

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO
ABAD DEL CUSCO**

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN PLANIFICACIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**



**PROGRAMA DE FORMACIÓN DE LÍDERES EN EL NIVEL
DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL COLEGIO SAN JOSÉ
LA SALLE DEL CUSCO - 2014**

TESIS PRESENTADA POR LA BACHILLER:
DARGENT HOLGADO NORMA.
PARA OPTAR AL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN PLANIFICACIÓN Y
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

ASESOR. Dr. EDWARDS JESÚS AGUIRRE ESPINOZA

**CUSCO - PERU
2016**

DEDICATORIA

Doy gracias a Dios por todo lo que me da, a mis queridos padres, Carlitos y Josefina, hermanos quienes siempre me regalan palabras de aliento y motivación para salir adelante.

Agradecer a mi amado esposo Dante y mis tesoritos Marcela y Gabriel, quienes con su amor, comprensión y apoyo permitieron que concluya mi trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza
por su asesoría y orientación en mi
trabajo de investigación.

A los docentes de la Facultad de
Educación sede central Cusco,
por haber impreso en mi
formación profesional la
superación, actualización continua
y respeto mutuo.

PRESENTACIÓN.

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO CALIFICADOR:

En cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Antonio Abad del Cusco, es un honor presentar la Tesis que lleva por título “PROGRAMA DE FORMACIÓN DE LÍDERES EN EL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL COLEGIO SAN JOSÉ LA SALLE CUSCO - 2014”

Motivados por nuestro interés de contribuir al mejoramiento de la calidad del aprendizaje en los estudiantes del nivel primario, quienes desde pequeños crecen dentro de una sociedad ya establecida, el proceso por el cual un niño aprende a ser un miembro de ésta se denomina socialización. Es aquí donde se generan los patrones normativos, los valores, las costumbres, habilidades, creencias, etc. y todos surgen del proceso de la interacción, el ser humano por tanto debe hacerse partícipe de esta.

Tesis que presento con el objeto de optar el grado de Magister con mención en Planificación y Administración Educativa.

Este trabajo tiene como finalidad validar la aplicación del Programa de habilidades sociales que permite mejorar el liderazgo de los estudiantes.

Esperando con mucho gusto sus observaciones, sugerencias y vuestra respectiva aprobación.

Tesista

RESUMEN

O presente trabalho de investigação tem como objectivo o uso da aplicação do Programa de Habilidades Sociais para FORMAÇÃO DE LÍDERES NO NÍVEL DE EDUCAÇÃO PRIMÁRIA DO COLÉGIO SAN JOSÉ A LHE SAIA CUSCO - 2014.

A presente investigação, é qualificada como aplicativo-experimental, com desenho Cuasi-Experimental, com dois grupos. Um experimental e outro controle; com duas provas, uma primeiramente e outra de saída, numa população e mostra total de 24 estudantes, a mostra no caso dos estudantes é não probabilística intencional. Analisaram-se os dados com a folha electrónica de cálculo Microsoft Excel aplicando fórmulas e funções estatísticas.

Depois dos resultados, podemos afirmar que efectivamente a aplicação do programa de habilidades sociais possibilita a formação de líderes escolares na educação primária, se encontrando diferenças significativas nos resultados do grupo experimental. As provas de hipóteses trabalhadas respectivamente com um nível de confiança de 95%.

PALAVRAS-CHAVE

Programa de habilidades sociais e autoestima.

INTRODUCCIÓN

Las habilidades sociales ha recibido una marcada atención en los últimos años, este incremento se debe fundamentalmente a la constatación de su importancia en el desarrollo infantil y en el posterior funcionamiento social y psicológico. Existe un alto grado de conformidad de los estudiosos en la idea de que las relaciones entre iguales en la infancia contribuyen al desarrollo interpersonal y proporcionan oportunidades únicas para el aprendizaje de habilidades específicas que no pueden lograrse en casa por ejemplo si no hay niños o niñas de su edad. Asimismo existen datos que nos alertan acerca de las consecuencias negativas que la falta de habilidades sociales puede tener para las personas, tanto a corto plazo (en la infancia), como a mediano y largo plazo (adolescencia y adultez). La falta de habilidad social se relaciona con variadas dificultades: baja aceptación, rechazo, aislamiento, problemas escolares, desajustes psicológicos, delincuencia juvenil, etc. Es necesario, por ende, enfatizar en la enseñanza de la conducta interpersonal a la población de niños, niñas y jóvenes, con el objeto de promover su competencia social, prevenir posibles desajustes; en definitiva, contribuir al desarrollo integral.

El liderazgo escolar es una prioridad de la política educativa en todo el mundo. Una mayor autonomía escolar y una mayor concentración en los resultados educativos y escolares han hecho que sea esencial reconsiderar la función de los líderes escolares.

Los niños y los jóvenes en las escuelas de todo el mundo se enfrentarán a un futuro muy diferente al de las generaciones anteriores. Los avances

tecnológicos y los descubrimientos científicos están acelerando de manera significativa la cantidad de conocimientos e información disponible. Ahora vivimos en una comunidad internacional cada vez más interdependiente, en la que el éxito o el fracaso de un país tienen consecuencias para muchos otros

El propósito del presente informe de investigación es determinar como la aplicación de un programa de habilidades sociales influye en la formación de líderes escolares en el nivel primario; el informe de investigación está dividido en cinco capítulos, que en forma ordenada exponemos:

Primer capítulo.-Abarca el problema de la investigación, análisis de la situación problemática, árbol de problemas, árbol de objetivos, estado de la cuestión, formulación del problema, justificación e importancia y objetivos de la investigación.

Segundo Capítulo.- Contiene marco teórico científico y en ella los, antecedentes de la investigación, definición de términos básicos, desarrollo del marco conceptual, hipótesis de la investigación, variables, dimensiones e indicadores

Tercer Capítulo.- Comprende aspectos de metodología de la investigación: tipo de investigación, nivel de investigación, método de investigación, diseño de investigación, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos..

Cuarto Capítulo.- Comprende los resultados de la investigación y prueba de hipótesis para cada dimensión.

ÍNDICE GENERAL

Caratula	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Presentación	IV
Resumen	V
Introducción	VI
Índice	IX

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.2.	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
	1.2.1 Formulación General	17
	1.2.2 Formulación Específica	17
1.3.	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	18
	1.3.1 Objetivo General	18
	1.3.2 Objetivos Específicos	18
1.4	JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	19
1.5	LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	19

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO CIENTÍFICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	22
2.2. BASES TEÓRICAS	26
2.2.1 Las habilidades sociales en conductas aprendidas	26
2.2.1.1 Importancia de las habilidades sociales	27
2.2.1.2 Habilidades sociales	28
2.2.1.3 Adquisición y desarrollo de habilidades sociales	29
2.2.1.4 Estrategias de aprendizaje de modificación de las conductas interpersonales	32
2.2.2 El Liderazgo	37
2.2.2.1 Líder y liderazgo escolar	38
2.2.2.2 Liderazgo y la educación	41
2.2.2.3 Características inherentes al liderazgo	45
2.2.2.4 Estilos de liderazgo	52
2.2.2.5 Dimensiones del liderazgo educativo	54
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	57
2.4 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	59
2.4.1 Hipótesis general	59
2.4.2 Hipótesis específica	59
2.5 VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	60

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	62
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	62
3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	63
3.4 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	64
3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	64
3.6 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	65
3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	66
3.8 MÉTODOS Y ANÁLISIS DE DATOS	66

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Descripción	68
4.1.1 RESULTADOS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE:	69
FORMACIÓN EN LIDERAZGO	69
4.2 RESULTADOS POR DIMENSIONES	71
4.3 PRUEBA DE HIPÓTESIS	78
4.3.1 Prueba de hipótesis para el total de las dimensiones del grupo de control y experimental.		83
4.3.2 Prueba de Hipótesis general		84

Conclusiones

Sugerencias

Bibliografía

Anexos

Matriz de consistencia

Ficha de evaluación de capacidades de liderazgo escolar

Programa de Formación de líderes en el nivel de Educación Primaria en el
Colegio San José La Salle Cusco – 2014.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

El hombre esta habido de alcanzar objetivos y está dotado de talentos especiales que lo ayudan a vencer obstáculos y a solucionar problemas. Tiene capacidad de fijar metas y planificar por anticipada la ruta que habrá de seguir a medida que avanza en persecución de ellas. Ve los inconvenientes que se presentan en el camino de sus objetivos, ya se trate de sus propias insuficiencias de la acción de otros individuos.

A partir de esta premisa podemos afirmar cómo el hombre desde que nace va venciendo una serie de obstáculos, ya sea por el instinto de supervivencia en un inicio, para luego trazarse una serie de objetivos y metas individuales y grupales posteriormente; para afirmar y consolidar su convivencia donde se desarrolle.

“Hay consenso en afirmar que actualmente la educación nacional sufre una crisis que exige nuevas bases, pensando en el desarrollo nacional de las próximas décadas” (Foro Educativo) 1995. Verificando principalmente la carencia de líderes que organicen y dirijan grupos juveniles y escolares que en nuestra comunidad se hace imprescindible, una propuesta de un Programa de Formación de Líderes a través del desarrollo de habilidades sociales en Educación Primaria, que permita lograr uno de los objetivos generales de la Educación Nacional: “Estimular la participación de los educandos desde la edad escolar de todos los talentos en la búsqueda de soluciones a la compleja problemática peruana, en armonía con las diferentes manifestaciones culturales” (KISIC; WAGNER).

A nivel mundial existen entidades que se dedican a desarrollar habilidades y destrezas propias a un líder, así tenemos el Programa “Liderazgo estudiantil” de la Universidad Católica de Manizales, que tiene como Misión: Generar propuestas de permanente apoyo a la Comunidad Estudiantil a partir de pares, para propender en el mejoramiento de su nivel de vida.

Se fundamenta en los principios como la vida, el amor y el trabajo, buscando el rescate y fomento de valores, como la responsabilidad, la solidaridad, la cooperación, el respeto a las diferencias, el sentido de pertenencia y la fraternidad en la Comunidad estudiantil.

Su finalidad es crear una cultura de liderazgo y autogestión, donde el estudiante participe en forma proactiva frente a su propio desarrollo con miras hacia una proyección de futuro.

Los trabajos intencionados sobre Formación de Liderazgo a nivel nacional son poco difundidos y más aún a nivel regional, no se conoce con exactitud lineamientos que apunten al desarrollo de este.

En el Cusco tenemos el trabajo de la Institución Educativa “Luis Vallejo Santoni”, que tiene una propuesta de trabajo de liderazgo realizada por un círculo de docentes que lleva a cabo este taller en horas extraescolares (por las tardes), es más están logrando cambios positivos en el desarrollo de actitudes y valores en los niños de Educación Primaria y Secundaria.

Mientras que en la Institución Educativa de Gestión No estatal “Pukllasunchis” se nota el trabajo de algunas características de liderazgo, pero que no es intencional ni personalizado, más bien busca un trabajo colectivo, así como ganar en algunas actitudes personales y grupales, como participar con libertad al margen de equivocarse o estar en lo correcto, ser solidarios, realizar trabajo en equipo, dirigir sus plenarios, tomar acuerdos siendo democráticos, entre otras cosas.

Otra Institución Educativa que ponemos en consideración para tomar en cuenta sus aportes dentro del tema de liderazgo es el colegio San José la Salle del Cusco, que promueve el liderazgo de sus estudiantes a través de las actividades pastorales, creando una conciencia solidaria, sensible, reflexiva, autónoma, crítica y con toma de decisiones pertinentes. Todo este trabajo se va determinando durante las actividades de proyección social y preparación de catequesis, donde los estudiantes de secundaria se encargan de dirigir las dinámicas grupales a los niños de cuarto grado de primaria que realizan su Primera Comunión. En este trabajo se identifica a los líderes que vienen a ser

un grupo privilegiado de no más de 15 estudiantes que intuitivamente se formaron con la práctica de servicio a la comunidad y práctica de valores.

Entonces, haciendo un análisis comparativo de estos tres colegios, uno nacional, otro experimental y otro del sector privado, surge la pregunta ¿Qué puede aportar un programa de Formación de líderes en educandos de educación primaria? , al parecer mucho, ya que es la base de nuestros futuros ciudadanos que forjarán el país del mañana.

Actualmente en nuestra realidad educativa existen ciertos vacíos en el Currículo de educación Primaria sobre competencias (capacidades) que especialmente estén dirigidos a promover y fomentar líderes. Entre las carencias que presenta el currículo actual se puede señalar, lo siguiente:

- Ausencia de competencias explícitas sobre el trabajo de Liderazgo en el Currículo.
- Desarrollo del currículo centrado en el desarrollo de capacidades, sin tomar en cuenta las aptitudes de liderazgo que presenten los educandos.
- Práctica pedagógica que privilegia el dictado de clases, sin otorgar muchos espacios de participación al educando.
- Función del estudiante, reducida al trabajo dirigido por el docente, sin mucha opción a comunicar sus ideas.
- Deficiente formación de líderes estudiantiles.
- Carencia de liderazgo estudiantil.
- Ausencia de un programa de liderazgo debidamente estructurado que permita el desarrollo de las potencialidades del educando.

Si la educación sigue este ritmo y no se fortalece como instancia de intercambio y de participación activa, que genere y aporte con información, experiencias y propuestas que permitan dar a conocer a todo el país lo que cada localidad viene realizando por la comunidad educativa, entonces no podremos evidenciar a futuro, gente emprendedora que lidere propuestas de cambio para transformar nuestra sociedad.

Sin modificar sustancialmente la estructura curricular de educación primaria en el área de Comunicación, implementándola con una propuesta de formación de líderes que con un tratamiento adecuado en el desarrollo de capacidades de liderazgo puedan alcanzar objetivos educativos que anhelan los peruanos, donde éstos sean partícipes del desarrollo del país.

Con el devenir del tiempo se va notando en la escuela el surgimiento de algunos niños que tiene la facultad de dirigir a sus compañeros para lograr un fin determinado. Es entonces el nivel primario el que se debe tomar muy en cuenta para impulsar la formación de líderes en el desarrollo personal del niño o niña, reconociendo desde un inicio las aptitudes y cualidades que los niños presentan para influir, dirigir, aprender a tomar decisiones y organizarse entre sus compañeros.

Debido a la escasa presencia de Líderes en nuestra sociedad actual, este programa permitirá en el futuro la formación y el desarrollo de personas emprendedoras con iniciativa y visión de superación para llevar adelante nuestra comunidad. Es entonces en este contexto que el programa de Formación de Líderes jugará un papel importante, puesto que tendrá la función de desarrollar capacidades básicas de liderazgo, comunicación y de

interrelación social, en los ciclos III y IV, para que en el V ciclo de Educación Primaria se consoliden y se fortalezcan estas capacidades, dando inicio al desarrollo personal y colectivo de las habilidades logradas por los educando de Educación Primaria.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.2.1. FORMULACIÓN GENERAL

En base a la descripción anterior el problema queda formulado en la interrogante:

¿En qué medida el programa de habilidades sociales influye en la formación de líderes en educación primaria del colegio San José La Salle Cusco 2014?

1.2.2. FORMULACIÓN ESPECÍFICA:

- a) ¿En qué medida las habilidades sociales mejora la dimensión Capacidades de Comunicación de formación de líderes en el nivel de Educación Primaria del colegio San José La Salle Cusco 2014?
Capacidades de Relación
- b) ¿En qué medida las habilidades sociales mejora la dimensión Capacidades de Relación de formación de líderes en el nivel de Educación Primaria del colegio San José La Salle Cusco 2014?
- c) ¿En qué medida las habilidades sociales mejora la dimensión Capacidades de Motivación de formación de líderes en el nivel de Educación Primaria del colegio San José La Salle Cusco 2014?

- d) ¿En qué medida las habilidades sociales mejora la dimensión Capacidades de Organización de formación de líderes en el nivel de Educación Primaria del colegio San José La Salle Cusco 2014?

1.3. OBJETIVOS DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.

1.3.1. OBJETIVO GENERAL.

Determinar en qué medida el programa de habilidades sociales influye en la formación de líderes en Educación Primaria del colegio San José La Salle Cusco 2014.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- a) Determinar en qué medida las habilidades sociales mejora la dimensión Capacidades de Comunicación de formación de líderes en el nivel de Educación Primaria del colegio San José La Salle Cusco 2014.
- b) Determinar en qué medida las habilidades sociales mejora la dimensión Capacidades de Relación de formación de líderes en el nivel de Educación Primaria del colegio San José La Salle Cusco 2014.
- c) Determinar en qué medida las habilidades sociales mejora la dimensión Capacidades de Motivación de formación de líderes en el nivel de Educación Primaria del colegio San José La Salle Cusco 2014.
- d) Determinar en qué medida las habilidades sociales mejora la dimensión Capacidades de Organización de formación de líderes en educación primaria del colegio San José La Salle Cusco 2014.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

El presente investigación de modo sustantivo busca fortalecer y enriquecer la labor pedagógica de tipo tecnológico que responde al debe ser de la educación, porque promueve y fomenta la formación de líderes en el área de Comunicación de Educación Primaria a través de un programa pensado en niños del nivel de Educación Primaria para formar educandos activos que den a conocer sus ideas que tengan visión, valores que orienten o dirijan al grupo con la incorporación de estrategias de resolución de conflictos, logrando la empatía entre ellos, la motivación, el soporte y sean agentes de cambio en el medio donde se desenvuelven.

En estos últimos años es muy frecuente abordar el tema del liderazgo, para descubrir sus recursos personales, apreciarlos y utilizarlos adecuadamente, así como para identificar sus deficiencias, aceptarlas y superarlas en la medida de sus posibilidades.

Por lo cual se asume como posibles causas de esta situación a que la mayoría de las estudiantes no presentan un liderazgo en promedio alto. Hecho que motiva que a través del desarrollo de las sesiones se pretende provocar cambios significativos en el liderazgo de los estudiantes del nivel de Educación Primaria, a través del uso del programa de habilidades sociales, cognitivas y emocionales.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones consideradas que se refieren en el presente informe están entendidas y señaladas como aquellas elementos que tienen relación directa

con la viabilidad y factibilidad en la ejecución de la investigación, los mismos que registren la posibilidad de que las teorías y conclusiones construidas no constituyan un cuerpo de conocimiento científicos de naturaleza completa y compleja.

Las limitaciones determinadas por el tipo y naturaleza del trabajo de investigación, siendo un trabajo de aplicación práctica y de nivel pre experimental, implica el uso de una metodología determinada, en este caso el uso del método de observación con la técnica de la encuesta, que permitió demostrar la hipótesis, deducirla de la información que permita lograr con la aplicación de las técnicas e instrumentos aplicados en el trabajo de campo, es por ello que encontramos las siguientes limitaciones.

Limitaciones de orden temporal, relacionado con el tiempo de vigencia de la investigación puesto que el instrumento utilizado y las dimensiones consideradas para el estudio responden fundamentalmente a un enfoque metodológico, sin embargo a través de la presente tesis se da cuenta que el marco teórico ha sido construido considerando una variedad de postulados y teorías provenientes de distintos autores y especialistas que amplían, discuten y reflexionan sobre la teoría original motivo de estudio.

Así mismo se consideran limitaciones de carácter temporal, puesto que es importante que este programa se aplique en 5 años como mínimo en el nivel de Educación Primaria para que se pueda evidenciar de mejor forma estos resultados.

La inexistencia de pruebas estandarizadas, también fue una limitación, puesto que se tuvo que hacer algunas adecuaciones para el logro de esta investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

Al realizar la búsqueda y ubicación de los estudios de investigación efectuadas en relación a nuestro motivo de estudio, hallamos:

En la Biblioteca de la Maestría en Planificación y Administración Educativa, de donde no existen tesis referidas exactamente al tema específico del presente trabajo de investigación, sino a temas referidos a Administración que incluyen el tema de liderazgo como un aspecto importante en el perfil del líder, gerente y/o administrador.

Tesis de la profesora Marcelina Arredondo Huamán en la especialidad de Planificación y Administración Educativa, año 1996. Tesis intitulada “Administración como soporte de una educación de calidad en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco”. Trabajo de investigación desarrollado

para optar el grado académico de magister en educación; arriba a las siguientes conclusiones:

- Objetivamente existe un conjunto de limitaciones estructurales que impiden una efectividad de apoyo administrativo, lo cual implica proponer lineamientos Administrativos de Organización, estrategias de trabajo y capacitación de trabajo universitario. Es esta conclusión que me permite reafirmar el rol y la importancia de un programa de formación de líderes que este direccionado al conocimiento y capacidad de dirigir eficazmente organizaciones o grupos pequeños desde un primer momento en educación primaria que permitan el desarrollo de actitudes y capacidades para resolver problemas de su entorno más inmediato.

Asimismo se toma en cuenta la tesis: “El Liderazgo Educativo en la Gestión Institucional de la escuela Manuel de Echeandía, de la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar para el periodo 2006-2007”; presentada para optar el grado de Magisteres en Gerencia Educativa; por los tesisistas: Lic. Adela Isabel Borja; Dr. José Vicente Gaibor Guizado, en la Universidad Estatal de Bolívar en el año 2007, en la ciudad de Guaranda, Ecuador; que utilizó la metodología para establecer la estructura del proceso de investigación, basada en los tipos de liderazgo y gestión del objeto de estudio, la investigación es bibliográfica y de campo no experimental descriptiva. Siendo una investigación de corte cuantitativa y cualitativa; que se realizó con el universo, compuesto por 27 docentes incluido el Director y 464 niños por lo que se procedió a extraer la muestra poblacional en cuanto a los señores docentes se aplicó el tipo de

muestreo poblacional por que se escogió a todo el grupo de docentes; habiendo arribado a las conclusiones:

- El líder debe trabajar para la gestión institucional
- Si existe en parte un liderazgo educativo, pero falta mejorarlo.
- Se evidencia la existencia de un liderazgo educativo, seguido de otros tipos de liderazgo. Pero se advierte un desconocimiento de las características que poseen los mismos.
- Los líderes, más se hacen que nacen.
- La inteligencia es una herramienta importante para ser líder
- Los líderes consiguen la confianza de sus seguidores por su posición firme y tenaz.
- La puesta en práctica del liderazgo educativo da buenos resultados en la gestión institucional.
- La aplicación de un liderazgo educativo ocasionará un impacto favorable en la sociedad.

Se deduce entonces, que la aplicación de un liderazgo educativo ocasionará un impacto favorable en la gestión educativa; de allí, que es necesario plantear estrategias que permitan su aplicación urgente.

El análisis demuestra que un alto porcentaje de maestros piensan, que para ayudar a mejorar la gestión educativa de la escuela Manuel de Echeandía se debe contar con estrategias institucionales que mediante el liderazgo educativo potencien el equipo humano y generen sistemas innovadores de enseñanza

Por otro lado se halló la tesis: “El Liderazgo y su relación con el Rendimiento Académico”, presentado para optar al grado de Magister en Educación mención Gestión Curricular, por el tesista: Ponce Vidal, Ricardo Antonio en la Universidad del BioBio de la Facultad de Educación y Humanidades, en el año: 2008 en Chillan, Chile; que trabajó con los diferentes Directores de establecimientos educacionales. Profesores que ejercen su labor académica en los terceros medio año 2007, Padres y Apoderados y alumnos de los cursos en cuestión, a los cuales se les pidió que contesten una encuesta con preguntas de tipo escala de Likert, además se extrajo, de los libros de clases, las calificaciones obtenidas por los alumnos en estudio, esta información se analizará haciendo uso de estadística descriptiva con sus respectivas tablas de frecuencias, gráficos, medidas de tendencia central y medidas de variabilidad o de dispersión, puntuaciones Z respectivos . En los análisis se utilizará la χ^2 cuadrada que permitirá ver la relación de dos variables categóricas. Habiendo arribado a las conclusiones:

- En los tres establecimientos educacionales indistintamente de su administración coinciden que el estilo de liderazgo desarrollado por la Dirección de los establecimientos educacionales es de carácter democrático.
- El estilo de Liderazgo Democrático desarrollado por los directores(as) impacta en los profesores de manera positiva, pues a juicio de los alumnos de los colegios en estudio, consideran que su profesores tienen comportamientos alegres y optimistas, preocupados de los resultados y generando siempre un buen clima de aprendizaje en aula.

Entonces, los resultados de la tesis en los tres establecimientos, se puede observar que los profesores consideraron que el estilo de liderazgo ejercido por la dirección del establecimiento es de carácter democrático, lo que significa que existe gran participación de todos los que trabajan en la institución solicitando siempre la opinión a la gran mayoría de los docentes, dando paso a un mayor liderazgo del director; por otro lado los docentes en virtud a lo contestado, consideran que el Director del establecimiento mantiene un justo equilibrio entre el qué hacer y las responsabilidades que posee.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LAS HABILIDADES SOCIALES EN CONDUCTAS APRENDIDAS

Toda investigación para ser tal requiere de la fundamentación científica, la Psicología Social (Banchs Rodrigues 1994) define las Habilidades Sociales en conductas aprendidas identificables, como capacidades concretas y en ellas influyen variables ambientales, lo que implica que tienen una dimensión cultural - tipo de habilidad - una dimensión personal - variables cognitivas - y una dimensión situacional - contexto ambiental -. Por lo general, se reconoce que hay déficits interpersonales que se manifiestan personalmente. De las distintas definiciones existentes se pueden extraer las características fundamentales de lo que llamamos Habilidades Sociales.

"La conducta socialmente habilidosa es ese conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo

adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas."(Carballo, 1986).

2.2.1.1. IMPORTANCIA DE LAS HABILIDADES SOCIALES

El estudio de las habilidades de interacción social ha experimentado un notable auge en los últimos años. Ha aumentado sensiblemente el número de publicaciones científicas sobre el tema, se han desarrollado gran variedad de programas y procedimientos de tratamiento para aumentar las competencias sociales (Gil Montoya, 2007).

La experiencia cotidiana indica que pasamos un alto porcentaje de nuestro tiempo en alguna forma de integración social y tenemos experiencia de que las relaciones sociales positivas son una de las mayores fuentes de autoestima y bienestar personal.

La competencia social tiene una vital importancia puesto que se traducen en conductas congruentes valoradas por la comunidad. Estos comportamientos hábiles favorecen la adaptación, eficacia, aceptación y reconocimiento social, tornándose incluso en un indicador social de salud mental.

Una adecuada competencia social está asociada con logros escolares y con ajuste personal y social tanto en la infancia como en la vida adulta. (Gil Montoya, 2007).

Por el contrario la incompetencia social se relaciona con baja aceptación, rechazo, ignorancia o aislamiento social por parte de los iguales; problemas

escolares como bajo rendimiento, fracaso, ausentismo, abandono del sistema escolar, expulsiones de la escuela, inadaptación escolar; problemas personales como baja autoestima, desajustes psicológicos, psicopatología infantil como depresión, inadaptación y delincuencia juvenil. Además problemas en la adolescencia y en la adulta, como el alcoholismo, el suicidio y las toxicomanías.

2.2.1.2. HABILIDADES SOCIALES

También es necesario reconocer que las habilidades sociales tienen una estrecha relación con la competencia social, define el término competencia social como “un juicio evolutivo general referente a la calidad o adecuación del comportamiento social del niño o niña en un contexto determinado por un agente social de su entorno (padre, madre, profesora) que está en una posición para hacer un juicio informal. Para que una actuación sea evaluada como competente, solo necesita ser adecuada, no necesita ser excepcional” (Monjas, 2006).

Por lo tanto, se refiere a la adecuación de las conductas sociales en un contexto social determinado, lo que implica juicios de valor y estos son distintos de unos contextos culturales a otros, ya que cada contexto tiene sus normas y valores.

Entonces la competencia social es el impacto de los comportamientos específicos (habilidades sociales) sobre los agentes sociales del entorno.

El término habilidad se utiliza para indicar un conjunto de comportamientos adquiridos y aprendidos, y no a un rasgo de personalidad entonces

entenderemos por habilidad social al conjunto de comportamiento interpersonales complejos que se ponen un juego en la interacción con otras personas.

Por lo tanto, el termino competencia social, se refiere a una generalización evaluativa y el termino habilidades sociales se refiere a conductas específicas.

Las habilidades sociales son conductas y repertorios adquiridos principalmente a través del aprendizaje con una variable crucial en el proceso educativo del entorno interpersonal en el que se desarrolla y aprende el niño y la niña.

Ningún niño o niña nace sabiendo relacionarse adecuadamente con sus iguales. A lo largo del proceso de socialización natural en la familia, la escuela y la comunidad se van aprendiendo las habilidades y conductas que permiten al niño y niña interactuar efectiva y satisfactoriamente con los demás.

Las habilidades sociales contienen componentes motores y manifiestos (por ejemplo: conducta verbal), emocionales y afectivas (por ejemplo: ansiedad o alegría y cognitivas (por ejemplo: percepción social, atribuciones, auto lenguaje). Las habilidades de interacción social son un conjunto de conductas que los niños y las niñas hacen, sienten, dicen y piensan.

2.2.1.3. ADQUISICIÓN Y DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES

Es importante conocer como adquirimos y desarrollamos las habilidades sociales, se adquieren mediante una combinación del proceso de desarrollo y del aprendizaje. Ningún niño y niña nace simpático, tímido o socialmente hábil; a lo largo de la vida se va aprendiendo a ser de un modo determinado, de

forma que las respuestas que emite el niño o la niña en una situación interpersonal dependen de lo aprendido en sus interacciones anteriores con el medio social.

“Las habilidades sociales de interacción social son conductas que se aprenden”. (Carballo, 1987-1991, y Kelly, 19874).

Las habilidades sociales se aprenden a través de los siguientes mecanismos:

Aprendizaje por experiencia directa, las conductas interpersonales están en función de las consecuencias (reforzadores) aplicadas por el entorno después de cada comportamiento social. Si cuando un niño o niña sonrío a su padre, este le gratifica, esta conducta tendera a repetirse y entrara con el tiempo a formar parte del repertorio de conductas del niño y la niña. Si el padre ignora la conducta, esta se extinguirá, y si por el contrario el padre le castiga (por ejemplo: le grita) la conducta tenderá a extinguirse, y no solo esto, sino que además aparecerán respuestas de ansiedad condicionada que seguramente interferirán con el aprendizaje de otras conductas. Aprendizaje por Observación, el niño aprende conductas de relación como resultado de la exposición ante modelos significativos. Por ejemplo: un niño o niña observa que su hermano es castigado cuando utiliza un tono de voz desagradable para hacer peticiones; aprenderá a no emitir esa conducta. Mario observa que la profesora elogia a su compañera de mesa porque en el recreo ha ayudado a un niño; Mario tratará de imitar esa conducta. Los modelos a los que le niño o la niña se ven expuestos a lo largo del desarrollo son muy variados y entre ellos están hermanos, hermanas, padres, primos, vecinos, amigos, profesores y adultos en general. También son muy importantes y

de notable impacto los modelos simbólicos entre los que destacan los de la Televisión.

Aprendizaje Verbal Instruccional, según este mecanismo, el niño y niña aprende a través de lo que se le dice, a través del lenguaje hablado por medio de preguntas, instrucciones, incitaciones, explicaciones o sugerencias verbales. Es una forma indirecta de aprendizaje.

En el ámbito familiar, ésta instrucción es informal. Por ejemplo: Es cuando los padres incitan al niño o niña a bajar el tono de voz, a pedir las cosas por favor o cuando le explican y dan instrucciones directas de cómo afrontar la solución de un conflicto que tiene con un amigo o amiga.

En el ámbito escolar esta instrucción suele ser sistemática y directa. Aprendizaje por feedback interpersonal, el feedback o retroalimentación es la explicitación por parte de observadores de cómo ha sido nuestro comportamiento lo que ayuda a la corrección del mismo sin necesidad de ensayos. El feedback puede entenderse como un reforzador social.

También existen problemas de competencia social, no existen datos definitivos con respecto a esto, pero se dice que entre un 5% y un 25% de niños y niñas experimentan dificultades en las relaciones interpersonales.

“Constataron que un 5% y 10% de los niños y las niñas no es elegido por ningún compañero o compañera y que son ignorados o rechazados por sus iguales”. (Haeussler, I. y N. Milicic. 1995)

En todas las aulas hay algún niño o niña que experimenta dificultades para relacionarse, que se la pasa mal, o que no disfruta con los demás.

2.2.1.4. ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE DE MODIFICACIÓN DE LAS CONDUCTAS INTERPERSONALES

Con lo anterior expuesto se hace necesario plantear estrategias de aprendizaje de modificación de las conductas interpersonales.

Es importante conocer cómo se trabajará el entrenamiento en las habilidades sociales, las estrategias de intervención se denominan como entrenamiento en habilidades sociales, en esta estrategia de entrenamiento y enseñanza se emplean un conjunto de técnicas conductuales y cognitivas enfocadas a adquirir aquellas conductas socialmente efectivas que el niño y la niña no tiene en su repertorio y también modificar las conductas de relación interpersonal que le niño y niña poseen pero que son inadecuadas. Así por ejemplo un niño o niña que sabe solucionar los conflictos interpersonales que se le plantean con sus iguales puede aprender a hacerlo si se le enseña directa y activamente.

Las áreas a trabajar dentro del entrenamiento de las habilidades sociales son:

- AREA 1. Habilidades Básicas de Interacción social: Sonreír y reír, Saludar, Presentaciones, favores, Cortesía y amabilidad
- AREA 2. Habilidades para hacer amigos y amigas. Reforzar a los otros, Iniciaciones Sociales, Unirse al Juego con otros, Ayuda y Cooperar y compartir

- AREA 3. Habilidades Conversacionales: Iniciar conversaciones, Mantener conversaciones, terminar conversaciones, Unirse a la conversación de otros

Y Conversaciones de grupo

- AREA 4 Habilidades Relacionadas con los Sentimientos, emociones y opiniones:

Autoafirmaciones positivas, Expresar emociones, Recibir emociones, Defender los propios derechos y Defender las propias opiniones.

Habilidades Básicas de Interacción social, incluyen habilidades y comportamientos básicos y esenciales para relacionarse con cualquier persona ya sea niño, niña o adulto y aunque no se tenga el objetivo concreto de establecer una relación de amistad, ya que estas conductas se muestran tanto en las interacciones afectivas y de amigos, como en otro tipo de contactos personales en los que la interacción es sólo instrumento para conseguir otros objetivos por ejemplo: comprar algo o pedir una información. Por eso se les llama también habilidades de cortesía y protocolo social. Estas conductas forman parte casi siempre de habilidades interpersonales más complejas.

Estas habilidades muchas veces se olvidan porque parecen obvias y se dan por supuestas y sabidas por los niños y niñas.

En muchas ocasiones se consideran sólo como conductas de formalidad, cortesía y buena educación y se menosprecian y olvidan. Pero en distintas

investigaciones se ha constatado que contribuyen al éxito de las interacciones del niño y la niña, y del adolescente; lo que le ayudará a manejarse y desenvolverse en su entorno social.

Las investigaciones en esta área señalan que los niños y niñas socialmente habilidosos sonríen, ríen y disfrutan cuando se relacionan con otras personas y establecen contactos (saludan, se despiden, se presentan) que resultan agradables para los otros; haciéndolo siempre con cortesía y amabilidad (pidiendo las cosas por favor, pidiendo disculpas, agradeciendo, excusándonos).

Habilidades para hacer amigos y amigas, son cruciales para el inicio, desarrollo y mantenimiento de interacciones positivas y mutuamente satisfactorias con los iguales.

La amistad, entendida para relaciones marcadas por efecto positivo recíproco y compartido, implica satisfacción mutua, placer y contexto de apoyo altamente estimulante entre los implicados.

La amistad es una experiencia personal muy satisfactoria que contribuye al adecuado desarrollo social y afectivo. Los niños y niñas que tienen amigos o amigas (aunque sean pocos) y mantienen relaciones positivas con ellos presentan una mayor adaptación personal y social.

La aceptación social es un tema que está relacionado con éste, entendida como el grado en que un niño o niña es querido o aceptado, o rechazado en su grupo de iguales.

Está demostrado que la aceptación social por los compañeros y el estatus socio métrico del niño o niña son índices claves de la adaptación social actual y son muy buenos predictores de la adaptación futura; el estatus de rechazo de la niñez y adolescencia, es un claro factor de riesgo de distintos problemas en la infancia, la adolescencia y la vida adulta.

Las investigaciones han constatado que los niños y las niñas socialmente competentes refuerzan y alaban con mucha frecuencia a sus compañeros y, a cambio reciben mayor cantidad de respuestas sociales positivas.

Todas estas conductas se ponen en juego en múltiples ocasiones: en la vida familiar, escolar y social de los niños y niñas en edad escolar.

Habilidades Conversacionales, en esta área se agrupan numerosas habilidades y conductas que se denominan conversacionales, son habilidades que permiten al niño y la niña iniciar, mantener y finalizar conversaciones con otras personas iguales y adultos.

La importancia de estas habilidades se ponen de manifiesto al comprobar que se ponen en juego en cualquier situación interpersonal y, en cierto modo, son el soporte fundamental de las interacciones con otras personas Para que las interacciones con los iguales sean efectivas, es imprescindible que el niño y la niña se comuniquen adecuadamente con los otros, y que converse con los demás. Por medio de la expresión verbal alabamos a los otros, expresamos nuestros sentimientos, negociamos en un conflicto. Además, en la infancia la conversación no es sólo un medio esencial de participación sino también de aprendizaje.

Habilidades relacionadas con los sentimientos, emociones y opiniones, esta área puede llamarse también de autoexpresión, autoafirmación o asertividad, ya que dentro de ella, se trabajan contenidos que tradicionalmente se han incluido en el concepto de asertividad.

La asertividad es la conducta interpersonal que implica la expresión directa de los propios sentimientos y la defensa de los derechos personales, sin negar los derechos de los otros. Cuando los propios derechos se ven amenazados se puede actuar de tres formas distintas que son: pasiva, agresiva y asertiva.

Sus objetivos, se encuentra frustrada, infeliz y ansiosa; ya que permite a los otros elegir por ella o él.

Hay algunas personas que no defienden sus derechos a fin de no deteriorar las relaciones con las otras personas y adoptan conductas de sumisión esperando que la otra persona capte sus necesidades, deseos y objetivos; estas son las personas pasivas.

La persona agresiva, por el contrario, viola los derechos de los otros, se mete en las elecciones de los demás, es beligerante, humilla y desprecia a los otros, es explosiva, impredeciblemente hostil y autoritaria.

En cambio la persona asertiva elige por ella misma, protege sus propios derechos y respeta los derechos de los demás, consigue sus objetivos sin herir a los otros, es expresiva emocionalmente, se siente bien con ella misma y tiene confianza en sí misma.

Concretamente el niño o niña que defiende y hace valer sus derechos asertivamente, se valora a sí mismo y hace que los demás le valoren, le tomen en cuenta y le respeten sus deseos, gustos y opiniones.

Por lo tanto podemos deducir que la meta es que los niños y niñas aprendan modos socialmente aceptables de expresar sus emociones y de recibir las emociones de los otros.

Numerosas investigaciones demuestran claramente que los niños y niñas socialmente habilidosos y competentes tienen un buen auto concepto y alta autoestima de ellos mismos, se dicen auto verbalizaciones positivas, se auto esfuerzan y evalúan en términos positivos. Auto afirman también sentimientos positivos y agradables.

2.2.2. EL LIDERAZGO

Volante, (2008), nos dice que el líder es la persona que dibuja, define, difunde y logra imponer una visión de futuro entre la gente, la organización, los valores y el cliente. Es el que inspira, guía los planes y las acciones para alcanzar esa visión o para enfrentar cualquier oportunidad u obstáculo. La función básica de un líder será la dirección, aunque estén implícitas las restantes funciones de la gestión.

El autor nos da a conocer que para ser un buen líder, se debe de tener cualidades que lo identifiquen como el saber escuchar opiniones, tener influencia positiva para el desarrollo del grupo, representar y expresar los intereses del grupo, armonizar las diversas opiniones de los integrantes, ser

reconocido significativamente por la comunidad a la que pertenece y ser lo suficientemente activo como para movilizar a los demás.

Según Uribe (2007). el líder posee defectos y virtudes que debe conocer; esto implica mirar primero dentro de sí mismo, conocerse para luego entender a los demás y reflejar lo que quiere lograr, lo que busca alcanzar con los demás, para alcanzar el éxito, para beneficio personal y consecuentemente para la institución

En la actualidad nuestro país y la mayoría de países se han abierto al comercio global, las instituciones, organizaciones y empresas permanentemente se encuentran en una constante lucha por ser cada vez más competitivas, lo que ha generado que las personas que las conforman sean eficientes y capaces de dar mucho de sí para el bienestar de la institución, organización o empresa. Los conductores son los líderes, aquellos que logran el éxito de sus instituciones y que orientan a sus subordinados a conseguirlo.

2.2.2.1. LÍDER Y LIDERAZGO ESCOLAR

Según Weinstein (2009), el líder es la persona o personas a quienes se les reconoce como el agente del liderazgo, se caracterizan por la búsqueda del desarrollo de los colaboradores, para lo cual enfatizan en los recursos emocionales y espirituales, en el establecimiento de metas, motivaciones y acciones que posibiliten el cambio.

Viñao (2005) afirma que los líderes saben distinguir entre las situaciones técnicas que exigen de un experto y las adaptativas que requieren de cambios, madurez profesional y personal para llevarlos a cabo. Hacen que la gente se

sienta orgullosa y satisfecha de su trabajo. Inspiran a sus seguidores logros de gran nivel, mostrándoles que su trabajo contribuye a fines valiosos

De igual manera Viñao (2005) afirma que los líderes juveniles hacen que el trabajo sea productivo y eficaz, según un programa y con gran nivel de calidad.

Viñao (2005) afirma que los directores administradores evidencian capacidades técnicas de experto las cuales están orientadas a la administración y gestión de recursos físicos, y financieros.

El papel distintivo del liderazgo es la búsqueda del saber por qué a diferencia del saber cómo y esta distinción ilustra, aún más, las diferencias entre administrador director y líder. Los administradores directores resuelven problemas rutinarios cuya solución se deriva del problema y del método, en tanto que los líderes descubren los problemas, para lo cual emplean procesos mentales creativos que los llevan a identificar una nueva dirección o visión para la organización

Álvarez (2000) afirma que los individuos que hacen parte de una organización le otorgan el poder al líder, y le encargan sus propios intereses con el fin de que estructure los procesos conducentes al cambio.

A los líderes se les exige experiencia, integridad, fidelidad a principios y valores que comparte con sus colaboradores. Se les considera fundamentales cuando se descubre que el sistema no funciona y hay que transformarlo. Los líderes afrontan la situación, y en esta tarea involucran y fomentan el compromiso de los miembros y los estimulan ante los obstáculos, toda vez que la relación con ellos es de influencia.

Para Álvarez (2000), la dirección del líder guarda relación con las estructuras y operaciones, establecimiento del orden y el mantenimiento de rutinas, se basa en un conjunto de instrumentos y técnicas concretas, apoyados en razonamientos racionales y contrastados, designados para ser utilizados de una forma similar en una amplia gama de situaciones.

Para Álvarez (2000), afirma que el líder consigue que el sistema funcione correctamente desde el punto de vista formal. Afronta la complejidad de la gestión mediante la coordinación de los individuos y de los recursos (tiempo y materiales), el establecimiento de los objetivos, la planeación y consecución de los mismos, el control en la realización de las tareas, la supervisión de la puesta en práctica de las decisiones tomadas y la resolución de problemas.

Investigaciones realizadas demuestran que en los contextos educativos coexisten tanto la dirección como el liderazgo.

En una dirección fuerte que tiende a la rigurosidad, si no existe liderazgo se corre el riesgo de la burocratización, a medida que pasa el tiempo se pierde la originalidad de criterio y tiende a ejercer controles excesivos.

Para Álvarez (2000), un liderazgo fuerte tiende a ser voluble por lo que se requiere de la dirección que controle las cosas mediante mecanismos adaptados a la realidad.

Asimismo, las organizaciones que son sobre dirigidas pero escasamente lideradas, pierden el espíritu y el propósito de su existencia, de ello se afirma que las organizaciones pobremente dirigidas y con un fuerte liderazgo

carismático pueden dar muestras de un gran desarrollo temporal y estrellarse luego bruscamente.

Podemos afirmar entonces, que el liderazgo y la gestión son importantes en las instituciones escolares. El director debe ser hábil como líder e innovador, saber cómo se pueden aplicar los cambios a su práctica, determinar el alcance del cambio, la capacidad de apoyo y estímulo, y desarrollar las destrezas necesarias conducentes a fomentar en la escuela una misión y visión en las que se asuma el aprendizaje del estudiante como el fin último de las instituciones educativas.

2.2.2.2. LIDERAZGO Y LA EDUCACIÓN

Según Bolívar (2000) el liderazgo es una forma especial de influencia relativa a inducir a otros a cambiar voluntariamente sus preferencias (acciones, supuestos, creencias) en función de unas tareas o proyectos comunes.

Algunos líderes han influido en la conducta de sus seguidores de diferentes maneras por ejemplo en los soldados para que maten y algunos han influido en sus empleados para que hicieran sacrificios personales, en beneficio de la Institución.

Para Leithwood (2009) el liderazgo es un fenómeno social, implica un propósito y una dirección, es contextual y contingente y es una función.

Al tratar de fenómeno social reconocemos que el rol del liderazgo es ejercido fundamentalmente por directores o directoras y profesores o profesoras y tiene un efecto demostrable en el desempeño escolar. De la misma forma,

planteamos que un conjunto de prácticas son valiosas independientemente del contexto en que el liderazgo se desarrolle. Se establece rumbos a través de la identificación y articulación de una visión y el establecimiento de altas expectativas de rendimiento; desarrollar a las personas, rediseñar la organización, especialmente la cultura escolar.

Según Hargreaves (2008), el liderazgo es el proceso de influir en las actividades de un individuo o un grupo en los esfuerzos hacia la consecución de una meta en una situación dada.

En esta concepción, el autor destaca que el liderazgo es un proceso de influencia y que ésta puede ser tanto en el campo individual como grupal. Asimismo, señalan que la función del liderazgo es la consecución de metas las cuales se corresponden con un momento dado. Esto significa que el liderazgo está supeditado a las circunstancias de la situación.

Por su parte, Maureira (2006). describe el liderazgo como: la fuerza central que se encuentra detrás de las organizaciones de éxito y que ayuda a las organizaciones a desarrollar una nueva visión de lo que puede ser, y luego las moviliza para el cambio hacia la nueva visión.

Se entiende que un factor esencial del liderazgo es la capacidad para influir y organizar. En esta definición se enfatiza en la característica de la fuerza, el liderazgo se equipara al motor que impulsa a las organizaciones a cambiar su actual situación, a plantearse una visión futura, es decir, a proponerse desafíos, para lo cual se hace necesario promover en los miembros de la organización un desplazamiento hacia esa nueva condición. Para ello, se requiere del

compromiso del cambio (por parte de todos los miembros de la organización), la creación de nuevas estrategias que tiendan a centrar la energía y los recursos en la generación de una nueva cultura.

De igual manera Maureira (2006). dice: el liderazgo, es esencialmente el proceso de construir y mantener un sentido de visión, cultura y relaciones interpersonales.

Por lo tanto se entiende que el liderazgo posibilita la definición y el desarrollo de la visión en las organizaciones, pero, también, señalan otro aspecto: la construcción y el mantenimiento de la cultura, proceso en el que es indispensable el intercambio continuo de ideas y posturas lo que sugiere que el liderazgo se hace con y mediante los otros.

Garay, (2006) afirma que el liderazgo es una construcción social de la realidad que exige una interacción constante cuya naturaleza dialéctica implica tensiones y contradicciones, generando una continua transformación de las relaciones.

Al considerar el liderazgo como producto de una construcción social implica que éste varía de contexto a contexto, subrayando así el carácter dinámico e interactivo del liderazgo. Los procesos de liderazgo adquieren características particulares en las organizaciones en las que se desarrollan, es decir, no hay un estilo único de liderazgo.

Por su parte, Hargreaves (2008), comprende el liderazgo como las acciones de una persona para manejar los problemas de la organización que vienen expresados en los sucesos que otros afrontan.

Esta afirmación destaca que el liderazgo emerge en situaciones conflictivas por lo que puede ser realizado por personas no formalmente designadas para ello, es decir, que el liderazgo puede estar en cualquier punto de la organización.

Hargreaves (2008) considera el liderazgo como el proceso de llevar a un grupo en una determinada dirección, fundamentalmente por medios no coercitivos.

Un buen liderazgo conduce a la gente en una dirección que es la que realmente conviene a largo plazo. No derrocha los escasos recursos de que dispone. En esta conceptualización se puede destacar un carácter persuasivo y negociador del liderazgo, como también la proyección al futuro de las acciones, es decir, los efectos de las acciones de liderazgo no tienen lugar en el presente.

Uribe (2007) define el liderazgo como una relación de influencia entre líderes y seguidores quienes intentan cambios reales que reflejan sus mutuos propósitos.

Uribe (2007) identifica la influencia como la característica esencial que media la relación entre líderes y seguidores, pero, dicha influencia se caracteriza por ser recíproca. Además podemos resaltar que un verdadero proceso de liderazgo busca generar cambios, es decir, verdaderas transformaciones estructurales en las que están patentes los deseos y anhelos de todos.

En estas conceptualizaciones que hemos reseñado, los autores coinciden en señalar que la influencia, el cambio y la ausencia de coerción son elementos constitutivos del liderazgo; otros destacan, además, la persuasión, la interacción, la construcción y mantenimiento de un sentido de visión y cultura

como características igualmente esenciales del proceso de liderazgo. Estas consideraciones nos llevan a comprender el liderazgo como un proceso de influencia recíproca en el que líderes y colaboradores construyen y transforman la misión, la visión y la cultura de la organización con el fin de alcanzar propósitos previamente consensuados.

La importancia del liderazgo se observa en que una institución puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado. Por lo contrario, muchas organizaciones con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico.

De igual manera se puede entender por liderazgo al conjunto de capacidades que un individuo tiene para influir en la mente de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

2.2.2.3. CARACTERÍSTICAS INHERENTES AL LIDERAZGO

Los líderes prevén el futuro, inspiran a los miembros de la organización y trazan el curso de la misma. Los líderes deben inculcar los valores, tanto si se relacionan con la calidad, la honradez y con el hecho de asumir riesgos calculados, como si se refieren a la preocupación por los empleados y los clientes.

Todo grupo de personas que dé el máximo rendimiento posible tiene al frente alguna persona apta en el arte del liderazgo. Esas características se integran en las siguientes:

a. El Liderazgo es un proceso

El primer aspecto que destacamos en nuestra definición es el proceso. Según Barber, M. y Mourshed, M. (2007), este término puede comprenderse como el progreso, avance o como un fenómeno natural marcado por cambios graduales que guían a un resultado en particular, una serie de operaciones que conducen a un fin. En nuestra aproximación lo concebimos como el desarrollo continuo de eventos intencionales, conducentes a obtener los propósitos acordados por los miembros de la organización.

En el liderazgo, las acciones, eventos que se emprenden al interior de la organización no surgen al azar, son el producto de una cuidadosa, conjunta e intencional planeación, por lo que los resultados obtenidos son responsabilidad de todos. Esta característica del liderazgo como proceso la iremos analizando en detalle a medida que abordemos las otras características planteadas en la definición, toda vez que está muy estrechamente relacionado con ellas.

b. La relación se basa en la influencia recíproca.

Según Leithwood, K. (2009), en el interior de toda organización está implícita una relación de poder y las organizaciones educativas no escapan a esta condición. En ellas, dicha relación puede manifestarse de seis formas significativas

- **Poder posicional:** es la autoridad formal, legítimamente otorgada al director y le confiere el derecho a tomar decisiones y desempeñar un papel fundamental en los diversos procesos que se desarrollan al interior de la escuela.
- **Autoridad de experto:** la experiencia y el conocimiento se constituyen en los factores legitimadores del poder. Puede residir en el director/a o los profesores, lo cual en un momento dado puede generar conflictos entre los líderes formales y los expertos.
- **Poder personal:** es independiente de la posición que se tiene dentro de la organización, se fundamenta en las características personales del individuo como: carisma, fluidez verbal, juicio o capacidad para articular la visión
- **Control mediante premios:** esta forma de autoridad representa un medio de control sobre quienes valoran los premios. En educación este poder se ejerce mediante promociones, buenas referencias, asignación de grupos más favorables, recomendaciones, preferencias para la realización de seminarios entre otros.
- **Poder coercitivo:** se apoya en el temor de los otros a la sanción, en la habilidad para forzar, interferir, o sancionar. En el contexto educativo, en ocasiones, esta forma de poder es empleada junto con la de control mediante premios con el fin de manipular la conducta de los otros.
- **Control de recursos:** el control de los recursos (capital financiero, equipos, personal...) puede ser una fuente de control en las instituciones educativas que gozan de autonomía para distribuirlo. El control de

dichos recursos otorga el poder sobre aquellos que desean acceder a ellos.

Se entiende a la autoridad como el poder legítimo con el cual es investido el director de una Institución Educativa, que proporciona un derecho legal para tomar decisiones las cuales se apoyan en la sanción. En tanto que la influencia no es coercitiva, no se basa en acciones dictatoriales, ni sanciones. La influencia surge en un contexto de comunicación entre seres libres, afectados por sentimientos y guiados por la razón.

Otro aspecto fundamental de la influencia, es su libre aceptación por parte de los todos los sujetos involucrados en la relación. Los colaboradores mentalmente se colocan en un estado de disposición mediante el cual consienten en ser influenciados, por tanto, reconocen como legítima dicha influencia.

La influencia recíproca entraña la interacción constante. Esto subraya que el liderazgo se hace con y mediante los otros.

c. Los líderes y los colaboradores son las personas involucradas en la relación.

Peterson (1990), afirma que en la relación de liderazgo los roles no son fijos, en un momento dado el líder puede ser colaborador y el colaborador, líder. Esto sugiere que el liderazgo puede estar en cualquier punto de la organización.

En el proceso de liderazgo las relaciones que se establecen son multidireccionales lo cual sugiere una relación de igualdad entre los miembros.

El liderazgo es realizado por personas activas (líderes y colaboradores) cuyo grado de actividad define su mayor o menor influencia en la relación.

Para Bolívar (2000), el liderazgo, exige un alto grado de flexibilidad y amplitud de criterio e implica una responsabilidad compartida y una redistribución del poder; condición que exige una capacitación de todo el personal, de modo que una distribución desigual no pueda dar lugar a liderazgos formales.

Deducimos entonces que la principal función del liderazgo es fomentar la creación de nuevas destrezas y capacidades, lo que conlleva a un liderazgo de responsabilidades compartidas. Para lograr su eficacia se hace necesario descentralizar la organización sobre todo en la toma de decisiones, el fomento de un compromiso por parte de todos los miembros de la organización y, sobre todo la capacitación de todo el personal.

d. Los líderes y colaboradores desarrollan propósitos previamente consensuados.

Leithwood, K. (2009)., afirma que el consenso es un medio que involucra a todos los miembros de la organización en la aceptación del resultado del proceso puesto que todos han participado activa y significativamente en la discusión que precedió la toma de decisiones.

Se puede entender que los propósitos educativos están relacionados con el quién hace los procesos, más que con el cómo, toda vez que son productos de un acuerdo entre la Institución Educativa y su comunidad.

Leithwood, K. (2009). afirma que el desarrollo de los propósitos es en el liderazgo la empresa común, cuando el propósito mutuo llega a ser común entre líderes y seguidores, el liderazgo toma un nuevo significado como una relación comunal, una comunidad de creyentes.

Los propósitos desarrollados debido al liderazgo conllevan a transformaciones que se concretizan en las Instituciones Educativas. Como consecuencia se debe lograr un mayor impacto en el aprendizaje de los estudiantes el cual, es el fin último de la Institución Educativa

e. El liderazgo posibilita la construcción y transformación de la visión.

Uribe, M. (2007) afirma que la visión es un ideal normativo inspirador y desafiante que aúna el compromiso de todas las personas involucradas en su definición, y las estimula al cambio.

La visión hace referencia a un estado futuro que es deseado tanto por el líder como por los colaboradores. En el proceso de liderazgo, la visión ha de ser producto de un proceso deliberado y consensuado entre líderes y colaboradores en el que convergen las ideas que cada uno de ellos tiene del futuro que desea para la organización, al tiempo que emergen las diferentes concepciones, valores y creencias sobre aspectos como los propósitos y la naturaleza de la organización, la naturaleza del ser humano, el rol de la familia y el estado, la enseñanza y el aprendizaje.

Uribe, M. (2007). nos afirma que la visión anima, vigoriza y transforma el propósito en acción, al tiempo que da a la organización claridad al sentido de

su finalidad, dirección, futuro deseado e imagen ampliamente compartida, creando una identidad común.

Es por ello que el liderazgo ha de estar orientado a generar una visión compartida que despierte el compromiso y refleje la visión personal de todos, puesto que deriva su fuerza de un interés común.

En el campo educativo la visión adquiere sentido si todos los involucrados (la dirección de la escuela, profesores, padres y alumnos) aportan y llegan a un consenso en sus puntos de vista. El director-líder debe permanecer atento a que la visión se desarrolle, adquiera sentido en las aulas de clase y esté integrada a una concepción de enseñanza y aprendizaje. En consecuencia, una visión compartida y hecha realidad, tiene un efecto importante en la eficacia de la Institución Educativa.

f. El liderazgo posibilita la construcción y transformación de la cultura.

Según Maureira (2006), el liderazgo tiene la finalidad de construir, transformar y mantener la cultura.

La función principal del liderazgo consiste en crear y mantenerla cultura, que comprende los comportamientos observados de forma regular en la relación entre individuos (como, por ejemplo, el lenguaje empleado y los rituales ajenos a la diferencia y la conducta). Igualmente, abarca las normas que se desarrollan en los grupos de trabajo, los valores dominantes aceptados, la filosofía que orienta la política de una organización con respecto a sus

miembros, el ambiente o el clima que se establece debido a la distribución física de sus miembros y la forma en que éstos se relacionan.

Según Maureira (2006), la cultura se crea en primera instancia por las acciones de los líderes, son ellos quienes implantan y vigorizan la cultura.

Cuando ésta se vuelve disfuncional se precisa de un liderazgo con una fuerte visión dinámica de ella, y que, además, posea una alta motivación y habilidad para intervenir sobre el proceso cultural impulsando los cambios que sean necesarios; de esta forma, se posibilita que el grupo olvide algunas de sus presunciones culturales y aprenda otras nuevas.

2.2.2.4. ESTILOS DE LIDERAZGO

Según Barber, M. y Mourshed, M. (2007), afirma que los estilos que se describen son propios de la dirección.

Se mencionan por la importancia que representan para sumar a los miembros de una organización a los objetivos estratégicos de la misma, algunos de los cuales se basan en un centralismo extremo y en la aplicación de la autoridad, con una baja cobertura para la participación del colectivo. Entre los estilos de Liderazgo se definen los siguientes:

- a. Estilo Autocrático:** es el que se caracteriza por ser aquel que da órdenes sin consulta previa, sólo espera el cumplimiento. Es dogmático y firme. Lleva una relación vertical con el grupo y de superioridad respecto a las componentes de la institución. Las relaciones son de

desconfianza, miedo y pasividad. Utiliza al grupo para imponer su voluntad y no escucha las opiniones de los demás.

b. Estilo Liberal o Permisivo: utiliza muy poco el poder, concede a los subordinados un alto grado de independencia en sus tareas. Depende de sus subalternos para fijar las actividades y tareas. Es el líder que considera que su papel es apoyar las acciones de sus seguidores al proporcionarles información y actuando como un contacto con el entorno del grupo. Es útil cuando hay madurez, cuando son hábiles y más seguro que su propio líder, pero se sitúa al margen y no da cohesión al grupo. Pide siempre participación de los dirigidos, sabe escuchar pero se despreocupa de las responsabilidades que ha asumido.

c. Estilo Democrático o Participativo: consulta, persuade a los subordinados y alienta a su participación. Es el estilo más recomendado en las acciones educativas y administrativas. La relación es democrática y el líder se sitúa como uno más dentro del grupo. Crea las relaciones de amistad, confianza y diálogo. Permite que los integrantes expresen libremente sus ideas. Las actividades se hacen según sus deseos y posibilidades de los integrantes, negociando así su trabajo, comparte la información que ha recibido

d. Liderazgo Transformacional: son los líderes capaces de crear y transmitir una visión clara del futuro. Crear un clima social y una cultura organizacional que responda a los nuevos retos, asumiendo nuevos valores y patrones de comportamiento. Dentro de las cualidades que deben tener los líderes transformacionales son: confianza al sentirse capaz de lo que es y dar confianza a los demás, motivación, iniciativa de

dar inicio a la acción y anticiparse a los demás, perseverancia para concluir con lo iniciado y esfuerzo para dar lo mejor en la actividad que desempeña, responsable, preocupado por los demás, catalizador para generar nuevas necesidades y carismático.

2.2.2.5. DIMENSIONES DEL LIDERAZGO EDUCATIVO

Robbins (2004) explica las cinco dimensiones del liderazgo educativo, que ha descubierto de realizar diversos metanálisis e investigación de campo:

- Establecimiento de metas y expectativas
- Obtención y asignación de recurso en forma estratégica
- Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo
- Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo docente
- Asegurar un entorno ordenado y de apoyo

A partir de ello se considera como dimensiones de liderazgo en niños y adolescentes escolares:

a) Capacidades de Comunicación

Es la capacidad para poder transmitir apropiadamente conceptos e ideas de forma clara, precisa, directa y apropiada, siendo convincente en la expresión oral o escrita. Tiene en cuenta las características del receptor, entendiendo sus necesidades, para que éste comprenda. También brindará retroalimentación constante, asegurándose que el mensaje llegó correctamente.

La persona que tiene esta habilidad puede escuchar, comprender y asimilar las telecomunicaciones provenientes de los demás buscando la comprensión mutua y generando un ambiente cordial.

Así mismo, se comunica y expresa fluidamente entre los niveles jerárquicos de la empresa, tanto en dirección descendente (comunicando y transmitiendo órdenes a subordinados apropiadamente), ascendente (hablando con propiedad a sus superiores) como con sus colegas.

b) Capacidades de Relación

Es la habilidad social y la disposición para establecer y mantener relaciones interpersonales armoniosas. La persona que tiene esta competencia llega bien a la gente, tienen tacto, es prudente, sabe escuchar, tiene sensibilidad a los sentimientos e ideas de otros, es empático, busca la conciliación y maneja adecuadamente los conflictos.

Por otro lado, es un buen miembro del equipo de trabajo que valora la sinergia de trabajar con otros. Construye y mantiene un ambiente laboral adecuado demostrando respeto y confianza en todos los niveles de la empresa y tiene buenas relaciones con los clientes.

(<http://www.upt.edu.pe/contents/bolsa/uploaded/documents/competencias.pdf>)

c) Capacidades de Motivación

En primer lugar a través de la motivación se consigue la esencia de los objetivos del liderazgo, como es la capacidad de influencia en las emociones de los demás con una clara orientación a los resultados, en eso la motivación

tiene dos acepciones claras que derivan del propio significado literal de la palabra:

- Por un lado motivar significa “dar o explicar la razón que se ha tenido para hacer algo”. En esta perspectiva el líder debe explicar a aquellos con los que se relaciona, y que serán los que le otorguen la categoría de líder, los objetivos del proyecto común que les vincula y lo que se espera de cada uno de ellos.
- Por otro lado, motivar significa “disponer el ánimo de alguien para que proceda de un determinado motivo”. Desde esta acepción del término será el líder el que, una vez conocido por todos lo que se espera de ellos, ejerza una influencia significativa en el ánimo de los individuos del grupo para la consecución de los objetivos marcados. En este sentido el líder debe conocer a los individuos que lidera, tanto para realizar o propiciar una adecuada distribución de los roles, como para poder ejercer esa influencia en el ánimo de los individuos, de forma individual o frente al grupo en conjunto. Este aspecto es fundamental tanto al inicio de un determinado proyecto como durante el desarrollo del mismo, ya que las dificultades y la perspectiva de un posible fracaso puede desalentar tanto al grupo como a algunos de sus individuos, pero también la cercanía al éxito de forma aparentemente más fácil de la esperada o la simple proximidad a la finalización pueden influir negativamente en el ánimo de los integrantes del grupo o relajar sus comportamientos, en esos momentos, que reitero pueden ser tanto razones negativas como positivas, es el líder el que tendrá que utilizar los resortes emocionales necesarios para reconducir la “tensión” del

grupo y/o los individuos entendida esta en el sentido positivo y proactivo hacia la consecución de los objetivos.

d) **Capacidades de Organización.**

Esta es la función que mejor ejecutan los dirigentes realizándola muchas veces en forma solitaria. No obstante, es importante destacar que el dirigente democrático y participativo es capaz de organizar junto con otros. El sabe cómo se planifica y aplica las técnicas y métodos necesarios para que la planificación sea un trabajo compartido; tiene claro lo que se requiere para realizar una actividad, pero también sabe delegar responsabilidades, asumiendo más bien una labor de control y evaluación de los procesos. Hay otras funciones que cumple el dirigente, pero consideramos que éstas son las más importantes para una organización comunitaria democrática.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Habilidad conceptual.** Sabe imaginar y fijarse metas de largo plazo, es capaz de ver la totalidad e una situación más que aspectos puntuales de ella. Es capaz de tener una visión clara del futuro y de las posibilidades que éste brinda al grupo, organización o institución que lidera; es asimismo, capaz de tener claros los objetivos que deben guiar su acción y la de las personas que lidera. Tiene habilidad para organizar y planificar a largo plazo. (Pensar en grande)
- **Habilidad técnica,** que se refiere al conocimiento o competencias respecto de una materia o tema determinado. Un líder, aun cuando no tenga estudios acreditables, es poseedor de muchos conocimientos

competencias en aspectos determinados. Así, hay líderes en diversas áreas: la economía, la formación de equipos de trabajo, el deporte, las ciencias exactas, u otras. Las organizaciones sociales han tenido muchos líderes con poca o nada de instrucción formal y que sin embargo, manejan muchos conocimientos que son relevantes e imprescindibles para su labor de líderes sociales. No obstante, el tener habilidad técnica no necesariamente implica que una persona pueda ser un buen líder, a la inversa, un buen líder posee también habilidad técnica.

- **Habilidad humana.** Sabe trabajar con personas, sabe transmitir acertadamente sus ideas, sabe persuadir, sabe generar equipos de trabajo eficientes. El líder es capaz de captar la atención de las personas, es capaz de seducir en el sentido de encantar, animar, entusiasmar a sus seguidores, muchas personas sienten que su líder les llega a alma con sus palabras, que las enardece, que les transmite energía y dinamismo.
- **Liderazgo:** El liderazgo es el arte de influenciar, comandar y conducir a personas. Una actitud de liderazgo puede surgir cuando se trabaja con un equipo de personas, atrayendo seguidores, influenciando positivamente las actitudes y los comportamientos de estos, e incentivándolos para trabajar por un objetivo común. Etimológicamente, su raíz está en el vocablo inglés *leader*, que significa 'líder', y se compone con el sufijo "-azgo", que indica condición o estado.

2.4 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La aplicación del programa de habilidades sociales influye significativamente en la formación de líderes en el nivel de educación primaria del colegio San José La Salle Cusco 2014.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA:

- a) La aplicación del programa de habilidades sociales mejora significativamente la dimensión capacidades de Comunicación de formación de líderes en el nivel de educación primaria del colegio san José La Salle Cusco - 2014.
- b) La aplicación del programa de habilidades sociales mejora significativamente la dimensión capacidades de Relación de formación de líderes en el nivel de educación primaria del colegio San José La Salle Cusco - 2014.
- c) La aplicación del programa de habilidades sociales mejora significativamente la dimensión capacidades de Motivación de formación de líderes en educación primaria del colegio San José La Salle Cusco - 2014.
- d) La aplicación del programa de habilidades sociales mejora significativamente la dimensión capacidades de Organización de formación de líderes en el nivel de educación primaria del colegio San José La Salle Cusco - 2014.

2.5 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN:

A. Variable independiente:

Programa de habilidades sociales.

B. Variable dependiente:

Formación de líderes en el nivel de educación primaria.

Operacionalización de variables

Tabla N° 1

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACIONES
VARIABLE dependiente: Formación de líderes	El liderazgo es el arte de influenciar, comandar y conducir a personas. Una actitud de liderazgo puede surgir cuando se trabaja con un equipo de personas, atrayendo seguidores, influenciando positivamente las actitudes y los comportamientos de estos, e incentivándolos para trabajar por un objetivo común. Bennis, W. y B Nanus (1995): Líderes: las cuatro claves del liderazgo eficaz. Edic. Norma, Colombia.	Un líder, es una persona que dirige o funda, crea o junta un grupo, gestiona, toma la iniciativa, promueve, motiva, convoca, incentiva y evalúa a un grupo, ya sea en el contexto empresarial, militar, industrial, político, educativo, etc., aunque básicamente puede aparecer en cualquier contexto de interacción social. .	Capacidades de Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Uso del vocabulario • Escucha al interlocutor • discurso con ritmo fluido y continuo • transmite seguridad, confianza y fiabilidad 	Baja Promedio bajo Promedio Alto Alto
			Capacidades de Relación	<ul style="list-style-type: none"> • Capaz de ponerse en lugar de los demás. • Esfuerzo por comprender puntos de vista diferentes • Agenda actualizada • acuden a solucionar problemas 	
			Capacidades de Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Anticipa a las dificultades y las supera • Propone nuevas formas de trabajar • Convierte problemas en oportunidades • Termina actividades 	
			Capacidades de Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Prioriza las tareas en función de lo urgente y lo importante • Actúa con agilidad siguiendo la planificación • Solicito y ofrezco apoyo 	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.

El presente trabajo de investigación se asume el enfoque cuantitativo, por cuanto la naturaleza del problema, objetivo e hipótesis de investigación, se “utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población” (Hernández et.al, 2003, p.5).

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Por la naturaleza de los problemas y los propósitos de la investigación se asume la investigación aplicada, Es Aplicativo, porque se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación

concreta y las consecuencias prácticas que de ella se derivan, (Sánchez, 2002).

Es experimental, porque es un tipo de investigación que usa la lógica y los principios encontrados en las ciencias naturales. Los experimentos pueden ser llevados a cabo en el laboratorio o en la vida real. Estos generalmente involucran un número relativamente pequeño de personas y abordan una pregunta bastante enfocada. (Dorra y Sebilla, 2007).

3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

Se asume la cuasi - experimental, por cuanto consiste en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia temporo-espacial determinada.

En la investigación de enfoque experimental el investigador manipula una o más variables de estudio, para controlar el aumento o disminución de esas variables y su efecto en las conductas observadas. Dicho de otra forma, un experimento consiste en hacer un cambio en el valor de una variable (variable independiente) y observar su efecto en otra variable (variable dependiente). Esto se lleva a cabo en condiciones rigurosamente controladas, con el fin de describir de qué modo o por qué causa se produce una situación o acontecimiento particular. Los métodos experimentales son los adecuados para poner a prueba hipótesis de relaciones causales.

3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

a. El Método Científico

Es un procedimiento para descubrir las condiciones en que se presentan sucesos específicos, caracterizado generalmente por ser tentativo, verificable, de razonamiento riguroso y observación empírica. Es el método del Paradigma Cuantitativo.

El método de investigación es experimental

Un experimento consiste en manipular variables independientes para observar su efecto en las variables dependientes. Por ello, es una de las características más distintivas del enfoque experimental. La variable independiente se manipula en forma de diferentes valores o condiciones que el experimentador asigna. Dicha asignación por parte del investigador es importante que ocurra, pues de lo contrario, no puede considerarse un experimento real.

3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

En cuanto al diseño, se asume el Cuasi-Experimental, con dos grupos. Uno experimental y otro control; con dos pruebas, una de entrada y otra de salida. Es cuasi-experimental porque estudia situaciones sociales en las cuales no se puede presentar los valores de la variable independiente a voluntad, ni se puede crear los grupos experimentales por aleatorización, pero si se puede en cambio introducir algo similar al diseño experimental en su programación de procedimientos para la recogida de datos. (Campbell y Stanley, 1973)

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:

$$\frac{G.E}{G.C} = \frac{O_1 X O_2}{O_3 - O_4}$$

Dónde:

G.E = Estudiantes del grupo “A” de primaria

G.C = Estudiantes del grupo “B” de primaria

O1 y O3 = Prueba de entrada (pre-test)

O2 y O4 = Prueba de salida (post-test)

X = Programa de habilidades sociales

- = No recibe la aplicación de la variable independiente

3.6 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.

La población y muestra está constituida por los estudiantes del nivel de educación primaria del Colegio San José La Salle – Cusco 2014.

La muestra en el caso de los estudiantes fue no probabilística intencional, dicha representatividad se da en base a una opinión o intención particular de quien selecciona la muestra. (Sanchez y Reyes, 1999 p.101).

GRADO Y SECCION	Total estudiantes	Porcentaje
Grupo A	12	50%
Grupo B	12	50%
Total	24	100%

Fuente: Nómina de estudiantes 2014 de la I.E. San José La Salle

Características

Dentro de las características podemos citar las siguientes:

- Estudiantes que voluntariamente aceptaron concurrir a las sesiones en horarios extraescolares, con 40 minutos para cada sesión y dos sesiones por semana.
- Proceden de familias de clase media alta profesionales
- Estudiantes entre los 09 a 10 años

3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE DATOS.

Las técnicas de investigación utilizadas en las variables de estudio, son indirectas que según Hernández (1998), se ha considerado un test de liderazgo para el estudio de la variable dependiente.

Se aplicó el instrumento cuestionario del tipo pre categorizado escala de intensidad. Los estudiantes contestan de forma individual por escrito y sin que intervenga para nada el encuestador. Se presenta impresa la encuesta donde se enumera las preguntas, la consigna es si está de acuerdo o en desacuerdo.

3.8 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Probar las hipótesis planteadas en la investigación, se requiere aplicar, la estadística no paramétrica y el análisis descriptivo de las dimensiones estudiadas y la prueba de hipótesis respectiva:

- Los datos de la variables, se realizó el análisis estadístico descriptivo.

- Culminado el análisis descriptivo y diseñada las estrategias para probar las hipótesis; la información proviene de fuentes primarias, organizadas en la base de datos:

a) Para la variable dependiente se realizó el análisis estadístico no paramétrico realizado con el software estadístico IBM SPSS Statistics v 20 y en Excel se realizó las tablas y gráficos correspondientes con una mejor presentación.

b) Luego del procesamiento de datos de las variables de estudio se realiza la prueba de hipótesis mediante el estadístico de T (de Student), hallando la diferencia de medias. En probabilidad y estadística, la Distribución T (de student), es una distribución de probabilidad que surge del problema, la media de una población normalmente distribuida cuando el tamaño de la muestra es pequeño. Como sucede con la muestra planteada en la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Descripción

Para la obtención de los datos se aplicó el Programa de Habilidades Sociales, durante cuatro meses con 24 sesiones, habiendo aplicado la prueba de entrada o pre test, que después de la duración del programa se aplicó la prueba de salida o postest los que se presentan de manera sistematizada en tablas y gráficos referidos a la variable dependiente.

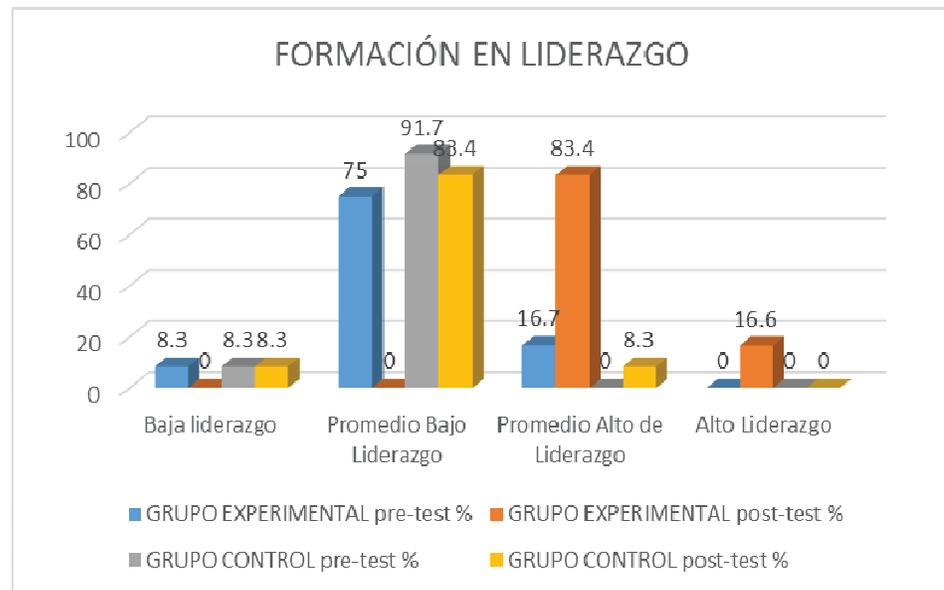
4.1.1 RESULTADOS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE: FORMACIÓN EN LIDERAZGO

TABLA N° 01
FORMACIÓN EN LIDERAZGO

	GRUPO EXPERIMENTAL				GRUPO CONTROL			
	pre-test		post-test		pre-test		post-test	
	F	%	F	%	f	%	f	%
Bajo liderazgo	2	8.3	0	0	2	8.3	2	8.3
Promedio Bajo Liderazgo	18	75	0	0	22	91.7	20	83.4
Promedio Alto de Liderazgo	4	16.7	20	83.4	0	0	2	8.3
Alto Liderazgo	0	0	4	16.6	0	0	0	0
TOTAL	24	100	24	100	24	100	24	100

Fuente: Instrumento aplicado.

GRÁFICO N° 01



Fuente: Tabla N° 1

De los resultados del gráfico y la tabla N°01 encontramos que antes de iniciar la investigación los alumnos del grupo experimental obtuvieron el 8.3% de bajo liderazgo, 75% de promedio bajo y 16.7% de promedio alto. Luego de aplicar el

programa de habilidades sociales, los resultados se incrementaron en 83.4 de promedio alto de liderazgo y el 16.6% de alto liderazgo.

En el mismo gráfico se muestra que las alumnas del grupo control en el pre test obtuvieron el 8.3% de bajo liderazgo, 91.7% de promedio bajo, y en el pos test hubo un 8.3% de promedio alto de liderazgo; y el promedio bajo liderazgo tuvo el 83.4%.

Estos resultados muestran que la nueva visión del liderazgo resulta esencial en el entorno educativo, precisamente porque la educación debe atender un conjunto complejo de objetivos que difícilmente podrá satisfacer si no lo hace en la ya mencionada clave sistémica y colaborativa. En el contexto de la institución educativa la corresponsabilidad de los actores que intervienen - familias, profesores, especialistas - es condición necesaria. Tal corresponsabilidad debe implicar la colaboración de todos los docentes en un proyecto guiado por el compromiso con aprendizajes de calidad, y la formación de personas capaces de transformar nuestro mundo en una sociedad más libre y democrática.

4.2 RESULTADOS POR DIMENSIONES

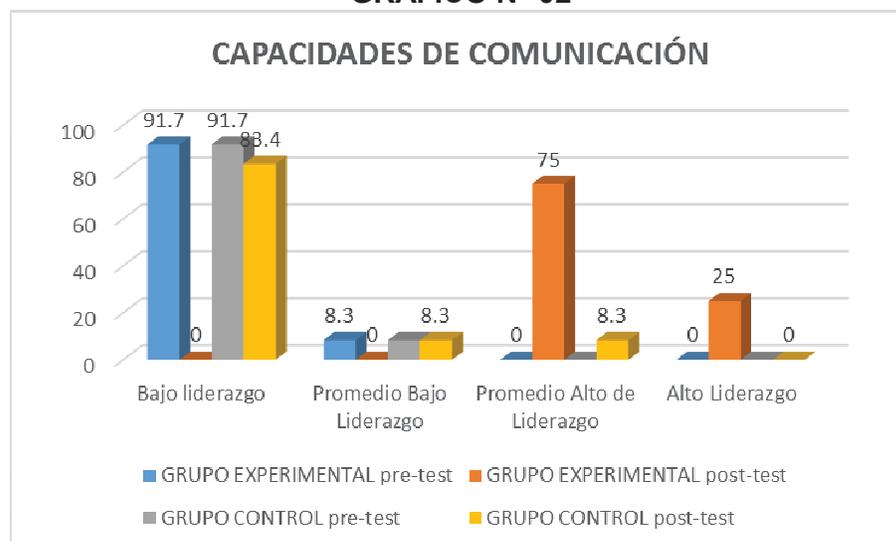
A. DIMENSIÓN CAPACIDADES DE COMUNICACIÓN

TABLA N° 02
CAPACIDADES DE COMUNICACIÓN

	GRUPO EXPERIMENTAL				GRUPO CONTROL			
	pre-test		post-test		pre-test		post-test	
	f	%	F	%	F	%	f	%
Bajo liderazgo	22	91.7	0	0	22	91.7	20	83.4
Promedio Bajo Liderazgo	2	8.3	0	0	2	8.3	2	8.3
Promedio Alto de Liderazgo	0	0	18	75.0	0	0	2	8.3
Alto Liderazgo	0	0	6	25.0	0	0	0	0
TOTAL	24	100	12	100	12	100	12	100

Fuente: Instrumento aplicado.

GRÁFICO N° 02



Fuente: Tabla N° 2

De los resultados del gráfico y la tabla N° 02 encontramos que antes de iniciar la investigación los estudiantes del grupo experimental obtuvieron el 91.7% de

bajo liderazgo. Luego de aplicar el programa de habilidades sociales los resultados se incrementaron a 75% de promedio alto y 25% de alta comunicación de liderazgo escolar.

En el mismo gráfico se muestra que los alumnos del grupo control mantuvieron los mismos resultados en el pre y pos test, salvo el 8.3% subió a un liderazgo de promedio alto.

Está claro que cada vez más se concibe la educación como un fenómeno de alta complejidad que no puede ser abordado satisfactoriamente sino es mediante una visión compartida que aproveche lo mejor de todos los agentes que participan. Y también cada vez más sabemos que para hacer bien nuestra tarea es importante saber desarrollar mecanismos de interacción y de influencia interpersonal para dinamizar a las personas y a los grupos en una determinada dirección. Pues bien, esa es probablemente una de las principales tareas del liderazgo.

El objetivo de una comunicación efectiva es lograr una comprensión común, concentrando los esfuerzos en aquello que la organización está tratando de lograr en el mercado. Es generar y superar los dos polos de la comunicación, se podría llamar a un extremo comunicación reactiva porque sólo responde cuestiones básicas y deja que el interlocutor saque sus propias conclusiones. En cambio, la comunicación estratégica maneja cualquier actividad de forma abierta, clara y centrada en el mercado y el cliente como primera causa. La comunicación reactiva se centra en qué, mientras que la estratégica responde al cómo y al por qué.

B. DIMENSIÓN CAPACIDADES DE RELACIÓN

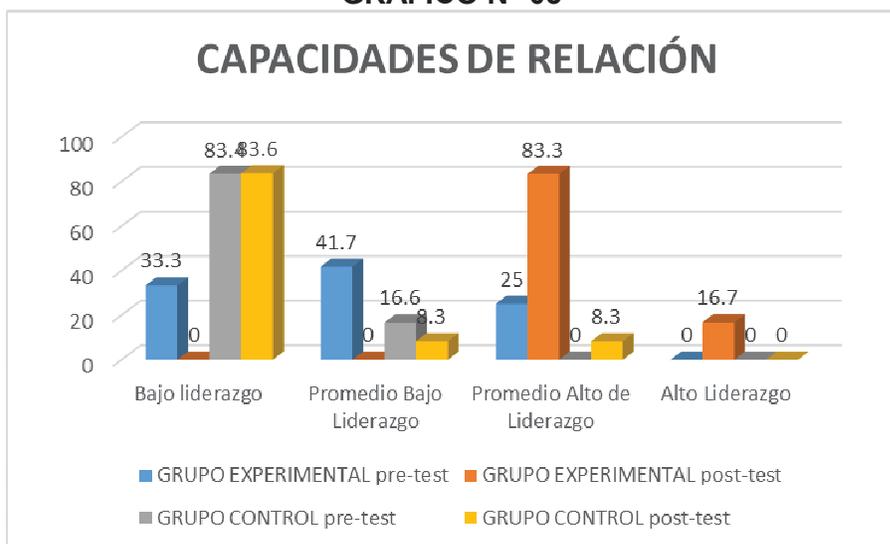
TABLA N° 03

CAPACIDADES DE RELACIÓN

	GRUPO EXPERIMENTAL				GRUPO CONTROL			
	pre-test		post-test		pre-test		post-test	
	f	%	F	%	F	%	f	%
Bajo liderazgo	8	33.3	0	0	20	83.4	20	83.6
Promedio Bajo Liderazgo	10	41.7	0	0	4	16.6	2	8.3
Promedio Alto de Liderazgo	6	25	20	83.3	0	0	2	8.3
Alto Liderazgo	0	0	4	16.7	0	0	0	0
TOTAL	24	100	24	100	24	100	24	100

Fuente: Instrumento aplicado.

GRÁFICO N° 03



Fuente: Tabla N° 3

De los resultados del gráfico y la tabla N°03 encontramos que antes de iniciar la investigación los alumnos del grupo experimental obtuvieron el 33.3% de baja capacidad de relación, 41.7% de promedio bajo y 25% de promedio alto. Luego de aplicar el programa de habilidades sociales los resultados se

incrementaron en 83.3% de promedio alto y 16.7% de alto capacidad de relación con los otros.

En la misma figura se muestra que los alumnos del grupo control mantuvieron los mismos resultados en el pre y pos test, salvo que el 8.3% subió a promedio alto de relación con los otros en su liderazgo escolar.

El programa precisó que para poseer la capacidad de relacionarse con los otros, es preciso desarrollar habilidades de motivación, y con ello contribuir al desarrollo de las personas que la forman -en este caso y de manera especial el profesorado y el personal que trabaja en la institución educativa-, a partir del reconocimiento de sus necesidades, intereses y sentimientos, y construir espacios que permitan hacer compatibles tales características personales con las necesidades e intereses de la institución. En definitiva, un buen ejercicio del liderazgo en el centro promueve valores comunes, un saber hacer compartido, una cultura docente y organizativo-colaborativa y crea equipo. Además, un buen liderazgo debe estar acompañado de autoridad auténtica. De aquella autoridad que emana de las personas con las que trabajas y que la reconocen sin que estén obligadas a ello.

C. DIMENSIÓN CAPACIDADES DE MOTIVACIÓN

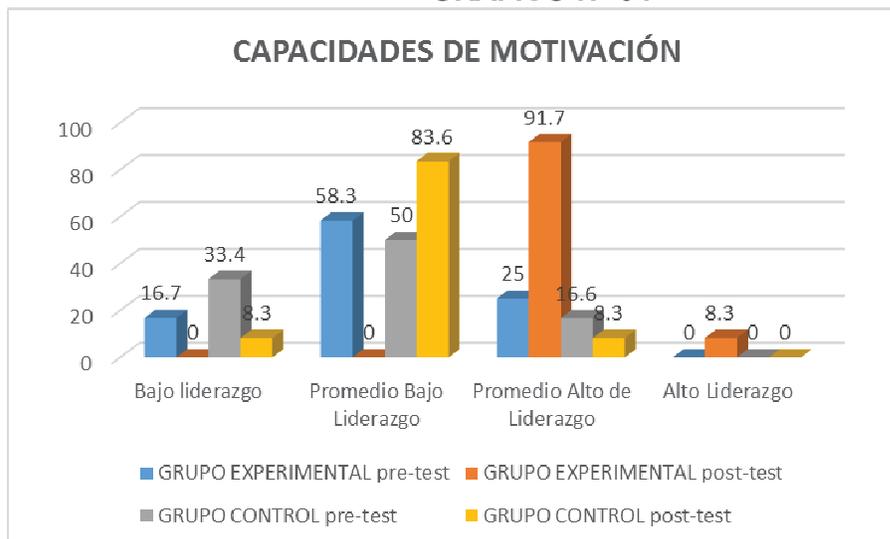
TABLA N° 04

CAPACIDADES DE MOTIVACIÓN

	GRUPO EXPERIMENTAL				GRUPO CONTROL			
	pre-test		post-test		pre-test		post-test	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Bajo liderazgo	4	16.7	0	0	8	33.4	2	8.3
Promedio Bajo Liderazgo	14	58.3	0	0	12	50.0	20	83.6
Promedio Alto de Liderazgo	6	25	11	91.7	4	16.6	2	8.3
Alto Liderazgo	0	0	1	8.3	0	0	0	0
TOTAL	24	100	24	100	24	100	24	100

Fuente: Instrumento aplicado.

GRAFICO N° 04



Fuente: Tabla N° 04

De los resultados del gráfico y la tabla N°04 encontramos que antes de iniciar la investigación las alumnas del grupo experimental obtuvieron el 16.7% de bajo liderazgo, 58.3% de promedio bajo y 25% de promedio alto. Luego de

aplicar el programa de habilidades sociales los resultados se incrementaron en 91.7% de promedio alto y 8.3% de alto liderazgo.

En el mismo gráfico se muestra que las alumnas del grupo control mantuvieron casi los mismos resultados, por el que de bajo promedio de 50.0% sube en el post test a 83.6%; y el promedio de liderazgo alto subió a 8.3% en el pos test.

Lograr la capacidad de motivar a los otros a partir de su propia iniciativa, significa utilizar recursos para lograr objetivos, gestionar prioridades e información, decidir, presupuestar, organizar, coordinar, controlar, evaluar, sancionar. Por ello, no siempre la dirección es liderazgo ni el liderazgo debe suponer necesariamente dirigir. Sin embargo, en educación y en relación a la cultura de los escolares se entiende que cuando hablamos del liderazgo en los estudiantes nos estamos refiriendo a la capacidad de estar motivado para ejercer el liderazgo sin tener ninguna función directiva.

La motivación no es más ni menos que la capacidad que tiene la gente de actuar con pasión. Es la fuerza que mueve a satisfacer necesidades. Cuando hablamos de motivación escolar es un fenómeno muy ligado al clima que se respira en el centro y el aula y al tipo de liderazgo ejercido en el mismo.

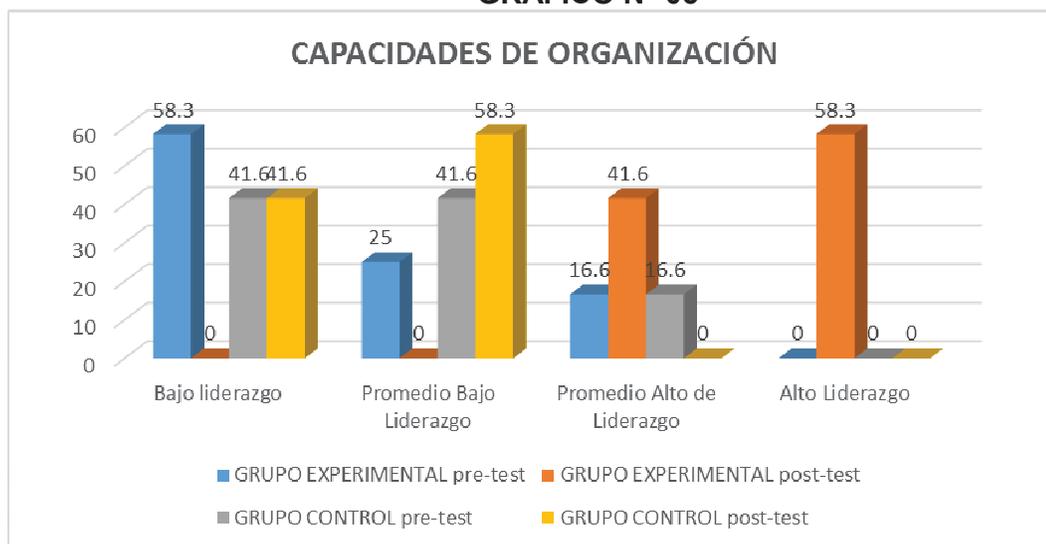
D. DIMENSIÓN CAPACIDADES DE ORGANIZACIÓN

**TABLA N° 05
CAPACIDADES DE ORGANIZACIÓN**

	GRUPO EXPERIMENTAL				GRUPO CONTROL			
	pre-test		post-test		pre-test		post-test	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo liderazgo	14	58.3	0	0	10	41.6	10	41.6
Promedio Bajo Liderazgo	6	25	0	0	10	41.6	14	58.3
Promedio Alto de Liderazgo	4	16.6	10	41.6	4	16.6	0	0
Alto Liderazgo	0	0	14	58.3	0	0	0	0
TOTAL	24	100	24	100	24	100	12	100

Fuente: Instrumento aplicado.

GRAFICO N° 05



Fuente: Tabla N° 05

De los resultados del gráfico y la tabla N°05 encontramos que antes de iniciar la investigación los alumnos del grupo experimental obtuvieron el 58.3% de bajo capacidad para organizar, 25% de promedio bajo y 16.6% de promedio alto. Luego de aplicar el programa de habilidades sociales los resultados se

incrementaron en 41.6% de promedio alto y 58.3% de alta capacidad para organizar.

En el mismo gráfico se muestra que los alumnos del grupo control en el pre test obtuvieron el 41.6% de baja capacidad de organizar, 41.6% de promedio bajo y 16.6% de promedio alto y en el pos test incrementó la baja capacidad de organizar 16.7% y el promedio bajo es el mismo.

Es deseable que en los escolar desarrollar y lograr capacidades de organización y posea las cualidades necesarias para ejercer liderazgo, pero es igualmente importante que entienda que el cambio y transformación será más eficaz y eficiente si el liderazgo en el aula y en con sus compañeros no sólo recae en su persona. Entre las cualidades necesarias para ejercer un buen liderazgo educativo se encuentra la de reconocer que el liderazgo no es una cuestión personal sino de equipo y comunidad, de sistema, entendiendo aquí el centro como un sistema.

En definitiva, es necesario pensar en un liderazgo que contemple diferentes aspectos que han de estar relacionados para conseguir unos buenos resultados y que concretaremos en tres propuestas: el liderazgo pedagógico, el liderazgo distribuido y el liderazgo moral.

4.3 PRUEBA DE HIPOTESIS

Para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba estadística de “t”, para las dos pruebas de entrada y la prueba de salida, así mismo se utilizó para determinar el grado de confiabilidad de las hipótesis.

**A. Prueba de hipótesis para la dimensión
comunicación**

TABLA N° 06

Prueba para una muestra

	Valor de prueba = 0					
	T	Gl	Sig. (bilateral)	Diferenci a de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
DIMEN CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN_EXP	16,583	11	,000	2,50000	2,1682	2,8318
Dimen CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN pos – exp	36,702	11	,000	7,08333	6,6586	7,5081

En la tabla se aprecia que a la prueba de hipótesis de diferencia de medias hay el incremento de 5 puntos en la dimensión comunicación, entonces se logra en los estudiantes la inteligencia comunicativa como aquella que tiene la capacidad de aprender de sus vivencias e interrelaciones que diariamente enfrenta con su entorno, conoce cómo responder y enfrentar las situaciones, gracias a que dentro de ella, se cuenta con líderes y colaboradores que conciben trabajar en equipo y saben aprovechar tanto sus talentos como sus competencias.

Centrando la atención en esos líderes, las capacidades del liderazgo es tener la habilidad de obtener mejores resultados guiando a los miembros de un equipo a través del esfuerzo compartido, el constante aprendizaje en sus actividades de trabajo y la relación que sostienen en su interacción con su medio.

Una herramienta básica para ejercer las actividades del liderazgo en los escolares es la comunicación, considerándola como un medio para que en todos los sentidos y niveles se practique de manera objetiva y se obtenga información que facilite la toma de decisiones inteligentemente.

B. Prueba de hipótesis para la dimensión relación

TABLA N° 07

	Valor de prueba = 0					
	t	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
RELACIÓN PARES PRE_EXP	10,024	11	,000	4,33333	3,3819	5,2848
RELACIÓN pos - exp	35,838	11	,000	6,91667	6,4919	7,3414

En la tabla se aprecia que a la prueba de hipótesis de diferencia de medias hay el incremento de 2.58 puntos en la dimensión comunicación, entonces se logra en los estudiantes la capacidad de relacionarse con los otros.

Ese torrente de datos y de información, tendrá una mayor calidad cuando verdaderamente practique las relaciones interpersonales, mismas que generan un intercambio significativo de ideas, pensamientos, sentimientos entre el emisor y el receptor, es decir entre el líder y sus subordinados. Es ahí cuando realmente puede ejercer su poder, empatizando con sus colaboradores, en “ganarse su confianza”, en motivarlos a comunicarse, en establecer diálogos significativos que demuestren la existencia de un verdadero equipo de trabajo, en donde el “miedo a...” se pueda disminuir, y que con ello los subordinados, colaterales y jefes puedan construir una verdadera lealtad, una verdadera identificación en el accionar de la organización.

Un líder, jamás pierde la calma y sabe actuar en situaciones difíciles, además sabe apoyarse en los demás cuando realmente lo necesita. Existen muchas características que pueden tener los líderes de hoy, pero casi sin duda alguna, la capacidad principal que debe tener todo líder en la actualidad es su capacidad de asimilación y de adaptabilidad a los diferentes cambios que afronte durante su carrera o su trayectoria. Las personas cambian, y sus líderes deben cambiar con ellos

**C. Prueba de hipótesis para la dimensión
motivación**

TABLA N° 08

	Valor de prueba = 0					
	T	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
MOTIVACIÓN PRE -EXP	13,133	11	,000	4,66667	3,8846	5,4488
MOTIVACIÓN pos - exp	33,398	11	,000	6,50000	6,0716	6,9284

En la tabla se aprecia que a la prueba de hipótesis de diferencia de medias hay el incremento de 1.83 puntos en la dimensión motivación, entonces se logra en los estudiantes la capacidad de motivación intrínseca y extrínseca.

La motivación del recurso humano en las organizaciones actuales es un asunto fundamental para el desarrollo de las mismas, ya que esta motivación se traduce en desarrollo tanto individual como colectivo, dando como resultado un cumplimiento de los objetivos trazados, lo cual a su vez se convertirá en motivación para los integrantes de los grupos de trabajo.

El liderazgo bien entendido no debe confundirse con la dominación y el ejercicio del poder; los verdaderos líderes respetan la integridad de los demás, un verdadero líder debe saber despertar el entusiasmo de sus colaboradores.

Las personas que conforman un grupo de trabajo deben identificarse con ideal común para poder sentirse a gusto y lograr los objetivos proyectados, además debe haber una perfecta interacción entre los factores equipo-tarea-individuo para poder atender las necesidades correspondientes a cada problema.

El liderazgo bien entendido no debe confundirse con la dominación y el ejercicio del poder; los verdaderos líderes respetan la integridad de los demás, un verdadero líder debe saber despertar el entusiasmo de sus colaboradores.

Las personas que conforman un grupo de trabajo deben identificarse con ideal común para poder sentirse a gusto y lograr los objetivos proyectados, además debe haber una perfecta interacción entre los factores equipo-tarea-individuo para poder atender las necesidades correspondientes a cada problema.

**D. Prueba de hipótesis para la dimensión
capacidad de organización.**

TABLA N° 09

	Valor de prueba = 0					
	t	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
CAPACIDAD DE ORGANIZACIÓN PRE – EXP	12,216	11	,000	12,83333	10,5212	15,1455
CAPACIDAD DE ORGANIZACIÓN POST- EXP.	73,172	11	,000	22,66667	21,9849	23,3485

En la tabla se aprecia que a la prueba de hipótesis de diferencia de medias hay el incremento de 9.83 puntos en la dimensión capacidad de organización, entonces se logra en los estudiantes superen y sean capaces de integrarse a los demás.

El éxito de la promoción depende en gran medida del liderazgo y la organización de quienes participan en la iniciativa ocupando posiciones de liderazgo tanto formal como informal. Es importante seleccionar como líderes formales a una o dos personas que sientan pasión por la cuestión y tengan las habilidades organizativas necesarias para alcanzar la meta. Al mismo tiempo, los líderes formales deben reconocer que de la coalición y los grupos interesados surgirán otros líderes, a los que se deberá animar y apoyar en su trabajo

La capacidad de organización es la capacidad del estudiante para gestionar los recursos que tiene a su alcance con eficacia para obtener una ventaja sobre

sus competidores. Estas capacidades deben ser exclusivas de la misma para evitar la duplicación de esfuerzos, es cualquier cosa que produce una mejora personal y le ayuda a obtener una ventaja en un entorno competitivo, centrándose en las áreas en las que sobresalen.

4.3.1 Prueba de hipótesis para el total de las dimensiones del grupo control y experimental

TABLA N° 09

	Valor de prueba = 0					
	t	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
TOTALPRE_EXP	15,895	11	,000	37,16667	32,0203	42,3130
Total POST - EXP.	86,952	11	,000	65,83333	64,1669	67,4997
TOTAL PRE -- CON	15,344	11	,000	33,91667	29,0517	38,7817
Total POS - CON	15,344	11	,000	33,91667	29,0517	38,7817

Elección del nivel de significancia.

El nivel de significancia que se eligió es de 5%, siendo $\alpha = 0,05$ es decir con un nivel de confianza de 95%

Elección de la prueba.

Por el tipo de investigación pre experimental se eligió la prueba de t - student a fin de ver el grado de confiabilidad de la hipótesis.

Cálculos

Calculamos los parámetros correspondientes a t-student con el programa estadístico IBM SPSS STATISTICS 20.

4.3.2 PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

En la hipótesis general se manifiesta que: El programa de habilidades sociales mejora significativamente el liderazgo en los estudiantes del nivel de educación primario de la Institución Educativa San José La Salle – Cusco 2014.

La validación de esta hipótesis se realiza de manera indirecta, es decir mediante la validación de las hipótesis específicas. Debido a que las variables de las hipótesis específicas son indicadores de las variables de la hipótesis general.

Es decir, entre las hipótesis específicas y la hipótesis general existe la relación de las partes al todo. Habiendo sido validadas las partes, lógicamente el todo también queda validado.

Por otro parte los datos presentados en los diferentes cuadros confirman el hecho de que efectivamente que la aplicación del Programa de habilidades sociales influye positivamente en la mejora del liderazgo escolar en los estudiantes del nivel primario de la Institución Educativa San José La Salle – Cusco 2014.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se hace mención con respecto a la discusión de los resultados considerando siempre, las hipótesis planteadas, estudios previos, antecedentes, el marco teórico que están relacionados a las variables de estudio y la evidencia empírica obtenida con los instrumentos de recolección de datos.

Estudios previos sobre liderazgo en escolares es escasa por lo que consideramos una cercana, "El Liderazgo Educativo en la Gestión Institucional de la escuela Manuel de Echeandía, de la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar para el periodo 2006 - 2007"; en la Universidad Estatal de Bolívar en el año 2007, en la ciudad de Guaranda, Ecuador; habiendo arribado a las conclusiones:

El líder debe trabajar para la gestión institucional; si existe en parte un liderazgo educativo, pero falta mejorarlo; se evidencia la existencia de un liderazgo educativo, seguido de otros tipos de liderazgo. Pero se advierte un desconocimiento de las características que poseen los mismos; los líderes más se hacen que nacen. Los líderes consiguen la confianza de sus seguidores por su posición firme y tenaz. La puesta en práctica del liderazgo educativo da buenos resultados en la gestión institucional. La aplicación de un liderazgo educativo ocasionará un impacto favorable en la sociedad.

La presente investigación por ser de carácter aplicativo, el programa de habilidades sociales produjo cambios significativos en la mejora del liderazgo de los estudiantes del nivel primario, lo cual ayudó a mejorar en las

dimensiones comunicación, motivación, relación y la capacidad de organización.

Tal como lo demuestra los datos recogidos donde se reflejan que las estudiantes del nivel primario se beneficiaron con el Programa de habilidades sociales que forman parte del grupo experimental; tiene una influencia positiva la mejora del liderazgo, esto se ve reflejado en el gráfico N° 01 donde el 100% del promedio alcanzó, alto del liderazgo; lo que no ocurrió en los alumnos del grupo control quienes mantuvieron el 8.3% de bajo liderazgo, 91.7% de promedio bajo.

Las evidencias presentadas demuestran que las actividades del programa de habilidades sociales han logrado mejorar significativamente las capacidades de relación con otros, la comunicación, la motivación y la capacidad de organización.

Los resultados de este programa coinciden con la afirmación Gabriela Troncoso en su tesis desarrollo de habilidades sociales en niños, niñas y jóvenes internos en hogares de menores con protección simple: El principal agente modelador de los niños (educadores) se autoevalúan con un desarrollo alto en cuatro de las cinco habilidades sociales, no obstante los niños presentan un grado de desarrollo mediano, lo que nos indica que existen falencias en el proceso de interacción entre los niños y sus modeladores. Las instituciones no ponen énfasis en capacitar a los modeladores, lo que repercutiría en su competencia para desarrollar habilidades en los niños/as y jóvenes.

Y se confirma la afirmación que el hombre es eminentemente un ser social, aunque todos contamos con nuestra personalidad, que nos hace ser únicos e irrepetibles y no podemos vivir aislados. Todo hombre se comunica, todos deseamos hacernos comprender y comprender a los demás, nacemos y participamos con otros para desarrollarnos buscando mantener nuestra identidad y bienestar en una sociedad, pero no siempre sabemos hacerlo ya que no nacemos sabiendo.

Por otro lado en relación a las hipótesis específicas se manifiesta lo siguiente:

En la primera hipótesis específica, se menciona que: al aplicar el programa de habilidades sociales logramos mejorar la dimensión comunicación. En consideración a esta hipótesis, como se observa en la tabla N°2, en el pre-test experimental obtuvieron el 91.7% de bajo liderazgo en la comunicación. Luego de aplicar el programa de habilidades sociales los resultados se incrementaron a 75% de promedio de alto liderazgo y 25% de alta comunicación de liderazgo escolar. Por lo cual según lo planteado en el marco teórico esta dimensión se refiere a las vivencias de la capacidad de hacer llegar al otro sus mensajes y sus expectativas con relación a su satisfacción de su rendimiento académico.

En la segunda hipótesis específica, se menciona que: al aplicar el programa de habilidades sociales logramos mejorar en la dimensión relación con pares. Con respecto a esta hipótesis, en la tabla N°03, en el pre-test obtuvieron del grupo experimental obtuvieron el 33.3% de baja capacidad de relación, 41.7% de promedio bajo y 25% de promedio alto. Luego de aplicar el programa de habilidades sociales los resultados se incrementaron en 83.3% de promedio alto y 16.7% de alto capacidad de relación con los otros de alto liderazgo en el

post-test, esta dimensión se refiere a las actitudes del sujeto en el medio social frente a sus compañeros o amigos.

En la tercera hipótesis específica, se menciona que: al aplicar el programa de habilidades sociales logramos mejorar la dimensión motivación. Con respecto a esta hipótesis, en la tabla N°04, en el pre-test obtuvieron el grupo experimental obtuvieron el 16.7% de bajo liderazgo, 58.3% de promedio bajo y 25% de promedio alto. Luego de aplicar el programa de habilidades sociales los resultados se incrementaron en 91.7% de promedio alto y 8.3% de alto liderazgo. Esta dimensión se refiere a las actitudes del sujeto en el medio social frente a sus compañeros o amigos.

En la cuarta hipótesis específica, se menciona que: al aplicar el programa de habilidades sociales logramos mejorar la dimensión capacidad de organización. Con respecto a esta hipótesis, en la tabla N°05, en el pre-test del grupo experimental obtuvieron el 58.3% de bajo capacidad para organizar, 25% de promedio bajo y 16.6% de promedio alto. Luego de aplicar el programa de habilidades sociales los resultados se incrementaron en 41.6% de promedio alto y 58.3% de alta capacidad para organizar. El cual refiere a las actitudes que presenta el sujeto frente a su autopercepción y propia experiencia valorativa sobre sus características físicas y psicológicas.

Por todo lo expresado se demuestra categóricamente que la aplicación del programa de habilidades sociales mejoró el liderazgo en los estudiantes del nivel de educación primario en el colegio San José La Salle – Cusco – 2014.

CONCLUSIONES

Primera: Según los datos recogidos y presentados en la tabla y gráfico N°01 nos permiten señalar que la aplicación del programa de habilidades sociales logra mejorar y se incrementaron del 16.6% al 83.4% de promedio de alto liderazgo de los estudiantes del nivel de educación primaria de la Institución Educativa San José La Salle del - Cusco.

Segunda: Según los datos recogidos y presentados en la tabla y gráfico N°02 nos permiten señalar que la aplicación del programa de habilidades sociales logra mejorar en un 75% de promedio alto y 25% de alto liderazgo en la dimensión capacidad de comunicación de los estudiantes del nivel primario de la Institución Educativa San José La Salle del - Cusco.

Tercera: Se ha logrado establecer que si se aplica el programa de habilidades sociales mejora la dimensión relación en pares de los estudiantes del nivel primario de la Institución Educativa San José La Salle del - Cusco, lo cual se ve reflejado en los resultados del post test en la tabla y gráfico N°03 donde los resultados ascienden en 83.3% de promedio alto y 16.7% de alto liderazgo de capacidad de relación con los otros.

Cuarta: Al observar en la tabla y gráfico N°04 se puede afirmar que al aplicar el programa de habilidades sociales, se nota la mejora en la dimensión motivación de los estudiantes del nivel primario de la Institución Educativa San José La Salle del - Cusco, donde existe una diferencia significativa con el grupo de control, donde fue determinante la aplicación del programa.

Quinta: Según a los datos recogidos y presentados en la tabla y gráfico N°05 nos permiten señalar que la aplicación del programa de habilidades sociales logra mejorar en 41.6% de promedio alto y 58.3% de alto liderazgo en la dimensión capacidad de organización de los estudiantes del nivel primario de la Institución Educativa San José La Salle del - Cusco.

SUGERENCIAS

Primero: A la Dirección de la Institución Educativa se le sugiere que se aplique el programa de habilidades sociales para mejorar el liderazgo escolar, en los diferentes grados del nivel de educación primaria, siguiendo su nivel de complejidad, donde se diagnostique el liderazgo bajo y en promedio bajo, para lograr que los estudiantes mejoren su liderazgo.

Segundo: Los docentes de aula deben impulsar la aplicación de programas de habilidades sociales para mejorar el trabajo pedagógico, buscando mejorar el desempeño de los estudiantes dentro y fuera del aula.

Tercero: Los docentes de aula deben impulsar la aplicación del programa de habilidades sociales para mejorar las capacidades de comunicación, relación con los otros, de alta motivación para el aprendizaje y la capacidad de organización en sus actividades cotidianas como elemento para el desarrollo del liderazgo escolar.

Cuarto: Los docentes de aula deben impulsar la aplicación del programa de habilidades sociales con una concepción humanista del ser humano, procurando preservar y proyectar con él, valores inherentes al quehacer inspirado en el cristianismo con apego a una convivencia en que las decisiones emanen de un dialogo democrático, a partir del cual se vean reflejados los anhelos y aspiraciones de todos sin distinción ninguna que no sea la del ser en interacción con los demás seres.

BIBLIOGRAFÍA.

- Alvarado Oyarce, Otoniel : Gestión de la Educación Editorial Derrama Magisterial, 2000 Lima
- Alvarez, M. y Santos, M. : Dirección de Centros Docentes, Gestión por Proyectos, Editorial Escuela Española, Madrid, 1996.
- Álvarez, M. y Santos, M. (2000): Dirección de centros docentes, gestión por Proyectos, Editorial Escuela Española, Madrid.
- Barber, M. y Mourshed, M. (2007). Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño para alcanzar sus objetivos Disponible en: <http://www.preal.org/>
- Banchs Rodrigues, Ma. Auxiliadora – "Corrientes teóricas en psicología social desde la psicología social experimental hasta el movimiento construccionista" – Material de la maestría en psicología social de la Facultad de Psicología UNMdP – 1994.
Leer más: <http://www.monografias.com/trabajos6/isiso/isiso2.shtml#biblio#ixzz3v3GppoJ9>
- Bolívar, A. (2000). Los centros educativos como organizaciones que aprenden. Madrid: La Muralla
- Carballo, J.L. (1986). *Evaluación de las Habilidades Sociales*
- Chiavenato, Adalberto: Introducción a la Teoría General de la Administración. Edit. McGrawHill Bogota Colombia 1995
- Garay, S. y Uribe, M. (2006). Dirección escolar como factor de eficacia y cambio: Situación de la dirección escolar en Chile. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación
- GIL MONTOYA, C., BAÑOS NAVARRO, R., ALÍAS SÁEZ, A., y GIL MONTOYA M. D., (2007). Aprendizaje cooperativo y desarrollo de competencias. Recuperado 22 de marzo de 2015, desde <http://www.greidi.uva.es/JAC07/ficheros/30.pdf>.
- Haeussler, I. y N. Milicic. (1995). *Confiar en uno mismo. Programa de desarrollo de la autoestima*. Editorial Dolmen. Santiago.
- Kistic Wagner, Drago (2010) Socio fundador en Macroconsult S.A. Artículo periodístico en el Diario el Peruano: "Estimular el liderazgo en los niños".
- Leithwood, K. (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Santiago de Chile:
- Hargreaves, A. y Fink, D. (2008). El liderazgo sostenible. Madrid: Morata.
- Maureira, O. (2006). Dirección y Eficacia Escolar, una Relación Fundamental. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 4(4), 1-10.
- MONJAS, M^a I. (2006). La timidez en la infancia y en la adolescencia. Madrid: Pirámide

- Robbins P, Stephen (2004) Comportamiento Organizacional. Editorial Pearson Prentice Hall. 10° Edición México.
- Uribe, M. (2007). Liderazgo y competencias directivas para la Eficacia Escolar: Experiencia del Modelo de Gestión Escolar de Fundación Chile. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 5(5e), 149-156.
- Viñao. A. (2005). La dirección escolar: un análisis genealógico-cultural. En M. Fernández Enguita y M. Gutiérrez Sastre (Orgs.), Organización escolar, profesión docente y entorno comunitario 835-81). Madrid: Akal.
- Weinstein, J. (2009). Liderazgo directivo, asignatura pendiente de la Reforma Educacional Chilena, Revista Estudios Sociales, 117, 123-148
- Weinstein, J. y Muñoz, G. (2009). La Reforma Educacional en el punto de quiebre. En C. Bascuñan, (Ed.), Más acá de los sueños, más allá de lo posible. La Concertación en Chile (299-341). Santiago: LOM.
- Weinstein, J. et al. (2009). Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje. Hacia conceptos capaces de guiar la investigación empírica. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 7(3), 20-33. Alvarez, M. y Santos, M : El liderazgo de la calidad total, Editorial Colección Gestión de Calidad, 1998,

ANEXOS.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROGRAMA FORMACIÓN DE LÍDERES EN EDUCACIÓN PRIMARIA DEL COLEGIO SAN JOSÉ LA SALLE CUSCO 2014

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿En qué medida el programa de habilidades sociales influye en la formación de líderes en educación primaria del colegio san José La Salle Cusco 2014?	Determinar en qué medida el programa de habilidades sociales influye en la formación de líderes en educación primaria del colegio san José La Salle Cusco 2014.	La aplicación del programa de habilidades sociales influye significativamente en la formación de líderes en educación primaria del colegio san José La Salle Cusco 2014.	Variable independiente: Programa de habilidades sociales Variable dependiente: Formación de líderes en educación primaria Dimensiones: • Capacidades de Comunicación de • Capacidades de Relación • Capacidades de Motivación • Capacidades de Organización	Tipo: Aplicada Diseño: cuasi experimental, Población: estudiantes del nivel primario Técnicas e instrumentos - encuesta - Cuestionario Técnicas para el análisis de datos SPSS (versión 20)
Específicos	Específicos	Específicos		
a) ¿En qué medida las habilidades sociales mejora la dimensión Capacidades de Comunicación de formación de líderes en educación primaria del colegio san José La Salle Cusco 2014? Capacidades de Relación	a) Determinar en qué medida las habilidades sociales mejora la dimensión Capacidades de Comunicación de formación de líderes en educación primaria del colegio san José La Salle Cusco 2014.	a) La aplicación del programa de habilidades sociales mejora significativamente la dimensión Capacidades de Comunicación de formación de líderes en educación primaria del colegio san José La Salle Cusco 2014.		
b) ¿En qué medida las habilidades sociales mejora la dimensión Capacidades de Relación de formación de líderes en educación primaria del colegio san José La Salle Cusco 2014?	b) Determinar en qué medida las habilidades sociales mejora la dimensión Capacidades de Relación de formación de líderes en educación primaria del colegio san José La Salle Cusco 2014.	b) La aplicación del programa de habilidades sociales mejora significativamente la dimensión Capacidades de Relación de formación de líderes en educación primaria del colegio san José La Salle Cusco 2014.		
c) ¿En qué medida las habilidades sociales mejora la dimensión Capacidades de Motivación de formación de líderes en educación primaria del colegio san José La Salle Cusco 2014?	c) Determinar en qué medida las habilidades sociales mejora la dimensión Capacidades de Motivación de formación de líderes en educación primaria del colegio san José La Salle Cusco 2014.	c) La aplicación del programa de habilidades sociales mejora significativamente la dimensión Capacidades de Motivación de formación de líderes en educación primaria del colegio san José La Salle Cusco 2014.		
d) ¿En qué medida las habilidades sociales mejora la dimensión Capacidades de Organización de formación de líderes en educación primaria del colegio san José La Salle Cusco 2014?	d) Determinar en qué medida las habilidades sociales mejora la dimensión Capacidades de Organización de formación de líderes en educación primaria del colegio san José La Salle Cusco 2014.	d) La aplicación del programa de habilidades sociales mejora significativamente la dimensión Capacidades de Organización de formación de líderes en educación primaria del colegio san José La Salle Cusco 2014.		

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN
FICHA DE EVALUACIÓN DE CAPACIDADES DE LIDERAZGO ESCOLAR

Instrucciones:

A continuación encontrará una lista de habilidades que las personas usan en su vida diaria, señale su respuesta marcando con un aspa (x), uno de los casilleros que se ubica a la columna derecha

N°	FRASE DESCRIPTIVA	V	F
1	Las cosas mayormente no me preocupan		
2	Me es difícil hablar frente a la clase		
3	Hay muchas cosas sobre mí mismo que cambiaría si pudiera		
4	Puedo tomar decisiones sin dificultades		
5	Soy una persona muy divertida		
6	En mi casa me molesto muy fácilmente		
7	Me toma bastante tiempo acostumbrarme algo nuevo		
8	Soy conocida entre los chicos de mi edad		
9	Mi padres mayormente toman en cuenta mis sentimientos		
10	Me rindo fácilmente		
11	Mi padres esperan mucho de mí		
12	Es bastante difícil ser "Yo mismo"		
13	Mi vida está llena de problemas		
14	Los chicos mayormente aceptan mis ideas		
15	Tengo una mala opinión acerca de mí mismo		
16	Muchas veces me gustaría irme de mi casa		
17	Mayormente me siento fastidiado en la escuela		
18	Físicamente no soy tan simpática como la mayoría de las personas		
19	Si tengo algo que decir, generalmente lo digo		
20	Mis padres me comprenden		
21	La mayoría de las personas caen mejor de lo que yo caigo		
22	Mayormente siento como si mis padres estuvieran presionándome		
23	Me siento desanimada en la escuela		
24	Desearía ser otra persona		
25	No se puede confiar en mí		
26	Nunca me preocupo de nada		
27	Estoy seguro de mí mismo		
28	Me aceptan fácilmente en un grupo		
29	Mis padres y yo nos divertimos mucho juntos		
30	Paso bastante tiempo soñando despierto		
31	Desearía tener menos edad que la que tengo		
32	Siempre hago lo correcto		
33	Estoy orgulloso de mi rendimiento en la escuela		

34	Alguien siempre tiene que decirme lo que debo hacer		
35	Generalmente me arrepiento de las cosas que hago		
36	Nunca estoy contento		
37	Estoy haciendo lo mejor que puedo		
38	Generalmente puedo cuidarme solo		
39	Soy bastante feliz		
40	Preferiría jugar con los niños más pequeños que yo		
41	Me gustan todas las personas que conozco		
42	Me gusta mucho cuando me llaman a la pizarra		
43	Me entiendo a mí mismo		
44	nadie me presta mucha atención en casa		
45	Nunca me resonbran		
46	No me está yendo tan bien en la escuela como yo quisiera		
47	Puedo tomar una decisión y mantenerla		
48	Realmente no me gusta ser un niña		
49	No me gusta estar con otras personas		
50	Nunca soy tímida		
51	Generalmente me avergüenzo de mí mismo		
52	Los chicos generalmente se la agarran conmigo		
53	Siempre digo la verdad		
54	Mis profesores me hacen sentir que no soy lo suficientemente capaz		
55	No me importa lo que me pase		
56	Soy un fracaso		
57	Me fastidio fácilmente cuando me llaman la atención		
58	Siempre se lo que debo decir a las personas.		

PROGRAMA DE FORMACIÓN DE LÍDERES EN EDUCACIÓN PRIMARIA

ÁREA RESPONSABLE: El proyecto de Formación de líderes en educación primaria, se realizó con los niños del 4to grado, donde se aplicarán las sesiones que permitan desarrollar sus habilidades sociales, venciendo cada una de las barreras sociales que presentan dichos niños (as), especialmente, el hecho de hablar en público que es el segundo temor que tenemos generalmente las personas.

DESCRIPCIÓN – FUNDAMENTACIÓN.-

El presente proyecto promueve y fomenta la formación de líderes en el área de Comunicación de Educación Primaria a través de un programa de Desarrollo de habilidades sociales, pensado en niños del nivel primario para formar educandos activos que den a conocer sus ideas que tengan visión, valores que orienten o dirijan al grupo con la incorporación de estrategias de resolución de conflictos logrando la empatía entre ellos, la motivación, el soporte y sean agentes de cambio en el medio donde se desenvuelven.

El problema que da origen al presente programa es la escasez de liderazgo en nuestra sociedad peruana, puesto que no se cuenta con una institución que promueva o incentive el desarrollo de liderazgo infantil y donde el Currículo de Educación Primaria no presenta competencias (capacidades) que especialmente estén dirigidos a promover y fomentar Líderes; donde solamente a nivel político resaltan personajes con estas características, más sería importante que desde pequeños ya se vaya promoviendo el desarrollo de Habilidades Sociales que permitan que nuestros pequeños conozcan la problemática que existe en nuestra sociedad y vayan ejercitándose en el debate y solución de estos.

La solución que propone el presente proyecto es la puesta en marcha el programa de habilidades sociales, que permitan desarrollar capacidades de: comunicación, relación, motivación, y organización; que son básicos para formar líderes infantiles. Entonces a través de los lineamientos en mención se presenta el proyecto, su aplicación y resultados.

JUSTIFICACIÓN:

El proyecto de Formación de líderes en Educación primaria es importante puesto que su aplicación permite el desarrollo de Habilidades Sociales en niños que fue aplicada las sesiones, ganando de esta forma seguridad, confianza, motivación y mejoran sus procesos de planificación y organización sobre las actividades que les conlleve a realizar sus metas a futuro. Mejor aún porque desarrollarán estas habilidades sociales que les permitirá en lo posterior interrelacionarse con más facilidad entre sus pares y tener una comunicación más sostenida y eficaz.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Aplicación de un programa de habilidades sociales en niños del 4to grado de nivel primario para formar líderes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

El Programa de Formación de Líderes en educación Primaria permite desarrollar capacidades de comunicación, habilidades sociales, motivación y organización.

DIMENSIONES	INDICADORES
Capacidades de Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Uso del vocabulario • Escucha al interlocutor • discurso con ritmo fluido y continuo • transmite seguridad, confianza y fiabilidad
Capacidades de Relación	<ul style="list-style-type: none"> • Capaz de ponerse en lugar de los demás. • Esfuerzo por comprender puntos de vista diferentes • Agenda actualizada • acuden a solucionar problemas
Capacidades de Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Anticipa a las dificultades y las supera • Propone nuevas formas de trabajar • Convierte problemas en oportunidades • Termina actividades con expectativas
Capacidades de Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Prioriza las tareas en función de lo urgente y lo importante • Actúa con agilidad siguiendo la planificación • Solicito y ofrezco apoyo • Juega de mediador dentro de los equipos

ACTIVIDADES

El proyecto contiene 24 sesiones que fueron desarrolladas en el área de Comunicación y reforzadas constantemente en las áreas a fines como Personal Social, donde los resultados se evidencian con el logro de los indicadores planteados en cada dimensión.

RECURSOS

Para el proyecto en mención se trabajaron o aplicaron las sesiones en el área de Comunicación donde se desarrollaron las 4 dimensiones con sus respectivas sesiones, para lo cual se necesitaron los siguientes recursos:

Materiales:

Papelotes, plumones, fichas de trabajo como lecturas, imágenes para colorear, data show, cañón multimedia, diapositivas y videos.

Humanos:

Profesora, alumnos, Padres de familia, etc.

“Nacer de nuevo en comunidad”



SESIÓN N° 01 y 02

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **DOCENTE** : Norma Dargent Holgado
1.2 **ÁREA** : Comunicación
1.3 **GRADO Y SECCIÓN** : 4to “C”
1.4 **DURACIÓN** : 40 minutos cada sesión
5. **TEMA TRANSVERSAL** : Espiritualidad Lasallista.

- **VALOR** : Tolerancia **ACTITUDES**: Respeto por sus compañeros y materiales ajenos.

II. CONTENIDOS Comunicación: uso de vocabulario.

Indicador: Incrementa su vocabulario a través de lecturas y búsqueda de nuevas palabras en el diccionario para ser incorporado en su vocabulario.

1. INICIO

Lee con atención la ficha luego, reconstruyen la lectura a nivel oral sin ver la información, empiezan a responder las preguntas planteadas en la ficha.

Se menciona el **propósito de la sesión**, que es conocer palabras nuevas para ser incorporadas en nuestro acervo de vocabulario.

2. PROCESO

Se entrega una ficha para cada estudiante, donde se realiza una lectura en voz alta, siguiendo la lectura uno a uno, posteriormente la profesora realiza una segunda lectura en voz alta, para luego proceder a responder las preguntas. Se toma en cuenta la participación de los estudiantes felicitándolos e invitando a otros estudiantes a que participen.

Para el proceso de la metacognición, reconstruyen la lectura en forma oral, donde dan a conocer el título, los personajes, secuencia de la lectura, e imaginan y comunican el contexto. Responden las preguntas de la ficha, buscan las palabras nuevas en el diccionario dan ejemplos de oraciones con estas palabras nuevas que se encontró en la lectura a nivel oral, para luego ser escritos en su cuaderno. De esta forma incorporan nuevas palabras en su léxico diario.

Desarrollan la ficha de comprensión lectora a nivel personal.

1. SALIDA.

En su cuaderno escriben una oración con cada palabra encontrada en el diccionario.

¡Nos divertimos leyendo!

La Pareja Silenciosa

Érase una vez un joven que tenía fama de ser el individuo más terco de la ciudad, y una mujer que tenía fama de ser la doncella más tozuda, e inevitablemente terminaron por enamorarse y casarse. Después de la boda, celebraron en su nuevo hogar un gran festín que duró todo el día.

Al fin los amigos y parientes no pudieron comer más, y uno por uno se marcharon. Los novios cayeron agotados, y estaban preparándose para quitarse los zapatos y descansar cuando el esposo notó que el último invitado se había olvidado de cerrar la puerta al marcharse.

- Querida - dijo - , ¿te molestaría levantarte para cerrar la puerta? Entra una corriente de aire.

- ¿Por qué debo cerrarla yo? - bostezó la esposa -. Estuve de pie todo el día, y acabo de sentarme. Ciérrala tú.

- ¡Con que sí! - rezongó el esposo-. En cuanto tienes la sortija en el dedo, te conviertes en una holgazana.

- ¿Cómo te atreves? - gritó la novia -. No hace un día que estamos casados y ya me insultas y me tratas con prepotencia. ¡Debí saber que serías uno de esos esposos!

- Vaya - gruñó el esposo-. ¿Debo escuchar tus quejas eternamente?

- ¿Y yo debo escuchar eternamente tus protestas y reproches?

Se miraron con mal ceño durante cinco minutos. Luego la novia tuvo una idea.

- Querido - dijo -, ninguno de ambos quiere cerrar la puerta, y ambos estamos cansados de oír la voz del otro. Así que propongo una competencia. El que hable primero debe levantarse a cerrar la puerta.

- Es la mejor idea que he oído en todo el día - respondió el esposo-. Comencemos ahora.

Se pusieron cómodos, cada cual en una silla, y se sentaron frente a frente sin decir una palabra.

Así habían pasado dos horas, cuando un par de ladrones pasó por la calle con un carro. Vieron la puerta abierta y entraron en la casa, donde no parecía haber nadie, y se pusieron a robar todo aquello que podían.

Tomaron mesas y sillas, descolgaron cuadros de las paredes, incluso enrollaron alfombras. Pero los recién casados no hablaban ni se movían.

“No puedo creerlo - pensó el esposo - Se llevarán todo lo que poseemos, y ella no dice una palabra”.

“Por qué no pide ayuda - se preguntó la esposa -. ¿Piensa quedarse sentado mientras nos roban a su antojo?”.

Al fin los ladrones repararon en esa callada e inmóvil pareja y, tomando a los recién casados por figuras de cera, los despojaron de sus joyas, relojes y billeteras. Pero ninguno de ambos dijo una palabra.

Los ladrones se largaron con su botín, y los recién casados permanecieron sentados toda la noche. Al amanecer un policía pasó por la calle y, viendo la puerta abierta, se asomó para ver si todo estaba bien. Pero no pudo obtener una respuesta de la pareja silenciosa.

- ¡A ver! - rugió-. ¡Soy el agente de la ley! ¡Quiénes son ustedes? ¿Esta casa les pertenece? ¿Qué sucedió con todos los muebles?

Y al no obtener respuesta, se dispuso a golpear al hombre en la oreja.

- ¡No se atreva! - gritó la esposa, poniéndose en pie-. Es mi esposo, y si usted le pone un dedo encima, tendrá que responder ante mí.

- ¡Gané! - gritó el esposo, batiendo las palmas-. ¡Ahora ve a cerrar la puerta!

Cuanto hemos comprendido!

l) Contesta:

1) ¿Quiénes son los personajes?

.....

2) ¿Dónde están?

.....

3) ¿Qué hacer?

.....

4) Escribe dos ideas principales de la lectura

.....

5) En la lectura se presenta un problema, ¿cuál?. Subraya la respuesta correcta.

- La intolerancia (No soportar a los demás)
- La terquedad (No querer perder)
- El miedo.

6) ¿Qué te parece la actitud de estos esposos? ¿Qué les recomendarías tú?

.....

.....

VOCABULARIO

* Busca en tu diccionario el significado de las siguientes palabras:

- Holgazana : _____

- Reproches : _____

- Tozuda : _____

- Propuesta : _____

- Prepotencia : _____



SESIÓN N° 03 y 04

III. DATOS GENERALES

1.1 DOCENTE	: Norma Dargent Holgado
1.2 ÁREA	: Comunicación
1.3 GRADO Y SECCIÓN	: 4to "C"
1.4 DURACIÓN	: 40 minutos cada sesión
5. TEMA TRANSVERSAL	: Espiritualidad Lasallista.

- **VALOR** : Tolerancia **ACTITUDES: Respeto por sus compañeros y materiales ajenos.**

IV. CONTENIDOS **Comunicación: uso de vocabulario.**

Indicador: Incrementa su vocabulario a través de lecturas y búsqueda de nuevas palabras en el diccionario para ser incorporado en su vocabulario.

Indicador: Incrementa su vocabulario a través de lecturas y búsqueda de nuevas palabras en el diccionario para ser incorporado en su vocabulario.

1. INICIO

Lee con atención la ficha uno por uno, dando turnos para escuchar la entonación, pronunciación y fluidez, luego, reconstruyen la lectura a nivel oral sin ver la información, empiezan a responder las preguntas planteadas en la ficha.

Se menciona el **propósito de la sesión**, que es conocer palabras nuevas para ser incorporadas en nuestro acervo de vocabulario.

3. PROCESO

Se entrega una ficha para cada estudiante, donde se realiza una lectura en voz alta, siguiendo la lectura uno a uno, posteriormente la profesora realiza una segunda lectura en voz alta, para luego proceder a responder las preguntas. Se toma en cuenta la participación de los estudiantes felicitándolos e invitando a otros estudiantes a que participen.

Para el proceso de la metacognición, reconstruyen la lectura en forma oral, donde dan a conocer el título, los personajes, secuencia de la lectura, e imaginan y comunican el contexto. Responden las preguntas de la ficha, buscan las palabras nuevas en el diccionario dan ejemplos de oraciones con estas palabras nuevas que se encontró en la lectura a nivel oral, para luego ser escritos en su cuaderno. De esta forma incorporan nuevas palabras en su léxico diario.

Desarrollan la ficha de comprensión lectora a nivel personal.

2. SALIDA.

En su cuaderno escriben una oración con cada palabra encontrada en el diccionario.

La posadera y su nieto

Había una vez tres jóvenes que emprendieron juntos un largo viaje. Una noche, llegaron a una pequeña ciudad y decidieron quedarse a dormir en una agradable y acogedora posada. Los jóvenes confiaron a la posadera una bolsa que contenía todo su dinero. Uno de ellos, en presencia de otros dos, advirtió a la mujer:

-Esta bolsa usted nos la devolverá a los tres juntos. Nunca a uno de nosotros por separado, ¿de acuerdo?

La mujer asintió y guardó la bolsa en un lugar seguro.

Algo más tarde, cansados del largo recorrido que habían cubierto ese día, los tres amigos pidieron a la posadera que les preparara lo necesario para tomar un baño. La mujer lo dispuso todo al instante: toallas para los tres, jabón, esponjas... Pero se olvidó de ponerles un peine.

Los jóvenes se dieron el merecido baño. Al poco rato, mientras se vestían, observaron que no había peine. Entonces, uno de los tres jóvenes salió en busca de la posadera. Una vez junto a ella, el joven, en vez de pedirle el peine, le pidió el dinero.

-¡No te lo puedo dar! -respondió la mujer-. ¿O no recuerdas que se lo tengo que entregar a los tres juntos?

Entonces, el muchacho le rogó que lo acompañara hasta la puerta del baño. Allí gritó

a sus compañeros:

-¡No me lo quiere dar!

Y los otros dos, creyendo que se refería al peine, dijeron desde el interior del cuarto de baño:

-¡Señora, por favor, dáselo de una vez!

La mujer obedeció inmediatamente y entregó al joven la bolsa del dinero.

Este abandonó la posada sin más tardanza.

Hartos de esperar a su amigo, los otros dos jóvenes salieron del baño. Cuando se enteraron de lo ocurrido, decidieron llevar a la pobre posadera ante el juez. El juez, mostrando una gran paciencia, escuchó a las dos partes y, a continuación, dijo:

-Señora, usted se había comprometido a entregarles el dinero solo si estaban los tres juntos. Como se lo entregó a uno de ellos y este a huido, usted es culpable. Así que deberá poner el dinero de su bolsillo.

La mujer se retiró de allí hecha un mar de lágrimas. No le quedaba más remedio que recurrir a esos ahorros que tanto esfuerzo le había costado reunir.

La posadera, mientras volvía a su casa, iba pensando que tenía que existir alguna forma de demostrar su inocencia ante el juez. Cuando la mujer llegó a la posada, todavía llorando a lágrima viva, se encontró con su nieto.

-¿Qué te pasa abuela? ¿Por qué lloras así?

-¡Ay, hijo! ¡Los ahorros de toda mi vida...! ¡Qué injusticia se comete conmigo! -decía la mujer, que era un manojo de nervios.

Con mucha paciencia, el nieto logró tranquilizarla y la pobre señora pudo contarle todo lo que había pasado.

-No te preocupes, abuela. Hay una solución muy clara. Ya que te comprometiste a entregar el dinero a los tres muchachos juntos, irás a ver al juez

de nuevo y le dirás que mande a los dos que quedan a buscar a su amigo, porque tú solo podrás pagarles cuando estén los tres.

Así lo hizo la anciana, y el juez no pudo más que decir:

-Tiene usted razón, señora. Y en cuanto a ustedes, les ordeno que vayan a buscar a su amigo. Esta mujer no tendrá inconveniente en pagarles entonces la deuda.

Y según se cuenta, los dos muchachos todavía están buscando a su avisado compañero.

Cuento popular.

VOCABULARIO

* Busca en tu diccionario el significado de las siguientes palabras:

- Posadera : _____
- Asintió : _____
- Manojó : _____
- Avispado : _____
- Cubierto : _____
- Comprometido : _____

COMPRESIÓN DE LECTURA

* En base a lo leído responde las siguientes preguntas:

1. ¿Qué entregaron los tres jóvenes viajeros a la posadera y cuál fue el trato o acuerdo?

2. ¿Qué sucedió mientras los jóvenes se bañaban?

3. ¿De qué argumento se valió uno de los jóvenes para apoderarse del dinero?

4. ¿Cómo logró la posadera salir del problema en el que se había metido?

VALORACIÓN

1. ¿Por qué crees que uno de los jóvenes quiso apoderarse del dinero? ¿Qué piensas de esa actitud? Comenta.

2. ¿Crees que se hizo justicia con todos los personajes de la historia? Explica.

CREACIÓN

* Cambia el final de la historia



SESIÓN N° 05 y 06

1. DATOS GENERALES

- 1.1 **DOCENTE** : Norma Dargent Holgado
1.2 **ÁREA** : Comunicación
1.3 **GRADO Y SECCIÓN** : 4to “C”
1.4 **DURACIÓN** : 40 minutos cada sesión
5. **TEMA TRANSVERSAL** : Espiritualidad Lasallista.

- **VALOR** : Respeto **ACTITUDES:** Respeto por sus compañeros y materiales ajenos.

2. **CONTENIDOS** Comunicación: uso de vocabulario.

Indicador: Incrementa su vocabulario a través de lecturas y búsqueda de nuevas palabras en el diccionario para ser incorporado en su vocabulario.

1. INICIO

Se inicia la sesión con el recojo de saberes previos sobre el concepto de “justicia” por medio de lluvia de ideas, los estudiantes participan opinando libremente, hasta que finalmente se toma en cuenta sus saberes y se les da el concepto de justicia: “obrar y juzgar respetando la verdad y dando a cada uno lo que le corresponde.” Relacionan sus saberes con el nuevo concepto y construyen un significado de justicia, luego se les proporciona el concepto de **“justicia: es un conjunto de valores esenciales sobre los cuales debe basarse una sociedad y el Estado, estos valores son; el respeto, la equidad, la igualdad y la libertad”** a partir de ello observan lo cerca o aproximados que estuvieron al concepto, se les causa un conflicto cognitivo, cuando se les pregunta justicia es dar a las personas lo que no se merecen. Luego, se menciona el **propósito de la sesión**, que responde al proceso de la lectura que nos enseña a ser justos y honestos con nosotros mismos y con los demás.

2. PROCESO

Se entrega una ficha para cada estudiante, donde se realiza una lectura en voz alta, siguiendo la lectura uno a uno, posteriormente la profesora realiza una segunda lectura en voz alta, para luego proceder a responder las preguntas. Se toma en cuenta la participación de los estudiantes felicitándolos e invitando a otros estudiantes a que participen.

Para el proceso de la metacognición, reconstruyen la lectura en forma oral, donde dan a conocer el título, los personajes, secuencia de la lectura, e imaginan y comunican el contexto.

Desarrollan la ficha de comprensión lectora.

3. SALIDA.

Escriben una oración con cada palabra encontrada en el diccionario.

La justicia del juez

El dueño de una posada se hallaba asando carne en la puerta de su establecimiento. El olorcillo se expandía por doquier, como invitando a probar el sabroso trozo de carne.

Un hombre pobremente vestido que acertó a pasar por allí, se detuvo a contemplar el quehacer del posadero y quedó aspirando el delicioso olorcillo. De pronto, se le ocurrió sacar de sus alforjas un trozo de pan y con suma tranquilidad comenzó a pasarlo por entre la columna de humo que se desprendía de la carne asada. El posadero lo dejó hacer sin decirle nada. Pero, cuando el hombre hubo comido el pan, le dijo:

-Debes pagarme lo que has comido.

-¡Cómo! -se sorprendió el hombre- ¡Si nada me has dado!

-Sí, el olorcillo que despide mi carne con el que has untado tu pan. Si no me pagas, te denunciaré al juez.

Y ante la negativa del hombre, lo llevó ante el juez.

Este escucho al forastero:

-Solo pasé el pan por encima del humo que desprendía la carne, y ahora pretende que pague por ello.

El juez miró al posadero y le preguntó:

-¿Cuánto crees que debe pagar por haber disfrutado de la fragancia de tu carne?

-Un dinar -respondió prontamente el posadero.

Entonces el juez dijo al otro:

-Si tienes un dinar, dámelo, por favor.

-Cuando el juez tuvo la moneda en su mano, la hizo rebotar en la mesa y preguntó al posadero:

-¿Has oído el sonido de la moneda?

-Ciertamente, señor.

-Pues, bien, ya estás pagado: acabas de cobrarte del sonido, así como este hombre del olor ha comido.

(CUENTO ÁRABE)

ORACIONES INCOMPLETAS

I. Subraya la alternativa que completa mejor el sentido de la oración.

1. El dueño de una _____ se hallaba _____ carne.

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| a. tienda - sancochando | b. posada - comiendo |
| c. posada - asando | d. posada - mirando |

2. Un hombre se detuvo y comenzó a _____ el trabajo del _____

- a. contemplar - posadero
- b. robar - posadero
- c. estorbar - posadero
- d. imitar - juez

3. El posadero _____ al hombre que pagara lo que había _____

- a. rogó - comido
- b. exigió - comido
- c. amenazó - robado
- d. exigió - oído

COMPRENSIÓN DE LECTURA

1. ¿Dónde se encontraba el hombre asando carne?

2. ¿Qué se le ocurrió hacer al pobre hombre al sentir el olor expandirse por todos lados?

3. ¿Qué hizo el dueño de la posada cuando el hombre pobre no quiso pagarle? ¿Habría actuado correctamente? ¿Qué hubieras hecho en su lugar?

4. ¿Qué mensaje nos da la lectura?

VOCABULARIO

↑ Busca el significado de las siguientes palabras:

Posada : _____

Fragancia : _____

Rebotar : _____

Forastero : _____

Dinar : _____



SESIÓN N° 07 y 08

1. DATOS GENERALES

- 1.1 DOCENTE** : Norma Dargent Holgado
- 1.2 ÁREA** : Comunicación
- 1.3 GRADO Y SECCIÓN** : 4to “C”
- 1.4 DURACIÓN** : 40 minutos cada sesión
- 1.5. TEMA TRANSVERSAL** : Espiritualidad Lasallista.

- **VALOR** : Respeto **ACTITUDES:** Respeto por sus compañeros y materiales ajenos.

2. CONTENIDOS Comunicación: uso de vocabulario.

Indicador: Incrementa su vocabulario a través de lecturas y búsqueda de nuevas palabras en el diccionario para ser incorporado en su vocabulario.

1. INICIO

Cuando iniciamos la sesión, comentamos sobre la familia y preguntamos: ¿En qué trabaja tu papá?, ¿En qué trabaja tu mami?, responden comentando los quehaceres de los padres y lo que hacen los hijos cuando los padres se van al trabajo. Hablamos del valor del trabajo y los efectos que tiene el hecho de que el esfuerzo que hacen los padres para atender las necesidades de los hijos, como: alimentación, salud, trabajo, etc. Se les hace reflexionar sobre la importancia de los padres en nuestra vida.

Se menciona el **propósito de la sesión**, importancia de ser parte de la familia y de tomar decisiones a favor de esta. Valorar el tiempo que pasamos con nuestra familia.

2. PROCESO

Se entrega una ficha a cada estudiante, donde la profesora lee la lectura en voz alta, siguiendo la lectura uno a uno. Para el proceso de la metacognición, reconstruyen la lectura en forma oral, donde dan a conocer el título, los personajes, secuencia de la lectura, e imaginan y comunican el contexto. Desarrollan la ficha de comprensión lectora.

Se les pide ejemplos de oraciones con el vocabulario nuevo a nivel verbal.

3. SALIDA.

Buscan en el diccionario las palabras nuevas y escriben una oración con cada palabra.

El hombre que perdió su tiempo

En un pequeño pueblo de la China vivió, hace muchísimos años, un humilde campesino llamado Wang-Chih, junto con su mujer y sus dos hijos. Todas las mañanas, apenas salía el sol, Wang-Chih se iba a la pequeña parcela de tierra que había heredado de sus antepasados. Y allí pasaba el día trabajando hasta que el sol se ocultaba. Luego volvía a su casa a reunirse con su familia, a la que amaba sobre todas las cosas. A pesar de que era pobre, Wang-Chih era un hombre feliz.

Una mañana, cuando Wang-Chih se preparaba para irse al campo, sus hijos le dijeron:

-Vuelve pronto, papá. Hoy son las fiestas del pueblo y tienes que ayudarnos a hacer los farolitos para la procesión de los faroles.

-No se preocupen, volveré a tiempo.

Wang-Chih pasó la mañana cultivando los campos y cuando llegó la hora de comer, se metió en una cueva para protegerse del sol.

En aquella cueva había dos viejos jugando ajedrez. Wang-Chih se quedó viendo cómo jugaban y al cabo de un rato observó que las barbas de los viejos habían crecido desmesuradamente.

-¿Cómo les pueden crecer tan rápidamente las barbas? -les preguntó

-¿Rápidamente, dices? -le contestó uno de los viejos-. Hace ya medio siglo que llegaste. En esta cueva el tiempo pasa muy rápido.

Sorprendido e incrédulo, Wang-Chih salió de la cueva y se dirigió hacia su casa. Pero al llegar a su pueblo vio que todo había cambiado: en el lugar de su pueblo, había ahora una gran ciudad, y donde siempre había estado su pequeña casa, se alzaba un magnífico palacio.

Wang-Chih no podía alcanzar a comprender lo que estaba ocurriendo.

-Por favor, señora -preguntó a una mujer que pasaba-. ¿Sabe usted dónde puedo encontrar a la mujer y a los hijos de Wang-Chih?

La mujer lo miró extrañada:

-¿Te refieres a la mujer y a los niños de aquel hombre que fue al campo y no volvió?

Cuando era pequeña, oí contar a mis padres que los tres murieron pobres y tristes hace muchos años.

Wang-Chih regresó desesperado a la cueva donde los viejos seguían jugando el ajedrez y les suplicó que lo ayudaran a volver a su tiempo. Los viejos le dijeron:

-Lo conseguirás si bebes el elixir de la vida que guarda la Liebre Blanca de la Luna.

Wang-Chih salió corriendo de la cueva y vio una preciosa cigüeña blanca. Montó sobre ella y se dirigió a la Luna. Allí vio a la Liebre Blanca y le pidió el elixir.

La liebre, que era muy sabia, escuchó a Wang-Chih con mucha atención. Luego lo llevó hasta la cumbre de una montaña y le dijo:

-Mira ahí abajo. Tu pueblo era antes una triste aldea con chozas y callejuelas llenas de barro. Hoy, en cambio, es una gran ciudad con palacios y grandes avenidas. ¿Estás seguro de que prefieres el tiempo pasado a este?

Wang-Chih no lo dudó:

-En ese lugar tan pobre vivían mi esposa y mis hijos. Sólo deseo volver con ellos y ser feliz.

La liebre le dio el elixir y Wang-Chih lo bebió. Y al instante, se encontró de nuevo en el camino de entrada al pueblo.

Wang-Chih comprobó que todo estaba igual en el poblado y una gran alegría inundó su corazón. Las pequeñas casas de madera le parecieron tan alegres que no las cambiaría por nada del mundo y echó a correr lleno de júbilo.

Cuando llegó a su casa, era casi de noche y el viento movía los faroles que la gente había colgado a las puertas de sus casas. Sus hijos estaban esperándolo.

-Papá, pensábamos que no llegarías a tiempo para la procesión.

Wang-Chih no contó nada de lo sucedido. Aquella noche acudió con su mujer y sus hijos a la fiesta. Todos estaban muy contentos. Los niños llevaban farolitos de todos los colores. Y arriba, en la Luna, se veía una sombra con largas orejas que parecía sonreír.

Leyenda oriental

I. COMPRENSIÓN DE LECTURA

En base a lo leído, responde las siguientes preguntas:

1. ¿Quién es el personaje principal de la lectura? Descríbelo.

2. ¿Qué le sucedió a Wang-Chih cuando se metió a la cueva?

3. ¿Qué sucedió con el pueblo después de que Wang-Chih salió de la cueva?

4. ¿Cuál era la manera de volver el tiempo a la normalidad? Explica.

5. ¿Qué te pareció la decisión del protagonista ante la liebre? ¿Qué habrías decidido tú en su lugar?

6. Extrae algún mensaje de la lectura.

II. CREACIÓN: Crea un final diferente

III. VOCABULARIO

- a. farolillos _____
- b. cigüeña _____
- c. elixir _____
- d. inundó _____
- e. júbilo _____



SESIÓN N° 09 y 10

1. DATOS GENERALES

- 1.1 DOCENTE : Norma Dargent Holgado
- 1.2 ÁREA : Comunicación
- 1.3 GRADO Y SECCIÓN : 4to de Educación Primaria
- 1.4 DURACIÓN : 40 minutos cada sesión
- 5. TEMA TRANSVERSAL : Espiritualidad Lasallista.

• **VALOR** : Respeto **ACTITUDES:** Respeto por sus compañeros y materiales ajenos.

2. CONTENIDOS Comunicación: uso de vocabulario.

Indicador: Promover la reflexión sobre las fortalezas de cada uno y el trabajo grupal colaborativo.

1. INICIO

Se inicia la sesión con el recojo de saberes previos sobre la forma de ser de cada persona, donde se comenta sobre las actitudes que tenemos, a veces tranquilos, con iniciativa, agresivos, alegres, etc. Indistintamente los estudiantes, comentan sobre ellos y luego sobre otras personas. Posteriormente se establece analogías, cuando decimos porque le dirán martillo a ese señor, deducen el apodo con la función que tiene este instrumento y de esa forma también los demás hablan al respecto de otros instrumentos de una carpintería.

Se menciona el propósito de la sesión, que es entender las diferentes formas de ser de las personas, pero que cada una así como es, es importante y juega un gran papel en la sociedad.

2. PROCESO

Con la narración que da la profesora y las respuestas que dan los estudiantes porque cuentan con la ficha, es entonces que se simula la asamblea con ellos, dando respuestas luego que la narradora lee y permite que los niños niñas, sigan con lo demás.

Reconstruyen la lectura en forma oral, donde dan a conocer el título, los personajes, secuencia de la lectura, e imaginan y comunican el contexto.

Escriben sobre las cualidades que tienen, se corta papeles de colores rectangulares y escriben actitudes positivas como:



Cada niño niña prepara 12 letreros y empiezan a intercambiar con sus compañeras (os). Luego pegan en su cuaderno este trabajo. En el centro ponen su foto son el título así soy.

3. SALIDA.

Cada niño niña muestra los cartelitos que pegaron en sus cuadernos y comentan como se sintieron y cómo se sienten al ser reconocidos por sus compañeros porque cuentan con estas cualidades.

Asamblea en la carpintería

¿Les gusta un martillo? ¿Les parece bueno? ¿Tiene algo malo? ¿Les gusta el tornillo, ... la lija, ... el metro,? ¿Les parecen buenos? ¿Tienen algo malo?

Preparo siete fotocopias del cuento. Las reparto entre siete personas que interpretarán cada uno de los personajes.

NARRADORA:

Un día en la carpintería de mi pueblo se reunieron las herramientas para hablar de sus cualidades. Para coordinar la reunión se puso al frente el martillo.

MARTILLO:

► Hola, herramientas. Yo soy el martillo y nos hemos reunido aquí . . .

TODAS LAS HERRAMIENTAS:

► No. No queremos que tú estés al frente de la reunión. Haces mucho ruido.

TORNILLO:

► Hola. Yo soy el tornillo y nos hemos reunido aquí para hablar . . .

TODAS LAS HERRAMIENTAS:

► No. No queremos que tú estés al frente de la reunión. Siempre das muchas vueltas.

LIJA:

► Hola. Yo soy la lija y nos hemos reunido aquí para hablar de nuestras . . .

TODAS LAS HERRAMIENTAS:

► No queremos que tú estés al frente de la reunión. Eres muy áspera y siempre te rozas con nosotras.

METRO:

► Yo soy el metro y nos hemos reunido aquí para hablar de nuestras cualidades . . .

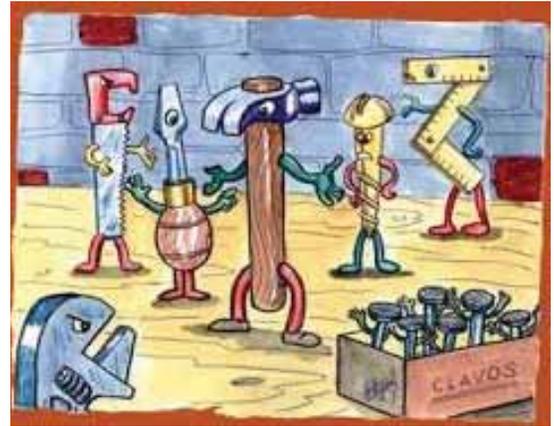
CARPINTERA:

► Hola, chicas. Me pongo el delantal y voy a trabajar en la carpintería. Voy a utilizar el metro para medir, el tornillo para sujetar, el martillo para golpear, la lija para que quede suave. Así con las cualidades de cada herramienta tendré un mueble muy útil.

NARRADORA:

Al anochecer la carpintería se quedó sola y las herramientas se reunieron de nuevo. Entonces se puso al frente del grupo el serrucho y dijo:

SERRUCHO: "Señoras, ha quedado demostrado que tenemos defectos, pero la carpintera trabaja con lo mejor de nuestras cualidades. Eso es lo que nos hace valiosas.



El martillo es fuerte. El tornillo une y da fuerza. La lija es especial para afinar y limar asperezas. El metro era preciso y exacto."

Se sintieron entonces orgullosas de sus fortalezas y de trabajar juntas.

Reflexión:

¿Qué les parece? ¿Qué pasó? ¿Qué entendieron?

Aquí ¿hay alguna persona valiosa? ¿Tú para qué vales? ¿Qué haces bien?

Escribimos: YO TENGO MUCHAS CUALIDADES POSITIVAS.....



SESIÓN N° 11 y 12

1. DATOS GENERALES

- 1.1 DOCENTE : Norma Dargent Holgado
1.2 ÁREA : Comunicación
1.3 GRADO Y SECCIÓN : 4to de educación primaria
1.4 DURACIÓN : 40 minutos cada sesión
5. TEMA TRANSVERSAL : Espiritualidad Lasallista.

• **VALOR** : Tolerancia **ACTITUDES**: Respeto por sus compañeros y materiales ajenos.

2. **CONTENIDOS** Comunicación: uso de vocabulario.

Indicador: Expresa sus ideas y escucha al interlocutor a través de la técnica de la Asamblea.

1. INICIO

Observan un video sobre bullying <https://www.youtube.com/watch?v=I0RZvBUYgnQ> Los estudiantes y comentan las etapas del video, cuando iniciamos la sesión, comentamos sobre cómo nos sentimos en el colegio, si alguna vez nos pasó este caso de burla, acoso o amenaza en el colegio. Reflexionan sobre la importancia de denunciar estos casos de hostigamiento más conocido como bullying.

Se menciona el **propósito de la sesión**, importancia de poder denunciar los casos de acoso a nuestros padres o a nuestros docentes del colegio, para cortar desde el inicio este tipo de abusos.

2. PROCESO

A nivel personal cada estudiante comenta respecto al video sobre:

- ¿Qué es el bullying?
- Las causas que originan este tipo de conducta de los agresores.
- El temor que presentan los agredidos cuando es acosado frecuentemente.
- Las consecuencias que este maltrato conlleva.
- ¿Qué harías tú, si estuvieras en este caso?

Se forman grupos de 6 estudiantes e inician el trabajo. La consigna es que intercambien ideas y saquen dos conclusiones por grupo. Se reitera el hecho de poder trabajar en grupo y que todos participen, el tiempo previsto es de 20 minutos para la elaboración de conclusiones y puesta en común a nivel del grupo de la clase.

Una vez socializados los temas, se procede a socializar y sacar 2 productos finales para el salón que servirá como ejemplo para poder actuar en este tipo de casos.

3. SALIDA.

Pegan el papelote en la pared del área de convivencia del salón.



- ¿Qué es el bullying?

Es el maltrato físico y/o psicológico deliberado y constante que recibe un niño por parte de otro, que se comportan con él cruelmente con el objetivo de someterlo o asustarlo.

El bullying implica una repetición continua de agresiones y burlas y puede causar la exclusión social de la víctima.



SESIÓN N° 13

1. DATOS GENERALES

- 1.1 DOCENTE : Norma Dargent Holgado
1.2 ÁREA : Comunicación
1.3 GRADO Y SECCIÓN : 4to de educación primaria
1.4 DURACIÓN : 40 minutos cada sesión
5. TEMA TRANSVERSAL : Espiritualidad Lasallista.

- **VALOR** : Tolerancia **ACTITUDES**: Respeto por sus compañeros y materiales ajenos.

2. CONTENIDOS Comunicación: uso de vocabulario.

Indicador: Expresa sus ideas y escucha al interlocutor a través de la técnica de la Asamblea.

1. INICIO

Luego de haber trabajado el tema de Bullying y haber establecido conclusiones, plantean 5 compromisos para evitar el bullying en clase y colegio. Los niños, niñas comentan a través de la técnica de la asamblea, sobre el tema del bullying, de cómo se sienten o se sintieron cuando estuvieron realizando la dinámica de la Observan un video sobre bullying <https://www.youtube.com/watch?v=I0RZvBUYgnQ> Los estudiantes y comentan las etapas del video, cuando iniciamos la sesión, comentamos sobre cómo nos sentimos en el colegio, si alguna vez nos pasó este caso de burla, acoso o amenaza en el colegio. Reflexionan sobre la importancia de denunciar estos casos de hostigamiento más conocido como bullying.

Se menciona el **propósito de la sesión**, importancia de poder denunciar los casos de acoso a nuestros padres o a nuestros docentes del colegio, para cortar desde el inicio este tipo de abusos.

3. PROCESO

A nivel personal cada estudiante comenta respecto al video sobre:

- ¿Qué es el bullying?
- Las causas que originan este tipo de conducta de los agresores.
- El temor que presentan los agredidos cuando es acosado frecuentemente.
- Las consecuencias que este maltrato conlleva.
- ¿Qué harías tú, si estuvieras en este caso?

Se forman grupos de 6 estudiantes e inician el trabajo. La consigna es que intercambien ideas y saquen dos conclusiones por grupo. Se reitera el hecho de poder trabajar en grupo y que todos participen, el tiempo previsto es de 20 minutos para la elaboración de conclusiones y puesta en común a nivel del grupo de la clase.

Una vez socializados los temas, se procede a socializar y sacar 2 productos finales para el salón que servirá como ejemplo para poder actuar en este tipo de casos.

4. SALIDA.

Pegan el papelote en la pared del área de convivencia del salón.

LAS LANCHAS

Objetivo: Animación, integración.

Desarrollo: Todos los participantes se ponen de pie. El coordinador entonces, cuenta la siguiente historia:

“Estamos navegando en un enorme buque, pero vino una tormenta que está hundiendo el barco. Para salvarse, hay que subirse en unas lanchas salvavidas. Pero en cada lancha solo pueden entrar (se dice un número 2, 5, 3 u otro)... personas.”

El grupo tiene entonces que formar círculos los que esté el número exacto de personas que puedan entrar en cada lancha. Si tienen más personas o menos, se declara hundida la lancha y esos participantes se tienen que sentar.

Inmediatamente se cambia el número de personas que pueden entrar en cada lancha, se va eliminando a los “ahogados” y así se prosigue hasta que un pequeño grupo que serán los sobrevivientes del naufragio.

LA TÉCNICA DE LA ASAMBLEA

Por qué escuchar activamente: Porque da al interlocutor la seguridad de que su mensaje se ha recibido y comprendido perfectamente. Porque motiva al interlocutor a dar más información. Porque facilita la comunicación con la otra persona. Porque establece vínculos de aprecio y afecto. El interlocutor nos valorará positivamente por la realización de esta práctica. (Gauquelin 1982: 43-74).

TÉCNICA: LA ASAMBLEA

“La asamblea de aula es una estrategia que ofrece un modelo de participación democrática a través del diálogo y la toma de decisiones colectivas”. (Rutas de Aprendizaje - Pérez 1999: 7)

¿Qué sucede en esta situación?

Para los niños y niñas constituye un desafío el aprender a participar en situaciones comunicativas auténticas, como la asamblea de aula, pues muchas veces observamos que todos hablan a la vez sin tomar en cuenta lo que dicen sus

compañeros, levantan la voz y no se escuchan. Son conductas que interfieren en la comprensión y la expresión oral, y que dificultan una comunicación eficaz entre ellos.

Propiciar la asamblea de aula, como una estrategia didáctica que promueve la participación y la expresión de opiniones, así como la búsqueda de consensos en torno a normas de interacción en un ambiente de convivencia, moviliza un conjunto de aprendizajes como los siguientes:

- La escucha activa.
- El saber dialogar.
- Aprender a tomar decisiones.
- Ponerse de acuerdo o consensuar.

Esto permite a los niños y niñas actuar de manera asertiva en sus interacciones comunicativas orales, base de una convivencia democrática, y posicionarse como hablantes responsables, eficaces y críticos, base de la construcción de ciudadanía. La aplicación de esta estrategia demanda a la docente el manejo de una serie de habilidades didácticas para superar situaciones de conflicto, como en el caso de Lucía. Volviendo a observar la situación analizada, se percibe que la docente requiere utilizar una serie de recursos, como, por ejemplo, poner la mano sobre los hombros de los niños, mirarlos a los ojos, recordarles serenamente las normas establecidas, modular su propia voz, hacer que bajen el tono para que los niños logren un clima de diálogo y respeto. Esto quiere decir que no basta con una buena intuición y motivación para desarrollar actividades de comprensión y expresión oral. Se requiere organizarlas de manera intencional y planificada, con miras al desarrollo de las competencias orales, para favorecer así en los niños y niñas el uso del lenguaje hablado, tanto dentro del aula como fuera de ella. Para los niños y niñas constituye un desafío el aprender a participar en situaciones comunicativas auténticas, como la asamblea de aula, pues muchas veces observamos que todos hablan a la vez sin tomar en cuenta lo que dicen sus compañeros, levantan la voz y no se escuchan. Son conductas que interfieren en la comprensión y la expresión oral, y que dificultan una comunicación eficaz entre ellos.

Esta técnica conocida y analizada por los estudiantes permite tomar decisiones de cómo hacer llevadera la amistad, cómo resolver conflictos, establecer normas que nos permitan hablar y escucharnos con respeto sin ser interrumpidos, sólo de esa forma, cuando esta todo establecido podemos entendernos y comunicarnos con eficiencia y eficacia.

“Nacer de nuevo en comunidad”



SESIÓN N° 14 y 15

1. DATOS GENERALES

- 1.1 **DOCENTE** : Norma Dargent Holgado
1.2 **ÁREA** : Comunicación
1.3 **GRADO Y SECCIÓN** : 4to de primaria
1.4 **DURACIÓN** : 40 minutos cada sesión
5. **TEMA TRANSVERSAL** : Espiritualidad Lasallista.

- **VALOR** : Tolerancia **ACTITUDES**: Respeto por sus compañeros y materiales ajenos.

2. CONTENIDOS Declama poesías.

Indicador: Controlar la respiración con técnicas divertidas.

1. **INICIO:** Realizan ejercicios de estiramiento, cuello, brazos y piernas en clase. Una vez terminada hacemos ejercicios de respiración, inhalamos, exhalamos, inhalamos nuevamente, retenemos la respiración 20 segundos, exhalamos. Hablamos sobre la importancia de la respiración, los beneficios que nos trae respirar correctamente.
2. **PROCESO.** Observan un video sobre yoga para niños con ejercicios de respiración
https://www.youtube.com/watch?v=VJdxBI5PEP0&index=4&list=PL-MpZJSFcSVhlhHu_A1MgOHkOndbqCXLJ Una vez visto el corto, comentamos la importancia del yoga.
 - Las posturas de yoga en equipo abren y sanan el corazón
 - Fortalecen el sistema nervioso.
 - Permiten que las emociones fluyan.Practican la respiración de la abeja, sienten las vibraciones que pasan en su cabeza, recuerdan las emociones que tienes están guardados en ti. Declaman poesías aplicando las estrategias de control de respiración.
3. **SALIDA:** En conclusión el YOGA significa unión de cuerpo y mente se realiza a través de ejercicios y es muy bueno para relajarse y para dar paz interior.

Juegos de respiración

Soplar burbujas, además de ser una actividad divertida, puede ser un ejercicio de respiración beneficioso.

Muchas personas se benefician por hacer regularmente ejercicios de respiración. Los niños con fibrosis quística los utilizan para eliminar las secreciones de sus pulmones. Los músicos que tocan instrumentos de viento o latón, así como los asmáticos, pueden incorporar ejercicios de respiración para aumentar el



control respiratorio. Algunas personas sólo utilizan los ejercicios de respiración como técnicas de relajación. Transforma estos ejercicios en juegos y actividades divertidas para que sean más agradables, ya sea para ti o para tus hijos.

Soplar burbujas

Comienza inhalando profundamente. Coloca tus labios formando una "O", exhala suavemente, pero con corrientes constantes para soplar las burbujas. Esto se puede hacer usando una solución jabonosa casera o una mezcla de burbujas prefabricada y una varita para burbujas. Repite esto de tres a cuatro veces. Al repetir esta actividad en el tiempo, la longitud de cada exhalación y la cantidad de burbujas debe aumentar lentamente a medida que la técnica de respiración mejora.

Inflar globos

Inflar globos es muy propicio para una respiración profunda y constante, pero requiere de un buen nivel de resistencia pulmonar y control. Esta no es una actividad ideal para los que tienen poco control respiratorio o para niños pequeños. Infla varios globos de una sola vez, concentrando tu aliento, y nunca soples todo el aire a la vez. No continúes si sientes mareos o desvanecimientos.

Pintura con sorbete

Vierte varios charcos muy pequeños de pintura sobre una hoja de papel o platos de papel. Usando un sorbete mantente cerca de la pintura, sopla con aliento constante para pintar en diferentes direcciones. Trata de hacer una forma utilizando el control de la respiración, o crea patrones de distintos colores para diseñar una pieza de arte moderno. Puedes esperar que salpique un poco de pintura al realizar esta actividad, por lo que planifica la actividad para prevenirlo.

Soplar velas

Coloca varias velas apoyadas libremente sobre una mesa o mostrador y enciéndelas. Usando respiraciones cortas y focalizadas, sopla cada llama para extinguirlas sin inhalar entre bocanadas. Vuelve a encender las velas y repite la actividad desde más lejos, soplando con mayor intensidad para extinguir cada llama. Puedes obtener los mismos resultados colocando tu mano a una distancia de cerca de 6 pulgadas (15 a 24 cm) de distancia de tu cara y soplando cada uno de tus dedos usando una respiración controlada.

Papel de fútbol

Desaloja una mesa para utilizarla como un "campo" de fútbol con los arcos designados en cada extremo. Arruga un pedazo de papel para que funcione como la pelota de fútbol. Utiliza un sorbete para canalizar la respiración y mover la pelota hacia el gol. Desafía a un compañero de tu equipo para ver quién puede ser el primero en anotar 10 goles. Prueba la misma actividad sin el sorbete y fíjate si se pueden lograr los mismos resultados.

Realizan todos estos ejercicios en clase, también en casa, para controlar y mejorar su respiración.

“Nacer de nuevo en comunidad”



SESIÓN N° 16 y 17

1. DATOS GENERALES

- 1.1 **DOCENTE** : Norma Dargent Holgado
1.2 **ÁREA** : Comunicación
1.3 **GRADO Y SECCIÓN** : 4to “C”
1.4 **DURACIÓN** : 40 minutos cada sesión
5. **TEMA TRANSVERSAL** : Espiritualidad Lasallista.

- **VALOR** : Tolerancia **ACTITUDES**: Respeto por sus compañeros y materiales ajenos.

2. CONTENIDOS Declama poesías.

Indicador: Declama poemas cortos con ritmo y fluidez controlando su respiración.

1. **INICIO:** Observan un video de una persona que está declamando una poesía <https://www.youtube.com/watch?v=KEVa6rE2cLE> y <https://www.youtube.com/watch?v=JMrVfcrvajl> comentan sobre las actitudes del Declamador y declamadora comentan sobre su técnica. A través de lluvia de ideas deducen el concepto de “Declamación”, y de ellos mismos sale las técnicas de declamación poética. Aprende las técnicas de un buen Declarador (vocalizar bien las palabras, modular la voz, memorizar, realizar gestos, mirada y dominio de escenario).
2. **PROCESO.** Declaman su poema a nivel personal, tomando en cuenta los criterios observados por los niños del video. Declama poemas cortos con ritmo y fluidez controlando su respiración. En el grupo evalúan las 3 mejores declamaciones para luego ser declamadas nuevamente y que salga un ganador final. Es importante recalcar que el hecho de ser un buen declamador considera la comunicación verbal, corporal y en este caso los criterios a ser calificados son el ritmo la fluidez y controlar su respiración.
3. **SALIDA:** Cada estudiante realiza una autoevaluación personal de cómo le fue en su declamación y que más podría incorporar como técnica de lo visto por sus compañeros.



SESIÓN N° 18 y 19

1. DATOS GENERALES

- 1.1 **DOCENTE** : Norma Dargent Holgado
1.2 **ÁREA** : Comunicación
1.3 **GRADO Y SECCIÓN** : 4to de educación primaria
1.4 **DURACIÓN** : 40 minutos cada sesión
5. **TEMA TRANSVERSAL** : Espiritualidad Lasallista.

• **VALOR** : Tolerancia **ACTITUDES:** Respeto por sus compañeros y materiales ajenos.

2. **CONTENIDOS** : Empatía

Indicador: Aplica la empatía para ponerse en el lugar del otro a través de fichas y ejemplos de casos.

1. INICIO

Se inicia la sesión con el recojo de saberes previos sobre cómo vivimos, somos felices, viviendo con nuestros padres. Qué hacen ellos para proveernos de alimento, salud, educación, vestido, etc.

Concluyen en que sus padres trabajan; algunos papás viajan por motivo de trabajo, es entonces que reflexionan sobre el esfuerzo que hacen los padres por tenerlos en el colegio donde están y darles todo lo que pueden de acuerdo a sus posibilidades.

Luego, se menciona el **propósito de la sesión**, entender que hay familias que tienen buenas posibilidades de darles a sus hijos colegios particulares, buena alimentación y que también hay padres que tienen poquísimo y quieren revertir la situación para que por lo menos no les falte que comer a sus hijos. Es así que buscan trabajo dentro o fuera de la ciudad donde viven.

2. PROCESO

Se entrega una ficha para cada estudiante, donde realizamos una lectura en voz alta, siguiendo la lectura uno a uno, posteriormente la profesora realiza una segunda lectura en voz alta, para luego proceder a responder las preguntas. Se toma en cuenta la participación de los estudiantes felicitándolos e invitando a otros estudiantes a que participen.

Para el proceso de la metacognición, reconstruyen la lectura en forma oral, donde dan a conocer el título, los 3 consejos que da el patrón a su trabajador.

Nos identificamos con lo que pasa, en cada consejo. Analizamos las consecuencias de cada actitud. Escriben en su cuaderno los 3 consejos en su cuaderno y sus efectos de no seguirlos.

Se les pone en el caso de que, si fueses el hijo del señor de la historia, qué le dirías cuando lo vieras después de tantos años. Qué te pareció la actitud que tuvo cuando viajó.

3. SALIDA.

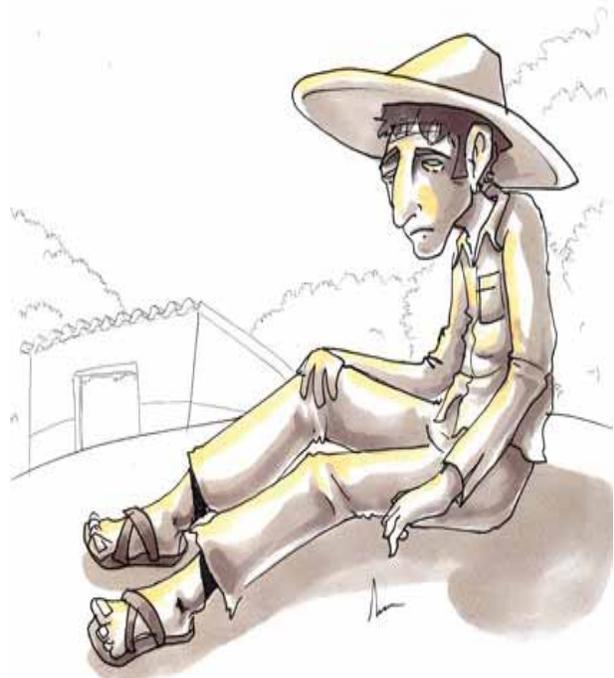
Como extensión se les da la instrucción de leer el cuento con sus padres y como producto los padres deben escribir en una tarjeta pequeña estos tres consejos y

llevarlo presente en su billetera o bolso en el caso de las mamás para que tengan presente estas actitudes al momento de experimentar estos sentimientos.

tres consejos

Una pareja de recién casados era muy pobre y vivía de los favores de un pueblito del interior. Un día el marido le hizo la siguiente propuesta a su esposa: “Querida yo voy a salir de la casa, voy a viajar bien lejos, buscar un empleo y trabajar hasta tener condiciones para regresar y darte una vida más cómoda y digna. No sé cuánto tiempo voy a estar lejos, solo te pido una cosa, que me esperes y mientras yo esté lejos, seas fiel a mí, pues yo te seré fiel a ti. Así, siendo joven aun. Camino muchos días a pie, hasta encontrar un hacendado que estaba necesitando de alguien para ayudarlo en su hacienda. El joven llegó y se ofreció para encontrarle trabajo y fue aceptado.

Pidió hacer un trato con su jefe, el cual fue aceptado también. El pacto fue el siguiente: “Déjeme trabajar por el tiempo que yo quiera y cuando yo que debo irme, el señor me libera de mis obligaciones: Yo no quiero recibir mi salario. Le pido al señor que lo coloque en una cuenta de ahorro hasta el día en que me vaya. El día que yo salga. Usted me dará el dinero que yo haya ganado”. Estando ambos de acuerdo. Aquel joven trabajó durante 20 años, sin vacaciones y sin descanso. Después de veinte años se acercó a su patrón y le dijo: Patrón, yo quiero mi dinero, pues quiero regresar a mi casa.’ El patrón le respondió: ‘Muy bien, hicimos un pacto y voy a cumplirlo, solo que antes quiero hacerte una propuesta, ¿está bien? Yo te doy tu dinero y tú te vas, o te doy tres consejos y no te doy el dinero y te vas. Si yo te doy el dinero, no te doy los consejos y viceversa. Vete a tu cuarto, piénsalo y después me das la respuesta.’



Él pensó durante dos días, busco al patrón y le dijo: “QUIERO LOS TRES CONSEJOS”. El patrón le recordó: ‘Si te doy los consejos, no te doy el dinero.’ Y el empleado respondió: “Quiero los consejos”. .EL patrón entonces le aconsejó: 1. 'NUNCA TOMES ATAJOS EN TU VIDA. Caminos más cortos y desconocidos te pueden costar la vida. 2. NUNCA SEAS CURIOSO DE AQUELLO QUE REPRESENTA EL MAL, pues la curiosidad por el mal puede ser

fatal. 3. NUNCA TOMES DECISIONES EN MOMENTOS DE ODIO Y DOLOR, pues puedes arrepentirte demasiado tarde.

Después de darle los consejos, el patrón le dijo al joven, que ya no era tan joven, así:

“AQUÍ TIENES TRES PANES”, dos para comer durante en viaje y el tercero es para comer con tu esposa cuando llegues a tu casa. “El hombre entonces, siguió su camino de vuelta, de veinte años lejos de su casa y de su esposa que el tanto amaba. Después del primer día de viaje, encontró una persona que lo saludo y le pregunto: “¿Para dónde vas”?

Él le respondió: 'Voy para un camino muy distante que queda a más de veinte días de caminata por esta carretera. 'La persona le dijo entonces: 'Joven, este camino es muy largo, yo conozco un atajo con el cual llegarás en pocos días'. El joven contento, comenzó a caminar por el atajo, cuando se acordó del primer consejo, “NUNCA TOMES ATAJOS EN TU VIDA. CAMINOS MAS CORTOS Y DESCONOCIDOS TE PUEDEN COSTAR LA VIDA”. Entonces se alejó de aquel atajo y volvió a seguir por el camino normal. Dos días después se enteró de otro viajero que había tomado el atajo, y lo asaltaron, lo golpearon, y le robaron toda su ropa. Ese atajo llevaba a una emboscada! Después de algunos días de viaje, y cansado al extremo, encontró una pensión a la vera de la carretera.

Era muy tarde en la noche y parecía que todos dormían, pero una mujer mal encarada le abrió la puerta y lo atendió. Como estaba tan cansado, tan solo le pagó la tarifa del día sin preguntar nada, y después de tomar un baño se acostó a dormir. De madrugada se levantó asustado al escuchar un grito aterrador. Se puso de pie de un salto y se dirigió hasta la puerta para ir hacia donde escuchó el grito. Cuando estaba abriendo la puerta, se acordó del segundo consejo. 'NUNCA SEAS CURIOSO DE AQUELLO QUE REPRESENTA EL MAL PUES LA CURIOSIDAD ^POR EL MAL PUEDE SER FATAL. Regresó y se acostó a dormir. Al amanecer, después de tomar café, el dueño de la posada le pregunto si no había escuchado un grito y él le contesto que si lo había escuchado. El dueño de la posada de pregunto: Y no sintió curiosidad? Él le contesto que no. A lo que el dueño les respondió: Usted ha tenido suerte en salir vivo de aquí, pues en las noches nos acecha una mujer maleante con crisis de locura, que grita horriblemente y cuando el huésped sale a enterarse de qué está pasando, lo mata, lo entierra en el quintal, y luego se esfuma. El joven siguió su larga jornada, ansioso por llegar a su casa. Después de muchos días y noches de caminata, ya al atardecer, vio entre los árboles humo saliendo de la chimenea de su pequeña casa, camino y vio entre los arbustos la silueta de su esposa. Estaba anocheciendo, pero alcanzo a ver que ella no estaba sola. Anduvo un poco más y vio que ella tenía en sus piernas, un hombre al que estaba acariciando los cabellos.

Cuando vio aquella escena, su corazón se llenó de odio y amargura y decidió correr al encuentro de los dos y matarlos sin piedad. Respiro profundo, apresuro sus pasos, cuando recordó el tercer consejo. 'NUNCA TOMES DECISIONES EN MOMENTOS DE ODIO Y DOLOR, PUES PUEDES ARREPENTIRTE DEMASIADO TARDE'. Entonces se paró y reflexiono, decidió

dormir ahí mismo aquella noche y al día siguiente tomar una decisión. Al amanecer ya con la cabeza fría, él dijo: “NO VOY A MATAR A MI ESPOSA”. Voy a volver con mi patrón y a pedirle que me acepte de vuelta. Solo que antes, quiero decirle a mi esposa que siempre le fui fiel a ella. Se dirigió a la puerta de la casa y tocó. Cuando la esposa le abre la puerta y lo reconoce, se cuelga de su cuello y lo abraza afectuosamente.

El trata de quitársela de arriba, pero no lo consigue. .Entonces con lágrimas en los ojos le dice: “Yo te fui fiel y tú me traicionaste”. Ella espantada le responde: '¿Cómo? yo nunca te traicione, te espere durante veinte años. El entonces le pregunto: '¿Y quién era ese hombre que acariciabas ayer por la tarde?

Y ella le contesto: “AQUEL HOMBRE ES NUESTRO HIJO”. Cuando te fuiste, descubrí que estaba embarazada. Hoy él tiene veinte años de edad. Entonces el marido entro, conoció, abrazo a su hijo y les contó toda su historia, en cuanto su esposa preparaba la cena. Se sentaron a comer el último pan, juntos. DESPUÉS DE LA ORACIÓN DE AGRADECIMIENTO, CON LÁGRIMAS DE EMOCIÓN, el partió el pan y al abrirlo, se encontró un cheque con todo su dinero, el pago de sus veinte años de dedicación.

RESPONDE:

1. ¿Cuáles eran los 3 consejos que le dio el patrón?

2. Comenta con tu compañera (o) de alado cada consejo que vivió el hombre.
3. Piensa y crea con tu compañero(a) de alado otro final al cuento.



SESIÓN N° 20 y 21

1. DATOS GENERALES

- 1.1 DOCENTE : Norma Dargent Holgado
1.2 ÁREA : Comunicación
1.3 GRADO Y SECCIÓN : 4to "C"
1.4 DURACIÓN : 40 minutos cada sesión
5. TEMA TRANSVERSAL : Espiritualidad Lasallista.

• **VALOR** : Tolerancia **ACTITUDES**: Respeto por sus compañeros y materiales ajenos.

2. **CONTENIDOS** Comunicación: uso de vocabulario.

Indicador: Declama poemas cortos transmitiendo seguridad incrementando su vocabulario

1. INICIO

Se inicia la sesión con el recojo de saberes previos sobre cómo nos sentimos cuando declamamos poesías, somos felices, o nos cuesta hacerlo. Manifiestan sus sentimientos libremente para luego entrar en el tema "Declamación de poesías", se comenta de los beneficios de saber declamar mediante lluvia de ideas. Luego se dice que en las poesías debe analizarse las palabras nuevas para que sean incorporadas en su vocabulario. Recalcando que no es solo el hecho de memorizarlas y declamarlas sino es importante entender el mensaje de la poesía reconociendo el significado de las palabras.

2. PROCESO

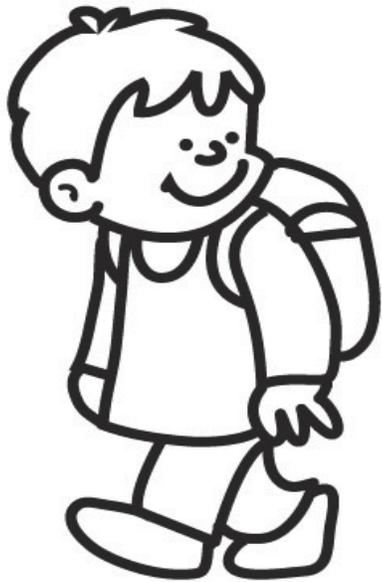
Luego, se menciona el **propósito de la sesión**, cuyo objetivo es que los niños declaman su poesía con seguridad y confianza, caracterizando el mensaje de la poesía, perdiendo miedos y atreviéndose a pasar adelante y romper el miedo.

Para reforzar el trabajo actitudinal de respeto, trabajan control de emociones: el enojo.

Escuchan con atención la lectura y opinan al respecto, comentan sobre: ¿Cómo hieren las palabras?, y ¿Qué debemos hacer para conservar una buena amistad?

3. SALIDA.

Practican en su casa la interpretación de la poesía, tomando en cuenta los criterios de Seguridad, confiabilidad física y oral.



CLAVOS EN LA CERCA

Había una vez un niño que tenía muy mal carácter. Su padre le dio una bolsa con clavos y le dijo que cada vez que perdiera la paciencia, debía clavar un clavo en la cerca. El primer día el niño había clavado 37 clavos en esa cerca. Al paso de las siguientes semanas, mientras aprendía a controlarse, el número de clavos puestos en la cerca empezó a mermar. El niño descubrió que era más fácil controlar su temperamento que estar poniendo clavos en la cerca.

Finalmente llegó el día cuando el niño por completo ya no perdió el control. Vino y se lo dijo a su Padre y el padre indicó al niño que ahora sacara un clavo por cada día que había podido contener su enojo.

Los días pasaron y el niño pudo al fin terminar y fue y dijo a su padre que ya todos los clavos habían sido sacados.

El padre tomó al niño de la mano y lo llevó junto a la cerca y le dijo: Lo has hecho muy bien, hijo mío, pero mira todos esos hoyos en la cerca. La cerca ya nunca será la misma.

Cuando ofendes de palabra en enojo, esas palabras dejan una cicatriz como estos hoyos. Puedes enterrar un cuchillo en un hombre y sacarlo, pero no importa cuántas veces digas que lo lamentas, la herida va a permanecer allí. Una herida verbal afecta tanto como una física.

Recuerda que los amigos son en verdad joyas raras y difíciles de encontrar; te hacen sonreír y te alientan a triunfar. Te escuchan, alaban todo lo que haces y siempre tienen su corazón abierto para ti..





SESIÓN N° 22 y 23

1. DATOS GENERALES

- 1.1 DOCENTE : Norma Dargent Holgado
1.2 ÁREA : Comunicación
1.3 GRADO Y SECCIÓN : 4to de Educación Primaria
1.4 DURACIÓN : 40 minutos cada sesión
5. TEMA TRANSVERSAL : Espiritualidad Lasallista.

- **VALOR** : Respeto **ACTITUDES:** Respeto por sus compañeros y materiales ajenos.

2. CONTENIDOS La asertividad

Indicador: Promover la reflexión sobre las fortalezas de cada uno y el trabajo grupal colaborativo.

1. INICIO

Se inicia la sesión con el recojo de saberes previos sobre el concepto de "justicia" por medio de lluvia de ideas, los estudiantes participan opinando libremente, hasta que finalmente se toma en cuenta sus saberes y se les da el concepto de justicia: "obrar y juzgar respetando la verdad y dando a cada uno lo que le corresponde." Relacionan sus saberes con el nuevo concepto y construyen un significado de justicia, luego se les proporciona el concepto de "**justicia:** es un conjunto de valores esenciales sobre los cuales debe basarse una sociedad y el Estado, estos valores son; el respeto, la equidad, la igualdad y la libertad" a partir de ello observan lo cerca o aproximados que estuvieron al concepto, se les causa un conflicto cognitivo, cuando se les pregunta justicia es dar a las personas lo que no se merecen. Luego, se menciona el **propósito de la sesión**, que responde al proceso de la lectura que nos enseña a ser justos y honestos con nosotros mismos y con los demás.

2. PROCESO

Se entrega una ficha para cada estudiante, donde se realiza una lectura en voz alta, siguiendo la lectura uno a uno, posteriormente la profesora realiza una segunda lectura en voz alta, para luego proceder a responder las preguntas. Se toma en cuenta la participación de los estudiantes felicitándolos e invitando a otros estudiantes a que participen.

Para el proceso de la metacognición, reconstruyen la lectura en forma oral, donde dan a conocer el título, los personajes, secuencia de la lectura, e imaginan y comunican el contexto.

Desarrollan la ficha de comprensión lectora.

3. SALIDA.

Escriben una oración con cada palabra encontrada en el diccionario.

SESIÓN N°1 "¿AGRESIVO O ASERTIVO?"

OBJETIVOS: Mejorar la capacidad de comunicación.

Comprender las características de una respuesta comunicativa de tipo asertivo o agresivo

EXPLICACIONES PREVIAS:

Comportamiento agresivo: *Una persona mantiene sus derechos vulnerando los derechos de los demás. Es un ataque, más que va en contra del comportamiento del otro, contra su propia persona. Suele ser una reacción exagerada o un arrebató.*

Comportamiento asertivo: *Una persona mantiene sus derechos legítimos sin vulnerar los derechos de los demás. Es una expresión apropiada, directa y honesta de los sentimientos. Manifiesta respeto hacia la otra persona.*

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD:

- Explicar con algunos ejemplos la diferencia entre un comportamiento agresivo y otro asertivo (es dramatizado por algunos alumnos/as).
- Ejemplo: *"Tus vecinos tienen un gran perro en una caseta junto a tu jardín. A ellos les gusta dejar correr el perro durante una hora todos los días. Últimamente ha llegado hasta tu jardín y destrozado varias plantas. Llamas a tus vecinos para contarles la situación".*

Respuesta agresiva: *¡Tu estúpido perro ha arruinado mi jardín!. Sabía desde el principio que eras un irresponsable como para mantenerlo bajo control. Si vuelve a venir a mi propiedad llamaré la perrera.*

Respuesta asertiva: *He notado que a veces dejar correr al perro libremente. Recientemente ha estado excavando en mi jardín y ha matado varias plantas. ¿Podríamos llegar a un acuerdo para que el perro no pudiera correr por mi jardín?*

- Entregar la HOJA DE ACTIVIDAD para complementar.
- Puesta en común de la hoja de actividad.

EVALUACION CON LOS ALUMNOS:

- ¿En qué momentos solemos utilizar respuestas agresivas? ¿Con qué personas?

- Tus reacciones normales ¿son de agresividad o de asertividad?, ¿Cuál de las dos respuestas te ha resultado más fácil de rellenar en la Hoja de actividades?

HOJA DE ACTIVIDAD

Completa respuestas asertivas y agresivas en las siguientes situaciones:

Vives cerca de una Universidad local. Un grupo de estudiantes va por tu casa de camino a la escuela todos los días. Han empezado a atajar por la esquina de tu jardín, y se ha formado un camino en el que empieza a morir toda la hierba. Ves a los estudiantes en su camino a casa un día y vas a confrontarte con ellos.

Respuesta Asertiva

Respuesta Agresiva

Has estado esperando en la cola de la tienda durante un buen rato. Una persona llega y sin respetar la cola se pone delante tuyo. Y le dices:

Respuesta Asertiva

Respuesta agresiva

3. Le has dejado un programa de ordenador a un amigo. Pasa el tiempo y no te lo devuelve. Ante tu insistencia te entrega una copia del programa en lugar del programa original que le dejaste. Afirma que el tuyo lo ha perdido. Tú le dices:

Respuesta Asertiva

Respuesta agresiva

4. Llevas tu radio cassette a reparar. Necesitas el aparato y el hombre dice que tardará por lo menos un día. Después de esperar una semana, el hombre no ha comenzado a repararlo. Tú le dices:

Respuesta Asertiva

Respuesta Agresiva

¿A DÓNDE VAS?

Tema: Estrategias

Lugar: Se recomienda un sitio amplio y que no haya mucho ruido.

Nº participantes: Los alumnos tutorados incluyendo 50% de alumnos extra, es decir, si los tutorados son 10 será necesario contar con 5 elementos más como personal de apoyo, quienes también serán incluidos en la dinámica

Material: pañuelos

Duración: 15 min, dependiendo de la facilidad del grupo para desarrollar estrategias.

El Juego:

1). Se les pide a los jóvenes se paren hombro con hombro formando un círculo. Cada estudiante deberá taparse los ojos con una chalina, posteriormente el tutor enumera a cada uno y les pide que recuerden su número.

2). Una vez que el círculo ya esté formado y estén numerados, les pide que le hagan la siguiente pregunta a la persona que está a su derecha y también a la que está a su izquierda. "¿hacia dónde vas?" Cada uno debe responder: "Hacia el éxito". Continúan haciendo esto hasta que hayan escuchado por lo menos tres veces la pregunta junto con la respuesta.

El tutor les advierte que las voces que están escuchando a su derecha e izquierda son esenciales para resolver el problema que les va a plantear. Cuando él les de la señal todos deben dar vueltas por el salón con sus ojos vendados y comenzarán mezclarse entre ellos. Deben estirar sus manos al frente para protegerse de ser golpeado.

Luego de haber dado vueltas por un minuto, deben regresar a su posición original según la numeración, parados hombro con hombro en un círculo. Pueden hablar mientras se reorganizan pero lo único que pueden decir es ¿hacia dónde vas?, Y ¡Hacia el éxito!. Bueno, listos: ¡A mezclarse!

Después de un minuto de haber estado dando vueltas, el tutor indica que deben alinearse en orden, según su numeración, formando un círculo. Ellos se pueden sorprender de la sucesión tan precisa que tendrá el círculo final.

Cuando el círculo se ha formado el tutor les pregunta:

¿Cómo hiciste para encontrar tu lugar correcto en el círculo?