un grupo.	3	20'	Proporcionar una lectura individual Trabajo en equipos para identificar su rol que juega en un grupo	Hojas de lecturas de los roles	Identificar de su rol Desempeño en el grupo Integración Organización

5	Atributos de un líder	Valorará los atributos y características de personas que conoce y considera como líderes.	6	10'	Se entregara la hoja de trabajo Cada participante comentará a una persona con sus atributos y características	Hojas de trabajo Lápices	Escribe las características de las personas líderes.
6	Elaboración de mapa conceptual	Estructurará una definición de liderazgo con la información proporcionada.	4	10'	Pedir que elaboren un mapa conceptual. Plenaria para concluir que características poseen las personas líderes	Hojas y lápices Colores, información proporcionada.	Elabora su mapa mental con la información proporcionada.

TEMA: CLASIFICACIÓN Y ATRIBUTOS DE UN LÍDER.

OBJETIVO DE LA CLASE: El adolescente clasificará a los líderes de acuerdo a la características y atributos que poseen.

No	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	NIVEL	TIEMPO	PROCEDIMIENTO	MATERIAL	EVALUACION
7	Identificación Sensorial	Reconocerá las cualidades que tiene como líder para desempeñarse en la institución.	1	10'	Pedir que se coloquen en una posición cómoda Dar instrucciones para la relajación. Resaltar cualidades que observa en ellos con música de fondo.	Grabadora Música Salón amplio y ventilado, sillas	Escucha y sigue instrucciones Logra distinguir sus cualidades como líder.
8	Dinámica. La flor el cisne y la casa	Identificará características esenciales en un líder carismático.	2	20'	Explicación de la dinámica Trabajo individual Trabajo en parejas Identificar que características posee que pueda desarrollar como un líder.	Lápices Hojas	Participación individual Escucha y sigue instrucciones Interacción por parejas.
9	Presentación	Clasificará los estilos de líderes a través de una presentación.	3	10'	Se presentan los estilos de líderes para que identifique en cual se encuentran	Presentación ppt	Claridad en la clasificación de los estilos de liderazgo

10	“Y tu me llevas ciego a mi meta”	Desarrollará una tarea grupal con diversos estilos de liderazgo.	5	20'	Organizar el grupo en tres equipos para que representen cada estilo de líder Explicar las instrucciones	Paliacates, Tarjetas con un estilo de líder.	Identifiquen las funciones de líderes, Lleguen a conclusiones
11	Mapa Mental	Elaborarán un mapa mental distinguiendo las características y atributos de un líder.	4	10'	Cada participante elaborara un mapa concluyendo con una síntesis escrita	Lápices Hojas colores	Integrar la información proporcionada Sintetizar información Creatividad al elaborar su mapa.

PLAN DE CLASETEMA: **FUNCIONES QUE DEBE EJECUTAR UN LÍDER.****SESION # 3**

OBJETIVO DE CLASE: El adolescente distinguirá la funciones de un líder y como la persuasión, el delegar, la negociación y el manejo de conflictos son parte de las funciones de un líder.

No	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	NIVEL	TIEMPO	PROCEDIMIENTO	MATERIAL	EVALUACIÓN
12	Salvemos al mundo	Reconocerá las funciones de un líder al realizar una actividad de liderazgo	1	20'	Dar instrucciones para la actividad. Organizar los equipos para llevar a cabo la actividad	Hojas de instrucciones para el trabajo	Trabajo en equipo Escuchar instrucciones Reconocen como debe funcionar un líder.
13	Exposición	Identificará las funciones que debe realizar un buen líder	2	10'	Explicar las funciones de un líder	Acetatos. Retroproyector	Reconocer las funciones de un líder
14	Diferencias entre un jefe y un líder	Diferenciará las características entre un jefe y un líder	4	10'	Dividir el pizarrón en dos y pedir a los participantes que mencionen las diferencias entre un líder y un jefe	Pizarrón, plumones,	Diferenciar las características entre un líder y un jefe.

15	Sopa de letras	Resolverá una sopa de letras identificando las palabras que estén relacionadas con liderazgo.	3	10'	Proporcionar hojas con sopa de letras Identificar las palabras que tengan que ver con liderazgo	Hojas con sopas de letras	Desempeño a la solución Identificación de palabras Participación Reconocimiento
16	Días de la semana	Demostrará el proceso de cooperación en un escenario de competencias.	3	20'	Organizar 4 equipos y entregar sobres con letras	Salón amplio e iluminado Mesas Cuatro sobres letras	Trabajo en equipo Cooperación en la actividad

PLAN DE CLASETEMA: **AUTOESTIMA Y MOTIVACIÓN EN EL LIDERAZGO****SESION # 4**

OBJETIVO DE LA CLASE: El adolescente valorará la importancia de la motivación y autoestima en desarrollarse como líder.

No	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	NIVEL	TIEMPO	PROCEDIMIENTO	MATERIAL	EVALUACION
17	Dinámica. "Nunca te rindas"	Identificará los hechos que intervinieron en la vida de Abraham Lincon	2	10'	Presentar la actividad nunca te rindas de Abraham Lincon. Presentar la fotografía de Abraham Lincon	Hoja de trabajo Nunca te rindas Música de fondo	Identifica las dificultades que tiene este personaje. Saber seguir instrucciones
18	Dinámica acentuar lo positivo	Distinguirá las virtudes que posee para poder conocerse y trabajar con su liderazgo.	4	20'	Se les muestra la imagen de un gato reflejándose en un espejo (actividad # 18) Se les dan las instrucciones para realizar la dinámica	Salón amplio Hoja de instrucciones para la actividad.	Identificar sus virtudes para valorar sus capacidades de llegar a ser un líder.
19	Liderazgo Fragmentos de películas	Analizará escenas de películas que representen a personajes líderes	4	30'	Poner fragmentos de películas que representen a líderes. Cuestionar a los adolescentes sobre lo que ha apreciado de los personajes.	TV. DVD Películas, el gladiador, corazón valiente	Reconocer las escenas que representen una actitud de liderazgo.
20	Liderazgo y motivación	Valorará la importancia de la motivación en el liderazgo	5	10'	Organizar al grupo y explicar la actividad motivando a los participantes a la realización de ella	En salón amplio ventilado e iluminado.	Participa activamente en la actividad. Expresa que le motiva.

PLAN DE CLASETEMA: **APLICACIÓN DE UN LIDERAZGO.****SESION # 5**

OBJETIVO DE CLASE: Los adolescentes desarrollarán actividades que les permitan desarrollar sus habilidades de liderazgo y aplicarlas a la propia institución.

No	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	NIVEL	TIEMPO	PROCEDIMIENTO	MATERIAL	EVALUACIÓN
21	Manejo de situaciones	Explicará de que manera pueden desarrollarse como líderes dentro de la institución	1	20'	Organizar al grupo en 5 equipos Cada equipo elaborará situaciones reales en las que puede desempeñarse como líder en la institución.	Salón amplio Sillas para los participantes	Trabajo en equipos Hay Organización Explican situaciones de liderazgo.
22	Supervivencia en los Andes	Resolverá una situación ante circunstancias que permiten tomar la mejor decisión en un equipo.	3	10'	Organizar equipos de 5 integrantes. Explicar las instrucciones para la actividad.	Salón amplio Instrucciones por equipo	Colaboración en equipo Organización Colaboración Toma de decisiones.
23	Supervivencia en el bosque	Resolverá y tomará la mejor decisión a la que llegue el equipo en consenso.	3	20'	Organizar equipos Entregar las hojas con las indicaciones de la dinámica	Salón amplio Hojas de instrucciones impresas para cada equipo	Adecuada organización Involucrarse en la dinámica Apoyar el trabajo en equipo.

24	Cuestionario	Valorará las características un líder a través de la solución de un cuestionario	6	10'	Entregar lo formatos del cuestionario para la Solución de los cuestionarios con la información que se dio a lo largo del taller.	Formatos impresos del cuestionario Salón amplio lápices	Contesta el cuestionario
25	Cierre “Lo que viene”	Evaluará lo aprendido para elaborar 3 metas para desarrollar y aplicar su liderazgo.	6	10'	Mostrar la frase “lo que viene” en acetato y permitir que los adolescentes hagan un recuento de lo aprendido. Elaborar tres metas que les ayuden a desarrollar su liderazgo.	Acetato Retroproyector Hojas, lápices	Expresar y evaluar lo aprendido Elaboren sus tres metas
26	Lo positivo, lo negativo y las propuestas	Evaluará el desarrollo del taller a través de exaltar lo positivo, lo negativo y proponer acciones que puedan mejorar el taller.	6	10'	Entregar formatos para que elaboren sus propuestas. Pedirles que se propongan tres metas donde se involucren con la institución al participar como líderes.	Formatos para cada participante	Realizan sus propuestas de mejoramiento para el taller. Elaboran sus metas donde participen como líderes en la institución.

MATERIAL PARA EL PONENTE

Con razón el líder es la esperanza y la confianza; es la seguridad y la fuerza de voluntad; es el que entiende y ayuda a superar los problemas; es el que salvaguarda los valores tradicionales fundamentales; el que mantiene o ayuda a incrementar el autoaprecio y quien propone nuevos valores trascendentes, en la sociedad total. (Anónimo)

SESIÓN # 1

ACTIVIDAD # 1

JUGUEMOS A DECIR MENTIRAS

Usos:

Ayudar a aclarar los propios pensamientos expresando lo contrario de lo que se siente.

Permite descubrir el verdadero sentido y la verdad de nuestras emociones

Proporciona un ambiente adecuado para iniciar un curso o taller.

Recursos Materiales:

Un salón amplio e iluminado

Duración:

10 min. Aproximadamente

Desarrollo:

- Se pide que actúen expresando sus sentimientos contrarios a los reales, que polaricen lo que en ese momento están sintiendo por encontrarse en ese taller
- El facilitador da algunos ejemplos y así se piden a algunos participantes que expresen sus mentiras.
- Se piden comentarios para llegar a conclusiones grupales.

SESION # 1 Acetato #2

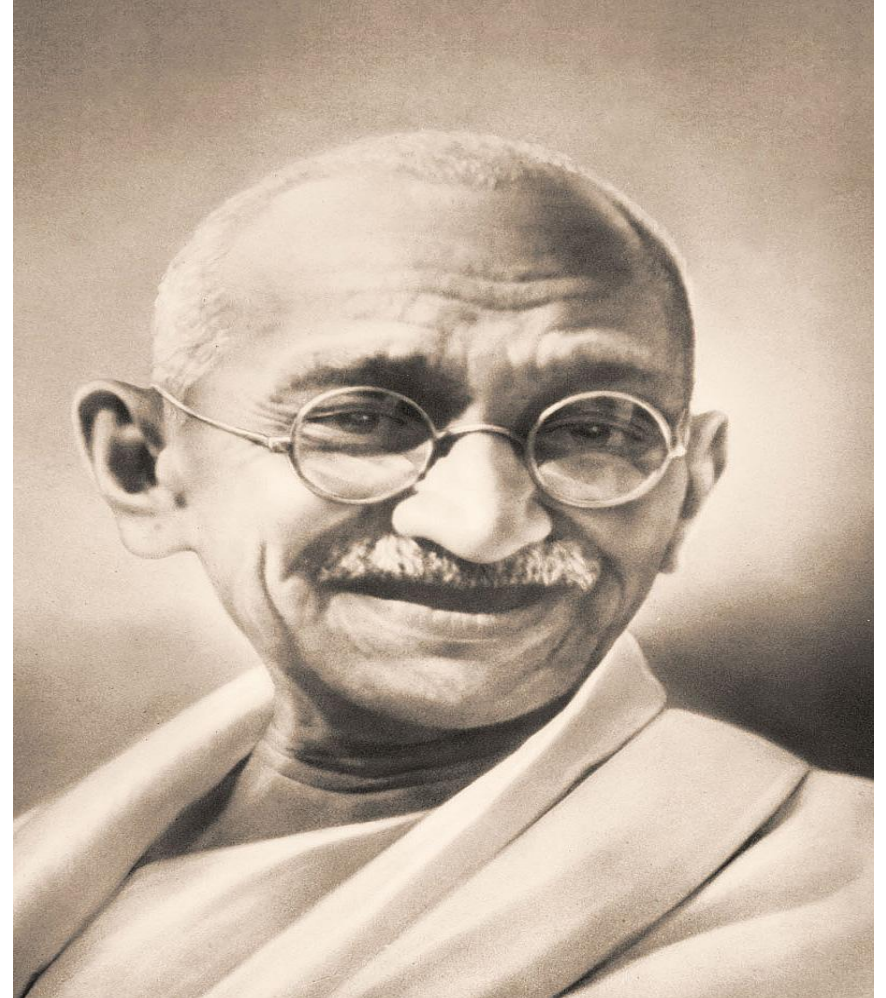
ACTIVIDAD # 2

ADOLFO HITLER



Imagen:www.noesficcio.com

MAHATMA GANDHI



THOMAS S. MONSON

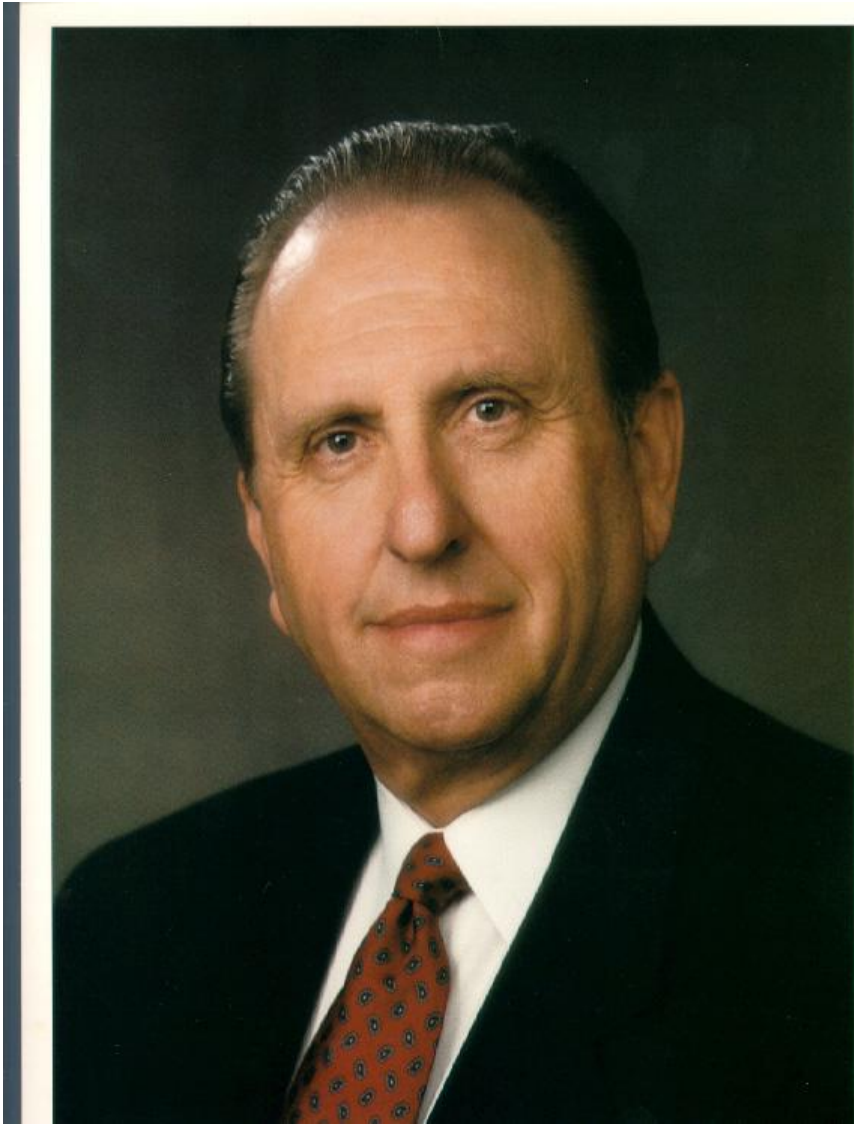


Imagen: ldsgenesisgroup.org

GORDON B. HINCKLEY



ANA GABRIELA GUEVARA



Image: www.megainformes.com.ar

MADRE TERESA DE CALCUTA



JESUCRISTO



Imagen:cronicasdeunmundofeliz.blogspot.com

IDENTIFICACIÓN SENSORIAL

Usos:

Desarrolla la sensibilidad de los miembros de un grupo.

Ayuda a detectar reacciones emocionales y expectativas de los participantes

Sirve para observar los comportamientos de liderazgo, indiferencia y participación.

Recursos Materiales:

Un salón amplio

Sillas

Un trozo de plastilina para cada participante

Desarrollo:

Con música tranquila introducir a los participantes a la relajación con una voz suave.

Mencionando las cualidades y características que tienen como adolescentes, como miembro de ese grupo como hijos de una familia y como seres únicos.

Posteriormente de esta sensibilización pedirles que con el trozo de plastilina puedan modelar algo una forma o figura que represente alguna cualidad o capacidad que posean que los represente como líderes.

Pedirles que presenten en parejas la figura que modelaron.

Llegar a conclusiones grupales.

SESIÓN # 2

ACTIVIDAD # 8

FLOR, CASA Y CISNE

Usos:

Permite explorar la mecánica del intercambio social en tanto desviaciones hacia la cooperación o el dominio.

Ayuda a reflexionar sobre la dificultad de mediar a través de percepciones.

Sensibiliza a los participantes en la construcción de los significados comunes basados en el compartir significados y distinguir liderazgos.

Recursos Materiales:

Un salón amplio y bien iluminado

Hojas carta y lápices

Desarrollo:

- Se solicita a los participantes que en una hoja tamaño carta, dibujen una casa, un cisne y una flor, ya sea como elementos aislados o como composición organizada, según prefieras. Es importante destacarles que esta gráfica debe ser reservada e íntima, de manera que nadie la vea.
- Terminado el dibujo pedirle que lo guarde para que nadie lo vea.
- Se forman parejas, de preferencia con personas que no estén sentadas próximamente
- La disposición de las parejas, preferentemente es recomendable que sea cara a cara con una mesa en la cual apoyarse.

- Se le indica que a partir de ese momento ya no pueden hablar, sólo pueden seguir las instrucciones, que son en una hoja tamaño carta y con un sólo lápiz tomado por las dos personas al mismo tiempo, tienen que dibujar entre los dos una casa, un cisne y una flor tratando de que cada individuo use el mismo modelo que realizó como primer dibujo pero en silencio
- Al término se verifican los modelos individuales analizando discrepancias
- Se piden se comenten las experiencias y el grado de dificultad en términos de cooperación y dominio.
- Se llegan a conclusiones.

SESIÓN # 2
ACTIVIDAD # 10

Y TÚ ME LLEVAS, CIEGO, A MI META (Adaptación libre)

Usos:

Experimentar el abordaje de una tarea grupal con diversos tipos de liderazgo

Recursos Materiales:

Paliacates

De preferencia se sugiere la actividad al aire libre

Desarrollo:

- Se forman tres equipos donde cada uno tendrá un voluntario con un estilo de liderazgo (autócrata, liberal o democrata)
- Asignar una meta, a la cual deberá dirigir el líder a su equipo representando el tipo de liderazgo asignado.
- El líder sólo podrá hablar para llevar a su equipo a la meta representado el estilo de liderazgo que les tocó
- La consigna es que todos los participantes deben tener los ojos vendados con los paliacates.
- Al llegar a la meta se quitan el paliacate e identifican que tipo de líder representó su equipo.
- Se sacan conclusiones grupales.

SESIÓN # 3

ACTIVIDAD # 12

SALVEMOS AL MUNDO

Historia:

Un grupo de viajeros sufrió un accidente del que resultaron todos heridos, sólo hay dos conscientes, uno de ellos quedó ciego y el otro perdió la movilidad de sus brazos. Para salvar a los sobrevivientes es indispensable conseguir víveres por lo que es necesario que elaboren en 10 minutos una bolsa para traer alimentos y medicamentos del pueblo más cercano.

Recursos Materiales:

Para elaborar la bolsa deben ocupar todo el material, papel china, aguja de canevá, hilo, resistol – pret, diurex, tijeras, paliacate, vendas, calcomanías, tarjeta y bolígrafo.

Desarrollo:

1. Un observador indicará el tiempo de desarrollo de la actividad, verificará que se ocupe todo el material y podrá en momentos críticos ayudar a los sobrevivientes, anotando el momento de su participación y la razón en la tarjeta.
2. Un sobreviviente ciego es quien debe elaborar la bolsa, siguiendo las instrucciones de su compañero incapacitado de los brazos, debe ocupar todo el material en el tiempo límite, si es necesario podrá ser apoyado por el observador.
3. El incapacitado de los brazos es quien dirigirá al invidente para elaborar la bolsa y utilizar todo el material, si es necesario podrá ser apoyado por el observador.
4. Se llegarán a conclusiones en plenaria.

JEFE



EL LÍDER NO ES UN JEFE

LIDER



LÍDER

LO IMPONEN

DICE "VAYAN"

SE QUEDA

ORDENA

DA MIEDO

BUSCA CULPABLES

DESIGNA QUÉ HACER

ES EGOÍSTA CON EL CONOCIMIENTO

YO MANDO

AUTORIDAD IMPUESTA

EXHIBE EL ÉXITO

LO ELIGEN

DICE "VAYAMOS"

VA AL FRENTE

SIRVE

INSPIRA

DETECTA EL ERROR

TRABAJA CON SU GRUPO

ENSEÑA

NOSOTROS

AUTORIDAD DELEGADA

COMPARTO EL ÉXITO

SESIÓN # 3

ACTIVIDAD # 16

DIAS DE LA SEMANA

Usos:

Analizar la comunicación escrita y no verbal

Cooperación intergrupal en un escenario de competencias

Recursos materiales

Un salón amplio e iluminado

Seis mesas, tarjetas con diferentes letras

Cuatro sobres de diferentes colores

1 sobre	12 letras N
	32 letras E
	En color rojo
2 sobre	24 letras S
	12 letras M
	12 letras A
	En color amarillo
3 sobre	12 letras R
	12 letras I
	8 letras L
	8 letras U
	4 letras T

	En color verde
4 sobre	4 letras C
	16 letras O
	4 letras J
	8 letras V
	4 letras B
	8 letras D
	4 letras G
	En color azul

Desarrollo:

- Se divide al grupo en 4 equipos colocándose cada equipo en una esquina del salón.
- Se dice que tienen que llegar a formar con las diferentes tarjetas los 7 días de la semana, con la única condición de que no podrán hablar de grupo a grupo.
- Para poder formar los días de la semana, tendrán que enviar recados con el mensajero (algún voluntario) con el fin de ceder, pedir o intercambiar letras o información.
- Al final se llegan a conclusiones de la importancia de la buena comunicación en los líderes.

SESIÓN # 4
ACTIVIDAD # 17

ABRAHAM LINCOLN



Imagen: www.postershop-espana.com

SESIÓN # 4

ACTIVIDAD # 18

ACENTUAR LO POSITIVO

Usos:

Lograr que las personas puedan derribar las barreras impuestas por ellas mismas debido a que no les permiten tener un buen concepto propio; mejorar la imagen de ellas mismas mediante el intercambio de comentarios y cualidades personales.

Tiempo: 10 Minutos

Recursos Materiales: Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes estén cómodos.

Desarrollo;

I. Muchos hemos crecido con la idea de que no es "correcto" el autoelogio o, para el caso, elogiar a otros. Con este ejercicio se intenta cambiar esa actitud al hacer que equipos de dos personas compartan algunas cualidades personales entre sí. En este ejercicio, cada persona le da a su compañero la respuesta a una, dos o las tres dimensiones siguientes sugeridas:

- Dos atributos físicos que me agradan de mí mismo.
- Dos cualidades de personalidad que me agradan de mí mismo.
- Una capacidad o habilidad que me agradan de mí mismo.

II. Explique que cada comentario debe ser positivo. No se permiten comentarios negativos. (Dado que la mayor parte de las personas no ha experimentado este encuentro positivo, quizá necesiten un ligero empujón de parte de usted para que puedan iniciar el ejercicio).

III. Se les aplicará unas preguntas para su reflexión:

- ¿Cuántos de ustedes, al oír el trabajo asignado, se sonrió ligeramente, miró a su compañero y le dijo, "Tú primero"?
- ¿Fue difícil señalar una cualidad al iniciar el ejercicio?
- ¿Cómo considera ahora el ejercicio?

III. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

SESIÓN # 4

ACTIVIDAD # 18

ACENTUAR LO POSITIVO



SESIÓN # 4

ACTIVIDAD # 20

DINÁMICA DE MOTIVACIÓN

Usos:

Demostrar como las personas, aunque actúen de la misma manera, pueden estar partiendo de motivaciones diferentes y comprender actitudes aparentemente incomprensibles para conseguir un clima favorable y compartir experiencias.

Tiempo: De 10 15 minutos

Recursos Materiales: Puede hacerse dentro de un salón o al aire libre, 30 participantes aproximadamente

Desarrollo:

Se debe formar un círculo con todos los integrantes del grupo. Se pide que cinco o seis personas mencionen al grupo los motivos por los que se han presentado voluntariamente y por los motivos que están en ese lugar.

Posteriormente se pide a los que no han hablado voluntariamente que expongan sus motivos por los cuales no lo han hecho.

Al final se les pide que piensen en cinco personas. Actividades, acciones , etc, que los motivan a seguir adelante.

Comentar en el grupo sus conclusiones.

SUPERVIVENCIA EN LOS ANDES

Usos:

Observar el comportamiento individual y grupal de la toma de decisiones que implica poner en juego su valor personal

Explorar las resistencias más evidentes para una comunicación no verbal

Estudiar los grados de cohesión o dispersión de un grupo de trabajo.

Recursos Materiales:

Un salón amplio y bien iluminado.

Desarrollo:

Dividir al grupo en cuatro equipos.

Se explica al grupo de la tragedia ocurrida en los Andes, a raíz del avión que se estrelló en esa cordillera y los sobrevivientes que se lograron rescatar, los cuales narran que tuvieron que recurrir a la antropofagia para seguir viviendo, pues se encontraban totalmente incomunicados.

Se les pide a los participantes que traten de ubicarse en esa situación

Primero decidirán cual de los miembros del equipo tendrá que morir para ser comido por los otros.

Segundo decidirán por que parte del cuerpo empezarán a comérselo.

Se da tiempo para que discutan y den sus conclusiones.

SESIÓN # 5

ACTIVIDAD # 23

SUPERVIVENCIA EN EL BOSQUE

Usos:

Permite una efectiva comprensión entre lo que es el consenso de grupo y lo que es decisiones por mayoría, en términos de sus ventajas y desventajas.

Explora la relación en la toma de decisiones grupales.

Recursos Materiales:

Hojas de trabajo para los equipos e instrucciones

Una carta para cada participante

Salón amplio e iluminado

Pizarrón

Marcadores

Lápices

Hojas de respuesta por cada participante.

Desarrollo:

El instructor explica el objetivo y las fases de la actividad

Entrega las hojas de trabajo individual de la supervivencia en el bosque a todos los participantes donde deberán en la primera etapa completarla de manera individual.

Se forman los grupos y se distribuyen las hojas de instrucciones para el trabajo en grupo a todos los participantes.

Los grupos trabajan separadamente sobre la tarea de búsqueda de consenso

Se registra en el pizarrón la estadística de consenso a la que llegaron por equipos

Los grupos discuten su proceso de la búsqueda de consenso.

Cada participante recibe una copia de la hoja de respuestas para la supervivencia en el bosque. El instructor da las respuestas correctas y cada participante califica su propia hoja de trabajo. Un voluntario de cada grupo, califica la solución del grupo y anota el promedio para las calificaciones individuales dentro del grupo.

El instructor conduce la discusión grupal acerca de los procedimientos y resultados incluyendo los roles de liderazgos y toma de decisiones.

SESIÓN # 5

ACTIVIDAD # 25

LO QUE VIENE

Retos, cambios, calidad, transformaciones, competencias, batallas. Todo esto y más espera el joven mexicano en este nuevo siglo. Aquí en México no te distraigas, concéntrate en tu país: Olvídate de trivialidades, México tiene todo, sólo que no hemos sabido manejarlo, ni administrarlo, ni multiplicarlo. Y mucho menos distribuir sus riquezas.

Por eso necesitamos sangre nueva, líderes capaces de conducir y orientar a una sociedad a cambiar el rumbo en busca de mejores perspectivas, como lo están haciendo muchas naciones.

Necesitamos LÍDERES inspiradores y estimuladores.

Líderes, hombres y mujeres que sean aceptados y escuchados en la familia misma, en las escuelas, fábricas, instituciones, sindicatos, agrupaciones, asociaciones, organizaciones, empresas, en el campo, en la ciudad, en la inevitable política en el país entero.

(Margarita Köhler)

MATERIAL PARA EL PARTICIPANTE

LECTURA

IDENTIFICAR ROLES

Estos “Roles de Equipo” y los comportamientos que los caracterizan están más influenciados por factores de personalidad y por comportamientos aprendidos, que por capacidades técnicas y conocimientos de la tarea. Son configurados por factores de personalidad.

También inciden en estos roles los valores que sustentamos, la experiencia, los conocimientos y, en menor medida, nuestra forma de pensar y decidir sobre los roles que se requieren para una determinada situación.

Hay:

Roles orientado a las ideas:

Cerebro:

Creativo, imaginativo, no ortodoxo.

Resuelve problemas difíciles.

Especialista:

Dedicado, auto-didacta.

Proporciona conocimientos en temas muy específicos.

Monitor-Evaluador:

Sobrio, estratega y perspicaz.
Ve todas las opciones. Juzga con precisión

Roles orientado a la acción:

Impulsor:

Dinámico, extrovertido, nervioso.
Encuentra vías para salvar obstáculos, retos y presiones.

Implementador:

Disciplinado, digno de confianza, conservador y eficaz.
Cambia las ideas en acciones prácticas.

Finalizador:

Laborioso, consciente, ansioso.
Busca errores y omisiones.

Roles orientados a las personas:

Cohesionador:

Social, suave y acomodaticio.
Escucha, construye, evita la fricción.

Investigador de recursos:

Extrovertido, entusiasta, comunicativo.
Explora oportunidades. Desarrolla contactos.

Coordinador:

Maduro, seguro de sí mismo y confiado.
Clarifica objetivos, promueve la toma de decisiones.

SESION # 1
ACTIVIDAD # 5

HOJA DE TRABAJO

ATRIBUTOS DE UN LÍDER

NOMBRE

INTRUCCIONES:

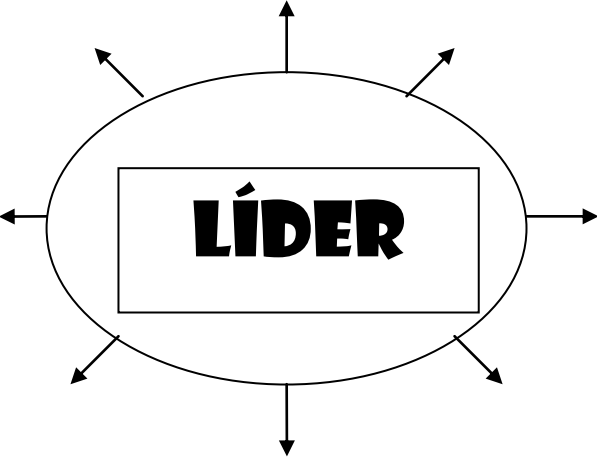
Las aptitudes para dirigir a los demás pueden aprenderse y perfeccionarse. Lo primero que debes hacer es observar las características de las personas que ocupan puestos de dirección y que conozcas personalmente. Lleva a cabo un análisis para determinar si son líderes o personas que tan sólo dan órdenes.

Piensa en seis hombres o mujeres que ejerzan dirección. Puedes incluir algunos de tus maestros, si lo deseas. En los espacios, anota los atributos y características de ellos.

#	NOMBRE DEL LÍDER	ATRIBUTOS	CARACTERÍSTICAS
1			
2			
3			
4			
5			

HOJA DE TRABAJO

Elabora un mapa mental con los conceptos de liderazgo.



SESIÓN # 3

ACTIVIDAD # 15

HOJA DE TRABAJO

SOPA DE LETRAS

IDENTIFICA LAS PALABRAS QUE SE RELACIONAN CON EL LIDERAZGO

L	I	D	E	R	L	A	I	S	S	E	Z	F	A	I	R	E	X	P	J	E	F	E	O	M	U
Y	L	I	D	E	R	A	Z	G	O	E	R	Q	Z	X	X	E	R	E	D	O	P	P	J	U	G
M	I	M	P	L	I	C	A	C	I	O	N	E	S	E	T	A	G	A	T	T	E	Y	U	U	S
N	D	E	S	T	E	S	I	G	U	E	N	O	S	I	G	U	E	S	E	C	B	M	T	T	U
G	E	S	T	O	R	A	T	E	O	R	I	A	S	I	T	U	A	C	I	O	N	A	L	E	E
E	R	X	A	E	A	U	T	O	R	I	T	A	R	I	O	Y	Y	L	L	M	A	N	O	O	L
A	R	E	P	A	P	E	C	A	R	I	S	M	A	R	I	A	N	A	L	U	E	G	O	R	T
A	C	I	T	E	O	S	O	C	I	O	O	P	E	R	A	T	I	V	O	N	R	A	P	I	A
J	O	R	G	E	R	A	L	A	I	S	S	E	Z	F	A	I	R	E	E	I	F	A	C	A	L
B	A	O	G	E	T	T	C	U	J	E	F	E	C	Z	A	T	A	P	A	C	O	N	D	D	A
F	D	D	I	G	O	T	O	D	D	E	D	A	A	U	T	O	R	I	D	A	D	C	T	E	R
B	A	A	C	E	C	A	R	I	N	E	N	A	L	M	A	R	O	M	T	C	A	H	U	L	I
A	C	T	E	S	I	S	A	L	O	N	D	R	A	M	E	D	I	K	J	I	K	A	K	G	E
B	A	C	A	T	E	S	E	L	I	C	A	R	I	S	M	A	C	O	Y	O	N	C	I	R	N
N	O	I	C	A	V	I	T	O	M	P	E	R	O	N	T	O	M	I	T	N	O	I	B	A	D
E	Y	D	U	D	A	T	R	E	C	O	N	P	E	N	S	A	J	U	O	F	E	T	O	N	A
L	U	E	I	I	H	N	A	T	U	R	A	L	A	M	I	N	A	E	P	E	A	S	E	H	G
A	Y	D	E	S	P	O	N	T	A	N	E	O	H	I	J	O	S	R	E	T	O	I	F	O	R
L	S	O	A	T	E	O	R	I	A	D	E	R	A	S	G	O	S	U	R	T	E	R	I	M	O
S	I	S	X	A	U	T	O	C	R	A	T	A	C	A	S	A	N	D	A	N	I	E	D	B	H
A	R	C	O	G	N	O	S	C	I	T	I	V	O	R	A	M	I	R	T	A	E	T	E	R	Y
T	I	L	O	F	E	N	O	M	E	N	O	W	L	L	A	R	E	B	I	L	Y	C	I	E	R
A	S	O	C	I	O	A	F	E	C	T	I	V	O	L	O	S	E	T	V	I	N	A	G	E	P
P	J	I	M	P	L	I	C	A	C	I	O	N	E	S	D	E	S	C	O	N	T	R	O	L	I
A	L	I	D	E	R	A	Z	G	O	C	I	R	C	U	N	S	T	A	N	C	I	A	L	E	P
C	E	C	O	O	P	E	R	A	T	I	V	O	L	L	O	M	A	T	A	P	A	C	A	A	T
B	I	O	R	I	E	N	T	A	D	O	A	L	A	T	A	R	E	A	R	M	A	D	E	R	O

UN EJEMPLO DE LIDERAZGO Y PERSEVERANCIA

NUNCA TE RINDAS

- *Perdió su trabajo en 1832.*
- *Fue vencido en su lucha por la legislatura*
- *Fracasó en los negocios en 1833*
- *Sufrió depresión nerviosa en 1836*
- *Fue vencido por el orador de la legislatura del estado de Illinois en 1838*
- *Fue derrotado como candidato al congreso en 1848*
- *Fue derrotado cuando trató de ser senador en 1854*
- *Fue derrotado al no ser nombrado Vicepresidente el 1856*
- *Fue derrotado cuando trató de entrar al senado en 1858*
- *ABRAHAM LINCOLN fue el decimosexto presidente de los Estados Unidos en 1861.*

“No se puede ayudar a los seres humanos haciendo permanentemente por ellos lo que ellos pueden hacer por sí mismos” Abraham Lincoln.

Esto demuestra que también algunos grandes hombres sufrieron muchos fracasos antes de llegar al triunfo.

LA DERROTA NO TE DEBE VENCER

SESIÓN # 5

ACTIVIDAD # 24

CUESTIONARIO

NOMBRE:

¿Crees que el liderazgo se aprenda y porqué?

¿El líder necesita de un gran número de seguidores para poder ser líder?

¿Qué papel juega el grupo para el líder?

¿El líder siempre propone metas acordes con la realidad?

¿Cuántos tipos de líderes hay?

¿Cuál es la utilidad de la motivación y la comunicación para el líder?

EVALUACIÓN DEL TALLER

LO POSITIVO	LO NEGATIVO	LAS PROPUESTAS

CONCLUSIONES

Al término de este trabajo de investigación podemos decir que el desarrollar habilidades de liderazgo en cualquier etapa de nuestra vida es importante y en la actualidad necesaria en el ámbito donde estemos, porque principalmente proporciona herramientas y oportunidades a los adolescentes de ser líderes, ya que se requiere de autoestima, motivación, compromiso, creatividad buena comunicación y toma de decisiones para sobrevivir en el mundo de competitividad en las áreas a las que se enfrenta el ser humano.

Recordando que el objetivo planteado al inicio de este seminario para la realización de este trabajo fue el diseñar un taller para adolescentes en donde identificaran sus habilidades de liderazgo para poder participar como promotores en sociedad.

Este trabajo ofrece un panorama más amplio en cuanto al tema ya que pretende ser un parte aguas de futuras estrategias que se implementen y utilicen para mejorar el rendimiento escolar.

El liderazgo en la actualidad esta de moda y poco a poco ha ido ganando terreno en todos los ámbitos del desarrollo humano, especialmente en el área empresarial de trabajo por competencias. Pero en el ámbito escolar es necesario que los estudiantes desde su entorno educativo vayan desarrollando habilidades de liderazgo para aplicarlas a lo largo de su vida.

Según el Diccionario de la Lengua Española (1986), el liderazgo se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad. Por lo tanto también se requiere de ciertas cualidades de personalidad y capacidades que favorecen al individuo para guiar y controlar a otros individuos.

El líder de hoy debe dominar un gran número de funciones, que le faciliten interactuar con el medio y dirigir con eficiencia las decisiones de una organización.

Al estar investigando acerca de este tema pudimos darnos cuenta de que caemos en la educación tradicional ya que no permitimos al alumno ser el constructor de su propio aprendizaje pero la propuesta se centra precisamente en involucrar al estudiante en estrategias que conlleven un aprendizaje significativo.

Considera Vygotsky que el individuo puede tener un aprendizaje por medio de herramientas y no sólo de asimilar un conocimiento sino de la apropiación del mismo al actuar como protagonista de su propio aprendizaje al desarrollarse en actividades como líder y estar involucrado.

El implementar actividades prácticas ayuda mejor al ser humano a obtener aprendizajes significativos y especialmente a los adolescentes con sus características y sobre todo oportunidades de aplicar los conocimientos aprendidos durante el taller.

También podemos decir que es parte de esta propuesta la implementación algunos contenidos en materias que les ayude a desarrollarse más como líderes como parte de la educación formal de los adolescentes, al propiciar la motivación, autoestima, mejorar la comunicación, para que en su futuro laboral, profesional, tengan herramientas de las cuales apoyarse para dar más de lo mejor que tienen al reconocer sus habilidades y desarrollarlas.

Por último no podemos dejar de mencionar todos los aprendizajes que adquirimos al estar desarrollando esta investigación los conocimientos alcanzados a base de la búsqueda de información y sobre todo el poder implementar lo que se ha planteado como propuesta de trabajo.

El final es el principio.

Es empezar a pensar

Empezar a pensar, meditar, cambiar, reflexionar.

Empezar a conocerte a ti mismo, a examinarte a practicar.

Empezar a valorar tus posibilidades, ambiciones, sueños, metas.

Empieza a construir tu futuro, se vale soñar, sueña que eres un gran líder.

Después se hará realidad.

Ojalá alguna frase, un dato, cierto ejemplo o determinado contenido de esta investigación se hayan quedado impresos en ti, y sea la chispa que te lleve a posiciones que ni te imaginas.

Para llegar a ser ese alguien poderoso, positivo, productivo, un buen ser humano, cultiva, estimula y fortalece esa chispa ¿cómo? Preparándote, pensando, estudiando, trabajando. (Adaptación libre Margarita Kholer)

BIBLIOGRAFIA GENERAL

Acebedo I, A. (1998) *Aprender Jugando 3 Dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría* México: Ed. Limusa

Acebedo I, A. (1989) *Aprender Jugando 2 Dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría* México: Ed. Limusa

Alonso T, J. (1997) *Orientación Educativa. Teoría, evolución e intervención*. Madrid: Ed. Síntesis

Alonso T, J. (1991) *Motivar para aprender Motivación y aprendizaje en el aula. Como enseñar a pensar*. Madrid: Aula XXI, Santillana.

Álvarez R, V. (1994) *Orientación Educativa y Acción Orientadora. Relaciones entre la Teoría y la Práctica*: México: Ed. EOS

Best J, (1978) *Como investigar en Educación*, Madrid: Ed. Morata

Betancur M, J. (1997) *Atmósferas Creativas 1 Centro de Estudios e Investigaciones de creatividad aplicada en Guadalajara*.

Bisquerra A, R. (1998) *Modelos de Orientación e intervención Psicopedagógica* Barcelona: Ed Praxis, S.A.

Blanchard K. (2004) *¡Choca esos cinco! La magia de trabajar el equipo* España: Ed. Grijalbo.

Cleary T. (1995) *El Arte del Liderazgo*. Madrid: Edad

Conger J. Petersen (1984) *Adolescencia y Juventud*. Nueva York

Cook T, D (1989). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativo*. Madrid. Morata, S.A.

- Cornejo M, A. (1999) *Liderazgo de excelencia* México: Ed Grad.
- De la Fuente (1997) *Salud mental en adolescentes* México: Ed. Fondo de Cultura Económica
- García C, F. (1998). *La tesis y el trabajo de Tesis: recomendaciones metodológicas para la elaboración de trabajos de tesis* México: Ed Spanta
- Gordillo A, Ma. (1986) *Manual de Orientación Educativa*. Madrid: Ed Alianza.
- Hamnson de B., A (2001) *La función tutorial, una revisión de la cultura institucional escolar*. Argentina. Homo Sapiens
- Hernández S, R. (1991) *Metodología de la investigación*. México: Ed. McGraw Hill.
- Karras, Ch. (1996). *En los negocios como en la vida tu no obtienes lo que mereces obtienes lo negocias*. USA
- Krichesky, M. (1999) *Proyecto de Orientación y Tutoría. Enfoque y propuesta para el cambio de la escuela*. Argentina Paidós.
- Kiyosaki R, T. (2006) *Padre rico Padre pobre*, Arizona USA. Aguilar
- Klaus W, V. (1999) *Juego de Interacción para Adolescentes y Jóvenes* Editorial CCS Madrid.
- Köhler P, M. (2008) *Comunicación y Liderazgo para Jóvenes. Un enfoque Constructivista y por competencias*. México: Éxodo
- Kouzes y P. (2000), *El desafío del liderazgo* Ed. Gernica.
- López C, L. (2000) *Dinámica de Grupos en el Aula. Una perspectiva Humanista*. México: Ed.Trillas.
- López G, M. (2002) *500 Dinámicas Grupales*. México. GilEditores

Maier H. (1984) Tres teorías sobre el desarrollo del niño. Piaget, Erikson y Sears. Editorial. Amorrortu

Martínez G, M. (Madrid 2002) *Orientación escolar Fundamentos y Desarrollo* Ed Dikison

Mora., J.A.991) *Acción Tutorial y Orientación Educativa*. Madrid: Nancea.

Muñoz R., B.A. (1986) *Marco Teórico de la Práctica de la Orientación Educativa en el colegio de Bachilleres*. México Mecanograma

Muss Rolf (1980) Teorías de la adolescencia Editorial Paidós

Nuttin, J. (2000), *La motivación* Buenos Aires: Ed. Proteo

Papalia D. (2000) Desarrollo Humano Editorial Mc Graw Hill Colombia

Pérez A, S. (1978). *Las investigaciones exploratorias y descriptivas en las Ciencias de la Educación*. Buenos Aires: Ed. Biblioteca Nueva Pedagogía,

Principios de Liderazgo Manual para el Maestro. (2001), Publicado por el sistema educativo de la iglesia, Salt Lake City, UTA, E.U.A.

Piaget J. (1984) Seis estudios de psicología Edit Seis Barral Barcelona.

Robles G (2004) El adolescente desarrollo de la inteligencia cognitiva, emocional y grupal. Edit. Gernika. México.

Rojas S, R. (1997) *Investigación- Acción en el Aula, enseñanza-aprendizaje de la metodología* México: Ed Plaza y Valdés, S.A.

Saavedra, R, M. (1980) *Manual de Investigación social para la elaboración del documento recepcional*. México: Ed. Siglo XXI

Stake, R.E. (1999) *Investigación con estudio de casos*. Madrid: Ed. Morata

Suárez P. (2000) *Desarrollo Humano II Adolescencia* Edit. Trillas. México

Travers R, (1971). *Introducción a la investigación educativa*. Argentina: Ed. Paidós.

Tarragona M. (2004) *El adolescente y las relaciones familiares* México Ed. FES Acatlán.

.

Rodríguez M., Ma.L. (1991) *Orientación Educativa*. México: Hederé.

Rivas, F. (1998) *Psicología Vocacional: Enfoques del asesoramiento*. Madrid: Ediciones Morata.

Vélaz, Mu. C. (2002) *Orientación e Intervención Psicopedagógica. Concepto, Modelos, Programas y Evaluación*. Malaga: Aljibe

BIBLIOGRAFÍA VIRTUAL

<http://www.gerza.com/dinamicas/dinamicas.html>

<http://www.martineztovar.org/liderazgo/index.html>

<http://www.riosdevida.com/pdf/lideresjovenes.pdf>

<http://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo>

<http://www.noesficción.com>

<http://ldsgenesisgroup.org>

<http://byunews.byu.edu>

<http://www.postershop-espana.com>

<http://byunews.byu.edu>

<http://www.megainformes.com.ar>

<http://cronicasdeunmundofeliz.blogspot.com>

www.corazon.blogia.com