

## I. Título

**EL TRABAJO COOPERATIVO PARA EL DESARROLLO DEL  
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN NIÑOS DE UNA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA INICIAL - PUNO**

## II. Resumen del Proyecto de Tesis

El propósito de la investigación es determinar el trabajo cooperativo como estrategia para el desarrollo del liderazgo transformacional en los niños de 3, 4 y 5 años de la escuela rural, teniendo en cuenta que la colaboración en equipo permiten la mayor participación de los integrantes y un mejor aprendizaje, así mismo la unidad de análisis es la Institución Educativa N°299 "SOQUESANI", que se ubica en el distrito de Laraqueri en la provincia de Puno y de la región Puno, tiene como unidad de observación a los estudiantes de 3, 4 y 5 años de la Institución Educativa N° 299 "SOQUESANI"-Laraqueri. El tipo de investigación es cuantitativo y experimental centrado en el diseño pre experimental teniendo en cuenta el trabajo en equipo para el desarrollo del liderazgo transformacional. Para el procesamiento de la información obtenida se utilizará el programa Excel; respecto a la muestra por tratarse de un estudio cuantitativo se utilizará un procedimiento de muestreo por conveniencia, tomando entre otros criterios la pertenencia a la nómina de matriculados de la I.E.I N°299 "SOQUESANI" Laraqueri. Los resultados que se esperan es que los niños de 3, 4 y 5 años de la I.E.I N°299 "SOQUESANI" trabajen cooperativamente permitiendo el desarrollo del liderazgo transformacional.

## III. Palabras claves (Keywords)

Aprendizaje, colaboración, Cooperación, líder transformacional y trabajo cooperativo.

## IV. Justificación del proyecto.

Es importante desarrollar el liderazgo en niños de zona rural porque actualmente se habla de niños líderes en la etapa preescolar, pero no todos los niños de la zona rural logran ser líderes, lo que conlleva a que sean tímidos, poco sociables; por cual razón se despertó el interés de buscar estrategias, herramientas, que ayuden a estimular el trabajo cooperativo en el liderazgo de los niños.

Por tanto, (Neuman & Martín, 2009) "El trabajo cooperativo, se convierte en la

35 heterogeneidad del niño en un aspecto que influye favorablemente en el aprendizaje  
36 significativo, puesto que los niños y niñas tienen diferentes ritmos de aprendizaje;  
37 estimulando en el niño su autonomía siendo necesario que el niño sea escuchado y  
38 que viva como protagonista de su propio proceso de aprendizaje”.

39 **Se coincide también con** (Bracho & García, 2013) el “liderazgo transformacional para  
40 que el niño desarrolle sus capacidades y habilidades, este se enfoca en motivar a las  
41 personas a imprimir su mayor esfuerzo en el logro de sus expectativas teniendo una  
42 mayor satisfacción propia, siendo pertinente considerar estas acciones de los líderes  
43 en cualquier tipo de organización en este caso en una Institución Educativa, que  
44 participen activamente en los cambios del entorno interno para lo cual sensibiliza a  
45 cada uno de ellos para que se empoderen de la misión y la visión”.

46 Según (González & Martínez, 2018) “Un buen líder considera ciertos valores de  
47 lealtad, respeto, honestidad y compromiso promoviendo la práctica reiterada de  
48 comportamientos que despiertan confianza entre los miembros de un equipo y así  
49 considerar las opiniones de cada uno de ellos generando acciones positivas”

50 **Por tanto, es necesario lograr en los niños y niñas de la I.E.I. N°299 SOQUESANI-**  
51 **LARAQUERI, que trabajen en equipo para desarrollar el liderazgo transformacional**  
52 **con el propósito de que puedan ser más sociables, empáticos, éticos, creativos y**  
53 **carismáticos. De tal modo que permita la interacción entre sí. Puesto que genera en**  
54 **el niño actuar de forma coherente respetando a los demás.**

55

## 56 **V. Antecedentes del proyecto**

57 Según Velásquez & Acero (2017) con la tesis “**TALLER DE JUEGOS**  
58 **COOPERATIVOS Y SU CONTRIBUCIÓN EN EL DESARROLLO DE LAS**  
59 **HABILIDADES SOCIALES EN LOS NIÑOS DE 4 AÑOS DE LA I.E.I. 208 DEL BARRIO**  
60 **LAYKAKOTA DE LA CIUDAD DE PUNO – 2017”** cuyo objetivo es determinar el grado  
61 de contribución del taller de juegos cooperativos en el desarrollo de las habilidades  
62 sociales en los niños de 4 años de la I.E.I 208 de Barrio Laykakota de la ciudad de  
63 Puno. La metodología en la que se enmarca este estudio es del tipo experimental,  
64 para la recolección de datos se usó la técnica de la observación y el instrumento fue  
65 la lista de cotejo. A la conclusión que se llegó es la siguiente, el trabajo cooperativo  
66 en los niños de 4 años del barrio laykakota – puno si desarrollaran habilidades sociales  
67 de manera moderada, así mismo los talleres realizados contribuyeron al desarrollo de  
68 los valores en los niños de 4 años de la I.E.I 208 de Barrio Laykakota.

69 Según Campos & Huaranca (2018) con la tesis “EL JUEGO DE ROLES EN EL  
70 DESARROLLO DE LIDERAZGO EN NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS DE LA I.E.I N° 192  
71 DE LA CIUDAD DE PUNO -2018” cuyo objetivo es determinar la influencia del juego  
72 de roles en el desarrollo del liderazgo en los niños y niñas de 5 años de la I.E.I N° 192  
73 de la ciudad de Puno \_ 2018. La metodología en la que se enmarca este estudio es  
74 del tipo experimental, para la recolección de datos se usó la técnica de la observación,  
75 utilizando instrumentos de evaluación tales como la lista de cotejo y la ficha de  
76 observación. A la conclusión que se llegó es la siguiente. Los Taller de juegos de roles  
77 desarrollados en los niños de 5 años de la I.E.I. N°192 de la ciudad de puno influye  
78 moderadamente en el desarrollo del liderazgo en la dimensión de la expresión oral en  
79 los niños y niñas, dado que los talleres han contribuido a que los niños logren expresar  
80 de la mejor manera los mensajes orales en las situaciones comunicativas presentadas  
81 y con distintos interlocutores. Esto quiere decir que los talleres de juego de roles  
82 influyen en el desarrollo del liderazgo en los niños de la I.E.I. N°192 de la ciudad de  
83 Puno.

84

85 Según Ascurra (2017) en la tesis “EL PRENDIZAJE COLABORATIVO Y SU  
86 RELACIÓN CON LA MEJORA DEL RENDIMIENTO ESCOLAR DE LOS  
87 ESTUDIANTES DEL SEGUNDO GRADO “C” DEL NIVEL PRIMARIA EN I.E.P KAROL  
88 WOJTYLA - DISTRITO DE SAN MIGUEL – 2017” que tiene el objetivo de determinar  
89 la relación que existe entre el aprendizaje colaborativo con la mejora del rendimiento  
90 escolar de los Estudiantes del Segundo Grado “c” de la I.E.P. Karol Wojtyla en el  
91 distrito de San Miguel – 2017. Llegando a la conclusión de que la calidad de trabajo  
92 cuando se finalizó fue de un 40% de nivel admirable y 60% de nivel excepcional  
93 cumpliendo en el aprendizaje colaborativo una responsabilidad compartida; podemos  
94 decir que el aprendizaje colaborativo se relaciona con la mejora del rendimiento de los  
95 estudiantes del segundo grado de la institución educativa karol wojtyla del distrito de  
96 san miguel, aprendiendo de forma significativa, sus trabajos donde cada estudiante  
97 participa y se le pregunta acerca de los contenidos cerciorándonos de que fue efectivo.  
98 desarrollando las habilidades de razonamiento y pensamiento crítico.

99

100 Según Huallanca (2019) en la tesis “GESTIÓN EDUCATIVA Y LIDERAZGO  
101 TRANSFORMADOR PARA UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD EN LA I.E. N° 128 LA  
102 LIBERTAD- UGEL 05” que tiene como objetivo Identificar en la Gestión Educativa

103 como el liderazgo contribuye al logro de una educación de calidad en las Instituciones  
104 educativas, de manera específica en la I.E. N° 128 “La Libertad” llegando a la  
105 conclusión de que la gestión educativa intenta comprender y orientar las múltiples  
106 interrelaciones que existen entre las personas. Para el mejoramiento de la calidad  
107 educativa es necesario poner en práctica el liderazgo transformador, así como los  
108 componentes de la gestión educativa, empezando por los principios, la estructura  
109 organizativa, los procesos de gestión institucional.

110  
111 Según Quico & Pantigoso (2018) en la tesis **“HABILIDADES SOCIALES Y JUEGOS**  
112 **COOPERATIVOS EN NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS DE LA INSTITUCIÓN**  
113 **EDUCATIVA INICIAL EL ALTIPLANO CONO NORTE – 2018”** Que tiene como  
114 objetivo determinar la relación que existe entre las habilidades sociales y el juego  
115 cooperativo en los niños y niñas de 5 años de la I.E.I. El Altiplano, Cono Norte 2018.  
116 Llegando a la conclusión de que la relación que existe entre las habilidades sociales  
117 y el juego cooperativo en los niños y niñas de 5 años de la I.E.I. El Altiplano, Cono  
118 Norte 2018, muestran resultados positivos a nivel bueno con el 42.5%, y un nivel bajo  
119 con el 22.5%, estos resultados finales muestran a niños que presentan timidez al  
120 momento de jugar con sus compañeros, esto se debería a factores educacionales o  
121 familiares.

122 Según Constantino (2018) en la tesis **APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE JUEGOS**  
123 **COOPERATIVOS PARA MEJORAR LA EXPRESIÓN GRÁFICO PLÁSTICA EN**  
124 **NIÑOS DE 4 AÑOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 036 MARÍA DEL CIELO DE**  
125 **CHICLAYO.** Que tiene como objetivo general determinar la influencia que ejerce el  
126 programa de juegos cooperativos en la mejora de la expresión gráfico plástica en niños  
127 de 4 años de Institución Educativa 036 María del Cielo de Chiclayo. Llegando a la  
128 conclusión de que los juegos cooperativos aplicados en la prueba final, arrojó mejoras  
129 significativas en desarrollo de motricidad, simbolización y creatividad; asimismo  
130 participación, solidaridad, comunicación empática y el trabajo en equipo.

131 Según Fiestas (2016) en la tesis **“EL JUEGO COOPERATIVO Y EL DESARROLLO**  
132 **DE HABILIDADES SOCIALES EN LOS NIÑOS DE 5 AÑOS AULA VERDE DE LA I.E.**  
133 **2029 “ADITA ZANNIER DE MURGIA” DEL DISTRITO DE EL PORVENIR – TRUJILLO**  
134 **2016”** con el objetivo determinar la relación entre el juego cooperativo y las habilidades  
135 sociales en los niños de 5 años aula verde del I.E 2029 “Adita Zannier de Murgia” del  
136 distrito de El Porvenir – Trujillo 2016, llegando a la conclusión de que el juego

137 cooperativo y el desarrollo de habilidades sociales en los niños de 5 años aula verde  
138 de la I.E. 2029 “Adita Zannier de Murgia” del distrito de El Porvenir – Trujillo 2016, En  
139 relación a los juegos cooperativos que presentan los 16 niños, podemos decir que en  
140 su mayoría el 87.50% de los 16 niños de 5 años obtienen un nivel alto (9 – 12 puntos)  
141 y en su minoría el 6.25% en nivel bajo (0 – 4 puntos) tanto como en nivel medio (5 –  
142 8 puntos), esto indica que los resultados suelen ser favorables, los juegos  
143 cooperativos, ya que estos permiten a los niños expresarse libremente, construir  
144 nuevos conocimientos, aprender valores, en suma, desarrollar habilidades sociales de  
145 un modo muy significativo.

146

## 147 **MARCO TEORICO**

### 148 **Trabajo cooperativo**

149 “La cooperación es un intercambio social que busca un beneficio común. Las  
150 partes buscan contribuir con su esfuerzo y lograr una meta común que de  
151 manera individual no se podría conseguir”. (Vásquez, 2017)

152 Por ello de acuerdo con Castillo (2006) citado en (Robles, 2015) señala que el  
153 trabajo cooperativo es “una forma sistemática de organizar la realización de  
154 tareas en pequeños equipos de alumnos. Se trata de una nueva propuesta  
155 metodológica a utilizar en el aula, una nueva forma de trabajar la asignatura  
156 donde la responsabilidad del proceso de enseñanza y aprendizaje no recae  
157 exclusivamente en el profesorado sino en el equipo de alumnos. Se aprende de  
158 una forma más sólida cuando las interacciones y las ayudas mutuas entre los  
159 alumnos se suceden de una manera continuada. Es además otro modo eficaz  
160 de que nos ocupemos de la diversidad, ya que la organización de la clase en  
161 grupos permite dedicar mayor y mejor atención a los distintos niveles, ritmos y  
162 estilos de aprendizaje”

163 “Lo característico de una situación cooperativa es que los individuos que la  
164 integran persiguen obtener un resultado beneficioso tanto para sí mismos como  
165 para los demás miembros del grupo”. (Álvarez & Sánchez, 2014)

166 “En el trabajo cooperativo se produce un liderazgo compartido y no un liderazgo  
167 individual más propio del trabajo en equipo.” (Estrada, Monferrer, & Moliner,  
168 2016)

169 “Para trabajar en grupos cooperativos, los alumnos deben aumentar sus

170 habilidades socio-emocionales, es decir, deben aprender a autoorganizarse, a  
171 escucharse entre sí, a distribuirse el trabajo, a resolver los conflictos, a asumir  
172 responsabilidades y a coordinar las tareas, entre otras. Para lograr el  
173 entrenamiento de las mismas, se hace necesario el desarrollo de interacciones  
174 cooperativas que faciliten los procesos cognitivos del proceso enseñanza-  
175 aprendizaje y los afectivo-relacionales vinculados a las actitudes y valores, en  
176 definitiva, desarrollar programas de acción fundamentados en la IE” (Estrada,  
177 Monferrer, & Moliner, 2016)

178

### 179 **Implicancias del trabajo cooperativo**

180 “El aprendizaje cooperativo y el aprendizaje colaborativo pretenden que el  
181 conocimiento del alumnado surja y se incremente de la interacción entre iguales,  
182 bajo la guía del docente”. (Álvarez & Sánchez, 2014)

183 “En este sentido, los ambientes de aprendizaje se transforman, ya que los  
184 estudiantes dejan la pasividad para aunar esfuerzos en procura de la  
185 consecución de metas comunes, poniendo en juego habilidades y  
186 potencialidades de trabajo; a la vez, asumen la democracia participativa, en tanto  
187 socializan reglas de trabajo y asignación de roles”. (Ramírez & Rojas, 2014)

188 De tal manera, que “la construcción colectiva del conocimiento adquiere más  
189 relevancia y trascendencia en la vida académica, personal y social de los  
190 estudiantes, porque cada estudiante adquiere una responsabilidad con su propio  
191 aprendizaje y con el aprendizaje del grupo del cual forma parte.” (Ramírez &  
192 Rojas, 2014)

193 **Por lo mismo (Lobato, Guerra, & Apodaca, 2015) manifiesta que “Es fundamental  
194 que los estudiantes adquieran y desarrollen un compromiso de trabajo y de  
195 responsabilidad frente al resto del equipo, así como una aplicación estratégica  
196 de procedimientos y técnicas de trabajo en grupo”.**

197 **Entonces hace necesario resaltar ciertas ventajas del trabajo cooperativo en los niños  
198 dicho con palabras de (Robles, 2015):**

- 199 • Una mayor productividad y rendimiento
- 200 • El aprendizaje de resolución de problemas y el desarrollo del pensamiento  
201 divergente o creativo.
- 202 • Un lenguaje más elaborado, de mayor precisión, en los intercambios y  
203 debates grupales.

- 204
- La valoración y autoestima personal, ya que desarrolla una imagen de si más positiva.
- 205
- Una actitud más positiva hacia los otros: respeto y valoración, confianza y colaboración, solidaridad y empatía.
- 206
- La integración de los alumnos con más dificultades.
- 207
- 208

209 **La misma autora sugiere cuatro requisitos fundamentales para la organización del**  
210 **trabajo en equipo:**

- 211
1. Los objetivos: Supone reestructurar el trabajo y los materiales, de modo que permita pasar de un tipo de tarea que genera autonomía y aislamiento dentro del pequeño grupo a una estructura de tareas que impliquen interdependencia.
- 212
2. La configuración de los grupos heterogéneos: Es preferible que los grupos sean heterogéneos en cuanto al sexo, niveles académicos, capacidades y habilidades. También es importante que el número de personas que deben componer un grupo será de entre 3 y 5 personas para garantizar al máximo las posibilidades de intervención de cada alumno y de una interacción de calidad en el grupo.
- 213
3. Distribución de roles y funciones: Los participantes deben tener una idea clara de sus responsabilidades en el grupo. El profesor debe propiciar la necesidad de organizar internamente y con carácter rotatorio las tareas colectivas y las funciones individuales en el grupo.
- 214
4. Formación en habilidades cooperativas: El profesor debe asegurar que el alumnado aprende las habilidades cooperativas requeridas para trabajar conjuntamente de manera eficaz.
- 215
- 216
- 217
- 218
- 219
- 220
- 221
- 222
- 223
- 224
- 225
- 226
- 227
- 228

### 229 **Relación de la familia con el trabajo cooperativo**

230 “La participación colaborativa en actividades familiares tiene implicaciones  
231 importantes más allá del beneficio práctico para la familia y del aprendizaje y  
232 desarrollo de destrezas implicadas en la labor manual. Además del producto  
233 tangible de esta colaboración, es mediante esta participación que se pueden  
234 aprender valores de respeto, reciprocidad y, por lo tanto, equidad social.” (Mejía,  
235 Keyser, & Correa, 2013)

236

### 237 **Aprendizaje cooperativo**

238 “El aprendizaje cooperativo se caracteriza por ser un enfoque interactivo de  
239 organización del trabajo en el aula, en el cual los estudiantes son responsables  
240 de su propio aprendizaje y el de sus compañeros en una estrategia de  
241 corresponsabilidad para alcanzar metas e incentivos grupales. Es un método a  
242 utilizar como un enfoque global de la enseñanza, una filosofía. Es además una  
243 estructura de interacción diseñada para facilitar el logro de una meta o producto  
244 por un grupo de personas, controlado por el profesor.” (Rodríguez, Lara, &  
245 Galindo, 2017)

246 Ahora en la opinión de Bara (2007) citado en (Caballero & Garza, 2012) plantea  
247 que “El aprendizaje cooperativo formal se caracteriza por cinco ingredientes  
248 básicos:

- 249 a) Existe interdependencia positiva cuando un estudiante piensa que su  
250 éxito depende de que el resto del miembro del grupo también tenga éxito.
- 251 b) Existe interacción positiva cara a cara, de modo que los estudiantes se  
252 ayudan, se asisten, se animan y se apoyan en su esfuerzo para estudiar.
- 253 c) La exigibilidad individual requiere que se evalúen los resultados de cada  
254 estudiante individualmente.
- 255 d) Para el funcionamiento efectivo de cada grupo se requieren habilidades  
256 cooperativas.
- 257 e) El autoanálisis de grupo supone la discusión por el grupo sobre cuanto se  
258 están logrando los objetivos y cuánto se mantiene una relación de trabajo  
259 efectiva entre los miembros”.

260

### 261 **Efectividad del aprendizaje cooperativo**

262 “Para que el aprendizaje cooperativo sea efectivo debe desarrollarse en un  
263 ambiente solidario y de ayuda, los estudiantes deben ser motivados a trabajar  
264 en conjunto y cooperarse mutuamente. Representa un cambio en la estructura  
265 de la clase, los estudiantes se agrupan en equipos y deben ser capaces de crear  
266 su propio conocimiento y el profesor el de guiar el proceso de aprendizaje y de  
267 monitorear los resultados.” (Rodríguez, Lara, & Galindo, 2017)

268 “El profesor desarrolla una estrategia metodológica de integración de ambos  
269 métodos que la proyecta durante las clases, pero puede desarrollarse dentro o  
270 fuera del aula, con presencia del profesor o sin ella, este debe analizar las  
271 características del grupo de clase para dividirlo intencionalmente en pequeños



272 grupos, teniendo en cuenta sus intereses, pero evita agrupar por igualdad de  
273 capacidades, madurez intelectual, sexo, raza y cultura.” (Rodríguez, Lara, &  
274 Galindo, 2017)

### 275 276 **Diferencia de aprendizaje cooperativo y el trabajo cooperativo**

277 Por otro lado, para poder contrastar en que difiere uno del otro (Pujolàs, 2012)  
278 considera que “En una estructura de la actividad cooperativa los alumnos y las  
279 alumnas están distribuidos en pequeños equipos de trabajo, heterogéneos, para  
280 ayudarse y animarse mutuamente a la hora de realizar los ejercicios y las  
281 actividades de aprendizaje en general. Se espera de cada alumno, no sólo que  
282 aprenda lo que el profesor o la profesora les enseña, sino que contribuya  
283 también a que lo aprendan sus compañeros y compañeras del equipo, es decir,  
284 se espera de ellos que, además, aprendan a trabajar en equipo. Los alumnos  
285 consiguen este doble objetivo si, y sólo si, los demás también lo consiguen (se  
286 da una interdependencia de finalidades positiva). El efecto o el “movimiento” que  
287 esta estructura provoca es la “cooperatividad” entre los estudiantes en el acto de  
288 aprender”.

289 Es por esta que razón que el trabajo cooperativo es uno de los puntos clave para  
290 el aprendizaje cooperativo en los niños tal como dice (Pujolàs, 2012) “Los  
291 alumnos y las alumnas que, por diversos motivos, tienen más dificultades a la  
292 hora de aprender tienen muchas más oportunidades de ser atendidos de una  
293 forma más adecuada en una clase estructurada de forma cooperativa”.

294 Por consiguiente (Caballero & Garza, 2012) indica que “Consiste en que los  
295 estudiantes trabajen juntos para completar una tarea en una clase dónde se  
296 preocupan tanto de su aprendizaje como del de sus compañeros”.

### 297 **Liderazgo transformacional**

298 El liderazgo transformacional es un líder con valores morales que moviliza y permite  
299 un desarrollo de sus seguidores en niveles de moralidad, motivacional, y creatividad.  
300 Elevando el nivel de conciencia de sus seguidores, y el valor de las metas idealizadas,  
301 ayudando a los miembros de su equipo a superar sus intereses personales, eligiendo  
302 la causa noble a seguir.

303 Así mismo coincidimos con Salazar 2006 como se cita en (González, González,  
304 Ríos, & León, 2013)” afirma que el liderazgo se constituye en la capacidad de  
305 inspirar y guiar a individuos o grupos; orientada a un cambio voluntario por parte

306 de los seguidores, en el modo de pensar y de actuar.”

307 Según (Mayoral & colom.2018) un líder en el ámbito educativo tiene la capacidad  
308 de influir en las personas. Cambiando el modelo burocrático, por uno más  
309 innovador, flexible, abierto y compartido.

310 Según (Martínez C. 2014) agrega que un líder transformacional tiene las  
311 cualidades que establecen roles definidos en cada trabajador de manera  
312 eficiente relevante para beneficio mutuo.

313 Entonces basándonos en (Boyu, Shimeng, & Qianqian, 2018) “El liderazgo  
314 transformacional se refiere al valor de un líder para hacer que los subordinados  
315 sean conscientes de sus responsabilidades e inspirarlos a establecer un mayor  
316 nivel de demanda y confianza mutua, y promover su logro de beneficios  
317 organizacionales más altos de lo esperado”

318 Avolio, 2007; Avolio, Waumbwa & weber, 2009 (Como se cita en, Cruz, Salanova  
319 & Martinez 2013) “El liderazgo ya no es simplemente descrito como una  
320 característica o diferencia individual, sino más bien se representa en varios  
321 modelos como diádica compartida de relación, y una dinámica social estrategia,  
322 global y compleja”

323 Northouse. 2001 (Como se cita en Cruz, Salanova & Martinez, (2013) “El  
324 liderazgo transformacional se refiere el proceso en el que un individuo entabla y  
325 crea conexiones con otros que elevan la motivación y moral de ambos, tanto del  
326 líder como de sus seguidores. Así el líder responde a las necesidades y  
327 motivaciones de sus seguidores y trata de ayudarlos a desarrollar su máximo  
328 potencial”.

### 329 **Características de un líder transformacional:**

330 “Los líderes transformacionales son los que articulan una visión e inspiran a sus  
331 seguidores, poseen así mismo la capacidad de motivar, moldear la cultura  
332 organizacional y crear un ambiente favorable al cambio organizacional” (Cruz,  
333 Salanova & Martinez, 2013).

334 Por otro lado, es considerada la función de un líder de transformacional que debe  
335 transformar las actitudes de sus seguidores teniendo un efecto positivo en su  
336 rendimiento para el equipo.

337 Según Otilia Bracho y Jesús García, mencionan siete características propias de un  
338 líder transformacional.

339 **1.- Carismático:** un líder transformacional debe de ser carismático para influir a sus

340 seguidores, produciendo que estos establezcan un vínculo emocional.

341 “cuando el líder es carismático, los seguidores demuestran lealtad, así como  
342 respeto hacia él, siendo motivados por el carisma, la excitación intelectual y  
343 consideración individual. Cuando un líder es carismático diseña formas  
344 novedosas de trabajo, mientras identifica nuevas oportunidades frente a las  
345 amenazas que se le presentan, también trata de salir del statu quo, así como  
346 modificar el medio ambiente. Los seguidores se identifican con las aspiraciones  
347 de los líderes carismáticos, quieren emularlos porque les transmite seguridad y  
348 con elevados de estándares de actuación.” (Bracho & García, 2013)

349 Según weber (1922) citado en (Thieme & Treviño, 2012) “El carisma puede  
350 provocar una renovación desde dentro, que, nacida desde el entusiasmo,  
351 significa una variación de la dirección de la conciencia y de la acción de los  
352 seguidores”.

353 Añadiendo, (Barney, 2016) declara que el “Carisma sugiere que los líderes se  
354 comportan carismáticamente cuando comunican valores compartidos”.

355 Es por eso que sugiere que “La importancia del trabajo de un equipo es mucho  
356 más fácil para los líderes hacerlo con más frecuencia, si ya se los ve con poco  
357 carisma, es un buen momento para que comiencen a practicar con mayor  
358 frecuencia. Es más probable que se desarrollen al dominar tareas fáciles antes  
359 de que intenten comportamientos carismáticos más complejos, como modular la  
360 entonación de su voz para enfatizar puntos clave”. (Barney, 2016)

361 **2.- Creatividad:** Es la capacidad de enfrentar y solucionar problemas, asumiendo  
362 riesgos, que demuestren la capacidad de un líder.

363 “Un líder creativo no utiliza el pensamiento convencional, emplea de manera  
364 eficaz su inteligencia y asume la sabiduría como un medio para alcanzar el éxito”.  
365 (Bracho & García, 2013)

366 Como afirma (Menchén, 2012) “Ser creativo es un acto sublime, es un don  
367 asociado a la inspiración, a la iluminación, y al éxtasis que exige estar abierto a  
368 lo nuevo. Para ser creativo hay que habituarse a avanzar desde la penumbra a  
369 la luz, como la aurora; hay que empezar a pensar otras realidades, sentir otras  
370 emociones y actuar de forma diferente. Ser creativo supone transgredir lo  
371 conocido, traspasar los límites, romper las reglas y luchar contra la rutina, la  
372 apatía y el aburrimiento. Es un acto de rebeldía que consiste en buscar signos  
373 visibles en espacios invisibles y en buscar palabras e ideas donde parece que

374 ya no las hay. Ser creativo es como una danza de transformación donde algo  
375 que estaba en el reino de la imaginación pasa a la vida real. Cualquier persona  
376 puede aumentar su creatividad si sabe activar sus “Órganos creativos”.  
377 Atreverse a ser creativo requiere tener una gran curiosidad como Leonardo da  
378 Vinci que disponía de un cuaderno donde apuntaba todo; exige también tener  
379 una gran paciencia y fe como el pescador, en este caso se encuentra Edison que  
380 para fabricar la lámpara eléctrica tuvo que pasar por 999 experiencias que  
381 fracasaron y otro atrevimiento sería: saber mirar la realidad como si estuviera  
382 aprendiendo a ver el mundo, como lo hizo Picasso. La creatividad no puede  
383 heredarse, ni puede guardarse en una caja y sacarla cuando sea necesaria; es  
384 como la electricidad que siempre está ahí, está oculta, sólo necesita conectarla,  
385 dar al interruptor para que se ilumine. Tú eres creativo y no eres consciente. El  
386 acto creativo no es producto de una improvisación, es fruto de un esfuerzo  
387 contenido, un descubrimiento de algo nuevo que antes era desconocido”.  
388 De este modo (Menchén, 2012) nos dice también que “La creatividad no surge  
389 por casualidad, necesita las condiciones propicias para que las ideas creativas  
390 fluyan”. Representando siete pasos para ser creativos:

- 391 • Establecer nuevas creencias: yo soy creativo: Normalmente no elegimos  
392 nuestras creencias que condicionan nuestra forma de comprender la vida,  
393 tampoco elegimos nuestros valores que influyen en nuestra toma de  
394 decisiones, ni nuestras aspiraciones que marcan aquello que queremos  
395 conseguir. Todo ello es determinado durante el proceso de  
396 condicionamiento a que somos sometidos. Sólo cuestionando las  
397 creencias con las que hemos ido creando nuestra identidad, podemos  
398 llegar a ser libres mentalmente. Hay que cuestionarse las creencias que  
399 nos limitan. Vivimos con creencias impuestas y no somos conscientes de  
400 lo que nos restringen.
- 401 • Estimular el hemisferio derecho del cerebro: El ser humano para alcanzar  
402 su plenitud necesita las funciones de los dos hemisferios. Es necesario  
403 equilibrar las dos mitades del cerebro: el pensamiento lógico y el flujo de  
404 las ideas imaginativas, consiguiendo un ser humano total, no sólo una  
405 parte de él. Descuidar uno de los hemisferios conduce al desequilibrio.
- 406 • Activar los “órganos creativos” “órganos in”: La creatividad es una  
407 capacidad Innata, Inherente a la persona, natural al 100 por ciento, las

408 personas creativas suelen ser Inconformistas, Inquietas, que buscan lo  
409 Inusual, con el objeto de Inmortalizar la realidad, el proceso creativo se  
410 desarrolla en el inconsciente, el producto creativo es una obra innovadora,  
411 la creatividad es una actitud humana, responsable de buscar lo  
412 Inesperado, lo Invisible y todo aquello que es Inexistente. La creatividad  
413 es un recurso Inagotable, reciclable, no se acaba, simplemente, cambia,  
414 muta, se recrea día a día. El pensamiento creativo es Impredecible y se  
415 manifiesta cuando la mente está Incondicionada y actúa a la Intemperie,  
416 es decir con libertad.

- 417 • Conectar con el inconsciente: Conectar con el inconsciente es tanto como  
418 conectar con el universo, con la cultura de la existencia humana o con la  
419 energía universal. El inconsciente es el almacén de todo lo que se sabe y  
420 conoce; es como una habitación a oscuras que está operativo cuando la  
421 conciencia no lo está. La mayoría de los poetas, pintores, músicos y otros  
422 artistas están acostumbrados a captar ideas novedosas cuando conectan  
423 con el inconsciente. Es el momento de emanar las ideas rompedoras,  
424 luminosas e impactantes que les hace sentirse únicos en su especialidad.
- 425 • Visualizar nuevas realidades: Visualizar nuevas realidades supone  
426 explorar por zonas desconocidas e invisibles y pensar en lo imposible y  
427 elegir otras posibilidades distintas a las habituales. La visualización hace  
428 que las imágenes se expandan y atraigan vibraciones afines. La clave  
429 está en encender la luz misteriosa que ilumine lo que está oculto o  
430 protegido con un velo: hay que desbordar los límites de la realidad y crear  
431 un efecto evocador.
- 432 • Relacionar la conciencia con el inconsciente: La conciencia se relaciona  
433 con el inconsciente cuando actúa como si fuera una linterna, alumbrando  
434 zonas aquí y allá, pero su mayor parte es desconocida. Cuando el  
435 inconsciente emerge a la conciencia se generan nuevas conexiones en el  
436 cerebro que afecta a la experiencia, la memoria y la voluntad. El ser  
437 humano para ser creativo debe operar como la crisálida, como en el  
438 huevo; somos criaturas que necesitamos la fuerza desde dentro para salir.  
439 El inconsciente representa el pasado, la conciencia representa el  
440 presente.
- 441 • Explosión de ideas: En este momento de explosión de las ideas, el

442 cerebro se activa como una coctelera: las ideas se mezclan y entrecruzan,  
443 donde atrapar las ideas creativas no es fácil porque son fugaces, están  
444 camufladas, hay que cogerlas al vuelo.

445 **3.- Interactividad:** Es la capacidad de poder interactuar en equipo, haciendo que este  
446 se organice, buscando la formación y el desarrollo personal de sus seguidores.

447 “los líderes organizacionales verdaderos, la organización representa su entorno,  
448 y los seguidores son personas de importancia que son considerados en una  
449 relación de permanente interacción, con el fin de motivarlos e incentivarlos a  
450 lograr los objetivos propuestos a través de una acción proactiva”. (Bracho &  
451 García, 2013)

452 (Aparici & Silva, 2012) Añade “El concepto más elevado de interactividad se  
453 asocia con la acepción más profunda de comunicación”.

454 **4.- Visión:** Implica el grado que tiene el líder que articula una visión, de manera que  
455 sea atractiva y estimulante para los seguidores.

456 “Estos líderes motivan al personal para que alcancen con optimismo la visión  
457 planteada. Así, está claro en la importancia de fomentar un fuerte sentido de  
458 propósito para lograr la participación activa de los seguidores. Un liderazgo con  
459 visión de futuro apoya las habilidades de comunicación, tornándolas potentes  
460 para lograr en los seguidores la disposición de invertir más esfuerzos en sus  
461 tareas, alentándoles a confiar en sus capacidades”. (Bracho & García, 2013)

462 Por ende, (Ortega, 2011) señala que “Un líder que utilice el poder blando tiene  
463 una visión de futuro, en la cual integra sus objetivos. Este líder utiliza la visión  
464 para persuadir a las personas de la necesidad de cambio, y así lograr un  
465 compromiso mayor de sus seguidores con su proyecto de futuro”.

466  
467 **5.- Ética:** Un líder transformacional debe de tener ética moral, valores que regirán en  
468 su liderazgo, asumiendo y respetando las normas de la ética.

469 “en cuanto implica la competencia de actuar en forma correcta, apegado a los  
470 valores, de acuerdo con un código de conducta y debe ser capaz de  
471 desvincularse de aquellas situaciones que le involucran emocionalmente”.  
472 (Bracho & García, 2013)

473 Fardella, 2012 (como se cita en (Salas, 2016)) “El líder debe: “atraer la atención”,  
474 por medio de una visión no mística, sino vinculada con el resultado, el objetivo o  
475 el rumbo estratégico y “darle significado a las cosas”, para que sus sueños se

476 manifiesten y los demás puedan alinearse tras ellos, los líderes deben comunicar  
477 su visión. Pero para que exista una buena comunicación, debe existir la  
478 confianza mutua, ésta da origen a la comunicación espontánea y estos son los  
479 cimientos del apoyo mutuo. Si el líder no encarna los valores de Honestidad,  
480 respeto y responsabilidad no existirá la confianza y el darle sentido y significado  
481 no solo al trabajo, sino a la propia vida, de su gente y de sí mismo, lo cual se  
482 verá reflejado en la autorrealización y felicidad de todos”

483 Para lo cual (Arana, Acosta, Ibarra, & Huérfano, 2013) enfatiza en la contribución de  
484 la ética logra en cada persona, es decir:

485 “La dimensión ética contribuye a percibir las normas de acción y, por tanto, los  
486 principios de elección, los criterios de apreciación y valoración profesional, a  
487 partir de los cuales se fijan los propósitos y proyectos de vida de la actividad  
488 profesional”

489 Además, puntualiza que, “En la dimensión ética, la capacidad valorativa  
490 desentraña la naturaleza de las cosas, permite el conocimiento, y además traza  
491 objetivos, intenciones, valora consecuencias y permite tomar determinaciones,  
492 caminos, elecciones las que, a su vez, dependen del conocimiento”. (Arana,  
493 Acosta, Ibarra, & Huérfano, 2013)

494 **6.- Orientación a las personas:** Respeta y atiende las propuestas y necesidades  
495 personales, motivándolos y a que se sientan parte del equipo.

496 “el líder atiende a las necesidades de cada seguidor, actuando como un mentor  
497 el cual se preocupa por sus inquietudes, necesidades y requerimientos”. (Bracho  
498 & García, 2013)

499 “La Orientación Personal penetra más hondamente en el ser humano,  
500 haciéndose cargo de sus problemas vitales, intentando proporcionarle pautas de  
501 comportamiento e información que faciliten su adaptación, tanto personal como  
502 social” (Fernandez, 2018)

503 **7.- Coherencia:** Un líder transformacional debe de tener coherencia entre lo que dice,  
504 lo que hace.

505 “En su orientación coherente, debe ser lo suficientemente flexible para  
506 adaptarse y, si es necesario, eliminar los propios paradigmas los cuales no le  
507 permiten transformar a su empresa, o estén en contra o presenten falta de  
508 consistencia con la realidad la cual experimenta la organización” (Bracho &  
509 García, 2013)

510 “La coherencia es un elemento fundamental para que el líder resulte creíble,  
511 íntegro y estimule sin esfuerzos adicionales al equipo a imitarle. La coherencia  
512 es co-herencia o resultado compartido. Cualquier comportamiento que tenga  
513 un líder afecta al equilibrio del sistema, en este caso, al equipo que dirige, por  
514 ello, es muy importante que tenga en cuenta qué hace, cómo lo hace y a quién  
515 afecta” (Balart, 2013)

## 516 VI. Hipótesis del trabajo

### 517 General

518 El trabajo cooperativo es eficaz para el desarrollo del liderazgo transformacional en  
519 niños de una institución educativa inicial-Puno.

### 520 Específicos

- 521 1. El trabajo cooperativo influirá de manera positiva el desarrollo creativo en los  
522 niños de una institución educativa inicial-Puno.
- 523 2. El trabajo cooperativo influirá de manera positiva el desarrollo Interactivo en  
524 los niños de una institución educativa inicial-Puno.
- 525 3. El trabajo cooperativo influirá de manera positiva el desarrollo ético en los  
526 niños de una institución educativa inicial-Puno.
- 527 4. El trabajo cooperativo influirá de manera positiva el desarrollo de la visión en  
528 los niños de una institución educativa inicial-Puno.
- 529 5. El trabajo cooperativo influirá de manera positiva el desarrollo del carisma en  
530 los niños de una institución educativa inicial-Puno.
- 531 6. El trabajo cooperativo influirá de manera positiva el desarrollo de guía a sus  
532 compañeros en una institución educativa inicial-Puno.

## 533 VII. Objetivo general

- 534
- 535 • Determinar la eficacia del trabajo cooperativo para el desarrollo del liderazgo  
536 transformacional en niños de una institución educativa inicial-Puno.

## 537 VIII. Objetivos específicos

- 538
- 539 1. Determinar la influencia del trabajo cooperativo para el desarrollo creativo en  
540 los niños de una institución educativa inicial-Puno.
- 541 2. Determinar la influencia del trabajo cooperativo para el desarrollo de  
542 interactividad en los niños de una institución educativa inicial-Puno.



- 543 3. Determinar la influencia del trabajo cooperativo para el desarrollo ético en los  
544 niños de una institución educativa inicial-Puno.
- 545 4. Determinar la influencia del trabajo cooperativo para el desarrollo de su visión  
546 en los niños de una institución educativa inicial-Puno.
- 547 5. Determinar la influencia del trabajo cooperativo para el desarrollo de su  
548 carisma en los niños de una institución educativa inicial-Puno.
- 549 6. Determinar la influencia del trabajo cooperativo para el desarrollo de guía a  
550 sus compañeros en los niños de una institución educativa inicial-Puno.

## 551 IX. Metodología de investigación

552 Para la presente investigación, se utilizará el enfoque cuantitativo de alcance  
553 experimental el cual consiste que:

554 “El experimento es el método o técnica de investigación más refinado para recabar  
555 datos y verificar hipótesis. Se dice que es refinado porque utiliza sofisticadas  
556 técnicas que se basan en la matemática, la estadística y la lógica, como las  
557 técnicas estadísticas que se utilizan en el control de variables y en la medición de  
558 las diferencias estadísticas de los resultados” (Ñaupas, Mejia, Novoa, &  
559 Villagomez, 2014)

560 De este modo el diseño de investigación al cual nos enfocaremos será pre  
561 experimental siendo así según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014):

562 “El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la  
563 información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema”.

564

565 Entonces se hace necesario resaltar en cuanto al diseño pre experimental  
566 vinculando al concepto de (Ñaupas, Mejia, Novoa, & Villagomez, 2014) “Son  
567 aquellos que no reúnen los requisitos de los experimentos puros, y por tanto no  
568 tienen validez interna, pero realizan un control mínimo”.

569 En tal sentido, la población de estudio como universo de análisis lo construirá los  
570 niños de la I.E.I N° 299 “Soquesani” Laraqueri., en la jurisdicción del distrito de  
571 Laraqueri, provincia de Puno departamento de Puno.

572  
573  
574  
575  
576

577  
578  
579  
580  
581  
582  
583  
584  
585  
586  
587  
588  
589  
590  
591  
592  
593  
594  
595  
596  
597  
598  
599  
600  
601  
602  
603  
604  
605  
606  
607  
608  
609  
610

Tabla 1  
Población de la I.E.I “Soquesani” Laraqueri

N°	Niños	Niñas	Total
3 años	2	3	5
4 años	4	1	5
5 años	1	6	7
Total	7	10	17

*Fuente: Nomina de matrícula 2019*  
*Elaborado por: Las investigadoras*

En efecto la muestra es no probabilístico, como expresa (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) “Las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización”.

Tabla 2  
Niños de 3 años de edad

N°	Niños	Niñas	Total
3 años	2	3	5
Total	2	3	5

*Fuente: Tabla 1*  
*Elaborado por: Las investigadoras*

Tabla 3  
Niños de 4 años de edad

N°	Niños	Niñas	Total
4 años	4	1	5
Total	4	1	5

*Fuente: Tabla 1*  
*Elaborado por: Las investigadoras*

611  
612  
613  
614  
615  
616  
617  
618  
619  
620  
621  
622  
623  
624  
625  
626  
627  
628  
629  
630  
631  
632  
633  
634  
635  
636  
637  
638  
639  
640  
641  
642  
643  
644

Tabla 4  
Niños de 5 años de edad

N°	Niños	Niñas	Total
5 años	1	6	7
Total	1	6	7

Fuente: Tabla 1

Elaborado por: Las investigadoras

Es por esta razón que al tratarse de un estudio cuantitativo se utiliza en un procedimiento de muestreo por juicio como lo hace notar (Ñaupas, Mejia, Novoa, & Villagomez, 2014) “Consiste en determinar los individuos de la muestra a criterio del investigador”.

Apoyado en la técnica de observación de acuerdo con (Ñaupas, Mejia, Novoa, & Villagomez, 2014) agrega “La observación es el proceso del conocimiento de la realidad factual, mediante el contacto directo del sujeto cognoscente y objeto o fenómeno por conocer, a través de los sentidos, principalmente, la vista, el oído, el tacto y el olfato”.

Además, se utilizará los instrumentos tales como fichas de observación como dice... “

La ficha de observación del liderazgo transformacional cuenta con “veintiún” ítems dividido en “siete” dimensiones, evaluados con una escala descriptiva, de nunca, a veces y siempre,

“Se trata de un cuadro en el que figuran las categorías de la escala y los ítems que se va a evaluar” (Ñaupas, Mejia, Novoa, & Villagomez, 2014)

Así mismo se aplicará talleres de aprendizaje.

El diseño estadístico a usar será la T=tabulada, siendo la muestra menor a 30 participantes como se dice:

“La distribución *T-student* se asemeja en gran medida a la distribución normal. Tiene como parámetros la media, la varianza y además incorpora a través de los

645 grados de libertad una modificación que permite flexibilizar las colas en función  
646 del tamaño que tenga la muestra. A medida que se reduce el tamaño muestral,  
647 la probabilidad acumulada en las colas aumenta, siendo así menos estricta de lo  
648 cabría esperar en una distribución normal. Una distribución *T-student* con 30 o  
649 más grados de libertad es prácticamente igual a una distribución normal".  
650 (Joaquín, 2016)

## 651 X. Referencias

- 652
- 653 Álvarez, M., & Sánchez, L. (2014). Conocimiento, valoración y utilización, por parte del  
654 alumnado, de google drive, como herramienta de trabajo cooperativo. *eVSAL*  
655 *Revistas*, 23-52.
- 656 Aparici, R., & Silva, M. (2012). Pedagogía de la interactividad. *Revista Científica de*  
657 *Educomunicación*, 51-58.
- 658 Arana, M., Acosta, C., Ibarra, V., & Huérfano, J. (2013). La formación de valores de  
659 responsabilidad y trabajo cooperativo en equipo, en el proceso de investigación  
660 para el trabajo de grado. *Revista Científica General José María Córdova*, 129-  
661 158.
- 662 Ascurra Lozada, R. M. (2019). *El aprendizaje colaborativo y su relacion con la mejora*  
663 *del rendimiento escolar de los estudiantes del segundo grado "C" del nivel*  
664 *primaria en I.E.P. KAROL WOJTYLA - distrito de San Miguel - 2017 (Tesis de*  
665 *Potsgrado)*. Universidad Nacional Federico Villa Real, Lima.
- 666 Balart, M. J. (2013). Liderar con coherencia. *observatorio*, 68-69.
- 667 Barney, M. (2016). Calibrating Charisma: The many-facet Rasch model for leader  
668 measurement and automated coaching. *Open Access*, 1-6.
- 669 Boyu, S., Shimeng, W., & Qianqian, L. (2018). Research on the Influence of Differential  
670 TransformationalLeadership on the Dual Innovation of Small and Medium -  
671 sized Industrial Enterprises. *OPEN ACCESS*, 1-7.
- 672 Bracho, O., & García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo  
673 transformacional. *Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 165-177.
- 674 Caballero, G., & Garza, M. (2012). Innovando la docencia superior en Economía:  
675 trabajo cooperativo y elaboración participativa de contenidos. *Revista de*  
676 *Docencia Universitaria*, 319-327.
- 677 Campos, L., & Huaranca, Y. (2018). *El juego de roles en el desarrollo de liderazgo en*  
678 *niños y niñas de 5 años de la I.E.I. N° 192 de la ciudad de Puno-2018 (Tesis de*  
679 *Pregrado)*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- 680 Constantino, E. (2018). *Aplicacion el programa de juegos cooperativos para mejorar*  
681 *la expresión gráfico plástica en niños de 4 años de la Institucion Educativa 036*  
682 *María del Cielo de Chiclayo (Tesis de Pregrado)*. Universida Cesar Vallejo,  
683 Chiclayo.

- 684 Cruz, V., Salanova, M., & Martínez, I. (2013). Liderazgo transformacional:  
685 investigación Actual y retos futuros. *Universidad & Empresa*, 13-32.
- 686 Estrada, M., Monferrer, D., & Moliner, M. (2016). El Aprendizaje Cooperativo y las  
687 Habilidades Socio-Emocionales: Una Experiencia Docente en la Asignatura  
688 Técnicas de Ventas. *Formación Universitaria-CIT*, 43-61.
- 689 Fernández, J. (2018). La orientación personal terminología y contenidos. *Revista*  
690 *española de pedagogía*, 105-110.
- 691 Fiestas, N. (2016). *El juego cooperativo y el desarrollo de habilidades sociales en los*  
692 *niños de 5 años aula verde de la I.E. 2029 "Aditas Zannier de Murgia del distrito*  
693 *de El Porvenir-Trujillo 2016 (Tesis de Pregrado)*. Universidad Cesar Vallejo,  
694 Trujillo.
- 695 González, A., & Martínez, N. (2018). Liderazgo basado en valores para jóvenes  
696 emprendedores. *Debates IESA*, 16-17.
- 697 González, O., González, O., Ríos, G., & León, J. (2013). Características del liderazgo  
698 transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Telos*, 354-  
699 371.
- 700 Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*.  
701 Santa fe: RR Donnelley.
- 702 Huallanca, L. (2019). *Gestión educativa y liderazgo transformador para una educación*  
703 *de calidad en la I.E. N° 128 La Libertad- Ugel 05 (Tesis de Postgrado)*.  
704 Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima.
- 705 Joaquín, A. R. (2016). T-test: Comparación de medias poblacionales independientes.  
706 *R Pubs*, 1-3.
- 707 Lobato, C., Guerra, N., & Apodaca, P. (2015). El aprendizaje cooperativo en la  
708 educación superior: Entrenamiento en competencias sociales de trabajo en  
709 grupo. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*,  
710 377-387.
- 711 Martínez, Y. (2014). El liderazgo transformacional en una institución educativa pública.  
712 *Educación*, 7-27.
- 713 Mayoral, A., Colom, J., Bernard, O., & Torres, T. (2018). Liderazgo en la escuela rural:  
714 Estudio de casos. *RiSE International Journal of Sociology of Education*, 49-70.
- 715 Mejía, R., Keyser, U., & Correa, M. (2013). Transformaciones culturales y  
716 generacionales en la participación colaborativa de niñas y niños de una  
717 comunidad P'urhépecha. *RMIE*, 1019-1045.
- 718 Menchén, F. (2012). Atrevete a ser creativo: Pasos para ser creativo. *Revista*  
719 *Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 248-263.
- 720 Neuman, V., & Martín, C. (2009). Creatividad y aprendizaje cooperativo en la  
721 formación musical del alumnado universitario de la titulación de educación  
722 infantil. *Creatividad y Sociedad*, 154-171.

- 723 Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). *Metodología de la*  
724 *investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (tercera edición).*  
725 Bogota: Ediciones de la U.
- 726 Ortega, M. (2011). *Las cualidades del líder.* Barcelona: Editorial Paidós.
- 727 Pujolàs, P. (2012). Aulas inclusivas y aprendizaje cooperativo. *Universidad de Vic*, 89-  
728 112.
- 729 Quico, E., & Pantigoso, M. (2019). *Habilidades Sociales y Juegos cooperativo sen*  
730 *niños y niñas de 5 años de la institucion educativa inicial el Altiplano-Cono*  
731 *Norte- 2018 (Tesis de Postgrado).* Universidad Nacional de San Agustín,  
732 Arequipa.
- 733 Ramírez, E., & Rojas, R. (2014). El trabajo Colaborativo como estrategia para construir  
734 conocimientos. *Virajes*, 89-101.
- 735 Robles, L. (2015). El trabajo cooperativo. *Revista Internacional de apoyo a la inclusión,*  
736 *logopedia, sociedad y multiculturalidad*, 57-66.
- 737 Rodríguez, N., Lara, L., & Galindo, G. (2017). El aprendizaje cooperativo integrado al  
738 estudio de casos en la activación de la formación de ingenieros industriales.  
739 *Universidad y Sociedad*, 68-75.
- 740 Salas, H. (2016). El liderazgo transformacional como motivacion al personal de una  
741 empresa de seguridad. *Universidad Militar Nueva Granada*, 1-18.
- 742 Thieme, C., & Treviño, E. (2012). Liderazgo en Educación: Al final sólo el carisma  
743 importa. *Espacio Abierto*, 37-55.
- 744 Vásquez, É. (2017). Estudio de las conductas Prosociales en niños de San Juan de  
745 Pasto\*. *Unisimon*, 282-295.
- 746 Velasquez, D., & Acero, D. (2017). *Taller de juegos cooperativos y su contribución en*  
747 *el desarrollo de las habilidades sociales en los niños de 4 años de la I.E.I. 208*  
748 *del barrio Laykakota de la ciudad de Puno - 2017 (Tesis de Pregrado).*  
749 Universidad Nacional del Alriplano , Puno.
- 750 Vidal, S., & Camacho, T. (2013). La dinamica de grupos para el trabajo cooperativo  
751 facilita la comunicacion. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, 1-12.

752

## 753 **XI. Uso de los resultados y contribuciones del proyecto**

754 Los resultados obtenidos en la investigación en referencia, permitirán determinar  
755 y caracterizar el liderazgo transformacional en los niños de la comunidad  
756 educativa rural, con referencia al proyecto del “trabajo cooperativo para el  
757 desarrollo del liderazgo transformacional en niños de la I.E.I. N°299  
758 “SOQUESANI” Laraqueri de esta manera los resultados obtenidos, contribuirán a  
759 los estudios que se van a realizar posteriormente con relación al tema de

760  
761  
762  
763  
764  
765  
766  
767  
768  
769  
770  
771  
772  
773  
774  
775  
776  
777  
778  
779  
780  
781  
782  
783  
784  
785  
786  
787  
788  
789  
790  
791  
792  
793  
794  
795

investigación.

## **XII. Impactos esperados**

### **i. Impactos en Ciencia y Tecnología**

Se busca el uso de material tecnológico para el trabajo cooperativo entre los niños mediante software educativo realizando juegos interactivos que permiten la actualización en cuestión de tecnología, y así obtener una generación líder en ciencia e investigación tecnológica.

### **ii. Impactos económicos**

Contribuye a tener en cuenta principios que rigen la vida, permitiendo el desarrollo de valores en cuanto a poder administrar el dinero ya sea propio o ajeno para el bien común, siendo la mayor característica de un líder transformacional a favor del trabajo cooperativo.

### **iii. Impactos sociales**

Socialmente, permite la caracterización del trabajo en equipo para el desarrollo del liderazgo transformacional contribuyendo a lograr un reconocimiento cognitivo y social dándole la importancia a los niños que estudia en la zona rural.

### **iv. Impactos ambientales**

La ejecución del proyecto de investigación genera impactos positivos puesto que el líder transformacional se interesa por motivar y promover valores que plasmen el cuidado del medio ambiente para concientizar a sus seguidores.

## **XIII. Recursos necesarios.**

796  
797  
798  
799  
800  
801  
802  
803  
804  
805  
806  
807  
808  
809  
810

Los recursos necesarios a utilizar para la presente investigación como equipos (laptop) y materiales didácticos serán asumidos en su totalidad por los investigadores.  
En cuanto a los materiales para la recolección de la información, como papel, fotos, USB, lapiceros, folders, tableros, así mismo los gastos de movilidad serán asumidos por los investigadores.  
Finalmente, los gastos de las impresiones que se realizarán serán asumidos en su totalidad por los investigadores.

**XIV. Localización del proyecto (indicar donde se llevará a cabo el proyecto)**

La investigación se realizará en la comunidad educativa de la I.E.I. N° 299 "Soquesani" del distrito de Laraqueri que pertenece a la provincia de Puno de la región de Puno.

**XV. Cronograma de actividades**

Actividad	Trimestres													
	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S
Planteamiento del problema de investigación		X												
Revisión bibliográfica y recolección de datos.		X	X											
Ordenamiento de información, elaboración del perfil del proyecto de investigación.			X	X										
<b>Corrección de proyecto.</b>					X									
Ejecución del proyecto de investigación.								X	X					
Comprobación de resultados.											X			
Procesamiento de la información.												X		
Sustentación de tesis.													X	
Presentación de la tesis final.														X

811  
812  
813

**XVI. Presupuesto**

Descripción	Unidad de medida	Costo Unitario (S/.)	Cantidad	Costo total (S/.)
Servicios:				
Asesoría Estadista.	Servicio		1	
Asesoría Especializada	servicio		1	
	Sub			



	total			
<b>Materiales:</b>				
Papel bond 84 gr.	Millar	28.00	4	112.00
Lapiceros.	Unidad	1.50	6	9.00
folders	Unidad	0.50	20	10.00
tableros	Unidad	14.00	2	28.00
Fotos	Unidad	0.80	10	8.00
USB	unidad	30.00	2	60.00
Materiales didácticos.	Unidad	80.00	20	1600.00
Impresión de las actividades de aprendizajes e instrumentos de evaluación.	unidad	0.08	400	32.00
	Sub total	1859.00		
<b>Impresión:</b>				
Impresión del proyecto.	servicio	0.08	350	28.00
Diseño e impresión final de empaste.	servicio	0.08	1,400	112.00
Empaste de tesis.	Servicio	13.50	3	40.50
	Sub total	180,5		
<b>Otros:</b>				
Fotocopias.(pág.)	servicio	0.07	50	3.50
alimentación	Servicio	7.00	20	140.00
Transporte (viaje c/persona)	servicio	16.00	20	320.00
	Sub total	463.5		
Total		2503.00		

814

815 **Anexos:**

816 **Matriz de consistencia.**

817

EL TRABAJO COOPERATIVO PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN NIÑOS DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL-PUNO

Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	escala
<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determina la eficacia del trabajo cooperativo para el desarrollo del liderazgo transformacional en niños de la I.E.I. N°299 "SOQUESANI"-LARAQUERI.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b></p> <p>El trabajo cooperativo es eficaz para el desarrollo del liderazgo transformacional en los niños de una institución educativa inicial</p>	<p>V. INDEPENDIENTE</p> <p>Trabajo cooperativo.</p>	<p>Cooperación</p>	<p>- "Cubos desordenados"</p> <p>- "¡A un solo paso!"</p> <p>- "Erizos de colores"</p> <p>- "¡Al rescate!"</p>	<p>20 TALLERES</p>
<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la influencia del trabajo cooperativo para el desarrollo creativo en los niños 3, 4 y 5 años de la I.E.I. N°299 SOQUESANI-LARAQUERI.</li> <li>• Determinar la influencia del trabajo cooperativo para el desarrollo de la interactividad en los niños 3, 4 y 5 años de la I.E.I. N°299 SOQUESANI-LARAQUERI.</li> <li>• Determinar la influencia del trabajo cooperativo para el desarrollo ético en los niños 3, 4 y 5 años de la I.E.I. N°299 SOQUESANI-LARAQUERI.</li> <li>• Determinar la influencia del trabajo cooperativo para el desarrollo de su visión en los niños 3, 4 y 5 años de la I.E.I. N°299 SOQUESANI-LARAQUERI.</li> <li>• Determinar la influencia del trabajo cooperativo para el desarrollo de su carisma en los niños 3, 4 y 5 años de la I.E.I. N°299 SOQUESANI-LARAQUERI.</li> <li>• Determinar la influencia del trabajo cooperativo para el desarrollo de guía a sus compañeros en los niños 3, 4 y 5 años de la I.E.I. N°299 SOQUESANI-LARAQUERI.</li> </ul>	<p><b>HIPOTESIS ESPECIFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajo cooperativo influirá de manera positiva el desarrollo creativo en los niños de 3, 4 y 5 años de la I.E.I. N° 299 SOQUESANI-LARAQUERI.</li> <li>• El trabajo cooperativo influirá de manera positiva el desarrollo interactivo en los niños de 3, 4 y 5 años de la I.E.I. N° 299 SOQUESANI-LARAQUERI.</li> <li>• El trabajo cooperativo influirá de manera positiva el desarrollo ético en los niños de 3, 4 y 5 años de la I.E.I. N° 299 SOQUESANI-LARAQUERI.</li> <li>• El trabajo cooperativo influirá de manera positiva el desarrollo de la visión en los niños de 3, 4 y 5 años de la I.E.I. N° 299 SOQUESANI-LARAQUERI.</li> <li>• El trabajo cooperativo influirá de manera positiva el desarrollo del carisma en los niños de 3, 4 y 5 años de la I.E.I. N° 299 SOQUESANI-LARAQUERI.</li> <li>• El trabajo cooperativo influirá de manera positiva el desarrollo de guía a sus compañeros en los niños de 3, 4 y 5 años de la I.E.I. N° 299 SOQUESANI-LARAQUERI.</li> </ul>	<p>V. DEPENDIENTE</p> <p>Liderazgo transformacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carismático.</li> <li>• Creatividad.</li> <li>• Interactividad.</li> <li>• Visión.</li> <li>• Ética</li> <li>• Coherencia.</li> <li>• Orientación a las personas.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El niño diseña sus propias estrategias de trabajo.</li> <li>2. El niño asume riesgos en el momento del trabajo.</li> <li>3. El niño enfrenta y/o solucionan dificultades al instante.</li> <li>4.</li> <li>1. El niño enfrenta las situaciones de tensión con una adecuada comunicación capaz de generar un buen clima.</li> <li>2. El niño permite la participación individual de sus compañeros.</li> <li>3. El niño mantiene la escucha activa, para conocer las necesidades e intereses de sus compañeros.</li> <li>1. El niño motiva a sus compañeros a seguir intentando mejores resultados.</li> <li>2. El niño fomenta el entusiasmo en sus compañeros para tener calidad de trabajo.</li> <li>3. El niño motiva captando el interés de sus compañeros.</li> <li>1. El niño coopera con sus compañeros en el logro de las metas en común.</li> <li>2. El niño muestra seguridad en la toma de decisiones.</li> <li>3. El niño celebra el logro de sus compañeros.</li> <li>1. El niño manifiesta sus ideas y aportes que son valorados o aceptados por sus compañeros.</li> <li>2. El niño es tolerante frente al error o equivocación de alguno de sus compañeros.</li> <li>3. El niño actúa de forma coherente de acuerdo a las normas de convivencia del aula.</li> <li>1. El niño manifiesta coherencia entre lo que dice y su modo de actuar.</li> <li>2. El niño prioriza las dificultades más inmediatas a resolver.</li> <li>3. El niño presenta flexibilidad en cuanto a sus propias ideas y a la de sus compañeros.</li> <li>1. El niño a partir de sus propuestas genera en sus compañeros un compromiso grupal para la realización y el logro de determinadas tareas.</li> <li>2. El niño provoca en los demás compañeros que eleven su nivel de autoexigencia en cuanto a la propia calidad de su trabajo.</li> <li>3. Por su integridad, el niño inspira respeto y admiración en sus compañeros.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• A veces.</li> <li>• Siempre.</li> </ul>

819

FICHA DE OBSERVACION DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

820

PRUEBA DE ENTRADA DE (PRE TES) Y SALIDA (POST TEST) PARA EL GRUPO DE  
EXPERIMENTACION Y CONTROL

821

822

823

824

825

<b>NUNCA</b>	<b>AVECES</b>	<b>SIEMPRE</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>

ASPECTOS A EVALUAR	CRITERIOS	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACION		
			(1)	(2)	(3)
DESARROLLO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	1.carismatico	El niño diseña sus propias estrategias de trabajo.			
		El niño inspira lealtad en sus compañeros.			
		El niño asume riesgos en el momento del trabajo.			
		El niño enfrenta y/o soluciona dificultades al instante.			
		El niño influye en sus compañeros.			
		El niño respeta a sus compañeros.			
		El niño modula su voz cuando expresa sus opiniones.			
	2.creatividad	El niño enfrenta las situaciones de angustia con una adecuada comunicación.			
		El niño permite la participación individual de sus compañeros.			
		El niño mantiene la escucha activa, para conocer sus necesidades e intereses de sus compañeros.			
		El niño actúa de manera diferente usando su curiosidad.			
		El niño se esfuerza al realizar las actividades.			
		El niño imagina ideas de solución ante una situación de problema.			

	3. interactividad	El niño motiva a sus compañeros a seguir intentando mejores resultados.			
		El niño fomenta el entusiasmo en sus demás compañeros, para tener calidad de trabajo.			
		El niño incentiva emocional a sus compañeros para lograr las metas trazadas.			
	4. vision	El niño coopera con sus compañeros en el trabajo mutuo para el logro de las metas trazadas.			
		El niño muestra seguridad en la toma de decisiones.			
		El niño celebra el logro de sus compañeros.			
	5. ética.	El niño manifiesta ideas y aportes que son valorados y aceptados por sus otros compañeros.			
		El niño es tolerantes frente al error o equivocación de sus compañeros.			
		El niño actúa de forma correcta de acuerdo a las normas de convivencia del aula.			
	6. coherencia.	El niño manifiesta coherencia entre lo que dicen y su modo de actuar.			
		Los niño prioriza las dificultades más inmediatas a resolver			
		El niño presentan flexibilidad en cuanto a sus propias ideas y a las de sus compañeros			
7.	El niño genera en sus compañeros un compromiso grupal para la realización y logro de determinados trabajos.				

	Orientación de personas.	El niño promueve la auto-exigencia de sus compañeros en cuanto a la propia calidad de su trabajo.			
		El niño imbuye respeto.			
		El niño genera admiración en sus compañeros.			

826

827

828

829

***Elaborado por: por las investigadoras.***