



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua – León

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE MÁSTER
EN DIDÁCTICA E INNOVACIÓN CURRICULAR**

**“LIDERAZGO, ELEMENTO DINAMIZADOR
DEL DESARROLLO COMUNITARIO, MEDIANTE
APLICACIÓN DE MÓDULO DE APRENDIZAJE
PERTINENTE”**

MAESTRANTES:

**Lic. Clelia Argentina
Salazar Robleto**

**Lic. Félix Melania Oviedo
Alvarado**

**Lic. Rosa María Palacios
Páiz**

TUTORA:

MSC. EVA MERCEDES CHAVARRÍA CALDERÓN.

JULIO DE 2004

DEDICATORIA

“A mi Madre”

Ángela Paola Robleto Mercado

Con todo cariño, admiración y mi eterno agradecimiento.

“A mis Hijos”

David Lenin, Francis Junieth y Clelia Solieth

Para que siempre encontremos profunda comunicación y comprensión.

“A mi Esposo”

Francisco Mendoza Izquierdo

Con todo cariño y respeto.

“A mi nieta y nieto”

Andreíta y Davidcito

Quienes con su llegada llenaron un vacío en mi vida, y me inspiraron a continuar mis proyectos profesionales.

Pido, a Dios, los proteja siempre.

“A mis hermanas y hermanos”

Porque espero haber sido, ser y seguir siendo un ejemplo digno de ustedes.



DEDICATORIA

“En Memoria de mis Progenitores y Hermana”

*María Alvarado Tercero, Ely Oviedo Pérez y Ada Luz Oviedo Alvarado.
Quienes con su irreclinable cariño y brillante ejemplo de trabajo y superación, han iluminado siempre el sendero de mi existencia.*

“A mi Hijo y esposa”

*José Aníbal Palma Oviedo e Ivette Magali González Dávila
Que siempre encontremos profunda comunicación entre nosotros.*

“A mis hermanas y hermanos”

*Mercedes, Luz Marina, José Francisco, Juan Antonio, María Teresa, Luís Rey e
Isabel.
Por lo que representan para mí por ser parte importante de una hermosa familia.*

“A todos mis sobrinas y sobrinos”

Por su cariño y respeto.



DEDICATORIA

“A mis Progenitores”

*Emilio Palacios López y Rosa María Páiz de Palacios
De quienes he recibido un profundo amor y ejemplo.*

“A mi Hija e Hijo”

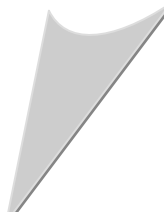
*Jennifer de los Ángeles y Ramiro José Pérez Palacios
Por ser inspiración en mi vida para el logro de mis metas, y agradezco al Señor
por cada día que los tengo conmigo.*

“A mi Amigo y Compañero”

*José Francisco Gradiz Mayorga
Por su ayuda y apoyo en lograr cada una de mis aspiraciones, construyendo mi
proyecto de vida.*

“A mis hermanas y hermanos”

*Por conformar una gran y hermosa familia, brindándome inmemorables beneficios
y estímulos.*



AGRADECIMIENTO

Cada ser humano, nace con un enorme potencial de posibilidades, para su desarrollo personal y social, y la labor del docente, no es llenar al alumnado de conocimientos y reglas impuestas, por una sociedad, porque ya esta lleno. ¿Cómo la escuela contribuye a la formación de líderes? El papel del docente es proporcionarle los saberes pertinentes para que ellos y ellas se proyecten como líderes, según afirma, Kotter: *“Liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas”*.

Queremos expresar nuestro profundo agradeciendo y gratitud, a Dios por brindarnos la fuerza espiritual para llevar a feliz término nuestro trabajo de investigación.

Agradecemos también a:

Nuestro Director General, Reverendo Padre Marcos Dessy Perría, por su apoyo incondicional en la aplicación de nuestra tesis.

Nuestra directora Académica, Lic. Emilia Adolfina García Gutiérrez, por brindarnos las condiciones necesarias, y su apoyo incondicional sen todo el proceso investigativo.

Nuestra tutora, Master Eva Mercedes Chavarría, por darnos la asesoría oportuna, para llevar a feliz término cada una de las etapas de nuestro trabajo de investigación.

Es oportuno agradecer especialmente, a nuestra organización magisterial; *Confederación General de Trabajadores de la Educación de Nicaragua, CGTEN-*

ANDEN, por ser la gestora en la inserción de nuestra actualización pedagógica, importante en nuestra vida profesional.

Nuestro compañeros de trabajo, quienes siempre estuvieron atentos a darnos su apoyo y sugerencias en todo el proceso investigativo.

Nuestros alumnos y alumnas, por su valiosa y oportuna colaboración, como fuente de información de nuestro trabajo de investigación.

Así mismo, hacemos patente nuestro agradecimiento a toda las personas, que tan gentilmente nos brindaron la información necesaria para la realización de esta tesis.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I: APROXIMACIÓN AL PROBLEMA.

1. Análisis del Contenido.....	1
1.1 Análisis de la Institución.....	1
1.1.1 Estructura Física.....	1
Antecedentes.....	2
1.2 Estructura Organizativa del proyecto Betania.....	5
1.3 Funcionamiento del Centro “Rey Juan Carlos I”.....	7
1.3.1 Organizativo.....	7
1.3.2 Característicos de los planes de estudios.....	7
1.3.3 Perfil del profesorado.....	8
1.3.4 Perfil del alumnado que ingresa al centro.....	10
1.4 Constitución y Funcionamiento del grupo de Trabajo.....	10
1.5 Planteamiento del Problema.....	11
1.5.1 Diagnóstico.....	11
- Aplicación y análisis de cuestionario a alumnos y alumnas....	11
- Reflexión del cuestionario aplicado al alumnado.....	15
- Análisis y reflexión de los programas aplicados en el Centro.....	15

- Entrevista a Director General.....	18
- Entrevista a Directora, docentes e instructores	23
- Observación a clase	26
- Reflexión grupo de investigación-acción sobre las observaciones a clase	27
1.1.1 ¿Cómo surge el problema?	29
1.1.2 Delimitación del tema	32
1.2 Objetivos de la Investigación Acción	34
1.2.1 Objetivo General	34
1.2.2 Objetivo Específico	34
1.3 Formulación de la Hipótesis Acción	35

CAPÍTULO II: LA INVESTIGACIÓN ACCIÓN

2.1 Investigación	36
2.1.1 Aproximaciones al concepto de Investigación Acción	36
2.1.2 Modelo de Investigación – Acción seleccionado	37
2.2 Metodología	40
2.2.1 Técnicas basadas en la observación	40
- Observación	40
- Diario de la investigadora	41
2.2.2 Técnicas basadas en la conservación	41
- Cuestionario	42
- Entrevista	42

2.2.3	Análisis de documentos	43
-	Diario de las alumnas y alumnos	43
2.2.4	Principios que guiaran la recolección y análisis de datos ...	44
2.2.5	Triangulación	44

CAPÍTULO III: EL LIDERAZGO COMO AGENTE DE CAMBIO

3.1	Referencias Históricas	45
3.1.1	Terminología del vocablo Líder	46
3.2	Teorías de liderazgo	46
3.2.1	Teoría de los rasgos	47
3.2.2	Teoría conductual o comportamientos	48
3.2.3	Teoría de la situación o contingencia	49
3.3	Conceptualización	51
3.3.1	Líder	51
-	Comportamiento más observado en los líderes	52
-	Características de los líderes centradas en principios	53
-	El papel del líder facilitador	53
-	Las cinco disciplinas del líder del siglo XXI	54
-	Actitudes para tratar a los seres humanos	54
3.3.2	Liderazgo	55
-	Concepto integrador de liderazgo	57
-	Características del liderazgo	60

3.4 Estereotipos de Líderes	62
3.4.1 Líder Democrático	62
3.4.2 Líder Pasivo	63
3.4.3 Talentos y cualidades de un buen líder	63
3.5 Líderes y Gerentes	64
3.6 Experiencias de formación de líderes en Nicaragua	66

CAPÍTULO IV: PLAN DE ACCIÓN

4.1 Coordinaciones relacionadas	68
4.2 Misión y Visión del Centro Técnico Vocacional “Rey Juan Carlos”	69
4.3 Elaboración de Módulo de Aprendizaje	70
4.3.1 Teoría de liderazgo fundamentada en la propuesta.....	70
4.3.2 Concepción filosófica del módulo de aprendizaje	71
4.3.3 ¿Cómo diseñamos las unidades de competencia y elementos de competencia que conforman el módulo.....	71
4.3.4 Ejes transversales.....	83
4.4 Metodología.....	83
4.4.1 El educador como facilitador.....	85
4.4.2 Plan de Clase.....	86
4.5 Evaluación de los aprendizaje del módulo de liderazgo.....	86
4.6 Planificación de visitas de observación.....	87
4.7 Preparación de capacitación a docentes.....	88

CAPÍTULO V: PUESTA EN MARCHA DE LA ACCIÓN

5.1 Capacitación sobre liderazgo.....	90
5.2 Resumen del módulo de la asignatura de liderazgo.....	94
5.3 Observaciones a clase.....	98
5.4 Diario del Alumnado.....	104
5.5 Trabajos del alumnado en la aplicación del módulo de liderazgo....	107

CAPÍTULO VI: EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN EN EL AULA

- Diarios del alumnado	111
- Trabajos de los alumno y alumnas	111
- Observaciones clase.....	111
6.1 Diario de la docente que aplicó el módulo de liderazgo	112
6.2 Análisis de los resultados del cuestionario final a estudiantes	115
- Auto evaluación del equipo de investigadoras	118
- Reflexión final del grupo de investigación-acción	120

CONCLUSIONES

Conclusiones.....	123
-------------------	-----

RECOMENDACIONES

Recomendaciones.....	125
----------------------	-----

ANEXOS

- Anexo N° 1: Encuesta a estudiantes del Centro Técnico Vocacional “Rey Juan Carlos I”.
- Anexo N° 2: Entrevista a Director General del Centro “Rey Juan Carlos I”.
- Anexo N° 3: Entrevista a Directora del Centro “Rey Juan Carlos I”.
- Anexo N° 4: Entrevista a Docentes del Centro “Rey Juan Carlos I”.
- Anexo N° 5: Entrevista a instructores del Centro “Rey Juan Carlos I”.
- Anexo N° 6: Entrevista a estudiantes egresados del Centro “Rey Juan Carlos I”.
- Anexo N° 7: Guía de observación a clase, diagnóstico.
- Anexo N° 8: Plan de clase
- Anexo N° 9: Guía de observación a clase Puesta en Marcha de la Acción.
- Anexo N° 10: Como refuerzo mi autoestima.
- Anexo N° 11: Creciendo en mi autoestima
- Anexo N° 12: Diferencia entre sexo y género.
- Anexo N° 13: Mi concepto de autoestima.
- Anexo N° 14: Sociodrama
- Anexo N° 15: Mensajes de sociodrama
- Anexo N° 16: Elaboración de guión de sociodrama
- Anexo N° 17: Estereotipos de líder
- Anexo N° 18: Análisis Ley de Defensa del consumidor
- Anexo N° 19: Conozco mi comunidad
- Anexo N° 20: Cuestionario final estudiantes del Centro Técnico Vocacional “Rey Juan Carlos I”.

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

¿Qué es un líder? ¿Qué cualidades debe poseer? Estas preguntas parecen muy simples, pero cuando intentamos darles respuestas, surgen las dificultades. El concepto de líder, generalmente, lo relacionamos con el dirigente de un partido político. Sin embargo, podemos hablar de líderes en todos los campos de la vida, siempre y cuando, nos refiramos a personas, que ocupen un primer lugar, o personas que dirigen un grupo, una comunidad, un partido político, una competición, etc.

Históricamente el líder o dirigente de un grupo ha sido considerado superior al resto de los integrantes del mismo, y, poseedor de atributos especiales, principios, valores y capacidades, que le permiten ejercer autoridad sobre sus subordinados o seguidores, de esta manera se convierte en líder, de cuyas funciones, se deriva lo que conocemos como liderato o liderazgo.

A partir del siglo XX, el estudio del liderazgo cobró más fuerza, debido al rol importantísimo del líder en el desarrollo sociopolítico de la sociedad. Estos estudios no enfatizan las cualidades del dirigente, se centran más bien, en las actividades sociales que éste organiza en pro de su comunidad.

En el siglo XXI, surgen una serie de preguntas relacionadas con el papel del líder y el liderazgo.

Preguntas como: ¿Qué cualidades y talentos se requieren para ser un buen líder en el nuevo milenio? y ¿Cómo formar nuevos líderes? nos llevan a pensar, reflexionar e intentar hacer algo para darles respuestas.

A lo largo de la historia nicaragüense, los líderes han surgido por cualidades innatas, motivados por intereses políticos, religiosos, económicos y sociales.

Durante el período del gobierno sandinista hubo una proliferación de líderes comunitarios y dirigentes políticos, cuya tarea principal era organizar la población en función de los intereses revolucionarios. Muchos de estos líderes, aún trabajan por el bien de sus comunidades. No obstante, éstos no han tenido una educación formal, que desarrolle en ellos, habilidades, destrezas y valores humanos sólidos, que los induzcan a ejercer el liderazgo en sus comunidades de manera activa, digna y eficiente.

La educación formal y tradicional de nuestro país no incluye en sus programas la formación de líderes comunitarios, que tanta falta hacen en este momento de nuestra historia, marcada por una crisis de valores, como lo afirma el filósofo nicaragüense, Alejandro Serrano Caldera.

Consideramos necesario señalar, que algunos ONGs y los mismos partidos políticos realizan, esporádicamente, talleres, seminarios o charlas para capacitar a líderes comunitarios y/o políticos. Pero, evidentemente hace falta una formación sólida y sistemática, que garantice un desempeño óptimo del líder en su comunidad, para que junto a sus pobladores construyan una sociedad, donde prevalezca la justicia y la equidad social.

Para dar respuesta en parte a lo antes expuesto, se fundó en Chinandega en el 2002, el Centro Técnico Vocacional “Rey Juan Carlos I”, con el fin de formar líderes comunitarios, quienes una vez egresados, sean los principales impulsores del desarrollo social de sus comunidades. El centro comenzó a funcionar aplicando los mismos programas MECD (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte), por ello, con el transcurso del tiempo, su fundador, Padre Marco Dessy y personal docente, del cual formamos parte, nos dimos cuenta, que no estábamos logrando el propósito principal del proyecto, por supuesto, a la vez, que nos desilusionó, nos llenó de una onda preocupación, y el deseo de hacer algo para resolver el problema. Pero inicialmente no sabíamos qué y cómo hacerlo.

Tales interrogantes logramos aclararlas durante la maestría a través de una serie de tutorías, que al final, nos motivaron a llevar a cabo una investigación-acción, y así contribuir significativamente a la mejora del problema antes mencionado, mediante la elaboración de un módulo de aprendizaje con objetivos, contenidos y estrategias pertinentes, que conlleven a la formación de líderes comunitarios a jóvenes, que inician el primer año en el Centro Técnico Vocacional “Rey Juan Carlos I”.

Nuestra propuesta de liderazgo está enmarcado dentro de una nueva concepción de **Ciudadanía Activa**, atendiendo principios y valores cristianos, de autoestima, derechos humanos, equidad de género, participación ciudadana y protección del medio ambiente.

Consideramos la función de liderazgo, aquella en la que un ciudadano asume un compromiso con responsabilidad social, con identidad y una convivencia viva de pertenencia a una comunidad, que exige un conjunto de habilidades y actitudes para mejorarla, como afirma Suppe (1998) ‘La salud y la Democracia necesitan ciudadanos informados que tengan intereses activos con su comunidad’. Es así como surge nuestro tema de investigación ***“Liderazgo, elemento dinamizador del desarrollo comunitario, mediante aplicación de módulo de aprendizaje pertinente”***.

Para llevar a cabo nuestra investigación-acción, utilizamos diversas estrategias que nos permitieron comprender, analizar los hechos y dar respuesta inmediata en la formación de nuestros alumnos y alumnas para que en un futuro próximo se proyecten en su comunidad.

Hoy estamos dejando en manos de autoridades de la Universidad de Barcelona, España y de la UNAN-León, esta tesis, la cual presentamos en seis capítulos con los siguientes contenidos:

En el **primer capítulo**, describimos la realidad educativa de nuestro centro, el perfil del colegio donde realizamos nuestra investigación, las primeras ideas que dieron origen a nuestro tema de estudio, el organigrama del Proyecto Betania y la función que cada uno desempeña, la funcionalidad del Centro Técnico Vocacional “Rey Juan Carlos I”, características de los programas de estudio, los cuales carecen del enfoque de Liderazgo, que es la Misión y Visión del Proyecto Betania.

Hablamos también del perfil del alumnado y del profesorado que trabaja en el colegio. En esta etapa también se organiza el grupo de trabajo en todo su proceso. Se plantea el problema y se procede a diagnosticar, utilizando técnicas como: encuestas, entrevistas, observaciones a clase etc. Se hace también un análisis de los programas de estudio, los cuales nos ayudó a definir nuestro tema de investigación, así redactamos los objetivos y la hipótesis acción, que nos condujo a dar respuesta a nuestro problema.

En el **segundo capítulo**, tratamos el tema de la investigación-acción como una vía para formar y transformar ambientes y currículos educativos, lo cual nos permitió reflexionar, planificar, actuar y evaluar sobre nuestra propia práctica educativa, además definir el modelo de investigación aplicada y la metodología utilizada.

En el **tercer capítulo**, abordamos toda la fundamentación teórica en que se basa nuestra investigación, como las referencias históricas del término líder y liderazgo, sus conceptualizaciones, teorías de liderazgo, características de un buen líder, tipos de líderes y algunas experiencias de formación de líderes en Nicaragua.

El **cuarto capítulo** corresponde al plan de acción, el cual nos condujo a la mejora de nuestra labor educativa. Éste contiene las coordinaciones realizadas entre el grupo, el proceso investigativo, la misión-visión del centro ya reformulada,

elaboración del módulo de aprendizaje con el propósito de adecuar los aprendizajes de los estudiantes, para ello, tomamos en cuenta la teoría de liderazgo fundamentada en la propuesta, la concepción filosófica del módulo de aprendizaje. ¿Cómo diseñamos las unidades de competencia que conforman el módulo? Y los ejes transversales. Seguidamente la metodología utilizada, haciendo énfasis en el papel del docente como facilitador o facilitadora y la utilización de un plan de clase coherente. Abordamos la evaluación de los aprendizajes del módulo de liderazgo, planificación de visitas de observación con su respectiva guía y la preparación de capacitación a los docentes sobre él mismo.

En el **quinto capítulo** hacemos referencia a la aplicación de la acción, en la que se desarrolló el módulo de aprendizaje.

La primera unidad, *“Crecimiento Personal”*, se desarrolló con el objetivo que los estudiantes conozcan el concepto e importancia de la autoestima para el propio desarrollo, tomen conciencia sobre el conocimiento de nosotras y nosotros mismos, así como nuestro crecimiento personal, fortalezcan conceptos positivos y se liberen de los negativos.

La segunda unidad, *“Construyendo nuestra igualdad de género”*, lleva como propósito que los discentes descubran el proceso de construcción del género dentro de la sociedad, compitan liderazgo en una sociedad androcéntrica y desarrollen liderazgo en igualdad de género.

La tercera unidad, *“Organización y Gestión”*, se desarrolló con la finalidad de que el alumno y la alumna reflexionen sobre el proceso de aprendizaje que favorezca su labor comunitaria, fortalezcan la organización y contribuyan decididamente a la construcción de liderazgo democrático, demuestren desde la escuela ser ciudadanos activos, participativos, responsables, capaces de compartir con los demás y tomar decisiones colectivas, demuestren habilidades para participar con efectividad en el proceso de la toma de decisiones de la vida comunitaria, promuevan actitudes personales y entre los pares, acerca del bien

común e identifiquen las distintas formas en que las personas puedan ayudar en la solución a los problemas de la comunidad.

La cuarta unidad del módulo, “Participación Ciudadana”, se abordó con el objetivo de que el estudiante desarrolle habilidades necesarias para participar con efectividad en el proceso de toma de decisiones y gestión en la vida política de su comunidad. Conozcan las herramientas necesarias para participar y promover comisiones en su comunidad acerca de: Comisión ambiental, salud pública, inversión social, comisión contra el maltrato intrafamiliar, niñez y la adolescencia. Además manejen algunas leyes que les sirvan en la gestión de su comunidad.

Sexto capítulo éste corresponde a la evaluación de la acción en el aula, en él incluimos valoración de los diarios del alumnado, trabajos escritos, observaciones a clases, evaluación de los aprendizajes, el diario de la docente con su reflexión sobre los resultados de su aplicación, el cuestionario final de los estudiantes, auto evaluación del equipo de investigadoras plasmando logros obtenidos, limitaciones que obstaculizaron un poco el proceso investigativo y la triangulación con los resultados finales de nuestra investigación.

Finalmente, y de acuerdo a los resultados damos nuestras conclusiones y las recomendaciones, que damos como grupo, para el seguimiento posterior de esta investigación

Esperamos que este modesto aporte, fruto de nuestro esfuerzo, en conjunto con los estudiantes de I año, profesores, profesoras y autoridades del Centro Técnico Vacacional “Rey Juan Carlos I”, contribuya en algo para mejorar el currículo del centro. También deseamos, que motive a otros docentes a continuar este proceso de mejora curricular, pues estamos conscientes, que lo realizado por nuestro equipo, apenas marcó el inicio de una tarea educativa que nunca termina.

Centro Técnico Vocacional " Rey Juan Carlos I"



CAPÍTULO I: APROXIMACIÓN AL PROBLEMA

1- ANÁLISIS DEL CONTEXTO

Chinandega viene de la palabra Náhuatl “Chinantecalt”, que significa “habitante oriundo de Chinantlán”. Por su posición geográfica, la palabra podría significar “lugar de enramadas o de viviendas provisionales”.

La ciudad fue fundada a inicio de los años 1830 en la ribera sur del Río Acome. Actualmente el municipio de Chinandega se encuentra localizado a 132 kilómetros de la capital (Managua).

El municipio tiene 80 centros educativos, incluyendo Preescolar, Primaria, Secundaria y Técnicos. Su mayor cobertura es en el nivel primario con un 53% de la población escolar en el área urbana. Según datos de UNIFON, desde el punto de vista de escolaridad, el 13.5% de la población adulta es analfabeta, el 64.5% ha aprobado la Primaria y sólo el 16.5% ha aprobado Secundaria. El municipio posee los más altos índices de escolaridad de la región de Occidente.

Entre los 80 centros educativos del municipio, se destacan algunos centros Técnicos de Comercio, Agropecuario, una Escuela Normal y El Centro Técnico Vocacional “Rey Juan Carlos I”, que es parte del Proyecto Betania. Este centro tiene como propósito fundamental la formación de líderes comunitarios.

Cabe destacar, que en el departamento de Chinandega no hay otro centro con este perfil, ya que los organismos no gubernamentales (ONGs) son las únicas instituciones que trabajan este componente.

1.1- ANÁLISIS DE LA INSTITUCIÓN.

1.1.1- Estructura física

El Centro Técnico Vocacional “Rey Juan Carlos I”, como parte del proyecto Betania, se encuentra ubicado en la parte Norte del Reparto Montserrat. En el

año 2000, el centro abrió sus puertas a 200 jóvenes de los barrios marginados de la ciudad de Chinandega. Su fundador es el reverendo Padre Marco Dessy Perría, de origen Italiano y con 30 años de servicio dedicado a los más pobres del sector chinandegano.

1.1.2- Antecedentes

Según fuente obtenida por Internet en la página Web. www.chinandega2001.org.ni, las primeras inquietudes surgen en el año 1992, cuando señora chinandegana, preocupada por la situación de los niños que trabajan en el basurero, buscó apoyo en la Fundación Chinandega 2001, dirigida por el Padre Marco Dessy Perría, quien iniciaba algunos proyectos de beneficio social con financiamiento extranjero. Es así que el Padre Marco y la señora visitaron el lugar conocido como “el basurero” (ubicado en el sector oeste de la ciudad de Chinandega). Constataron la realidad en que viven los niños que trabajan al lado de familiares adultos en busca de alimentos, cubiertos de desechos que desprenden todo tipo de olores. Ellos recolectan enseres domésticos que sirven para el acondicionamiento de sus viviendas, como los cartones para forrar los ranchos o el plástico para encender el fogón, latas, etc.

Así comienza la gestión de un Proyecto Educativo encaminado a proporcionarles una Educación pertinente a su nivel de vida. Primeramente, se construyó en el barrio El Rosario un pabellón en la Escuela Aldo Dubón para brindar clase a los niños y niñas, pero éstos y éstas no asistían, porque era más urgente ir en busca de alimentos, que en busca de educación, puesto que, ellos forman parte de la mano de obra familiar para “peinar” el basurero.

Se optó por cambiar la estrategia, además de educación, se les ofreció alimentación como una forma de motivarlos al estudio y que dejaran de trabajar en el basurero. De esta manera, se empezó a atender a 90 niños en la escuela Aldo Dubón. Hoy en día son más de 800 niños y niñas los que reciben alimentación y una enseñanza Primaria y Secundaria completa y gratuita.

Para brindarles una educación continua a los niños y niñas del basurero, nace en 1996, "BETANIA" como complemento de los proyectos educativos ya en marcha y de la inquietud de ¿qué pasará una vez que los niños hayan concluido su Primaria? Por eso BETANIA tiene como objetivo dar una formación integral en los aspectos educativos, técnico vocacional y la capacitación de cada alumno y alumna para que sea un o una líder en su comunidad.

BETANIA está formada por los siguientes proyectos:

- Iglesia Nuestra Señora del Pilar: lugar donde los creyentes le piden al Señor fuerza física y espiritual para seguir adelante.
- Casa Pastoral: es un lugar de encuentro para todos aquellos que necesitan reunirse y crecer como seres humanos.
- Parque infantil: Se construyó para dar respuesta a las necesidades de recreación de niños y niñas del barrio Montserrat.
- Seminario Getsemaní: está formado por una comunidad de jóvenes atraídos por el deseo de servir a los necesitados y a Dios.
- Coro Getsemaní: nació con el objetivo de ser la voz de miles de niños y niñas desvalidos, abandonados deseosos de amar y ser amados, que con su música y cantos transmiten al mundo la esperanza de un mañana mejor.
- Centro Técnico Vocacional "Rey Juan Carlos I": nació para brindar educación escolar y capacitación técnica a niños y adolescentes de los barrios marginados de Chinandega.

Los 200 alumnos, 100 varones y 100 mujeres, han sido seleccionados de las escuelas de sus barrios, para ello, se toman en cuenta el rendimiento académico, las cualidades personales, el deseo de superación y los resultados de la aplicación de un test de aptitud.

Además del ciclo básico, las capacitaciones técnicas que reciben, son las siguientes:

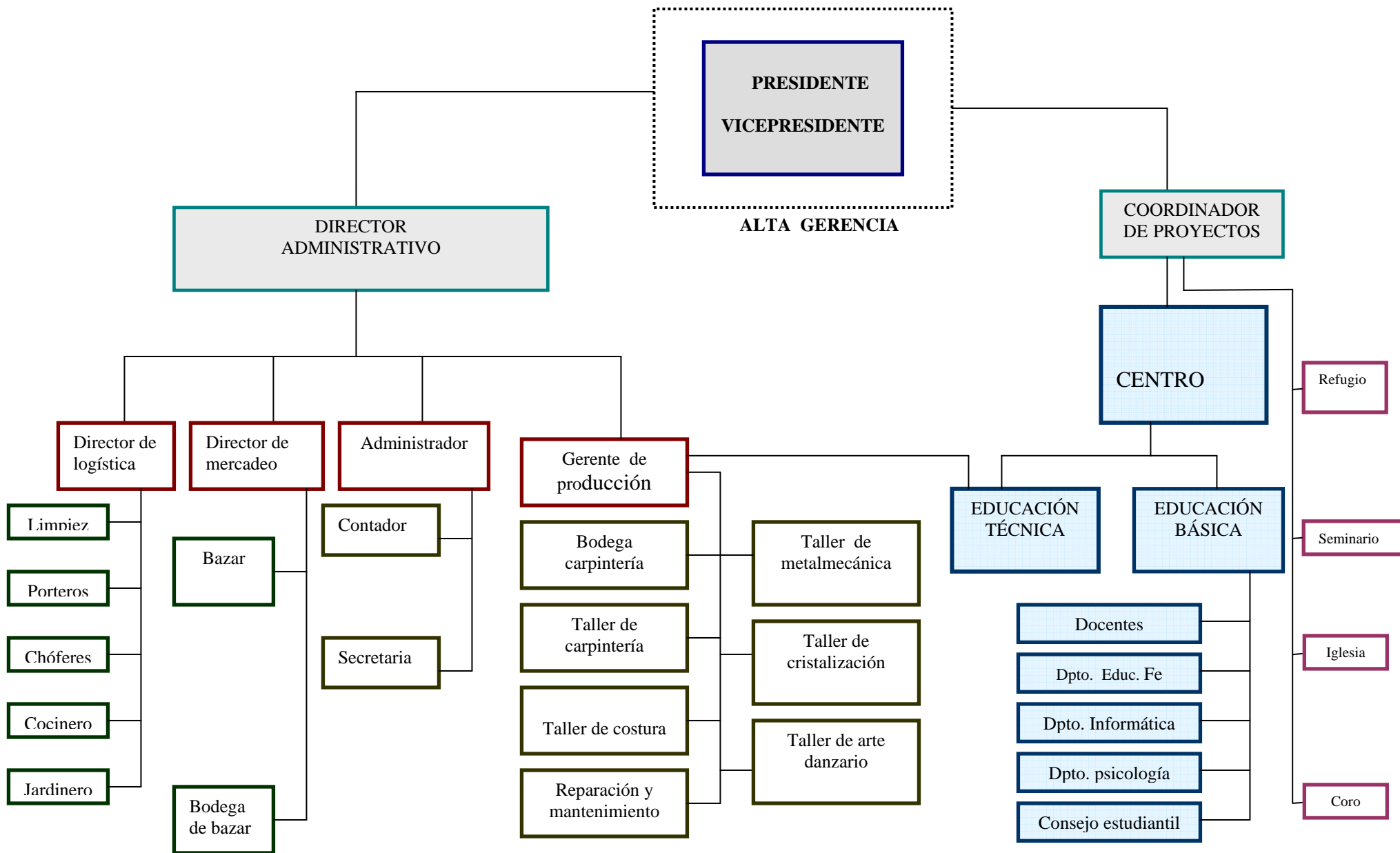
- Mecánica industrial.
- Carpintería.
- Cristalización de frutas.
- Arte Danzario.
- Cocina.

Los costos de la construcción de la Escuela Técnica Vocacional “Rey Juan Carlos I”, han sido proporcionados por la Agencia de Cooperación Española (AECI).

A continuación presentamos un cuadro, que contiene el organigrama del Proyecto Betania:

1.2- ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL PROYECTO BETANIA.

CUADRO Nº 1



El organigrama del centro, es el siguiente:

a) Alta Gerencia: está encabezado por el Presidente, seguido del Vicepresidente, ellos, tienen como función dirigir y orientar las estrategias y políticas educativas del centro que conlleven a combatir situaciones de pobreza e indigencia en sectores marginados de Chinandega, a través de proyectos educativos que beneficien a la población más desvalida.

b) Director administrativo: formado por un personal capacitado en el área contable, de mantenimiento, su función principal es administrar los bienes del proyecto.

c) El Centro Técnico Vocacional “Rey Juan Carlos I”, está dividido en dos áreas: Educación Técnica y Educación Básica.

Educación Técnica: formado por todos los instructores de los diferentes talleres: carpintería, metal mecánica, costura, cocina, cristalización de frutas y arte danzario. Las actividades de los adolescentes en los talleres son variadas con el fin de lograr el desarrollo de capacidades psicomotrices la familiarización con instrumentos, máquinas y materiales, que les proporcionen conocimientos y habilidades laborales.

Educación Básica: formada por la Dirección Académica, cuya función es coordinar las actividades educativas, Personal Docente, Departamento de Psicología, Educación en la Fe e Informática. En las aulas de clase, al alumnado se le brinda educación general básica, que les permite un aprendizaje autónomo, creativo y crítico para el mejoramiento personal y social, haciendo énfasis en la práctica de valores universales.

d) Directiva estudiantil: está formado por los presidentes y presidentas de cada una de las seis secciones y los representantes de cada turno que posteriormente en elecciones eligen la directiva estudiantil, su función es colaborar con el buen funcionamiento de los grupos y la realización de las actividades del centro.

1.3- FUNCIONAMIENTO DEL CENTRO “REY JUAN CARLOS I”.

1.3.1- Organizativo.

Actualmente en el Centro funcionan seis aulas del ciclo básico con un promedio de 29 estudiantes. En el turno matutino, hay dos secciones de tercer año y una de primero, y en el turno vespertino, funcionan tres grupos de segundo año. La frecuencia de horas semanales por grupo clase, es 35 horas de lunes a viernes.

El Centro cuenta con transporte, que se encarga del traslado de los estudiantes de sus barrios al colegio y viceversa, con un horario de 6:30 a.m. a 6 p.m. La jornada del día está dividida en tres etapas:

- 7:00 a.m. - 12:00m Clases de Educación Básica.
- 12:30 p.m - 1:00 p.m Almuerzo
- 1:00p.m - 5:45 p.m Clases Técnicas.

Los días sábados se les brinda atención psicológica por niveles, la cual está a cargo por el personal del Departamento de Psicología.

1.3.2- Características de los planes de estudio vigentes del centro.

El desarrollo científico tiene una importancia decisiva en el trabajo docente, ya que conduce a cambios en cada uno de los elementos del currículo. En la actualidad, la revolución científico-técnica obliga a un perfeccionamiento constante de los planes y programas. En 1992, empezó el proceso de transformación curricular que se sustenta en la Política Curricular vigente del Ministerio de Educación, los documentos curriculares orientados (como política curricular, los planes y programas de estudio o las guías didácticas dirigidas a los docentes) no especifican el enfoque curricular asumido. En la educación nicaragüense el enfoque curricular que ha predominado es el enfoque academicista o intelectual, porque los contenidos son aportados por diversas ciencias o disciplinas, los

objetivos se orientan fundamentalmente al desarrollo del potencial intelectual de los discentes, por lo que las estrategias didácticas que se planean tienden a garantizar una efectiva transmisión de los contenidos seleccionados.

Al elaborar los programas de las diferentes asignaturas de Secundaria, se incluyeron nuevas unidades de estudio en todos los niveles, por ejemplo, en el caso de Matemática, el álgebra que se impartía en el tercer año del ciclo básico fue incluida en el segundo nivel del mismo ciclo. El álgebra vectorial que se impartía en el segundo nivel del ciclo diversificado se trasladó al primer nivel del ciclo diversificado. En primer año se estudia la teoría de conjuntos retomándose nuevamente hasta en el último año del bachillerato.

En Ciencias Naturales se suprimió física de primer año y se trasladaron los contenidos a segundo y tercer año. Las ciencias naturales que se desarrollaba en los tres niveles del ciclo básico se imparte únicamente en primer y segundo año, la Química de segundo se trasladó a tercer año.

Todo esto, provocó recargo de contenidos programáticos con una distribución inadecuada del tiempo, además, una seria dificultad, es que los discentes se quedaban con conocimientos discontinuos de un nivel a otro. Tampoco se tomó en cuenta las potencialidades cognitivas de los educandos.

1.3.3- Perfil del profesorado que labora en el centro.

Es importante que todo educador asuma la tarea de planificación de la enseñanza aprendizaje o práctica pedagógica como un proceso que deriva y se desarrolla en el marco de una política educativa.

No hay duda que en toda empresa educativa el recurso esencial para la enseñanza adecuada es una buena oferta de docentes. Por tal razón, para el inicio del primer año escolar se seleccionó un personal cualificado con el siguiente perfil:

- 1- Docente graduado en Ciencias de la Educación.
- 2- 5 años de servicio o más.
- 3- Experiencia en algunas transformaciones curriculares.
- 4- Actualización pedagógica. (cursos, talleres, seminarios, postgrado, maestría.)
- 5- Dominio de metodologías de enseñanza acorde con los nuevos tiempos.
- 6- Actualización científica.
- 7- Buenas relaciones humanas.
- 8- Facilidad de comunicación con niños, niñas y adolescentes.
- 9- Dominio de ejes transversales. (derechos humanos, medio ambiente, educación sexual etc.).

En la actualidad, la planta docente está conformada por ocho miembros: cinco mujeres y tres varones; todas y todos con Licenciatura en Educación Media. Cuatro docentes con Post Grado en la rama educativa y tres de ellas elaborando esta investigación para optar al título de Master en “Didáctica e innovación curricular”.

Al mismo tiempo, como un esfuerzo personal cada uno de los y las integrantes del colectivo de docentes, nos hemos preocupado por prepararnos en técnicas de comunicación, metodologías activas participativas, teorías de aprendizaje y medios de enseñanza, que nos han permitido mantener una comunicación fluida entre dirección- docentes, docentes - alumnos y entre docente - docente.

Los docentes tenemos una carga horaria semanal de cuarenta horas, distribuidas en treinta horas clase y diez horas como fondo de tiempo para la preparación y planificación de los contenidos a desarrollar, tiempo que resulta insuficiente para una buena preparación de la clase con bibliografía actualizada.

1.3.4- Perfil del alumnado que ingresa al centro.

La población estudiantil que se atiende en el Centro Técnico Vocacional “Rey Juan Carlos I”, son hijos e hijas de pequeñas vivanderas, obreros, campesinos y un alto porcentaje procede de familias desempleadas. En su mayoría, estos estudiantes son egresados de escuelas primarias estatales con profundas deficiencias en lecto-escritura, cálculo mental, conceptos errados y escaso desarrollo del pensamiento lógico, todo ello, ha sido detectado en los exámenes de admisión que se les aplica para ingresar al centro y en pruebas diagnósticas, que se realizan al iniciar el curso escolar, y en cada unidad de las diferentes asignaturas.

Por las características socioeconómicas de alumnos y alumnas, el centro otorga becas a todo el alumnado, ésta incluye clases de educación básica, capacitación técnica, transporte, alimentación, atención médica y odontológica.

1.4- CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL GRUPO DE TRABAJO.

Latorre, A (2003, p. 7) plantea que “los docentes deben investigar su práctica profesional, teniendo como foco la práctica profesional del profesorado” como señala Kemmis y Metagoart (1981) “No es imprescindible empezar con un problema. Todo lo que hace falta es una idea general de que algo se puede mejorar” “este esfuerzo de mejora será más enriquecedor cuando esta preocupación es compartida por un grupo que reflexiona sobre sus experiencias en el campo educativo”. Caldera, M (1994, p. 52-53).

Teniendo en cuenta estos planteamientos, nuestro grupo de trabajo se constituyó conscientes de llevar la investigación como una actividad auto reflexiva; tomando en cuenta las condiciones y particularidades individuales y la afinidad de que las tres impartimos clases en este centro, de esta manera cumplimos con el trabajo de investigación acción del curso de Maestría.

Nuestro grupo quedó conformado, por:

- Investigadoras: Lic. Clelia Argentina Salazar Robleto
Lic. Félix Melania Oviedo Alvarado.
Lic. Rosa María Palacios Páiz.
- Tutora: Msc. Eva Mercedes Chavarría
- Apoyo al equipo de investigación: Docentes de áreas básicas del Centro Técnico Vocacional “Rey Juan Carlos I”.
- Alumnado de Primer año.
- Dirección del colegio.

Hopkins, D(1989, p.63) Plantea que “el iniciar algo nuevo desconocido genera incertidumbre” pero ya estructuradas como equipo procedimos a la realización del trabajo de investigación, asumiendo la coordinación, planificación, elaboración de instrumentos, recopilación de la información y evaluación del trabajo, el resto de docentes conformaron la red de apoyo en la aplicación y análisis de los instrumentos, con los alumnos y alumnas de primer año desarrollamos la asignatura de liderazgo, siendo elementos fundamentales en la aplicación de nuestro plan de acción, porque nos brindaron sugerencias que nos enriquecieron nuestro trabajo con sus vivencias.

1.5- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.5.1- Diagnóstico

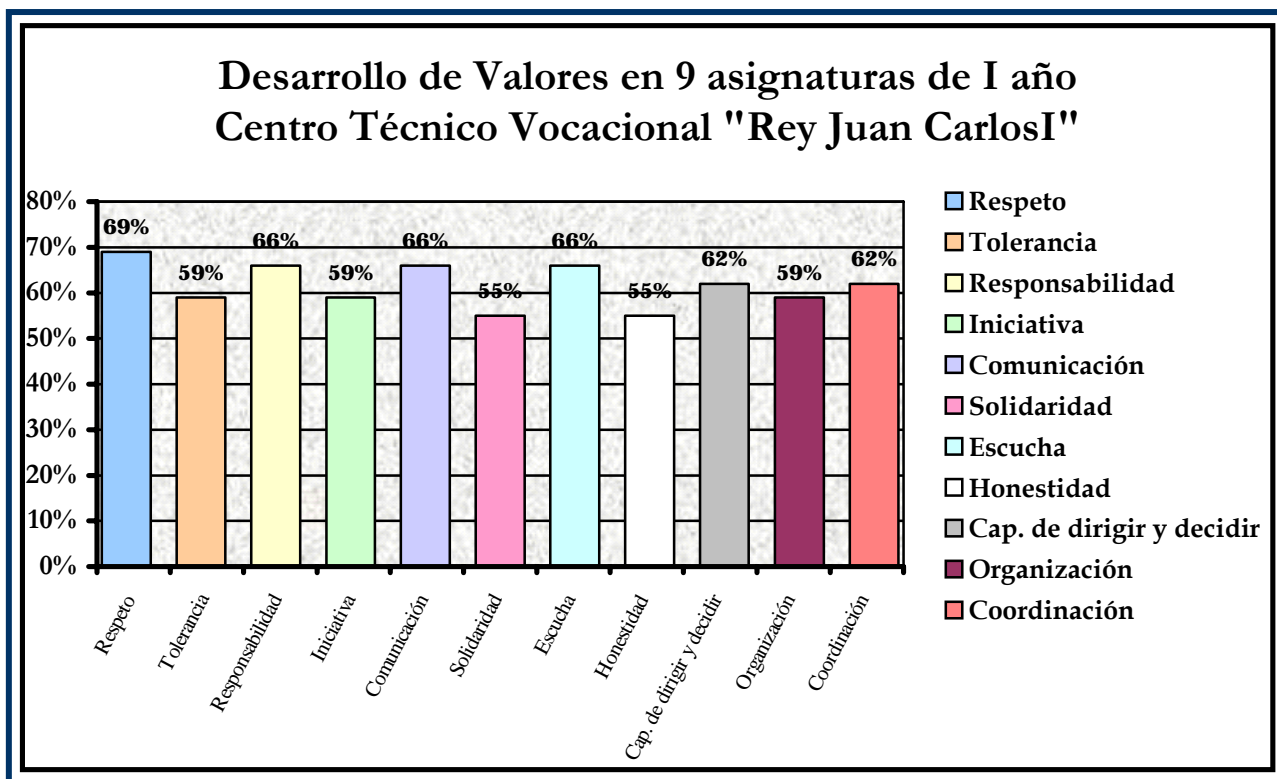
➤ Aplicación y análisis de cuestionario a alumnos y alumnas.

Para el esclarecimiento del problema de esta investigación nos hicimos la interrogante, en relación a nuestras clases: ¿Estamos formando líderes comunitarios? Para responder esta pregunta, decidimos hacer un diagnóstico,

para lo cual seleccionamos al azar una muestra de 30 estudiantes 5 de cada una de las 6 aulas del Centro Técnico vocacional, "Rey Juan Carlos I".

Una vez consultados y habiendo aceptado colaborar en nuestra investigación, escogimos como instrumento para obtener la información requerida, el cuestionario, porque como señala Latorre, A (2003, p. 66), éste "es el instrumento de uso más universal en el campo de las ciencias sociales. Consiste en un conjunto de cuestiones o preguntas sobre un tema o problema de estudio que se contestan por escrito". Los cuestionarios en la práctica son un método sencillo y cómodo de conseguir una vasta y rica información.

En el mes de octubre del año 2002, de 30 estudiantes seleccionados, aplicamos el cuestionario (Ver anexo N° 1) a 29 estudiantes, que representan el 97% del total a encuestar. La información obtenida de éstos datos los presentamos en un histograma y dos matrices descriptivas.



En la primera pregunta, se les presentó una serie de cualidades que debe poseer todo líder, se les pidió, que marcaran aquellas que se les habían desarrollado, durante las clases de las diferentes asignaturas. Estos resultados, los presentamos en el gráfico que refleja el promedio en porcentajes de los valores desarrollados en las diferentes asignaturas impartidas en primer año en el curso escolar 2002. Los rangos observados son: un 69%, el respeto, 55% la solidaridad y honestidad. Consideramos que estos resultados son objetivos en un alto porcentaje, pues, es lo que los estudiantes sienten y han observado la práctica de estos valores a lo largo de su proceso de aprendizaje.

MATRIZ DESCRIPTIVA DE LA II PARTE DEL CUESTIONARIO A ESTUDIANTES

N°	ASPECTO A CONSIDERAR	En las clases te desarrollan sensibilidad			
		Sí		No	
		N° Estud.	%	N° Estad.	%
1	Niños y niñas discapacitados	27	93%	2	7%
2	Niños y niñas trabajadores	25	86%	4	14%
3	Niños y niñas abandonados	22	76%	7	24%
4	Ancianos y ancianas	18	62%	11	38%
5	Personas privadas de libertad	16	55%	13	45%
6	Alza de los servicios básicos	14	48%	15	52%
7	Limpieza de la comunidad	23	79%	6	21%
8	Jornadas de vacunación	12	41%	17	59%

La matriz refleja que en las clases se desarrolla sensibilidad acerca de lo relacionado al trabajo infantil, los Pipitos y la limpieza de la comunidad, ya que en estas actividades el estudiante participa de manera más directa a través de la

comunidad, la escuela y son estimulados por la familia y las propagandas publicitarias de los organismos no gubernamentales encargados para ésto.

Donde se desarrolla menos sensibilidad es en las actividades relacionadas con las jornadas que promueve el Ministerio de Salud (MINSA), alza de los servicios básicos, personas privadas de libertad y atención al adulto mayor. En estos casos no hay una participación directa del alumnado porque son emanadas a nivel macro por las instituciones estatales correspondientes.

MATRIZ DESCRIPTIVA DE LA III PARTE DEL CUESTIONARIO DE ESTUDIANTES

Nº	ASPECTOS A CONSIDERAR	Acciones que se desarrollan en clase			
		Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4
1	Acepta las ideas de los demás			X	
2	No toca los bienes de los demás		X		
3	Cumple el trabajo asignado dentro y fuera del centro			X	
4	Solución de problemas		X		
5	Resolución de problemas en equipo			X	
6	Integración a problemas sociales			X	
7	Atiende cuando los demás hablan			X	
8	Reconoce sus errores y limitaciones			X	
9	Enfrenta y resuelve problemas			X	
10	Capacidad de asignar tareas			X	

Al realizar el análisis observamos que el rango que más incide en un 80% es “casi siempre”, lo que nos lleva a deducir que todas estas cualidades y

habilidades se les han ido formando al estudiante como parte de su formación personal, en el desarrollo de las clases de cada una de las asignaturas.

➤ **Reflexión sobre el cuestionario aplicado al alumnado.**

Al iniciar el diagnóstico con los alumnos y las alumnas, partimos que el centro donde laboramos es un colegio católico y es parte de un proyecto que se hace realidad gracias a la solidaridad internacional.

El objetivo del centro es la formación de líderes y todo líder debe poseer una base sólida en valores, por lo que el cuestionario aplicado incluía este aspecto, para determinar que valores universales poseen nuestros estudiantes o promueven los docentes.

Los resultados fueron satisfactorios, porque nos dimos cuenta, que en nuestro alumnado, están puestas las bases o cimientos fundamentales para la formación de un buen líder. A la par de los valores consideramos que los discentes deben tener sensibilidades sociales, pues, pensamos que una vez que estos jóvenes egresen del centro, se sientan identificados con los problemas del entorno y ellas y ellos lo están, aunque hasta el momento no sepan cómo cambiar su propia realidad. Consideramos también indagar acerca de algunos talentos, que ellos y ellas han ido desarrollando en la escuela y educación no formal, los cuales pueden servirles en un futuro en su acción de liderazgo.

De lo anterior, concluimos que nuestros alumnos y alumnas están en el momento preciso para una formación profunda en cuanto a liderazgo.

➤ **Análisis y reflexión de los programas aplicados en el centro.**

Una vez recogida la información procedente de los cuestionarios del alumnado, información que nos permitió tener una mejor visión del problema, nos dimos cuenta que nuestra idea inicial se podía comparar con otras fuentes de información. Bartolomé, M señala 'que la selección realizada nos permite focalizar

la atención sobre algunos aspectos que parecen ayudar a comprender por qué se da la situación problemática. Normalmente, en educación esos “por qué” no son simples. Muchos factores pueden estar incidiendo sobre el problema y no resulta fácil desenredar la madeja. Para ir con cierto método intentaremos acercarnos al problema desde diversos enfoques, sin perder de vista en cada uno de ellos, la visión de conjunto’.

Por tal razón, consideramos necesario incluir en el diagnóstico, análisis de los programas de estudio que desarrollamos en nuestras clases, lo cual nos permitió hacer una valoración de los mismos, a la vez que hacer una reflexión sobre nuestro quehacer educativo. Este proceso nos llevó a comprobar que los programas que estamos aplicando en el ciclo básico no son productos de un diagnóstico, no son parte de una demanda de la sociedad nicaragüense. Éstos fueron diseñados de acuerdo a las Políticas Educativas del Gobierno en turno y exigencias del Banco Mundial.

Con el currículo actual se pretende impartir una educación de calidad, equitativa, pertinente, eficiente y eficaz. Pero ésto cada vez, va quedando en mera utopía, ya que poco a poco se le ha ido recortando presupuesto a la educación. No se está haciendo realidad el derecho a la Educación. Cada Año Escolar, quedan muchos niños, niñas y adolescentes sin acceso a la educación. Por lo tanto, no hay igualdad de oportunidades para acceder a la educación institucionalizada. No hay igualdad de condiciones en los procesos de enseñanza-aprendizajes (Hay diferencias entre la ciudad y el campo). A esto se le suma las limitaciones Pedagógicas. No culpamos a los docentes. El Estado tiene la responsabilidad de la actualización Pedagógica de los docentes.

Hay altos niveles de vulnerabilidad social de la población nicaragüense provocada por la ausencia o fragilidad de los Servicios Educativos. El índice de pobreza es mayor, igual ocurre con el desempleo.

Para que se cumpla con la calidad y equidad, es necesario que los contenidos a impartir sean pertinentes para lograr aprendizajes relevantes y útiles para las personas y el país. Resulta que los programas aplicados tienen alto

contenido academicista, contenidos que no tienen ninguna funcionalidad para el alumnado, únicamente se imparten por llenar programas.

Los Programas están estructurados en:

- 1- Objetivos Generales. Ciclo Básico y Diversificado.
- 2- Objetivos Generales de Asignatura.
- 3- Objetivos Generales de Nivel.
- 4- Objetivos Generales de Unidad.

Se presenta un cuadro donde se reflejan las unidades por semestre, tiempo destinado y total de horas por unidad.

A continuación se presentan contenidos, actividades y criterios de evaluación.

Cabe mencionar que los programas con los que estamos laborando, no han sufrido reforma desde el año 1990. Los programas son de estricto cumplimiento. Son cerrados. Se aplica en todo el territorio Nacional.

Los programas del Ciclo Básico en el ámbito nacional pretenden formar el mismo perfil académico. En dichos programas no hay enfoque a la formación de líderes, si podemos observar en el análisis de los mismos la inclusión de valores humanos, cristianos pero de una manera generalizada.

Las Evaluaciones de los aprendizajes se realizan a través de:

Evaluación Diagnóstica: Es orientada su aplicación al inicio del curso escolar, pero, la mayoría de los docentes las realizan, sólo por cumplir con un requisito, no le dan funcionalidad por no cambiar el rumbo de los programas asignados a cada asignatura.

Evaluación Formativa: Es realizada por el docente de forma constante en el proceso de enseñanza-aprendizaje, su carácter de orientador y regulador, depende de la importancia que da el docente, al estado en que se encuentra el

alumno y la alumna al momento del aprendizaje. Algunos docentes introducen modificaciones en la planificación del proceso educativo, otros, cumplen fielmente lo establecido en el programa.

Evaluación Sumativa: Es la que más se toma en cuenta por el docente y la institución. Éstos, le dan la finalidad de “una nota”, después de realizada la evaluación, el docente continua con el programa, no hay tiempo de reforzar contenidos, pues hay una dosificación recargada de contenidos que hay que cumplir.

Las metodologías sugeridas son las activas participativas, la cual se ve obstaculizada por la carencia de material didáctico, recargo de alumnos por aula, falta de bibliografía, etc.

El diagnóstico realizado a los estudiantes del centro, mediante la aplicación del cuestionario y la valoración de los programas de estudio utilizados, nos proporcionaron variados elementos para la determinación del problema, pero consideramos que la opinión del Director General del Proyecto Betania, Padre Marcos Dessy Perría, era de incalculable riqueza para la determinación de nuevos elementos, que nos permitieron la clarificación del problema, por lo que decidimos recopilar sus reflexiones y valoraciones a través de una entrevista.

➤ **Entrevista a Director General.**

Al analizar las preguntas de la entrevista, (Ver anexo N° 2), realizada al Director General del Proyecto Betanía, Padre Marco Dessy Perría, encontramos, lo siguiente:

Al responder ¿cómo nace el proyecto? Hace énfasis que la fundación Chinandega 2001, surge como una necesidad de sensibilizar a sectores adinerados a nivel nacional e internacional de lo que viven niños y niñas que trabajan en el basurero bajo el solazo, bajo la lluvia, escarbando entre la basura en compañía de sus padres. Este niño podría estar condenado a vivir toda su vida en la pobreza extrema.

El proyecto parte de la idea, que la educación es la base donde se tiene que sentar la sociedad, así nacen los proyectos con la mira de brindarles a los niños la oportunidad de ser personas. Nace la escuela de El Basurero, la escuela Santa Lucía para niños no videntes, la escuela El Higueral para niños campesinos. En todas estas escuelas se les asegura alimento, como una forma atraerlos a la misma. Partiendo que hay personas extremadamente ricas en cualidades y perfectamente podrían ayudar en esta tarea, se habla de los líderes, se inicia un proyecto que si bien es cierto la gente lo ve como un técnico vocacional, pero eso es secundario, lo que realmente se pretende es que estos 200 niños y niñas sean multiplicadores de su aprendizaje, aprovechando la riqueza de los jóvenes, pero desgraciadamente no se ha logrado, porque se está un poco en el aire.

Su opinión respecto ¿Cuál es la misión y visión del proyecto?, fue que: “la Misión es la manera de ver una extraordinaria riqueza, eso es lo que uno está viendo, entonces hay que valorizar esa riqueza esté donde esté, se ha comenzado con los adolescentes de barrios marginados, porque se considera que en estos ambientes viven jóvenes mucho más difíciles, porque crecen creyendo que vivir en ese barrio es una tragedia y que nunca van alzar el vuelo y tal vez nada de eso es cierto.

La Visión de Betania es ver las necesidades, captar al joven, prepararlo para que sean ejemplos de los jóvenes de su comunidad, estar en esa situación es algo pasajero, ellos y el proyecto, juntando esfuerzos pueden salir adelante, darle vuelta al asunto y poco a poco ir contagiando a los demás para que cada comunidad se vuelva un ambiente positivo.

Al responder la pregunta, ¿el porqué el nombre del proyecto?, dice que Betania es una aldea situada a cinco kilómetros de Jerusalén, donde habitaba una familia de tres hermanos que tenían una relación de amistad y profundo cariño con Jesús. Lázaro era un hombre acomodado, porque cuando Jesús se movía lo hacía con doce apóstoles, discípulos y las santas mujeres, se calculan unas treinta personas, evidentemente tenía recursos, pero Lázaro siendo un hombre no hacía

trabajo doméstico eran las mujeres de manera especial Marta, porque María se dedicaba a orar en compañía de Jesús.

Afirma que tenemos Lazaros que tienen bienes, pero éstos no tienen tiempo para cuidar sus bienes, ni para prestar servicio a los demás, menos para orar. En la Betania actual se va haciendo gente como Marías y como Martas que son todas aquellas personas que se desviven por atender a los demás, pero ni los Lazaros ni las Martas tendrían agallas, fuerza, paciencia si alguien no se encarga de orar de mantener esa comunicación con Dios para que él siga fortaleciéndonos y animándonos a seguir con este proyecto.

En la pregunta cinco, ¿cuáles son las potencialidades que deben desarrollar los estudiantes para ser líderes? Él afirma que no pueden estar todos los alumnos en el coro, porque no todos poseen esa habilidad, para luego poder cultivárselas, en otros casos, algunos no lo desean, a estos jóvenes se les ha incentivado, presentándoles propuestas de un futuro más halagador.

El alumnado de Betania debe tener una visión más amplia del mundo que le rodea, salir del límite del centro, deben tener deseos de superación no estudiar por estudiar, estos jóvenes deben estar claros de la inversión que se hace en el proyecto y de todos los problemas que se han tenido que enfrentar para sacar a flote el proyecto.

Al relacionarse con sus compañeros y compañeras de clase, con los miembros de su comunidad y de manera en general deben expresarse bien, creer en ellos mismos para que luego transmitan a los demás jóvenes de su comunidad esperanzas de un futuro mejor. No deben lucrarse de su liderazgo.

Una vez concluido el ciclo básico, el egresado debe proponerse metas, tener fe en la posibilidad del éxito, crecer firmemente, luchar en la vida, no frustrarse fácilmente. Todo esto es punto de partida para ser un buen líder, con todas estas herramientas estos jóvenes podrían ser líderes de un 85 a 90 por ciento.

En la pregunta seis, ¿Qué limitaciones ha observado actualmente en la formación de líderes en su colegio? El gestor de este proyecto piensa que Betania

nació grande sin contar con todo el personal capacitado, con limitaciones económicas, manifestando, además, un divorcio entre lo laboral y lo académico.

➤ **Reflexión de la entrevista al Padre Marcos Dessy P.**

El proyecto parte de la idea que solamente con educación las sociedades pueden avanzar y se logra el desarrollo humano en un país. En Chinandega hay personas que desean que los niños y jóvenes no anden deambulando por los basureros ni mendigando el pan de cada día, es por tal motivo que a estos niños y jóvenes se les ha dado la oportunidad de educarse y al mismo tiempo de apropiarse de una herramienta, la cual le servirá para salir adelante en su vida. Se pretende que salgan líderes para ayudar en el desarrollo de sus comunidades, pero al arrancar el proyecto no cuenta claramente con el cómo lograrlo y eso implica recursos humanos capacitados, proyecto educativo elaborado con el perfil de alumno que pretende formar El Centro Técnico Vocacional “Rey Juan Carlos I”, adecuación del currículo y ajustes de programas.

Pero sí se está claro qué capacidades, destrezas y habilidades de manera general deben poseer estos jóvenes. Hay una visión definida, pero la misión está en proceso de construcción.

MATRIZ DESCRIPTIVA DE LA ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL DEL CENTRO.

Categorización aspectos a considerar	Juicios Positivos	Juicios Negativos
Origen del Proyecto Betania.	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de atender a niños del basurero. - La educación es la base donde se tiene que sentar la sociedad. - Ser multiplicadores de la riqueza aprovechando a los jóvenes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Niños y niñas condenados a vivir en la pobreza. - No hay incentivo para educarse.
Misión y Visión del Proyecto Betanía	<ul style="list-style-type: none"> - Intervenir eficazmente en situaciones de riesgo en niños, niñas y adolescentes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los ejemplos donde viven los hacen creer que no pueden educarse.
Nombre del Proyecto Betania	<ul style="list-style-type: none"> - En el mundo hay muchos Lazaros que tienen bienes. - Existen muchas personas como Marta que se desviven por atender a los demás. - Actualmente hay personas que oran por los demás como María. - Es un programa de vida. 	<ul style="list-style-type: none"> - Marta mujer demasiado fuerte y ningún hombre la habría aguantado.
Potencialidades de un líder.	<ul style="list-style-type: none"> - Expresarse bien. - Creer en ellos mismos. - Proponerse metas. - Tener fe en la posibilidad del éxito. - Poseer disciplina. - Abierto a nuevas ideas. - Ayuda a los otros a creer en ellos mismos a través de su ejemplo. - No pierde la fe, ni frustra fácilmente. - Poseer imaginación empresarial. - Hay que crecer firmemente y luchar en esta vida. 	<ul style="list-style-type: none"> - El futuro para ellos no representa nada halagador. - Han perdido cualquier ideal, motivación, esperanza.
Limitaciones en la formación de líderes en Betania.	<ul style="list-style-type: none"> - Nació grande sin personal capacitado. - Limitaciones económicas - Divorcio entre lo laboral y lo académico 	<ul style="list-style-type: none"> - Escuela y talleres parecen dos mundos diferentes. - Oportunismo de parte de padres- madres de familia.

Para tener mayor información sobre el problema y aproximarnos más al esclarecimiento del mismo, realizamos entrevistas a directora académica, docentes e instructores (Ver anexos 3, 4 y 5), con el objetivo de conocer la situación curricular en la formación de líderes comunitarios. Estas entrevistas nos reflejaron la información que presentamos en la siguiente matriz:

MATRIZ DESCRIPTIVA DE ENTREVISTA A DIRECTORA DOCENTES E INSTRUTORES

ASPECTOS A CONSIDERAR	DIRECTORA	DOCENTES	INSTRUCTORES	INVESTIGADORAS
<p>Qué le motivó a trabajar en el Centro Técnico Vocacional “Rey Juan Carlos I”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El deseo de colaborar en la formación de jóvenes como agentes de cambio social. 	<ul style="list-style-type: none"> - La formación de los muchachos y muchachas como promotores de cambio social. - Labor que se realiza con los jóvenes es diferente a los otros centros de estudio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Deseaban saber cómo se forman líderes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Si bien es cierto que el proyecto no brindó capacitación al personal sobre la formación de líderes, pero el profesorado muestra una gran disposición por participar en el proyecto y están seguros de lograrlo de acuerdo a su profesión y experiencia laboral
<p>Al ingresar al centro le dieron a conocer el perfil de estudiante que se pretende formar</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El perfil es líderes Comunales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Al iniciar a laborar para el proyecto nos entregaron los programas de estudio orientados por el Ministerio de Educación. - Se nos orientó que debemos formar alumnos humanistas, consciente de la labor social. - Es una debilidad el que no den a conocer de manera oficial el tipo de alumno que se pretende formar en Betania. 	<ul style="list-style-type: none"> - No, pero en reuniones posteriores nos plantearon que debemos preparar un alumno que vaya a proyectarse a sus comunidades 	<ul style="list-style-type: none"> - Los programas utilizados en las diferentes asignaturas son los utilizados a nivel nacional. La dirección del proyecto únicamente les dio un norte, ¿dónde se pretende llegar? Los contenidos de aprendizaje no variaron.

ASPECTOS A CONSIDERAR	DIRECTORA	DOCENTES	INSTRUCTORES	INVESTIGADORAS
<p>Qué cualidades o potencialidades está usted desarrollando en el alumnado para la formación de líderes comunitarios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La responsabilidad - La investigación. - Competitividad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Valores como honestidad, compañerismo, socializar conocimientos, respeto, responsabilidades, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - La sinceridad - El respeto. - La honestidad - El orden 	<ul style="list-style-type: none"> - Se han estado desarrollando cualidades y potencialidades que de manera universal debe poseer todo joven que proviene de un estrato social bajo.
<p>Qué limitaciones has tenido para llevar a la práctica el desarrollo de estas potencialidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - No estamos preparados para la formación de líderes. - No tenemos un programa específico. 	<ul style="list-style-type: none"> - El ausentismo del alumnado a clase - Problemas familiares. - Falta de material didáctico. - Limitaciones de textos en las diferentes asignaturas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de material para la producción en los distintos talleres. - Inasistencia de estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - El personal que labora para la formación integral de estos jóvenes consideran que no basta con saber qué se pretende, falta: <ul style="list-style-type: none"> • Con qué instrumentos didácticos lograrlo. • Actualización pedagógica acerca de cambios curriculares en el programa orientado. • Involucramiento de los padres de familia acerca de lo que se pretende con sus hijos e hijas, para que apoyen su formación.

ASPECTOS A CONSIDERAR	DIRECTORA	DOCENTES	INSTRUCTORES	INVESTIGADORAS
<p>Les ha permitido la dirección cambios, adecuaciones o ajustes a los programas de estudio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - A la dirección no se le ha presentado ningún proyecto de cambio curricular, sólo propuestas sobre metodología. 	<ul style="list-style-type: none"> - En cierta medida sí, los docentes no hemos hecho cambios profundos. - Hay libertad de impartir las clases en cuanto a metodología y evaluaciones 	<ul style="list-style-type: none"> - El centro no nos proporcionó programas, los que existen los elaboró cada instructor de taller 	<ul style="list-style-type: none"> - La Dirección Académica, docentes e instructores no han realizado cambios profundos en el currículo únicamente pequeños ajustes pedagógicos.

En la búsqueda del planteamiento de nuestro problema de investigación, decidimos como equipo de investigadoras implementar la observación a nuestras sesiones de clase, (Ver anexo N° 7) con el objetivo de comprobar qué contenidos, metodologías, estrategias de aprendizaje estábamos utilizando que desarrollaran en nuestros alumnos y alumnas actitudes y aptitudes para el ejercicio de liderazgo.

ASIGNATURAS OBSERVADAS: Español, Matemática, Ciencias Naturales.

NIVEL: Primer año TURNO: Vespertino.

CURSO ESCOLAR: 2002 TIEMPO: Febrero a julio.

Al realizar las visitas a clase, aplicamos las tres fases esenciales de la supervisión clínica, observando lo siguiente:

- Los temas de aprendizaje, son de acuerdo al calendario docente, éstos son extraídos de cada programa. En cierta medida son una forma de control de la dirección del centro y el Ministerio de Educación.
- Las sesiones duraron 40 minutos. Tiempo muy limitado para implementar la metodología activa participativa.
- Los docentes y las docentes utilizaron el mismo modelo o estructura de plan de clase.
- Antes de iniciar el desarrollo de un tema, realizaron actividades de motivación y exploración, no específicamente propias de liderazgo.
- Los discentes mostraron bastante motivación para dar sus aportes e ideas.
- Las clases estuvieron encaminadas al cumplimiento de los objetivos específicos, los cuales fueron desglosados de los objetivos de unidad plasmados en el programa de estudio.
- Ningún objetivo pretende desarrollar capacidades de liderazgo.

- Las estrategias utilizadas nos llevaron a la construcción de los nuevos saberes de cada signatura.
- Las habilidades y destrezas desarrolladas son las que deben poseer todo joven para enfrentarse a la vida cotidiana.
- Las docentes dominaban científicamente el tema, utilizaron un lenguaje apropiado, hubo confianza alumnado-docente.
- Hubo dificultad en desarrollar el plan completo. Quedando pendiente para la siguiente sesión de clase.
- Los valores inculcados fueron de formación humana.

➤ **Reflexión grupo de investigación-acción sobre las observaciones a clase.**

Lógicamente las docentes no podíamos estar desarrollando liderazgo con nuestros alumnos y alumnas si no existe un currículo diseñado para tal fin.

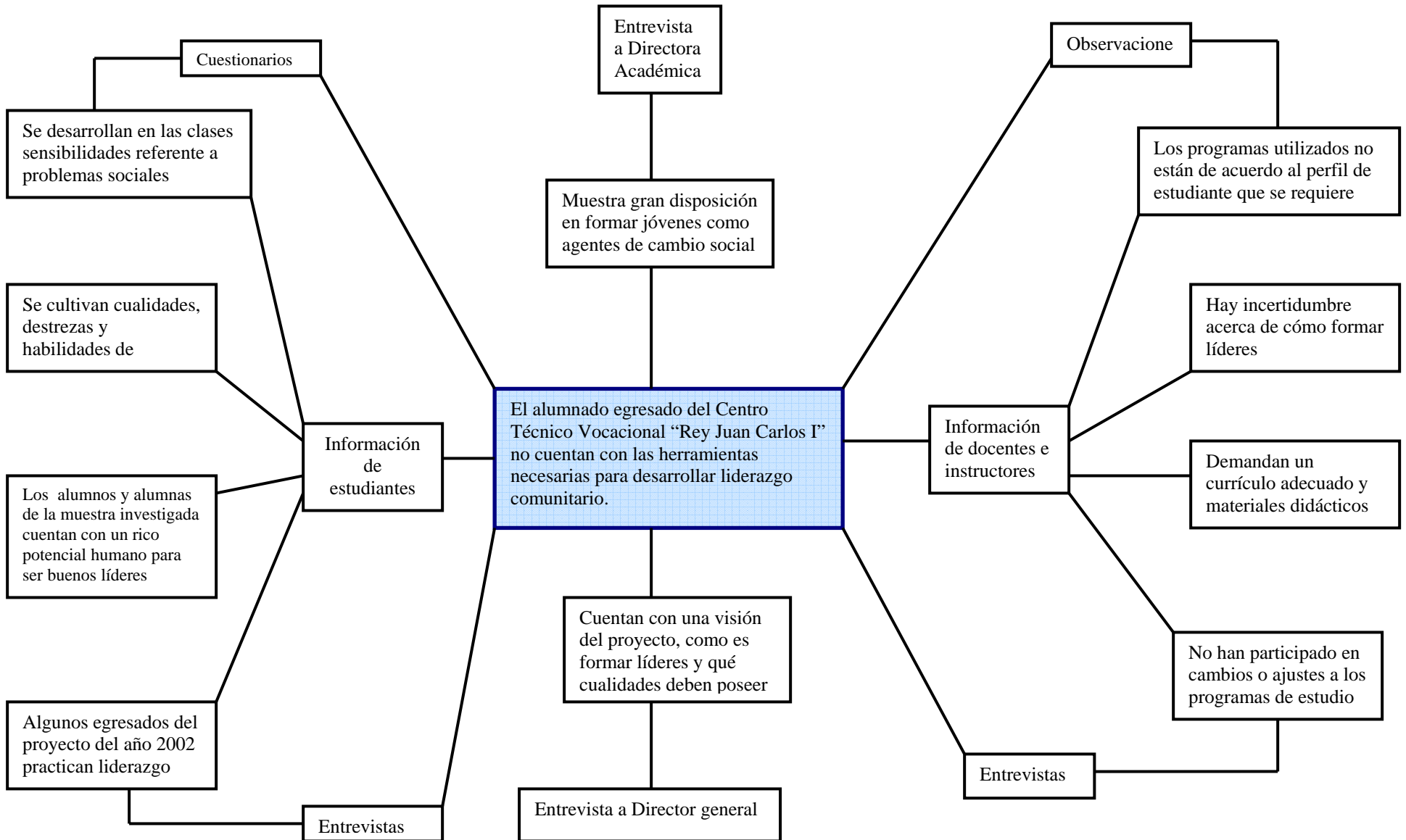
Si al hacer el proyecto se planteó que se formarían líderes, se debió comenzar con diseñar el primer medio que es el currículo, posteriormente adecuar programas.

Creemos que tanto el alumnado como los docentes estamos preparados para asumir el reto de un cambio o ajustes en el currículo para que se cumpla con la misión propuesta.

Otro de los instrumentos que nos ayudaron en el análisis de los datos cualitativos es la triangulación, está puede ser definida como el uso de dos o más métodos de recogida de datos, en el estudio de algún aspecto del comportamiento humano, en nuestro caso contrastamos la opinión del alumnado, docentes, instructores y observadoras, además, la opinión de la Directora Académica y el Director General.

Basamos el análisis en la información obtenida de los cuestionarios, entrevistas y observaciones a clase que a continuación presentamos en el cuadro N° 2

CUADRO Nº 2
PROCESO COMPARATIVO DE LAS OPINIONES DEL ALUMNADO, DOCENTES, INSTRUCTORES Y DIRECCIÓN



1.5.2- ¿Cómo surge el problema?

Para Caldera, M (1994, P 54) “Un problema en educación debe ser una cuestión que pueda ser explicada y mejorada aún por difícil que ésta sea”. Nosotras tuvimos dificultad para plantear bien el problema, estábamos conscientes de que podíamos hacer algo para mejorarlo.

Sobre esta línea Mercado, S (1994, P. 10) expresa que “El planteamiento del problema es la primera fase de la investigación y la más importante, porque su función consiste en orientar todo el trabajo” Continúa señalando Mercado, S (1994, P. 11) que “para que el planteamiento del problema sea correcto es necesario:

- Identificar los componentes explicando las relaciones entre ellos.
- Analizar el problema desglosándolo en sus unidades más simples.
- Simplificarlo eliminando la información redundante.
- Investigar estudios análogos consultando literatura existente.
- Plantear el problema en su forma más viable para poder investigarlo.

Para comenzar a identificar un problema, Latorre, A (2003, P. 43), propone: “una vez identificado el problema o foco de estudio conviene hacerse preguntas” para empezar a reflexionar:

- ¿He identificado un área sobre la que puedo hacer algo?
- ¿La he clarificado con mi tutor o tutora, o con otros u otras colegas?
- ¿He revisado la situación y tengo motivos para intervenir en la misma?

Para la identificación del problema, nos planteamos las siguientes interrogantes:

- ¿Existe acción de parte del Ministerio de Educación orientadas al liderazgo?
- ¿Contribuye nuestro currículo a formar líderes?
- ¿Actualmente se están desarrollando acciones encaminadas al liderazgo?
- ¿Hay demanda de liderazgo en nuestras comunidades?
- ¿Algunos sectores muestran preocupación por la falta de formación de líderes?

Al reflexionar sobre estas interrogantes y confrontarlas con la realidad educativa de nuestro centro, analizamos el perfil del estudiante, que estamos formando, especialmente los egresados de la primera promoción, teniendo las siguientes razones:

- 1- Importancia de la formación de líderes desde la escuela.
- 2- Los egresados salieron preparados únicamente para continuar sus estudios de Secundaria.
- 3- Los alumnos y alumnas poseen conocimientos técnicos de los diferentes talleres, que los utilizan sólo para beneficio personal.
- 4- Los egresados al ser interrogados sobre porqué no se proyectan en sus comunidades, en conversaciones informales expresan que desconocen los diferentes trámites y formas para organizar actividades que beneficien a sus comunidades.

Lo expuesto anteriormente, nos hizo reflexionar, acerca de **si nuestro currículo contribuye a la formación de líderes desde la escuela**, puesto que, nos encontramos en momentos coyunturales donde la sociedad demanda que exista liderazgo desde la escuela, iglesia, comunidad, etc. Los grupos requieren de verdaderos líderes, no un grupo de individuos que se aíslan del pueblo. La

sociedad necesita hombres y mujeres entregados al bien común, que guíen a la gente a construir su futuro.

Actualmente existe una crisis de liderazgo desde la familia, porque los padres han perdido autoridad y control ante sus hijos e hijas por influencias externas como los medios de comunicación, la descomposición social, etc.

Un currículo pertinente para la formación de líderes, demanda una respuesta a las siguientes interrogantes:

- 1- ¿Serán capaces los alumnos y las alumnas que ingresan a nuestro centro, formarse como líderes?
- 2- ¿Hay carencia de líderes juveniles?
- 3- ¿Existe expectativa en los jóvenes para ser líderes?
- 4- ¿Cómo él o la docente puede desarrollar en sus discentes liderazgo desde la escuela?
- 5- ¿La familia propicia condiciones para que sus hijos e hijas sean líderes?
- 6- ¿En nuestro grupo clase hemos captado alumnas o alumnos con características de líderes?
- 7- ¿Para ser líder hay que tener capacidad intelectual?
- 8- ¿Nuestros estudiantes son capaces de escuchar?
- 9- ¿Los discentes son capaces de trabajar en equipo?

En síntesis, el currículo que hemos venido aplicando en el Centro Técnico Vocacional “Rey Juan Carlos I”, no da respuesta a las preguntas anteriores, por lo tanto, es el problema número uno, que como docentes e investigadoras tenemos que mejorar de manera significativa a través de una investigación-acción.

1.5.3- Delimitación del tema:

Según Cabrera, F. (2000, P, 83) citando a Spencer y Klug dice que éstos “enfatan la dimensión de compromiso social y la responsabilidad social que implica ser ciudadano. Se acentúa la dimensión de identidad de la ciudadanía, como una conciencia viva de pertenencia a una comunidad que exige un conjunto de habilidades y actitudes para participar en ella, una implicación y compromiso por mejorarla” Continúa señalando Cabrera, F. que “el compromiso que debería tener el ciudadano por construir una sociedad más justa, participando activamente en los proyectos y experiencias de la comunidad, con un trabajo comprometido”

En realidad el enfoque anterior nos confirma que los ciudadanos y las ciudadanas para ser líderes o ciudadanos activos necesitan desarrollar ciertas habilidades, capacidades y destrezas para asumir tareas que permitan sacar adelante el desarrollo de su comunidad. Por lo tanto, todo esto se puede adquirir desde la escuela en una educación Formal.

En base a todo este análisis que realizamos, nos dimos cuenta como pedagogas que somos, que en el centro que laboramos carece de un Proyecto Educativo donde esté plasmado el currículo pertinente para el perfil de alumno y alumna que se desea formar. Todo currículo se concretiza en el aula de clase con la práctica pedagógica cotidiana del docente. Un currículo centrado en el aprendizaje, por lo tanto, es nuestra oportunidad de aportar a nuestra práctica educativa, delimitando el problema de nuestra investigación de la siguiente manera: ***Los alumnos y alumnas del centro Técnico Vocacional “Rey Juan Carlos I” no cuentan con las herramientas necesarias para desarrollar liderazgo comunitario porque el currículo no es pertinente.***

Posteriormente llegamos a definir el tema de nuestra investigación, sobre esto, Bartolomé, M (1991, P, 23) nos dice “... la dificultad mayor estriba en seleccionar el tema entre las múltiples informaciones recogidas e intentar ir focalizando nuestra atención y definiendo lo que se observa”.

Inicialmente definimos el tema así: “Transformación curricular en los programas del ciclo básico del Centro Técnico Vocacional Rey Juan Carlos I, que conlleve a la formación de líderes”.

El cómo llegamos a delimitar el tema quizás no es lo más importante, pero sí el hecho de asumir el tema, en un inicio nos planteamos trabajar con los tres niveles del ciclo básico y en todas sus áreas.

Al tratar de organizar el trabajo exploramos brevemente el terreno con el fin de ratificar o rechazar nuestro tema inicial, encontrándonos con la limitante del tiempo, ésto nos hizo redefinir el tema así, “Formación de líderes en alumnos y alumnas de Primer año del Centro Técnico Vocacional Rey Juan Carlos I, curso escolar 2002”

En tutorías, nos recomendaron delimitar aún más el tema, quedando así: “Propuesta de diseño curricular para la formación de líderes comunitarios en el proyecto Betania, Chinandega”

Visto nuevamente el problema de manera más reflexiva, en el módulo de Investigación-Acción impartido por el Doctor Latorre, determinamos como tema “El liderazgo como elemento dinamizador en el desarrollo comunitario”

En pre-defensa los tutores y las tutoras de los diferentes grupos de investigación, nos sugirieron que juntáramos la propuesta penúltima con la última, quedando de la siguiente manera: **“Liderazgo, elemento dinamizador del desarrollo comunitario, mediante aplicación de módulo de aprendizaje pertinente”**.

1.6- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN ACCIÓN

1.6.1- Objetivo General.

Contribuir a la formación de líderes comunitarios, mediante la aplicación de módulo de aprendizaje pertinente en el currículo del primer año del Centro Técnico Vocacional “Rey Juan Carlos I”.

1.6.2- Objetivos específicos.

- 1- Diseñar módulo de aprendizaje, que desarrolle el liderazgo comunitario en los jóvenes para que éstos se transformen en agentes de cambio social.
- 2- Intervenir en el currículo de primer año, aplicando módulo que contribuya al desarrollo del liderazgo comunitario.
- 3- Implementar acciones, a través de las cuales, los estudiantes pongan en práctica sus aprendizajes significativos de liderazgo en beneficio de su entorno social.

1.7- FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS ACCIÓN.

Habiendo determinado el problema a investigar el siguiente paso fue definir las guías o interrogantes posibles para resolver el problema antes mencionado. Estas guías son las hipótesis.

Para Elliott (1993), “una hipótesis de acción es un enunciado que relaciona una idea con una acción. Una pregunta (idea), con una respuesta (acción)”. Su función es orientar el camino en la búsqueda de la solución de un problema.

Nuestra investigación toma en cuenta este enfoque, partimos de la idea, ¿contribuye nuestro currículo a formar líderes?, como acción nos propusimos:

Una manera acertada de formar líderes comunitarios desde la escuela es mejorar el currículo actual, insertando un módulo didáctico que contribuya al desarrollo de valores, habilidades, destrezas y capacidades en el alumnado de Primer año del Centro Técnico Vocacional “Rey Juan Carlos I” de Chinandega.

CAPÍTULO II: LA INVESTIGACIÓN ACCIÓN.

2.1- INVESTIGACIÓN ACCIÓN COMO PROCESO DE CAMBIO.

2.1.1- Aproximaciones al concepto de Investigación Acción.

Los grupos de investigación se apoyan en un modelo conceptual adecuado que los guíen hacia el éxito de su trabajo. Estos modelos pueden ser cuantitativos o cualitativos que colaboran en el análisis e interpretación de la realidad para la toma de decisiones.

Nuestro trabajo de investigación lo ubicamos en el paradigma cualitativo, estudiamos y examinamos una situación real, Objetiva, existente en el centro de estudio en el cual laboramos y que se desarrolla en cada aula de clase.

Después de haber realizado estudios y análisis de este enfoque paradigmático, hemos seleccionado la estrategia de investigación acción, la cual fue desarrollada por Kunt Lewin en el período inmediato a la post guerra de 1940-1945, como un método de intervenir en los problemas sociales.

Latorre, A (2003, p. 27) Señala que: “El propósito fundamental de la investigación acción no es tanto la generación de conocimiento como el cuestionar las prácticas sociales y los valores que las integran con la finalidad de explicarlos”. Otros dicen que: “Existen diferentes maneras de entender el proceso, sin embargo, se sigue el modelo inductivo cercano a la orientación etnográfica, a partir de estrategias de acción que se han descubierto a través de la observación sobre la realidad y la reflexión e interpretación de la misma” según Bartolomé, M (1991, p.29).

Como concepto de investigación acción Latorre, A (2003, p. 24) menciona las opiniones de diferentes autores entre las que tenemos:

- “Un estudio de una situación social con el fin de mejorar la calidad de la acción dentro de la misma” Elliot (1993)

- “... es una forma de indagación auto-reflexiva realizada por quienes participan en las situaciones sociales para mejorar la racionalidad y la justicia”. Kemmis (1984)
- “Una intervención en la práctica profesional con la intención de ocasionar una mejora” Lomas (1990)
- “... es un proceso reflexivo que vincula dinámicamente la investigación, la acción y la formación realizada por profesionales de las ciencias sociales, acerca de su propia práctica. Se lleva a cabo en equipo, con o sin ayuda de un facilitador externo al grupo” Bartolomé (1986).

Entre otras definiciones de investigación acción, tenemos:

- “Trata de aportar una contribución, tanto a las preocupaciones prácticas de las personas que se hayan en situaciones problemáticas, como el desarrollo de las ciencias sociales, mediante una colaboración que las une, según esquema ético mutuamente aceptable” Rapoport, N. D (1973)
- “..investigación acción, es decir, una acción a nivel realista siempre seguida por una reflexión autocrítica objetiva y una evaluación de los resultados” Lewin, K. (1977)
- “La investigación acción es una nueva práctica para todos aquellos que participan en ella, implica el aprendizaje de una práctica nueva tanto para el práctico como para el investigador” Uville (1961)

2.1.2- Modelo de Investigación-Acción seleccionado.

Para la realización del presente trabajo, tomamos el modelo de investigación acción de Kemmis estructurado sobre dos ejes: uno estratégico, constituido por la acción y reflexión y otro organizativo, constituido por la planificación y la observación. Ambas dimensiones están en continua interacción de manera que se establece una dinámica que contribuye a salvar los obstáculos

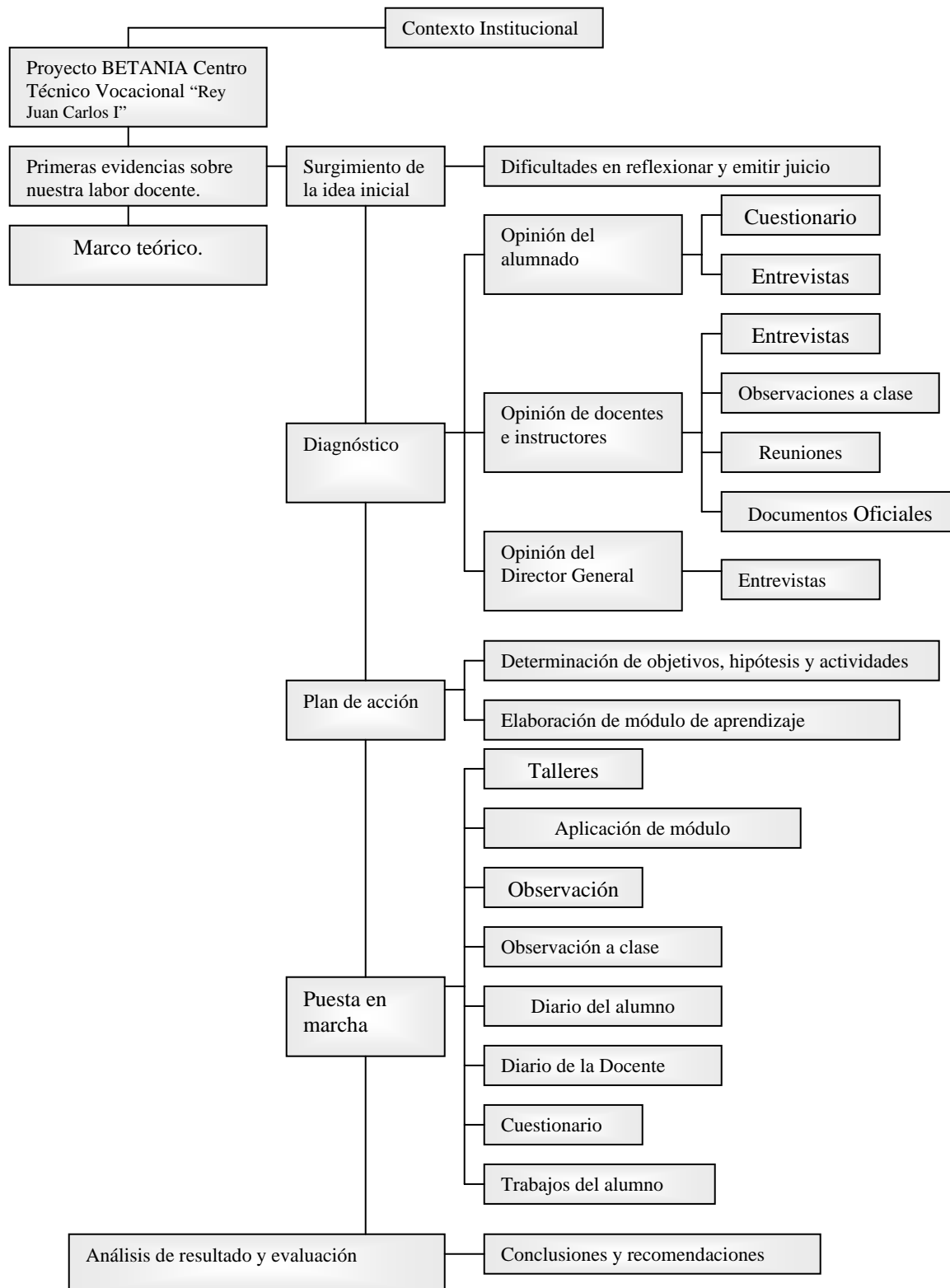
y a comprender los hechos que tiene lugar en la vida cotidiana de nuestro centro, lo que nos conduce a reflexionar sobre lo siguiente:

Se pretende que nuestros egresados sean agentes de cambio social en sus comunidades, ante ésto nos preguntamos:

- ¿Los líderes nacen o se hacen?
- ¿Cómo deben ser las personas para ser líderes?
- ¿Las y los líderes son superiores a los demás?
- ¿Cómo los y las docentes podemos incidir en la formación de líderes?
- ¿Qué incidencia tiene la escuela en la formación del alumnado como agente de cambio social?
- ¿Será necesario cambiar los programas?

En vista que la investigación acción es un proceso creativo y de múltiples vías, iniciamos la investigación bajo el modelo interpretativo cualitativo que sigue el siguiente proceso. (Ver cuadro N° 3)

CUADRO N° 3
PROCESO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN-ACCIÓN A TRAVÉS DEL
MODELO INTERPRETATIVO CUALITATIVO.



2.2- METODOLOGÍA

La investigación acción como todo proceso dialéctico no tiene una estrategia metodológica única, para adquirir o recopilar información se pueden usar diferentes técnicas o paradigmas, cualitativos, cuantitativos o combinados. Esta información se obtiene de diferentes fuentes y diferentes informantes, utilizando instrumentos que son usados para la recopilación de la información, con técnicas basadas en la observación, en la conversación y análisis de documentos que en la práctica frecuentemente se usan de forma ecléctica y mezclada entre sí.

2.2.1- Técnicas basadas en la observación.

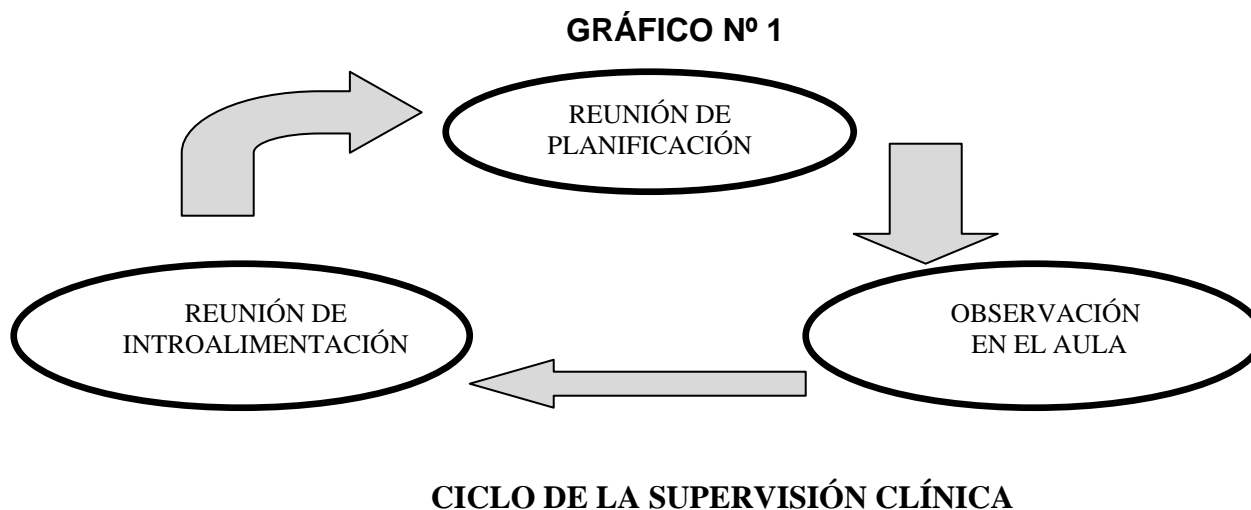
Para Latorre, A (2003, p. 56). Las técnicas de observación son “los procedimientos en los que el investigador presencia en directo el objeto de estudio... La observación no es sólo una actividad fundamental vinculada a la investigación acción, sino una de las técnicas básicas de recogida de información, y técnica clave en la metodología cualitativa”.

- La observación.

Posibilita al investigador acercarse a las personas y comunidades estudiadas, permitiendo examinar detenidamente los fenómenos de conducta del individuo en forma directa y real para obtener la información deseada durante el proceso de enseñanza aprendizaje. Realizamos observaciones, en el diagnóstico y la aplicación de la acción, a través de la supervisión clínica, Hopkins, D (1989, p. 110, 111) señala que tiene “tres fases esenciales. La reunión de planificación proporciona al observador y profesor el reflexionar y tomar una decisión compartida de los datos a recoger. En la fase de observación en el aula, el observador analiza al profesor sobre el aspecto de la enseñanza establecido previamente. En la reunión de retroalimentación el observador y el profesor

comparten la información, deciden la acción correctora y generalmente planifican recoger más datos”.

Esta supervisión tiene el siguiente ciclo:



- Diario de las investigadoras.

Es un informe narrativo que recoge anotaciones personales de gran utilidad para la investigación, para Latorre, A (2003, p. 60) “... es un compendio de datos que pueden alertar al docente a desarrollar su pensamiento, a cambiar sus valores, a mejorar su práctica” pero llevar un diario implica dedicar tiempo para su elaboración y análisis, por lo que, decidimos, sólo utilizarlo en la aplicación del módulo de Liderazgo como instrumento de evaluación.

2.2.2- Técnicas basadas en la conversación.

Estas técnicas están basadas en la perspectiva de los participantes, entre estas tenemos:

- El cuestionario.

Para Mercado, S. (1994, p. 64 y 65). El cuestionario “Es otro medio de recolección de la información que consiste en hacer preguntas a un grupo de personas previamente seleccionados”. El cuestionario cumple una función de enlace entre los objetivos de la investigación y la realidad de la población observada.

Para la elaboración del cuestionario, es necesario que la estructuración de las preguntas sea clara y evitar preguntas ambiguas.

El alumnado participante en la investigación fueron los responsable del llenado de los diferentes cuestionarios que se aplicaron en cada una de las etapas del proceso de investigación.

Una vez cuantificado los resultados, hicimos las respectivas comparaciones y análisis.

- La entrevista.

La entrevista es un complemento para el proceso de observación. Para Latorre, A. (2003, p. 70) entiende por entrevista “una conversación entre dos o más personas, una de las cuales, el entrevistador, intenta obtener información o manifestaciones de opiniones o creencias de la otra.”. Latorre continúa señalando que “gracias a la entrevista podemos describir e interpretar aspectos de la realidad social que no son directamente observables”. Esta técnica puede ser informal, dirigida, estructurada abierta, estructurada cerrada. En nuestro caso, utilizamos la entrevista estructurada abierta, porque su redacción y secuenciación de las preguntas está predeterminada, sus respuestas son más comparables, sus datos son completos en los temas propuestos, reduce el criterio del investigador, el instrumento puede ser revisado y se facilita el análisis de los datos.

Las entrevistas a realizar en nuestra investigación, fueron:

- ***Investigadoras ----- Director General.***
- ***Investigadoras ----- Directora Académica.***
- ***Investigadoras ----- Docentes.***
- ***Investigadoras ----- Instructores.***
- ***Observadoras ----- Alumnado.***

Además, realizamos entrevistas en grupos focales de alumnas y alumnos, seleccionados para analizar el avance en las distintas etapas de la investigación.

2.2.3- Análisis de documentos.

Es otro medio que el investigador puede utilizar para obtener información retrospectiva, para Latorre, A. (2003, p. 78) “El análisis de documentos es una actividad sistemática y planificada, que consiste en examinar documentos escritos con el fin de obtener información útil y necesaria para responder a los objetivos de la investigación”.

En nuestro caso analizamos los programas de las asignaturas básicas de primer año (Español, Matemática, Ciencias Sociales, Ciencias Naturales), otros documentos oficiales del centro de estudio y libros con información de liderazgo, módulos, etc.

- **Diario de los alumnos y las alumnas.**

Son un medio rápido para obtener información: personal, anecdótica, sensaciones, interpretaciones, reflexiones, suposiciones más relevantes para el discente que lo realiza. Se cataloga como documento personal por excelencia.

Los diarios ofrecen la ventaja de ser un medio fundamental para obtener información de varios sujetos en un tiempo mínimo, dan la perspectiva del

alumnado sobre un episodio de la clase, proporcionan elementos sobre el clima general de la clase. Los aplicamos en el desarrollo del módulo de liderazgo y su elaboración fue de forma semiestructurada, registrándose experiencias que analizamos y comparamos con otras opiniones de discentes, docente y observadora, como una forma de triangulación.

2.2.4- Principios que guiarán la recolección y análisis de datos.

La recolección de la información no puede ser anárquica, tiene que responder a un orden preestablecido, que permita sistematizar la información y poder emplearla de la mejor forma posible. El análisis de la información lo realizamos a partir de la tabulación del cuestionario, formulando tablas de frecuencias, porcentajes y gráficas que van acompañadas de comentarios específicos, que fundamentan algunas relaciones que se presentan entre las variables.

Para conocer lo que piensan los participantes de en esta investigación, consideramos necesario darles a conocer los fines de nuestro trabajo, además decidimos que llenaran los cuestionarios sin nombre.

2.2.5- Triangulación.

Los procesos de triangulación nos ayudaron a seleccionar las diferencias y semejanzas de los resultados obtenidos en la observación, entrevista, cuestionario, diarios y análisis de documentos, también nos permitió contrastar los puntos de vista de los siguientes participantes:

- ***Docente - Alumnado - Observadora.***
- ***Dirección - Investigadoras***

Estos tipos de triangulación los utilizamos básicamente en la etapa de diagnóstico y la etapa de la puesta en marcha de la acción.

CAPÍTULO III: EL LIDERAZGO COMO AGENTE DE CAMBIO SOCIAL.

3.1- REFERENCIAS HISTÓRICAS.

En los inicios del período histórico, el líder era considerado como superior al resto de los integrantes del grupo y poseedor de atributos especiales.

Un individuo al demostrar su superioridad ante el resto de la comunidad, se convertía en un líder.

Estudios psicológicos sobre liderazgo sostienen que los individuos buscan en el líder la seguridad. La teoría de los rasgos no ha podido establecer o universalizar, características que definan a los líderes, por sus condiciones personales.

En la actualidad aunque ya no se piense que las habilidades demostradas por el líder son sobrenaturales y que tales habilidades distintivas de quienes son considerados líderes son comunes a todos.

A partir del siglo XX el estudio del liderazgo cobró más fuerza, como una función dentro de la organización. No se enfatiza en las características sino en las circunstancias sobre las cuales los grupos de personas integran y organizan sus actividades hacia objetivos.

Según este enfoque el líder es el resultado de las necesidades de los grupos. De manera operativa un grupo tiende a expresarse y a actuar a través de uno de sus miembros ya que cuando todos tratan de hacerlo a la misma vez los resultados no son satisfactorios de ahí que la necesidad de un líder es evidente, real.

En el inicio del siglo XXI se han formulado una serie de preguntas que tienen que ver con el líder y el liderazgo, ya que éste habrá de cumplir un rol importantísimo en el contexto social en el que se desarrollen, es decir, su comunidad.

¿Qué cualidades y talentos se requieren para ser un buen líder en el nuevo milenio?

¿Cómo formar nuevos líderes?

¿Cómo romper la barrera del sexo en el liderazgo?

3.1.1- Terminología del vocablo Líder

Desde hace mucho tiempo se utilizan los vocablos líder y liderazgo. De acuerdo al diccionario Larouse ilustrado del año 1976, la palabra líder viene del Ingles Leader, conductor. Jefe, dirigente. El que va a la cabeza de una organización.

Utilización del término líder en nuestro país

Este término se vio ampliamente difundido en el período comprendido en los años 79-90. Aplicándose a los dirigentes políticos, líderes comunales y juveniles dentro del partido revolucionario. Posteriormente este término se ha venido reconstruyendo de acuerdo a los roles adquiridos por cada persona.

Actualmente muchos ONG s. Se dedican a la formación de líderes en pro del desarrollo de la comunidad utilizando los siguientes términos: Líderes comunitarios, Líderes para el desarrollo local, promotores locales.

A nivel empresarial, también se habla de liderazgo, en el campo sindical, los líderes sindicales y la Iglesia también tiene sus líderes.

A través de la aprobación en la Asamblea Nacional de una ley de participación ciudadana se pretende formar una ciudadanía activa en la población Nicaragüense que es sinónimo de liderazgo.

3.2- TEORÍAS DE LIDERAZGO

Hoy se sabe, que los líderes no nacen con la predisposición de serlo, puesto que, gran parte de los rasgos que caracterizan a las personas, no son

innatas a las mismas, si no que se adquieren, o sea, son aprendidas. Los investigadores han avanzado en algunas teorías, para encontrar condiciones comunes que caractericen al líder.

3.2.1- Teoría de los rasgos.

¿Qué es lo que busca esta teoría?

Busca las características de personalidad: sociales, físicas o intelectuales que difieran a los líderes de los no líderes.

Cuando Margare Thatcher era primer ministro de Gran Bretaña, se le reconocía a menudo por su liderazgo. Se le describía como segura, resuelta, determinada y decidida.

Durante mucho tiempo los medios de comunicación han sido creyentes de las teorías de los rasgos del liderazgo. Identifican a gente como Margare Thatcher, Ronald Reagan, Nelson Mandela, Ted Turner como líderes para luego describirlos como: carismáticos, inteligentes, valerosos, audaces, entusiastas y valientes.

Los esfuerzos en la investigación para aislar las características del liderazgo, dieron como resultado varios callejones sin salida, la búsqueda fracasó, ya que fue imposible identificar las características de los líderes de los no líderes.

Un grupo de investigadores de la Universidad de Minnesota, USA, determinaron las siguientes características comunes a los líderes en un estudio realizado entre 100 y 400 personas.

- Disfrutan su interacción con las demás personas.
- Son más inteligentes.
- Tienen mayor educación.

En la actualidad, los investigadores han perdido interés en la teoría de los rasgos al ser prácticamente imposible formular una lista universal que distinguen a todos los que ejercen liderazgo.

En suma los descubrimientos acumulados de más de medio siglo de investigación, nos lleva a concluir que algunas características incrementan la probabilidad de triunfar como líder, pero ninguna de estas características garantizan el éxito.

3.2.2- Teoría conductual o comportamientos.

Contrario a la teoría de los rasgos, que se concentró en cómo son los líderes, otros investigadores enfocaron sus estudios en lo que las personas hacen para dirigir, en los comportamientos que exhibían los líderes, se preguntaron si había algo único en la forma en que los líderes eficaces se comportaban, desarrollan lo que se conoce como Los modelos conductuales.

La teoría conductual nos señala qué comportamientos específicos diferencian a los líderes de los que no lo son. Consiste en varios modelos que en esencia plantean que ciertos comportamientos específicos que diferencian a quien es líder de quien no lo es.

Si los estudios del comportamientos hubieran sido determinantes críticos del liderazgo, podríamos entrenar personas para que fueran líderes, podríamos enseñar a ser líderes, podríamos diseñar programas que implantaran esos patrones de comportamientos en individuos que desearan ser líderes. Esta teoría es estimulante, porque significa que la provisión de líderes podría ser expandida. Si el entrenamiento funcionara podríamos tener un abasto infinito de líderes eficaces.

Esta teoría ha tenido un éxito modesto para identificar relaciones consistentes entre los patrones de comportamientos del liderazgo, en el desempeño del grupo. Lo que parece faltar es la consideración de los factores *situacionales* que influyen en el éxito o fracaso. Jesé Jackson es sin duda un líder eficaz de las causas negras en la década de los noventa; pero ¿su estilo hubiera sido igualmente eficaz en los noventa del siglo pasado? ¡probablemente no! Las situaciones cambian y los estilos de liderazgos necesitan cambiar con ellos.

3.2.3- Teoría de la situación o contingencia.

Predecir el éxito del liderazgo, es más complejo que aislar algunas características o comportamientos preferidos.

La imposibilidad de obtener resultados consistentes llevó a enfocarse en influencias situacionales. La relación entre el estilo de liderazgo y la eficacia sugirió que bajo la condición *a*, el estilo *x* sería apropiado, mientras que el estilo *y* sería más adecuado para una condición *b*, y el estilo *z*, para la condición *c*. Una cosa era señalar que la eficacia del liderazgo dependía de la situación, y otra, muy diferente, ser capaz de aislar aquellas condiciones situacionales.

A medida que los estudios sobre liderazgo avanzaban se llegó a la conclusión de que el líder no tiene que ver sólo con los rasgos de la personalidad o con el comportamiento, si no que el fenómeno es mucho más complejo. Esta teoría se refiere a las circunstancias que rodea al proceso de liderazgo y en la que éste se desarrolla.

Un líder que tiene éxito en determinado ámbito y circunstancias no necesariamente lo tendrá en otro lugar, con otro grupo y en otro tiempo. Según estudios, entre las situaciones que afectan la eficacia del liderazgo, tenemos:

- a) Grado de estructura de la tarea a realizar.
- b) Calidad de la relación Líder-Miembros.
- c) Posición de poder del líder.
- d) Claridad del papel del grupo o subordinados.
- e) Normas del grupo.
- f) Información disponible.
- g) Aceptación del grupo.
- h) Madurez del grupo.

Modelo de contingencia de Fiedler.

Propone que el desempeño eficaz de grupo depende del ajuste adecuado entre el estilo de interacción del líder con sus subordinados y la medida en la cual la situación da el control y la influencia al líder.

Fiedler asume "que el estilo de liderazgo de un individuo es fijo". Esto es importante, pues significa que si una situación requiere de un líder orientado a la tarea y la persona en el puesto de liderazgo está orientada a las relaciones, tiene que modificarse la situación o sea tiene que quitar al individuo y reemplazarlo si se quiere lograr la eficacia óptima. Fiedler sostiene que el estilo de liderazgo es innato en la persona: ¡usted no puede cambiar su estilo para ajustarse a las situaciones cambiantes!

Teoría del recurso cognoscitivo: Una actualización del modelo de la contingencia de Fiedler.

En esencia esta teoría se reduce a tres pronósticos:

- 1- El comportamiento directivo da como resultado un buen desempeño sólo si se une con gran inteligencia a un ambiente de liderazgo, apoyador y sin tensiones.
- 2- En situaciones de gran tensión existe una relación positiva entre la experiencia de trabajo y el desempeño.
- 3- Las habilidades intelectuales de los líderes se correlacionan con el desempeño del grupo en situaciones que el líder percibe como libres de tensión.

3.3- CONCEPTUALIZACIÓN

3.3.1- Líder.

Con la finalidad de orientarnos, es conveniente presentar una primera aproximación al concepto de líder y liderazgo. Hemos consultado una gran variedad de bibliografía, entre las cuales, tenemos:

Según Manual de prácticas para la Incidencia:

“**El Líder** es una guía, un jefe, un conductor, un visionario, alguien que ejerce influencias, atractivo o carisma sobre los demás”. “Es una persona con cualidades y características específicas” El líder tiene principios, valores y la capacidad de desarrollar un pensamiento estratégico. Es quien dirige a los demás”.

“**Un líder** es un individuo que nos enseña hacia dónde debemos ir y nos ayuda a llegar a nuestro destino, un buen líder da sentido de visión y dirección al grupo. Es una persona que insta a los demás a que incrementen y fortalezcan sus habilidades, deben ayudar a otras personas para que se conviertan en líderes también”.

“**Los líderes** no nacen los líderes se hacen a través de experiencia personal”.

“**Los líderes** se ganan la confianza y el respeto a los demás”.

“**El líder** promueve la participación cívica, genera desarrollo, participa en la gestión junto con la población en la búsqueda de respuestas concretas a sus necesidades mas sentidas”.

John W Gardner, aclara que “**Un líder** es el que concibe y expresa metas que elevan a las personas por encima de sus pequeñas preocupaciones, por encima de sus conflictos, quienes se integran en la búsqueda de metas transcendentales y dignas de sus mejores esfuerzos.”

“**Los líderes** deben crear fe en la probabilidad de éxito, en la satisfacción de motivos personales, en la integridad de la autoridad y en la superioridad del propósito común”

“**El líder** compromete a las personas a la acción, quién transforma seguidores en líderes y quién puede convertir líderes.

“**El líder** compromete en agentes de cambio”.

“**Los líderes** son personas en quien se puede confiar y son incansablemente persistentes”.

“**Líder** es aquella persona que puede transformar sus sueños en realidad con la colaboración de otros”.

“Generalmente en todas las organizaciones independientemente de los fines que esta persigue, las acciones son conducidas por **un líder**. En una organización comunitaria su existencia depende de un líder, que además de aglutinar a las personas en torno a una causa específica, se convierte en portavoces de las demandas e intereses del grupo que representan”. **Manual de prácticas para la incidencia. Publicación de Hagamos Democracia.**

Comportamientos más observados en los líderes

- 1- Se involucra.
- 2- Se emociona
- 3- Hace preguntas
- 4- Espera siempre lo mejor
- 5- Dirige las mejoras
- 6- Es persistente
- 7- Se preocupa
- 8- Sirve a otros
- 9- Se enfoca en el propósito y en el éxito
- 10-Crea una visión

Características de los líderes centrados en principios.

- 1- Dirigen sus vidas en forma equilibrada.
- 2- Ven la vida como una aventura.
- 3- Son sinérgicos.
- 4- Mejoran casi toda situación donde intervienen. Trabajan en equipo y delegan para obtener resultados efectivos.
- 5- Se ejercitan para la renovación.
- 6- Aprenden continuamente; Descubren que cuanto mas saben, más se dan que no saben.
- 7- Tienen vocación para el servicio; Su vida tiene como misión servir a los demás.
- 8- Irradia energía positiva.

El papel del líder facilitador

- 1- Guía con visión no con tradición.
- 2- Aprendiz y maestro del cambio y las mejoras.
- 3- Enfoca el proceso no el contenido.
- 4- Es facilitador no controlador.
- 5- Delega y deja libertad para hacer.
- 6- Es entrenador, no experto,
- 7- Ayuda a sus colaboradores a aprender y desarrollar sus habilidades.
- 8- Comparte información y construye proyectos comunes.
- 9- Anima al equipo para vencer las dificultades, a resistir las tormentas, mantenerse unidos y a crecer.

Las cinco disciplinas del líder del siglo XXI.

- 1- Pensamiento sistemático. (Comprender el sistema total).
- 2- Dominio total. (Seres excelentes)
- 3- Modelos mentales.
- 4- Construcción de una visión compartida.
- 5- Aprendizaje en equipo.

Actitudes necesarias para tratar a los seres humanos.

Además de los conocimientos y técnicas Psicológicas, quien pretende orientar, dirigir o tratar a los seres humanos debe desarrollar las siguientes actitudes.

Capacidad empática.

- 1- Sumergirse en el mundo subjetivo.
- 2- Colocarse en el lugar del otro.
- 3- Ver el mundo como el otro lo ve.
- 4- Sabe intuir las necesidades de los demás.

Autenticidad:

- 1- Sinceridad.
- 2- Fingir no es humano. (Cuesta decir la verdad pero debe decirse a tiempo y de buenas maneras)

Concepción positiva del ser humano:

- 1- Amar y confiar lo positivo que hay en cada ser humano. Descubrir sus capacidades.

3.3.2- Liderazgo

Hablar de liderazgo es referirse a la acción realizada por un individuo denominado "leader" originalmente significa jefe o dirigente; o bien, es el calificativo aplicado al conductor de un grupo que lo dirige y anima, dándole a este un estilo propio.

A continuación una selección de algunas definiciones de **liderazgo**, donde algunos autores y corrientes de pensamiento actuales explican diferentes aspectos de este fenómeno social:

Liderazgo es la función que ejerce un líder sobre los demás. Implica motivación, persuasión comunicación, comprensión, negociación, modelación, tutoría, enseñanza, organización. Liderazgo es lo contrario a administración. Para ejercer el **liderazgo**, se debe tener una visión, una misión, un fin para alcanzar metas u objetivos específicos. La función de líder es ser efectivo, es "dar en el blanco" .Todo mundo puede ser líder y debe aprender a seguir a un líder, pero lo primero que debemos hacer es convertirnos en líderes de nosotros mismos, en nuestro propio líder.

El **liderazgo** es un fenómeno social complejo que interrelaciona a un conjunto de necesidades de los grupos, con la forma de acción de los líderes que saben interpretar la dinámica de esta relación.

Como actividad humana, presenta diferentes perspectivas. Stodgil ubica once aspectos que definen el **liderazgo** como:

- 1- Parte de la personalidad
- 2- Arte de buscar consensos
- 3- Capacidad de influir
- 4- Forma de persuadir
- 5- Conductas o comportamientos específicos
- 6- Relación de poder
- 7- Instrumentos para obtener objetivos

- 8- Efecto de la interacción
- 9- Papel o rol
- 10-Inicio de una estructura.

Frente a esta composición, lo primero que sintetizamos es que el **liderazgo** es un concepto amplio y complejo, referido a una situación existencial de las relaciones humanas, que no permite ser conceptualizado en una sola dimensión.

El **liderazgo** se refiere al líder, pero también a las personas sobre quienes se ejerce ese liderazgo. Es decir, se trata de una relación recíproca.

Cartwright y Zander, desde el ángulo de la psicología social, señalan que “**El liderazgo** es la capacidad de tener el poder personal y social, la habilidad de convertir una intención en un resultado y mantenerlo con, a través y para la gente”.

Alfonso Siliceo apunta que, “**Liderazgo** es ser un agente de cambio, un transformador que conoce y maneja las variables de su mundo, en continua mutación y evolución.” En torno a esta afirmación, algunos autores concluyen que el **liderazgo** es una cuestión que se relaciona con el futuro, ya que difícilmente se encuentran seguidores si no se habla del futuro de bienestar o del progreso compartido que se debe alcanzar.

Al respecto, David Cásares escribe una interesante observación que debe tener siempre presente:

“Tener visión es planear, es crear las posibilidades de la acción presente, es trascender el hoy y ver lo que otros no ven; es pensar hacia delante, reflexionar, integrar la experiencia pasada, en un planteamiento tangible e intuitivo de las realidades que se pueden obtener; sin embargo, es fundamental que el líder concrete la visión e inicie su realización, bajo pena de permanecer como un soñador y no lograr o perder el liderazgo”.

“Influencia interpersonal. Ejercida en situaciones y dirigida, a través del proceso de comunicación hacia el logro de una meta o metas específicas”
Tannenbaum y Massarich

“**Liderazgo** es el ejercicio de influencia que una persona ejerce sobre otras para obtener determinadas meta”. Joseph A. Litter

“El **liderazgo** es parte de la administración, pero no de toda ella. Liderazgo es la capacidad de persuadir a otro para que busque entusiastamente objetivos definidos. Es el factor humano que mantiene unido a un grupo y lo motiva hacia sus objetivos”. Fiedler

Concepto integrador de liderazgo

“El **liderazgo** está compuesto por una serie de papeles, cuyo desempeño va a depender del grupo y de la situación en que se dé. Los dirigentes o líderes dependen de los grupos: el dirigente de un grupo puede no ser reconocido como dirigente en otro grupo, el líder efectivo se compromete con sus seguidores, los lleva a nuevas alturas de conciencia y en este proceso convierte a muchos de sus seguidores en líderes”. Jesús Reyes Govabtes

Según la escuela de formación de líderes. Solidaridad Nork – Laereslag.

“Es el proceso de dirigir y orientar actividades de los miembros de un grupo.”

Se influye en un grupo para alcanzar metas. Es un proceso por que no es una sola acción, si no que es una serie de acciones, pasos y conductas que logran el efecto deseado entre los integrantes del grupo. El efecto deseado es la contribución individual de los miembros para el logro de determinadas metas”.

John W Gardner, aclara que “un líder es el que concibe y expresa metas que elevan a las personas por encima de sus pequeñas preocupaciones, por

encima de sus conflictos, quienes se integran en la búsqueda de metas trascendentales y dignas de sus mejores esfuerzos”.

En estudios más recientes y completos (relativamente sobre las reacciones de los grupos, se ha producido un nuevo concepto de liderazgo.

Estos estudios revelan que el liderazgo está compuesto por una serie de papeles, cuyo desempeño va a depender del grupo y de la situación en que se dé.

Por tanto, estos papeles serán distintos: si los dirigentes fueron nombrados oficialmente o si fueron elegidos por los integrantes del grupo y si el grupo espera un sistema de dirección totalitario o un sistema democrático. También diferente en la medida en que varían sus tareas.

Raymond Cattel, estudioso de las Relaciones Humanas, describe al liderazgo como: actos que ayudan al grupo a decidir sobre sus metas y actos que lo ayudan a lograrlas.

De estas precisiones desprendemos que los dirigentes o líderes, dependen de los grupos y que el dirigente de un grupo puede no ser reconocido como dirigente en otros grupos. Según ésta corriente las funciones de un liderazgo serían: organización, decisión, mando y control.

En la medida en que estas funciones sean asumidas por una persona o por el propio grupo, éste determina su propia naturaleza, dando lugar a los siguientes tipos de grupos en función del líder:

Tipos de Grupos y Líderes

- *Grupo Autocrático*

En este caso, el dirigente es quien ejerce el control del grupo y sobre él reside la responsabilidad de las actividades. Dentro de este tipo de grupo se puede considerar al líder personalista, quien recibe este nombre porque adopta una postura centralista, paternal y formal. Pueden existir lazos afectivos y de agradecimiento, que significan mecanismos de relación asumidos por los

integrantes del grupo, en el sentido de fortalecer sus relaciones emocionales con el líder, aun cuando éste no oriente adecuadamente sus relaciones de poder.

- *Grupo Democrático*

En este grupo, la responsabilidad recae en un grupo, lo que permite compartir responsabilidades, actuar con mayor disciplina por el bien común y el líder reconoce la posibilidad de orientar el trabajo hacia la eficacia del grupo y el éxito en sus actividades.

- *Grupo Anárquico (Dejar hacer)*

Existe aquí una falla de dirección, es decir, el líder asume una política de no intervención, la responsabilidad es de cada individuo como entidad separada, dando como consecuencia una desintegración.

Algunos autores en liderazgo han hecho experimentos con estos tipos de grupos en lo que encontraron que:

a) En los grupos autocráticos surgen dos tipos de conducta, una agresiva y otra apática, trabajan más en menos tiempo, pero debido a la conducta del líder, hay mayor hostilidad y competencia desleal.

b) En los grupos democráticos las relaciones entre los miembros que lo integran son de carácter más amistoso y se orientan hacia los intereses del grupo, el trabajo es mas lento al empezar haciéndose cada vez más productivo, lo que da lugar a mayor satisfacción personal y grupal.

c) En los grupos de tipo anárquico, se nota la falta de incentivos para el trabajo, su producción es de menor cantidad y calidad, comparada con los otros dos tipos de grupos.

De igual forma podemos clasificar a los líderes, en cuando a la transmisión de información al grupo:

1- Los iniciadores: estos líderes son grandes pensadores, son los productores de ideas; su número es reducido y raras veces son bien conocidos; por regla general sus méritos no se reconocen sino hasta después de su muerte. Sus comunicaciones son verticales.

2- Los diseminadores: estos líderes reconocen el valor de una nueva idea, la emplean, aumentan o perfeccionan y la transmiten a otros, generalmente en forma horizontal.

3- Los líderes de opinión: son lo que ejercen cierta influencia dentro del grupo en el que se mueven, con enormes posibilidades de proyectar sus ideas fuera del propio grupo. Son personas que han sido alcanzadas por medios masivos, debido a que observan, escuchan, leen, y han desarrollado cierta capacidad en la búsqueda de datos y hechos. En principio sus comunicaciones se efectúan generalmente cara a cara y su transmisión se hace de forma horizontal. Reciben comunicación de otros líderes y la envían a las grandes masas.

Características del Liderazgo

Citaremos cinco elementos, que según lo afirma Joseph Jawrski, presidente del Foro Americano de Liderazgo, ha sido considerados como elementos claves que debe reunir un líder de excelencia.

Primero, el líder exitoso debe tener una visión intuitiva, esto es, tener conocimiento claro y preciso de los propósitos básicos de la organización. Estos líderes en todo momento se preocupan por el "cómo hacerlo", es decir, de la operación, además se ven a sí mismo como líderes.

Segundo, el líder exitoso es poderoso por su gran capacidad para movilizar personas, recursos para hacer las cosas. Rosabeth Moss Kanter, socióloga norteamericana, describe que el líder es poderoso por su gran sensibilidad y simpatía, así como por ser compasivo y motivador.

El tercer elemento para un liderazgo, es que el líder debe ejemplificar los más altos valores de la organización, para ganar confianza, este deberá ser auténtico y congruente.

Cuarto, debe poseer imaginación empresarial para correr riesgos por parte de la organización; además deberá ser capaz de recontextualizar una situación.

Quinto el líder efectivo debe ser transformador, esto es, ser capaz de dirigir a las personas a través de un cambio en lo personal, institucional y social.

Es de resaltar que el **líder efectivo**, se compromete con sus seguidores, los lleva a nueva altura de conciencia y en este proceso convierte a muchos de sus seguidores en líderes. Chester I. Bernard, habla de la moral de líder refiriéndose a ésta, " como las fuerzas internas que tienden a controlar su comportamiento para mantenerlo acorde con sus valores personales". Refiere que cuando los valores éticos del líder son estables, existe una fuerte convicción de responsabilidad, o sea que la moral es el poder de su código privado que le permite controlar su conducta en presencia de fuertes impulsos contradictorios.

Los códigos que mueven al líder pueden ser de orden religioso, Familiar, social, patrióticos, profesional, etc. Al respecto Rosabeth Mossk, afirma que "El liderazgo se basa en la integridad personal del líder", integridad que supone una personalidad coherente, con un alto nivel de lo que es "estar juntos" Una persona que está junta (integrada) tiene cierta transparencia de personalidad, presenta la misma cara ante todas las personas, en todas las situaciones. Esto influye para que las personas avancen hacia la integración y la estabilidad o, por el contrario, hacia la desintegración; esto va a depender del grado en que reconozcan y vivan en armonía con principios como rectitud, equidad, justicia, integridad, honestidad y confianza. La gente confía instintivamente en los líderes en cuya personalidad se fundamenta y reflejan estos principios.

Cuando la confianza es elevada, nos comunicamos fácilmente, con pocos esfuerzos y en el acto. Aunque el líder cometa errores, los demás seguirán captando el mensaje. Pero cuando la confianza es escasa, la comunicación requiere mucho tiempo y se hace tedios, ineficaz y extremadamente difícil.

Agregamos a todo lo anterior, que no es tan fácil trabajar sobre el desarrollo de la personalidad, del líder, éste deberá aprender o reforzar las diferentes formas de expresión oral, adoptar tecnologías de las Relaciones Humanas, profundizar sus conocimientos teóricos, en particular los relativos a la organización o empresa en que se desenvuelve y sobre todo, fortalecer su autoestima.

Es de aclarar que lo que resulta más difícil es cambiar hábitos, desarrollar virtudes, aprender disciplinas básicas, cumplir lo prometido, ser fieles a los juramentos, actuar con valentía, ser auténtico y respetuoso con los sentimientos y convicciones ajenas. Valorarse a uno mismo y, al mismo tiempo, subordinarse a fines y principios superiores, esto constituye lo más elevado de la conducta humana del liderazgo eficaz.

3.4- Estereotipos de líderes

3.4.1- Líder Democrático.

Es el que comparte el poder con el grupo y le permite participar en la toma de decisiones, convirtiéndose en el coordinador de los esfuerzos del grupo. La interacción entre el y el grupo es el de “yo sugiero y tu aceptas si te convences”.

Características.

- a) Participa activamente en la vida del grupo.
- b) Toma, ejecuta y orienta al grupo en la toma de decisiones.
- c) Demuestra seguridad en sí mismo.

- d) Admite la crítica y observación hechas al grupo
- e) Da explicación al grupo acerca de las acciones realizadas.
- f) Planifica las acciones a tomar.
- g) Asume actitudes reflexivas

3.4.2- Líder Pasivo.

Deja hacer / deja pasar.

El que deja hacer todo lo que los demás quieren, deja decidir, hacer y actuar al grupo como mejor le parezca. En algunos casos da buenos resultados sobre todo cuando los miembros del grupo son capaces de tomar decisiones.

Características.

- a. No ejerce control o autoridad en el grupo.
- b. Desconoce el concepto de dirección.
- c. Responde mas al interés personal
- d. Desconoce los logros del grupo.
- e. No existe solidaridad hacia el grupo.

3.4.3- Talentos y cualidades de un buen Líder.

- 1- Saber relacionarse con la gente.
- 2- Dispuesto a escuchar. A todo ser humano le gusta que se le escuche su opinión.
- 3- Amigable. Es mucho más fácil trabajar con las personas si éstas lo estiman como amigo.
- 4- Capacidad de establecer confianza fácilmente. No es lo mismo que llevarse bien con las personas.

- 5- Expresarse bien. Que no es lo mismo que ser un buen orador público, sino sentirse cómodo expresando sus ideas claramente.
- 6- Ayuda a otros a creer en ellos mismos.
- 7- Permite que otros reciben elogios.
- 8- No pierde la fe, ni se frustra fácilmente.
- 9- Está convencido de su propia identidad.
- 10- Hace preguntas como. ¿qué opina usted?, ¿qué piensa sobre ésta situación.
- 11- Siempre está abierto a nuevas ideas.
- 12- Es honesto.
- 13- Es flexible.
- 14- Tiene disciplina propia.
- 15- Tiene madurez.
- 16- Siempre se propone metas y límites.
- 17- Tiene visión.
- 18- Tiene sentido de humor.
- 19- El líder promueve la participación cívica, genera desarrollo, participa en la gestión junto con la población en la búsqueda de respuestas concretas a sus necesidades más sentidas.
- 20- El líder debe tener el carácter miembros, es decir debe pertenecer al grupo que encabeza compartiendo con los demás miembros los patrones culturales del grupo.
- 21- Mejor organizador, o es el que posee mas tacto, el que sobresale, es más brillante.
- 22- Carisma.

3.5- LÍDERES Y GERENTES.

Aunque casi todo mundo parece estar de acuerdo en que el liderazgo involucra un proceso de influencia, las diferencias tienden a centrarse alrededor de

si el liderazgo debe ser o no ser coercitivo y si es distintivo de gerencia. La mayoría de los expertos han defendido la idea de que el liderazgo y la gerencia son diferentes.

Abraham Zaleznik de la Escuela de Negocio de Harvard” sostiene que los líderes y los Gerentes son dos tipos muy diferentes de personas. Difieren en la motivación, en su historia personal y en cómo piensan y actúan.”

Zalenik dice que “Los gerentes tienden a adoptar una actitud impersonal”, si no es que, pasiva, hacia las metas, mientras que los líderes asumen una actitud personal y activa. Los Gerentes tienden a ver el trabajo como un proceso capacitante que involucra alguna combinación de gente e ideas que interactúan para establecer estrategias y tomar decisiones. Los líderes trabajan desde posiciones de alto riesgo, les preocupan las ideas, se relacionan con la gente en forma más intuitiva y de más empatía.

John Kotter “Señala que la buena gerencia trae el orden y la consistencia al determinar, planes formales, monitorea los resultados contra los planes”. El liderazgo, en cambio, tiene que ver con el cambio. Los líderes establecen la dirección al desarrollar una visión del futuro”

Kotter considera que” tanto el liderazgo fuerte como la gerencia sólida son necesarias para una eficacia organizacional óptima”.

Utilizaremos una definición amplia de liderazgo.

Pero no todos los Líderes son Gerentes; ni, para el caso todos los Gerentes son Líderes. Solo porque una organización proporciona a sus gerentes algunos derechos no significa que sean capaces de ejercer liderazgo.

¿Qué hace que un líder sea eficaz?

- Empezamos con la búsqueda de las características personales universales que los líderes podrían tener en algún grado mayor que los no líderes.

3.6- EXPERIENCIAS DE FORMACIÓN DE LÍDERES EN NICARAGUA.

Nuestro equipo de investigación tuvo contacto con el Programa de formación de promotores y promotoras para el desarrollo local, ejecutado por la Unidad Técnica Pedagógica, experiencia de promotoría orientada al empoderamiento personal y el desarrollo local en las Segovias (Estelí, Madriz y parte de Nueva Segovia). En esta experiencia se ha tomado en cuenta el rol de los promotores campesinos en la transformación de sus organizaciones y comunidades, además se ha tomado en cuenta las capacidades locales para la autogestión y el auto desarrollo de las comunidades rurales.

La Misión de este Programa es analizar y reflexionar sobre la necesidad de formar Promotores y Promotoras con un enfoque más integral, que trascienda la esfera tecnológica-agrícola y que reconozca el rol que han venido jugando en las transformaciones locales, facilitando un proceso de reflexión, conceptualización y aprendizaje que favorezca su labor comunitaria.

A partir de esta conceptualización surgió la propuesta con una nueva forma de capacitación en promotoría en la que se hace más énfasis en responder a las demandas de las y los Líderes del campo.

¿Cuáles son estas demandas?

- 1- Crecimiento Personal.
- 2- La Autoestima.
- 3- Lo legal.
- 4- Lo organizativo.
- 5- Los Derechos Humanos.
- 6- Manejo Ecológico de los recursos naturales.
- 7- Participación Ciudadana.
- 8- Incidencias en las Políticas Públicas.
- 9- Estructuración y Funcionamiento del Estado y el Gobierno

Perfil del Promotor Y Promotora a formar en el Programa.

- 1- Persona capaz de trabajar en su autoestima y /o fortalecer su capacidad propositiva.
- 2- Persona capaz de apoyar a la comunidad incidiendo en las políticas públicas.
- 3- Persona capaz de fortalecer la organización y contribuir decididamente a la construcción de Liderazgos Democráticos.
- 4- Una persona capaz de establecer una relación constructiva con el planeta y de contribuir a que la organización y la comunidad lo hagan, a fin de que la sostenibilidad sea posible.
- 5- Una vez acotada la visión general del liderazgo, podemos delimitar el tema y desarrollarlo, basado en los conocimientos que nos ofrecen los investigadores sobre el tema.

CAPÍTULO IV: PLAN DE ACCIÓN

El análisis del diagnóstico nos hizo reflexionar de la necesidad de mejorar nuestra labor educativa, porque, no está acorde con la misión y visión del centro educativo donde laboramos.

Latorre A. (2003, P. 14) señala que “La acción es el momento de poner en marcha la acción estratégica o hipótesis acción” es por eso que dispusimos aplicar nuestro plan de acción que consistía en lo siguiente:

- 4.1- Coordinaciones.
- 4.2- Reelaboración de la Misión y Visión del centro.
- 4.3- Elaboración de módulo de aprendizaje
 - 4.3.1- Teoría de liderazgo fundamentada en la propuesta.
 - 4.3.2- Concepción filosófica del Módulo de aprendizaje.
 - 4.3.3- ¿Cómo diseñamos las unidades de competencia y elementos de competencia que conforman el módulo?
 - 4.3.4- Ejes transversales.
- 4.4- Metodología.
 - 4.4.1- Papel del docente como facilitador.
 - 4.4.2- Plan de clase.
- 4.5- Evaluación de los aprendizajes del módulo de liderazgo.
- 4.6- Planificación de visita de observación.
 - 4.6.1- Guía de observación.
- 4.7- Preparación de capacitación a docentes.

4.1- COORDINACIONES REALIZADAS

Al iniciar el desarrollo de nuestra propuesta, establecimos coordinación con el Padre Marco Dessy P. Director general del Centro Técnico Vocacional “Rey

Juan Carlos I”, quien nos autorizó y apoyó para la planificación y ejecución de nuestra propuesta de investigación.

Otras coordinaciones establecidas con la Directora Académica, fueron:

- 1- Incluir en el pènsum acadèmico de I año B turno vespertino, una nueva asignatura, la que denominamos “Liderazgo”, con una frecuencia de dos horas semanales de clase.
- 2- Asignar como tutora del I año B, a la profesora Clelia Salazar Robleto, para darle seguimiento a los diarios elaborados por el alumnado.
- 3- Permitirle a la Profesora Rosa María Palacios Páiz, desarrollar dos horas de clase semanales sobre liderazgo en vez de Ortografía, su asignatura a cargo.
- 4- En el horario de clase de la Profesora Félix Melania Oviedo Alvarado, dejarle una hora libre para realizar observaciones a la clase de liderazgo.
- 5- Solicitamos a los padres y madres de familia de los alumnos y las alumnas, su colaboración y apoyo en las actividades extra-clase, que surgieran en el proceso de la aplicación del módulo.

4.2- MISIÓN Y VISIÓN DEL CENTRO TÉCNICO VOCACIONAL “REY JUAN CARLOS I”

Todo Educador debe asumir la tarea de planificación de la Enseñanza y Aprendizaje, que oriente el camino para alcanzar las metas, pero el centro educativo, donde realizamos la investigación-acción, no contaba con una formulación escrita de la misión y visión, por ello, con la participación de todo el profesorado, la redactamos así:

Misión: Brindar educación escolar, capacitación técnica y práctica de valores, que permitan un aprendizaje autónomo, creativo y crítico para el mejoramiento personal y social de la calidad de vida de los jóvenes y adolescentes de los barrios marginados de la ciudad de Chinandega.

Visión: Que los alumnos y alumnas egresados del Centro Técnico Vocacional “Rey Juan Carlos I”, demuestren sus aptitudes y actitudes en el ejercicio del liderazgo como instrumento de cambio social en el ambiente donde viven.

Paulatinamente, fue asumida por la dirección del centro, la misión y visión que elaboramos, legalizándola en el año 2004.

4.3- ELABORACIÓN DE MÓDULO DE APRENDIZAJE.

4.3.1- Teoría de liderazgo fundamentada en la propuesta.

De acuerdo a lo anterior, el perfil de líder a formar es un joven que practique el liderazgo como instrumento de cambio social, por lo tanto, seleccionamos entre variadas teorías de liderazgo “La Teoría de Situación o Contingencia”, la cual, se basa en las circunstancias que rodea el proceso de liderazgo y en la que éste se desarrolla. Tomando en cuenta, que el líder que necesitamos, se va a enfrentar a los mismos problemas, aunque no todos convivan en el mismo entorno y las comunidades no presenten los mismos rasgos. Pues, para ser líder no sólo se basa en los rasgos de la personalidad o en el comportamiento, sino que esto es más complejo. Seleccionamos en el desarrollo de los contenidos los comportamientos más observados en los líderes, como: líderes centrado en principios, los cuales se irán proyectando en todas sus facetas de liderazgo en la comunidad, líderes con carisma y habilidades intelectuales, que practiquen un estilo de liderazgo donde permita a los miembros de su comunidad tomar decisiones, que trasmitan seguridad, elaboren metas

alcanzables, con visión de futuro, demuestren confianza en la gente y sensibles a las necesidades del grupo. En fin, que se proyecten con ética, utilizando su carisma de manera socialmente constructiva para servir a los demás.

4.3.2- Concepción filosófica del módulo de aprendizaje

Nuestra propuesta educativa se basó en la concepción constructivista, porque le atribuye al alumnado un papel clave en la actividad constructiva y cognitiva de los aprendizajes.

Los saberes culturales que abordamos en nuestro módulo, les permitió a los estudiantes convertirse en miembros de un grupo social determinado, con características comunes y compartidas, cumpliendo con el doble proceso de socialización y de individualización, lo que les ayudó a construir una identidad personal en el marco de un contexto social.

Partimos de que el alumno y la alumna es el responsable de su propio proceso de aprendizaje, es quien construye el conocimiento y nadie puede sustituirle en esa tarea.

4.3.3- ¿Cómo diseñamos las unidades de competencia y elementos de competencia que conforman el módulo?

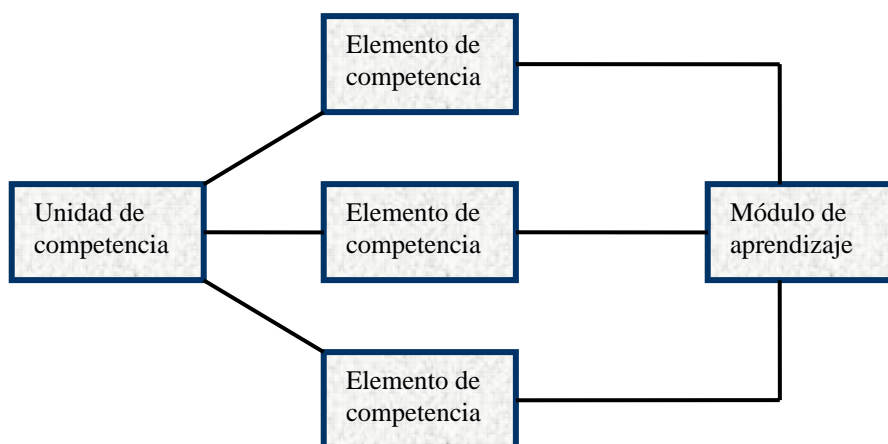
Antes de estructurar los saberes pertinentes al módulo de aprendizaje, buscamos información bibliográfica actualizada referente a “módulos”.

Descubrimos que no hay una uniformidad absoluta en la estructura de los Módulos, por provenir de autores y autoras con diferente formación, experiencia y diversas concepciones epistemológicas y educativas.

Todo módulo posee un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que corresponden a una etapa significativa del proceso de trabajo y además representa una fase clave del proceso de aprendizaje.

Para conformar la estructura modular, tomamos en cuenta los Elementos de la Unidad de Competencia, analizamos las diferentes competencias a desarrollar, luego en base a la síntesis determinamos los elementos de competencia que conformarían el módulo, los que podemos observar en la siguiente gráfica:

GRÁFICO N° 2



Consideramos incluir los siguientes componentes en el módulo de aprendizaje.

- Nombre y número de la unidad de competencia.
- Nombre y propósito del módulo: indica la capacidad de desempeño esperada en los alumnos y las alumnas.
- Resultados de desempeño, definidos en base a los criterios de desempeño.

En base a los resultados del desempeño, organizamos los contenidos, criterios generales de evaluación y el tiempo.

Los contenidos: están organizados en temas, éstos los establecimos a partir del análisis de las evidencias de las necesidades de conocimientos.

Criterios generales de evaluación: nos permitieron identificar evidencias de conocimientos y de desempeño que nos permitieron establecer objetivamente si se logró o no el resultado de aprendizaje. “Estos criterios los tiene normalmente el profesorado, pero es importante negociarlo con los alumnos para adaptarlo al procedimiento de ensayo, error que habitualmente aplican” Cabrera, F. (2002, P. 13).

Las horas: indican el tiempo pedagógico, aproximado, necesario para impartir cada resultado de aprendizaje.

El módulo elaborado sobre “Liderazgo” se desarrolló en el curso escolar del año 2003, impartándose con dos frecuencias semanales de clase. En cada sesión de clase se utilizaron variados recursos didácticos, mediante los cuales, los alumnos y alumnas aplicaron conocimientos, desarrollaron habilidades y destrezas que los llevó a la construcción e incorporación de nuevos conocimientos.

A continuación presentamos nuestra propuesta curricular:

TABLA DE DISTRIBUCIÓN DE UNIDADES DE COMPETENCIAS EN EL TIEMPO

SEMESTRE	UNIDADES	TIEMPO H/C
I	I- Crecimiento Personal	13
	II- Construyendo nuestra igualdad de género.	17
	Evaluación	4
	TOTAL	34
II	III- Organización y gestión comunitaria.	15
	IV- Participación Ciudadana.	15
	Evaluación	4
	TOTAL	34

PRIMERA UNIDAD: Crecimiento Personal.

TIEMPO: 13 horas.

OBJETIVOS GENERALES DE LA UNIDAD:

Con el desarrollo de esta unidad se pretende que el alumnado:

- 1- Conozca el concepto e importancia de la autoestima para el propio desarrollo.
- 2- Tome conciencia sobre el conocimiento de nosotras y nosotros mismos, así como nuestro crecimiento personal.
- 3- Fortalece conceptos positivos y se libera de los negativos.

CONTENIDOS	DESEMPEÑO DE APRENDIZAJE	INDICADORES DE APRENDIZAJE
1- ¿Cómo me Veo?	1- Realiza reflexión personal a través de cuestionario. 2- Puesta en común.	1- Valoración verbal por el o la docente.
2- Concepto de Autoestima.	1- Forma de concepto en pareja. 2- Plenario. 3- Compara concepto con el grupo clase.	1- Individual forman el concepto de autoestima. 2- Se logró la crítica y autocrítica.
3- Niveles de autoestima: <ul style="list-style-type: none"> • Alta • Media • Baja 	1- Enumera características de una persona con autoestima alta, media y baja. 2- Reflexiona a cerca de su autoestima. 3- Realiza ejercicios con práctica de autoestima.	1- Participación activa de los estudiantes en los ejercicios orientados por la profesora.
4- Los complejos de la autoestima. Autoestima equivocada.	1- Identifica el nivel de autoestima equivocada a través del diálogo.	1- El intercambio de opiniones sobre la autoestima equivocada logran reconceptualizar en cada uno su yo. 2- Logran reconocer su nivel de complejo inferior o superior.
5- Nutriendo nuestra autoestima. Clase práctica.	1- Observa su imagen en el espejo, desde arriba hasta abajo, identificando las partes del cuerpo que más le gustan y las que menos le gustan. 2- Elabora conclusiones al finalizar la dinámica. 3- Presentación de conclusiones. Puesta en común. 4- Contesta guía de trabajo en casa.	1- Logran reconocerse y aceptarse tal y como son. 2- Grado de acercamiento entre los estudiantes y su familia. (mamá, papá, tutor, hermanos) 3- Valorar el desarrollo de sentimientos de amor, sensibilidad, identificación, dar y recibir, responsabilidad, etc.
6- Importancia de la autoestima para la vida.	1- Elabora una lista de ¿cómo se dan a conocer ante los demás? <ul style="list-style-type: none"> • Cómo daño mi autoestima. • Cómo refuerzo mi autoestima. 	1- Valorar la capacidad para identificar las cualidades y defectos de si mismo.

SEGUNDA UNIDAD: Construyendo nuestra igualdad de género.

TIEMPO: 17 horas.

OBJETIVOS GENERALES DE LA UNIDAD:

Con el desarrollo de esta unidad se pretende que el alumno y alumna:

- 1- Descubra el proceso de construcción del género dentro de la sociedad.
- 2- Compita liderazgo en una sociedad androcéntrica.
- 3- Desarrolla liderazgo en igualdad de género.

CONTENIDOS	DESEMPEÑO DE APRENDIZAJE	INDICADORES DE APRENDIZAJE
1- Liderazgo masculino se construye.	1- Comenta en pareja como se construye el liderazgo masculino en el hogar.	1- Valoración verbal Por el o la docente.
2- Ventajas y desventajas de ser varón. 3- Ventajas y desventajas de ser mujer.	1- Analiza la frase “La sociedad nicaragüense es patriarcal, machista, esta condicionada para facilitar el desarrollo la construcción del liderazgo masculino” 2- Debate en plenario. 3- Citar siete ventajas de ser varón. 4- Citar siete desventajas de ser varón. 5- Citar siete ventajas de ser mujer 6- Citar siete desventajas de ser mujer.	1- Grado de análisis de las opinión. 2- Expresión oral. 3- Sinceridad 4- Criterio propio
4- Competir en un mundo de varones.	1- Lee documento “Situación de la mujer en la sociedad nicaragüense” 2- Propone acciones para disminuir brechas de desigualdad entre varones y mujeres.	1- Seguridad. 2. Criterio personal. 3- Grado de análisis
5- Buscando el modelo femenino para el liderazgo a través del Empoderamiento.	1- Lee y reflexiona sobre el concepto de empoderamiento. 2- Escribe ejemplo de empoderamiento de la mujer en la vida pública, a nivel personal y familiar.	1- Expresa opinión 2- Identifica capacidades sin distinción de género.
6- Igualdad de	1- Lee y analiza la Propuesta de Ley de	1- Capacidad de

Oportunidades	Igualdad de Oportunidades ante la Asamblea Nacional. 2- Participa en mesa redonda	interiorizar conceptos 2- Expresión oral
7- Sociedad Androcéntrica.	1- Participa en el análisis de la palabra androcéntrica. 2- Analiza documento “Por que la sociedad nicaragüense es androcéntrica” 3- Participa en dinámica con tarjetas acerca de ¿cómo la mujer compete liderazgo en un mundo de varones?	1- Capacidad de tener identidad de género.
8- Sexo-Genero • Concepto • Características • Diferencias	1- Observa lámina de un niño y una niña 2- Identifica las características biológicas en ambos sexos. 3- Observa láminas donde se manifiesten diferentes roles de hombres y mujeres. 4- Reflexione acerca del origen de la asignación de estos roles. 5- Escribe diferencias entre sexo y género. 6- Presenta trabajo en plenario.	1- Capacidad de observación. 2- Interiorización de conceptos. 3- Redacción
9- Construcción del género.	1- Participa en lluvia de ideas acerca de la apropiación de los roles masculino y femenino. 2- Lee y analiza texto acerca de la participación de la mujer en igualdad de oportunidades”	1- Sensibilidad de Género
10- Sexismo	1- Investiga el concepto de sexismo. 2- Unifica con sus compañeros el concepto investigado. 3- Identifica uso del lenguaje sexista en los medios de comunicación, textos escolares, salón de clase y en el hogar. 4- Expone en plenario y entrega de informe. 5- Representa a través de poemas, composiciones o dibujos, el tema: Hombres y Mujeres tienen iguales capacidades	1- Redacción. 2- Creatividad 3- Iniciativa.

TERCERA UNIDAD: Organización y Gestión

TIEMPO: 15 horas.

OBJETIVOS GENERALES DE LA UNIDAD:

Con el desarrollo de esta unidad se pretende que el alumno y alumna:

- 1- Reflexiona sobre el proceso de aprendizaje que favorezca su labor comunitaria.
- 2- Fortalece la organización y contribuye decididamente a la construcción de liderazgo democrático.
- 3- Demuestre desde la escuela ser ciudadano: activo, participativo, responsable capaces de compartir con los demás y tomar decisiones colectivas.
- 4- Demuestra habilidades para participar con efectividad en el proceso de la toma de decisiones de la vida comunitaria.
- 5- Promueva actitudes personales y entre los pares acerca del bien común.
- 6- Identifica las distintas formas en que las personas puedan ayudar en la solución a los problemas de la comunidad.

CONTENIDOS	DESEMPEÑO DE APRENDIZAJE	INDICADORES DE APRENDIZAJE
1- El liderazgo <ul style="list-style-type: none">• Concepto• Esteriotipo de líderes.• Conociendo mi comunidad.	1- Elabora concepto de liderazgo, individual 2- Unifica concepto en parejas. 3- Participa en plenario. 4- Lee y analiza documento de los estereotipos. 5- Identifica su estereotipo. 6- Contesta guía trabajo sobre su comunidad. 7- Expone resultados de la guía de trabajo.	1- Capacidad de síntesis. 2- Interioriza conceptos. 3- Relación con su comunidad
3- Tipos de líderes. <ul style="list-style-type: none">• Líder democrático.• Líder pasivo.• Cualidades de un buen líder.	1- Presenta lista de características de los tipos de líder. 2- Prepara sociodrama con un tema de su comunidad, ejemplificando un tipo de líder. 3- Presenta sociodrama.	1- Trabajar en orden. 2- División de roles de acuerdo a la

	<ol style="list-style-type: none"> 4- Analiza sociodramas presentados. 5- Entrega de guión del sociodrama. 	<ol style="list-style-type: none"> 3- redacción.
<ol style="list-style-type: none"> 4- Autoridad y poder. <ul style="list-style-type: none"> • Diferencia entre ser jefe y ser líder 	<ol style="list-style-type: none"> 1- Establece diferencia entre autoridad y poder 2- Hace listado de personas de su comunidad que tienen autoridad y poder o solamente una. 3- Lee y analiza documento de los conceptos Jefe y Líder. 4- Hace listado de personas que son jefes o líderes de las comunidades 5- Presenta listado en plenario. 	<ol style="list-style-type: none"> 1- Demuestran conocimientos de su comunidad.
<ol style="list-style-type: none"> 5- Tipos de líderes según su conducta. <ul style="list-style-type: none"> • Cómo mejorar el liderazgo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1- Recibe documento de los tipos de líderes. 2- Lee y analiza documento, clasificando los líderes positivos y negativos. 3- Presenta listado en puesta en común. 4- Copia de 20 formas para mejorar el liderazgo. 5- Comenta cada forma para mejorar el liderazgo 	<ol style="list-style-type: none"> 1- Logre discernir acerca de un tema. 2- Extraer ideas de un Texto.
<ol style="list-style-type: none"> 6- Comunicación y participación ciudadana. <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación y liderazgo. • Participación cívica. • Cómo organizar a la comunidad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1- Lluvia de ideas para diagnosticar el concepto. 2- Lectura y análisis de documento con guía de trabajo. 3- Plenario. 4- En grupos estudio de casos. 5- Contestación de guía para determinar la importancia de la organización comunal en la participación cívica. 6- Puesta en común 	<ol style="list-style-type: none"> 1- Logre participar con naturalidad 2- Dinamismo. 3- Intercambio de experiencias
<ol style="list-style-type: none"> 7- Comunicación interpersonal y comunicación persuasiva. <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas a través de la incidencia. • Herramientas prácticas para la incidencia. • Educando a la comunidad en la identificación de problemas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1- Dinámica para identificar las relaciones Interpersonales del grupo. 2- Lectura y análisis de documento. Guía de trabajo. 3- Plenario. 4- Preparación de socio dramas en equipo de trabajo. 5- Presentación de socio dramas. 6- Entrega de guión 	<ol style="list-style-type: none"> 1- Tolerancia. 2- Relaciones humanas. 3- Capacidad de planificar tareas. 4- Distribución de roles.

CUARTA UNIDAD: Participación Ciudadana.

TIEMPO: 15 horas.

OBJETIVOS GENERALES DE LA UNIDAD:

Con el desarrollo de esta unidad se pretende que el alumno y alumna:

- 1- Desarrolla habilidades necesarias, para participar con efectividad en el proceso de toma de decisiones y gestión en la vida política de su comunidad.
- 2- Conoce las herramientas necesarias para participar y promover comisiones en su comunidad acerca de: comisión ambiental, salud pública, inversión social, comisión contra el maltrato intrafamiliar, niñez y adolescencia.
- 3- Maneja algunas leyes que les sirvan en la gestión de su comunidad.

CONTENIDOS	DESEMPEÑO DE APRENDIZAJE	INDICADORES DE APRENDIZAJE
1- Participación ciudadana. • Concepto	1- Lee y analiza documento titulado Acciones que desarrollan los ciudadanos en su comunidad. 2- Hace listado de organizaciones, comité o grupos de jóvenes donde se manifieste la participación cívica. 3- Participa en lluvia de ideas sobre los beneficios de la participación cívica 4- Debate acerca de la participación de los pobladores de los barrios o comunidades donde vive los alumnos y las alumnas.	1- Intervención de cada estudiante 2- Respeto a opiniones de los demás. 3- Creatividad en los aportes. 3- Valoración de la docente 4- Expresión oral. 5- Capacidad de trabajar en equipo.
2- ¿Cuál es el problema de mi comunidad?	1- Extrae un problema de su comunidad. 2- Escribe que puede hacer, define causas y efecto 3- Menciona los miembros de su comunidad que están implicados o implicadas y rol que desempeñan.	1- Capacidad objetiva. 2- Creatividad. 3- Compara su realidad con el tema a discutir.

<p>3- ¿Qué puedo Hacer?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1- Examina las posibilidades de solucionar el problema. 2- Integra equipos de trabajo. 3- Elabora proyecto que contribuya a solucionar el problema. 4- Ve viabilidad del proyecto. 5- Recibe tutoría de preparación y exposición. 	<ol style="list-style-type: none"> 1- Habilidades y destrezas desarrolladas. 2- Capacidades referentes a la planificación. 3- Relación con su comunidad.
<p>4- ¿Por qué de la participación cívica?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1- Identifica barrios donde hay carencia de participación cívica. 2- Opinar cómo son esas comunidades. 3- Cómo se podría aplicar liderazgo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1- Sensibilidades sociales.
<p>5- Ley 40 “Ley de Municipio”</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1- Integra grupo de trabajo. 2- Lee y analiza documento, Ley 40. 2- Contesta guía de trabajo. 3- Realiza visita a gobierno local para constatar su funcionamiento. 4- Compara lo plasmado en la ley con lo observado en la visita. 5- Redacta sugerencia para el gobierno 	<ol style="list-style-type: none"> 1- Relacionarse con los demás. 2- Elaboración de preguntas 3- Visión de los problemas. 4- Aprendizaje en equipo.
<p>6- Ley 230 “Violencia intrafamiliar”</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1- Integra grupo de trabajo. 2- Lee y analiza documento, Ley 230. 3- Reflexiona en base a guía de trabajo. 4- Identifica en su barrio los tipos de maltrato intrafamiliar. 5- Realiza visita a comisaría de la mujer para conocer situación de maltrato intrafamiliar en el municipio de Chinandega. 6- Elabora ensayo relacionada al tema 7- Propone alternativas de solución para resolver este problema. 8- Realiza sociodrama sobre maltrato intrafamiliar y participación de un líder. 	<ol style="list-style-type: none"> 1- Capacidad de gestión. 2- Creatividad. 3- Entusiasmo. 4- Tolerancia. 5- Respeto. 6- Relacionarse con los Demás.
<p>7- Ley 217 Ley General del Medio Ambiente y los Recursos Naturales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1- Lee y analiza documento, Ley del Medio Ambiente 2- Trabaja guía de preguntas 3- Investiga problemas que afectan el medio ambiente en Chinandega. 4- Enumera los problemas ambientales de su barrio. 	<ol style="list-style-type: none"> 1- Capacidad de análisis 2- Redacción. 3- Exposición. 4- Tono de voz. 5- Relación con su entorno

	<ul style="list-style-type: none"> 5- Propone acciones a desarrollar como líder. 6- Visita proyectos ambientales. 7- Realiza exposición del trabajo realizado. 	6- Sensibilidad.
8- Ley de Defensa del Consumidor	<ul style="list-style-type: none"> 1- Forma equipo, nombrando coordinador y secretario. 2- Contesta guía de trabajo. 3- Hace análisis sobre el costo de los servicios básicos. 4- Menciona acciones en defensa del consumidor. 5- Hace un ensayo en relación a la forma en que guiaría a su comunidad en los casos de recibos alterados de agua o luz. 6- Participa en capacitación sobre “Cómo leer los medidores de agua y luz” 	<ul style="list-style-type: none"> 1- Contrastar con la realidad. 2- Grado de conocimiento de los problemas. 3- Relación con su comunidad
9- Declaración Universal de los Derechos Humanos.	<ul style="list-style-type: none"> 1- Lee y analiza documento sobre Declaración Universal de Derechos Humanos 2- Contesta guía de trabajo. 3- Comenta acerca de los artículos que se han adoptado a través de la creación de diferentes leyes de los Derechos Humanos. 5- Enumera cómo se cumple o se violan esos derechos en su comunidad. 6- Hace propuesta para defender los derechos humanos violentados. 	<ul style="list-style-type: none"> 1- Contrastar con la realidad. 2- Grado de conocimiento acerca del cumplimiento del derecho humano. 3- Representación de problemas.
10- Constitución Política de Nicaragua.	<ul style="list-style-type: none"> 1- Lee y analiza la carta Magna (Constitución). 2- Participa en mesa redonda sobre los artículos de los derechos sociales plasmados en la Constitución Política. 3- Reflexiona acerca del cumplimiento de la constitución. 	<ul style="list-style-type: none"> 1- Contrastar con la realidad. 2- Grado de conocimiento de cada artículo

4.3.4- Ejes transversales.

En el currículo se hace posible gran parte de las intenciones educativas, nuestro equipo de investigación se propuso adecuar la educación y los aprendizajes de los alumnos y las alumnas a sus necesidades.

Para la elaboración del módulo de aprendizaje, consideramos de gran importancia tomar en cuenta los ejes transversales en la educación, como son:

- Derechos Humanos
- Medio Ambiente
- Educación en la Fe
- Igualdad de Género
- Participación Ciudadana
- Educación Sexual

Todos ellos están inmersos en las diferentes unidades elaboradas, junto con los contenidos que ayudan a desarrollar capacidades de liderazgo.

4.4- METODOLOGÍA

Incorporamos en la propuesta, la Metodología Activa participativa, porque se centra en el aprendizaje del alumno y alumna, promoviendo el desarrollo de destrezas y habilidades creativas útiles, además, permite a nuestros discentes conocer y comprender, de una manera científica y sistemática el ambiente que les rodea y contribuir así, a la solución de los grandes problemas que enfrenta su comunidad; transformándose en agentes de su propia formación.

Los aspectos fundamentales que tomamos en cuenta en la situación de aprendizaje son: Motivación, Análisis, Conclusiones, Evaluación y Aplicación. En la aplicación de estos aspectos no debe entenderse que se dan de forma aislada, por el contrario, el aspecto de la motivación se puede dar tanto en el análisis,

conclusión, evaluación y aplicación. Asimismo, el análisis puede darse desde la motivación o en los otros pasos, en conclusión no existe una frontera donde termine un paso y empiece el otro.

Descripción de cada paso.

- **Motivación.**

Fue una manera de enfocar un tema o contenido, teniendo un objetivo determinado para llamar la atención, despertar el interés, provocar curiosidad, afectar la emoción, entrar en diálogo. Ejemplo:

- a) Presentación de un problema.
- b) Presentación de un fenómeno donde se plantee una pregunta, que lo invite a opinar sobre dicho fenómeno.

Elementos esenciales para una buena motivación: Fotografías, gráficos, caricaturas, preguntas cuidadosamente formuladas, objetos y dinámicas. Todos estos elementos fueron tomados del ambiente del alumnado, a fin de que se identificaran con los mismos.

- **Análisis.**

Aquí fue analizado el problema planteado en la motivación. En el análisis se conoce el método de aprendizaje científico, en donde aprendieron a resolver problemas elaborados con el medio de una manera autónoma, participativa y creativa. Esto se logró a través de las siguientes actividades: observación, investigación, descripción, colección, etc.

- **Conclusión**

Con palabras propias del alumnado y con ayuda del docente se hizo un resumen de lo aprendido, en forma clara y representado por un texto o una gráfica, demostraciones, mapas conceptuales, cuadro sinóptico, sociodramas, etc.

- **Evaluación.**

Evaluamos en el alumnado, conceptos, habilidades y destrezas en todo el proceso de aprendizaje, así como el desarrollo de valores y convicciones.

- **Aplicación**

Significó la vinculación de la conclusión en las distintas direcciones de nuestra realidad, aquí se logró la vinculación del conocimiento adquirido con situaciones de su comunidad y con otras áreas de la enseñanza.

4.4.1- El Educador como facilitador.

La docente jugó un papel de facilitadora de los procesos de enseñanza-aprendizaje, en cada una de las diferentes sesiones de clase, resultando clases activas. Utilizó diferentes estrategias e impulsó procesos dinámicos donde los protagonistas fueron los alumnos y alumnas.

Si bien sabemos que el rol del docente es el de mediador, de facilitador, de orientador, de moderador. Se tuvo mucho cuidado de que la situación no se escapara de control, tratando siempre de realizar un buen proceso de reflexión, respetando siempre la iniciativa y el rol protagónico de los discentes.

4.4.2- Plan de clase.

Para el desarrollo de las clases, utilizamos una planificación diaria, con una estructura en la que plasmamos todos los momentos o situaciones de aprendizaje, determinados en la metodología, esto nos facilitó alcanzar nuestras metas propuestas. Ver plan de clase en anexo nº 8.

4.5- EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES DEL MÓDULO DE LIDERAZGO.

La evaluación de los aprendizajes utilizada fue la evaluación centrada en procesos, promovimos la auto-evaluación, tomamos en cuenta el desarrollo del propio estudiante, sus expectativas, su nivel inicial, estilos de aprendizajes, ritmos e intereses. Todo esto nos llevó a un aprendizaje significativo de nuestros alumnos y alumnas.

Partiendo que la evaluación constituye un elemento y un proceso fundamental en la práctica educativa, recogimos la información, e hicimos juicios de valor necesarios para orientarla.

Para tomar decisiones en torno al proceso de enseñanza-aprendizaje, planificamos las tres modalidades de evaluación: Diagnóstica, Formativa y Sumativa.

Evaluación diagnóstica: La realizamos al comenzar un proceso educativo, al iniciar cada una de las unidades. Ésta nos permitió explorar en alumnos y alumnas sus saberes previos, sus actitudes, su capacidad, motivación y los problemas de aprendizaje que traían, los que nos permitió adecuar el proceso a sus posibilidades.

Evaluación formativa: La utilizamos en cada momento de la clase al abordar el nuevo saber, lo que permitió detectar las dificultades presentadas por los discentes y realizar modificaciones en la planificación con el fin de profundizar.

Evaluación sumativa: Nos permitió saber cuánto habían progresado y cuánto habían aprendido los estudiantes en el proceso educativo, esto nos sugirió analizar las unidades, tomar decisiones sobre los resultados obtenidos por el alumnado. Sumamos los aprendizajes acumulados, reflejándolos en una nota parcial, la cual ubicamos en el cuaderno de registro, siendo éste el resultado presentado a los Padres-Madres o Tutores del alumnado.

4.6- PLANIFICACIÓN DE VISITA DE OBSERVACIÓN.

La técnica utilizada en las visitas, fue **la supervisión clínica**, ya que es apta para emplearla en situaciones de investigación en el aula, como es nuestro caso.

Este método de supervisión, la efectuamos en tres fases:

Entre las miembros del equipo de investigación, realizamos primeramente una **reunión de planificación**, donde reflexionamos acerca de la tarea propuesta, ahí tomamos decisiones compartidas.

Durante la **fase de observación en el aula**, la observadora utilizó una guía de observación, (ver anexo nº 9), que nos permitió recoger datos observables sobre el aspecto de la enseñanza-aprendizaje de la docente y el alumnado.

Posteriormente, nuestro equipo realizó una **reunión de retroalimentación**, ahí compartimos información, recopilada en la observación, tomamos decisiones y planificamos recoger más datos observables.

Tomamos los principios de la supervisión clínica, como son:

1. Que el clima de la interacción entre la profesora y la observadora siempre fuese de confianza mutua y de colaboración.
2. Siempre tuvimos presentes que el objetivo de la observación era de mejora para lograr el éxito.
3. Partimos de que el proceso depende de la toma y uso de datos observables, no en juicios sin prueba.
4. La docente retomó, los datos observables, para construir hipótesis que se pudieran comprobar en acciones futuras.
5. Cada ciclo de supervisión fue parte de un proceso continuo, en las 12 observaciones realizadas.
6. Cada día, la docente y observadora nos comprometimos en una interacción mutua, que condujo a mejorar la enseñanza.

4.7- PREPARACIÓN DE CAPACITACIÓN A DOCENTES.

Al iniciar el curso escolar 2003, en el período de capacitación, la Dirección del centro nos permitió que compartiéramos los avances de nuestra investigación-acción. Impartimos un taller sobre Liderazgo de acuerdo al plan presentado en el cuadro N° 4

CUADRO N° 4
CENTRO DE CAPACITACIÓN TÉCNICO VOCACIONAL “REY JUAN CARLOS I”

TALLER: Liderazgo

DURACIÓN: Tres horas y treinta minutos

COORDINACIÓN: Lic. Clelia Salazar.

Lic. Félix Melania Oviedo

Lic. Rosa María Palacios

OBJETIVOS	CONTENIDOS	ACTIVIDAD	METODOLOGÍA	TIEMPO	MATERIAL
Intercambio de experiencia sobre los conceptos “Líder y Liderazgo”	Conceptos: Líder Liderazgo	1- Introducción: Saludo Reseña del trabajo 2- Lluvia de ideas para unificar los conceptos de líder y liderazgo. 3- Conclusiones.	Plenario Plenario	30’	Papelografo Marcadores
Reflexionar sobre las diferentes teorías de liderazgo.	Teorías de liderazgo: Teoría de los rasgos Teoría conductual Teoría de la situación o contingencia	1- Orientación del trabajo. 2- Organización de grupos. 3- Lectura y análisis de documento. 4- Contestación de guía R E C E S O 5- Puesta en común 6- Conclusiones	Plenario Grupo Plenario	50’ 20’ 30’	Documento Hojas de block.
Proponer acciones de cómo trabajar los talentos y cualidades de un buen líder,	Estereotipos de líderes. Talentos y cualidades de un buen líder.	1- Explicar la actividad. 2- Elaboración de guión de sociodrama. 3- Preparación de sociodrama sobre como trabajar talentos y cualidades del líder democrático. 4- Presentación de sociodramas. 5- Conclusiones sobre las acciones para trabajar los talentos y cualidades.	Plenario Grupo Plenario	30’ 20’ 20’	Hojas de block Papelografo
Valorara el desarrollo del taller.	Evaluación	1- Contestación de guía	Individual	10’	Guía

CAPÍTULO V: PUESTA EN MARCHA DE LA ACCIÓN

Una vez realizada toda la planificación acerca de cómo incidiríamos en la solución del problema planteado, procedimos a la puesta en marcha.

5.1- CAPACITACIÓN SOBRE LIDERAZGO.

Por medio de las observaciones a clases, pudimos comprobar que el profesorado en sus clases desarrolla los valores establecidos en los programas, de forma incidental en cada actividad del proceso de enseñanza-aprendizaje, pero éstos no conllevan a la formación específica de un líder o una líder, lo cual nos llevó a decidir sobre la necesidad de realizar una capacitación a los docentes del centro sobre el tema del liderazgo.

Iniciamos con una reseña del trabajo de investigación, que estábamos realizando. Finalizada la introducción, explicamos los objetivos que nos habíamos propuesto para el taller, éstos eran los siguientes:

- 1- Intercambiar experiencias sobre los conceptos de “Líder” y “liderazgo”
- 2- Reflexionar sobre las diferentes teorías de liderazgo.
- 3- Proponer acciones de cómo trabajar los talentos y cualidades de un buen líder.
- 4- Valorar el desarrollo del taller.

En el **primer objetivo**, compartimos que la tendencia normal en nuestro ambiente es que cuando hablamos de liderazgo o líder, inmediatamente lo asociamos a una persona en particular, pensamos en una persona que asume funciones de dirección o conducción de un grupo que desarrolla acciones en función de una meta.

El trabajo de fortalecimiento del liderazgo se concentra entonces en determinar características específicas para una persona y en técnicas que contribuyan a que determinada persona se esfuerce por alcanzar determinadas características.

La realidad es que el liderazgo en los grupos es compartido, no se designa, sino que surge en un momento determinado y se concentra en la persona en la circunstancia específica según la situación y las características que se requieren para enfrentarla.

En el segundo objetivo, los participantes compartimos aspectos importantes sobre el liderazgo como los siguientes:

- Líder es aquella persona que puede transformar sus sueños en realidad con la colaboración de otros y otras.
- Los líderes son personas en quienes podemos confiar y son incansablemente persistentes.
- El Director o Gerente hace las cosas bien. El líder hace lo que debe hacer, delega y deja libertad para hacer.
- El papel del líder es de animar a sus colaboradores para vencer las dificultades, a resistir las tormentas, mantenerse unidos y a crecer.
- El líder comparte información y construye proyectos comunes, guiando con visión no con tradición.
- El líder es aprendiz y maestro del cambio y las mejoras, es facilitador no controlador.

De las diferentes teorías analizadas, consideraron que la que más se relaciona con nuestro trabajo es la teoría de la situación o contingencia porque ésta no tiene que ver sólo con los rasgos de la personalidad, si no que toma en cuenta, el lugar donde se desarrolla y las circunstancias que rodean al proceso de liderazgo.

Según esta teoría el líder además de los conocimientos y técnicas psicológicas, debe desarrollar las siguientes actitudes:

- 1- Concepción positiva del ser humano:
 - Amar y confiar lo positivo que hay en cada ser humano.
 - Descubrir sus enormes capacidades.

- 2- Madurez emocional:
 - Ayudar sin crear dependencia.
 - Ser capaz de comunicar sentimientos sin que estos sean una trampa para los dos.

- 3- Comprensión de sí mismos:
 - Estar abiertos a nuevas experiencias.

- 4- Capacidad empática:
 - Colocarse en el lugar del otro.
 - Ver el mundo como el otro lo ve.
 - Saber intuir las necesidades de los demás.

- 5- Autenticidad:
 - Sinceridad.
 - Decir la verdad a tiempo y de buenas maneras.

En el **objetivo N° 3**, propusieron las siguientes estrategias para trabajar los talentos y cualidades desde el aula:

- 1- En las diferentes sesiones de clase asignar roles a los estudiantes, rotándolos.

- 2- Dinámica en pareja, discutir las cualidades y defectos de los miembros del grupo clase. Destacar las más relevantes.
- 3- Elaborar guión acerca de casos o problemas de la comunidad donde haya la necesidad de un líder o una líder.
- 4- Práctica de dirigir al grupo en el momento de las conclusiones. Debate.
- 5- Conversatorio acerca de la participación en la vida cotidiana de su comunidad.
- 6- Participación en las reuniones.
- 7- Involucrarse en actividades o grupos juveniles.
- 8- Relacionar el tema a tratar con la coyuntura. Situaciones de desempleo, salud, educación, drogadicción, maltrato, delincuencia, reos, vivienda, religión, servicios básicos, etc.
- 9- Realizar debates de temas de sensibilidad social, para formar: tolerancia, autoestima, sinceridad, solidaridad, emitir juicio, proponer posibles soluciones a problemas.
- 10- Desarrollar en cada clase: la participación, responsabilidad, involucrarse con el grupo, que se preocupe por el rendimiento académico, disciplina, etc.
- 11- Ayudar a que el alumnado venza el miedo de hablar en público, pedir la palabra, no cultivar la autosuficiencia en el estudiantado.
- 12- Que los discentes aprendan de sus errores.
- 13- Evitar en el alumnado de mejor rendimiento el egoísmo.
- 14- Que los alumnos y alumnas aventajados sean tutores del resto del alumnado.
- 15- Visitar diferentes instituciones, llevando guía de trabajo.
- 16- Acompañamiento al grupo asignado como sección guía al cumplimiento de metas propuestas.
- 17- En reunión de padres- madres de familia dar algunos temas acerca de cómo ayudar a su hijo e hija para que tengan seguridad en sí mismo, criterio propio, solidario, etc.
- 18- Desarrollar la escucha.

- 19- Aceptar las opiniones de los demás en el momento de la participación en clase.
- 20- Cultivarles el carisma de la institución "Vida al estilo de Jesús".

En relación al **objetivo N° 4**, referido a la evaluación, elemento importante de toda actividad planificada, los docentes valoraron que los objetivos del taller fueron alcanzados en su totalidad, ya que además de favorecer el intercambio de experiencias, nos cuestionó sobre nuestro papel de educadores en la formación de líderes comunitarios.

RESUMEN DEL MÓDULO DE LA ASIGNATURA DE LIDERAZGO.

Tratamos de formar un líder democrático, debido a que las relaciones entre él y sus miembros son más amistosas y se orientan hacia los intereses del grupo, dando lugar a una satisfacción personal y grupal, éste comparte el poder con el grupo y les permite participar en la toma de decisiones.

En cada una de las sesiones de clases, nos propusimos desarrollar diferentes talentos y cualidades, conscientes que un buen líder debe poseer una sólida formación ciudadana desde la escuela, retomamos algunas finalidades y contenidos del Programa Educativo de Ciudadanía Activa y Responsable de la Dra. Flor A. Cabrera Rodríguez.

El módulo de aprendizaje fue planificado desde una perspectiva teórica, basada en nuestra realidad educativa, para tal efecto, adoptamos el enfoque constructivista.

También nos apoyaron incondicionalmente, el claustro de docentes que impartía clase en dicha sección, observándonos de manera indirecta sesiones de clase sobre liderazgo, nos dieron algunas sugerencias que nos ayudaron a reflexionar sobre el cambio realizado.

Al impartir el módulo asumimos lo siguiente:

- 1- El proceso de aprendizaje es continuo y progresivo, es decir, es inacabado y está en constante evolución.

- 2- Los adolescentes aprenden de manera significativa y permanente, cuando construyen en forma activa sus propios conocimientos.
- 3- La inteligencia y estructuración del pensamiento no son fenómenos que se dan sólo como herencia genética, también se construyen y evolucionan.
- 4- El desarrollo del conocimiento es un proceso y como tal se da por etapas.
- 5- Las experiencias y los conocimientos previos del educando facilitan o inhiben la construcción de nuevos conocimientos.
- 6- La acción grupal, cooperativa y solidaria dinamiza los procesos de creación del conocimiento y fomenta la calidad del aprendizaje.

Estamos conscientes que todo cambio que se vaya a dar en la práctica educativa descansa en los actores claves como son los maestros y maestras, por que el cambio se concretiza en el aula de clase.

Si somos sujetos activos, somos capaces transformar nuestro quehacer educativo.

Basándonos en las unidades del módulo de Liderazgo, concluimos que:

La primera unidad la desarrollamos con el objetivo de que los estudiantes conozcan el concepto e importancia de la autoestima para el propio desarrollo, motivarles para liberarse de conceptos negativos y fortalecer los positivos, así como tomen conciencia sobre el conocimiento de nosotros y nosotras para nuestro crecimiento personal y actúe responsablemente.

Los contenidos de la primera unidad son: Cómo me veo, la autoestima, sus niveles, complejos e importancia para la vida. Estos contenidos fueron abordados mediante la utilización de diferentes estrategias de aprendizaje como el análisis, la reflexión, redacción de informes individuales y de grupo, clases prácticas en el centro, con su familia y su comunidad; en los cuales pudimos observar excelente participación, disponibilidad, creatividad y en especial mucha responsabilidad por parte de los estudiantes; se logró desarrollar la crítica y autocrítica, el intercambio

de opiniones, reconocerse y aceptarse tal y como son desarrollando sentimientos de amor y de sensibilidad en ellos.

La segunda unidad, cuyos propósitos eran que los estudiantes desarrollaran cualidades de la personalidad, descubrieran el proceso de construcción del género dentro de la sociedad, compitieran liderazgo en una sociedad androcéntrica y lo desarrollaran en una igualdad de género, abordamos la siguiente temática: El liderazgo masculino se construye, ventajas y desventajas de ser varón y de ser mujer, competir en un mundo de varones, buscando el modelo femenino para el liderazgo y la igualdad de oportunidades.

Para estos contenidos, utilizamos diversas actividades de aprendizaje: trabajos en parejas, comentarios sobre temas previamente asignados, debate en plenario, dinámicas grupales sobre los temas, lectura y análisis de textos sobre el tema de igualdad de oportunidades, socio dramas y redacción de composiciones, poemas, elaboración de dibujos donde se representó la igualdad de capacidades entre hombres y mujeres. Con el desarrollo de estos contenidos se logro la participación activa de los estudiantes en todas las actividades orientadas pudimos observar la solidaridad entre los grupos y el respeto a las opiniones.

La tercera unidad, conlleva a que los estudiantes faciliten un proceso de reflexión, conceptualización y aprendizaje que favorezca su labor comunitaria, sean capaces de fortalecer la organización y contribuir decididamente a la construcción de liderazgo democrático, se formen desde la escuela como ciudadanos activos, participativos, responsable, capaces de compartir con los demás y tomar decisiones colectivas, desarrollen habilidades para participar con efectividad en el proceso de la toma de decisiones de la vida comunitaria, promuevan actitudes personales y entre los pares por el valor del servicio del bien común, identifique las distintas formas en que las personas puedan ayudar en la solución a los problemas de la comunidad, manifieste actitudes de

responsabilidad, orden, respeto y honestidad que permitan insertarse con mayores posibilidades de éxito como sujeto transformador de la sociedad.

En la tercera unidad, desarrollamos: liderazgo, estereotipos de líderes, cualidades y talentos de un buen líder, tipos de líderes, autoridad y poder, diferencia entre ser jefe y ser líder, conociendo mi comunidad, comunicación y participación ciudadana, comunicación interpersonal y comunicación persuasiva, ley de participación ciudadana, ley de defensa del consumidor. Entre las actividades sugeridas realizamos: trabajo individual para inducir el concepto, lectura y análisis de los estereotipos con ejercicios prácticos, guía de trabajo previamente asignado acerca de la comunidad donde viven, plenarios para aclarar respuestas de cuestionarios, elaboración de listado de características de líder democrático y pasivo y de personas de su comunidad con autoridad y poder, preparación y presentación de socio dramas, lluvias de ideas, estudio de casos, investigaciones sobre leyes de beneficio social, divulgación de las experiencias de los trabajos prácticos. Con la aplicación de estos contenidos y actividades logramos fortalecer la capacidad de reflexión y organización en los estudiantes para la construcción de liderazgo, desarrollamos habilidades en la toma de decisiones de manera responsable activa, participativa y capaces de compartir con sus compañeras o compañeros y la comunidad, logramos a través de los trabajos prácticos la integración a la solución de los problemas identificados en la comunidad.

En la cuarta unidad, nos propusimos ir sentando las bases o cimientos para que estos jóvenes en un futuro no muy lejano participen como un ciudadano activo en el proceso y toma de decisiones de su comunidad y gobierno local. Desde ya a nivel de joven que participe en comisión de gestión en la solución de problemas de su comunidad.

Todo líder debe manejar los fundamentos legales en los cuales se basará su gestión ante las instituciones de la localidad al ejercer las funciones de un líder facilitador. Dichos fundamentos son manejo de algunas leyes de beneficio social y

conocimiento de la carta Magna como es la Constitución Política de la Republica de Nicaragua.

5.3- OBSERVACIONES A CLASES.

Iniciado el curso escolar 2003, explicamos a los alumnos y alumnas del primer año “B” turno vespertino, que recibirían una nueva asignatura en el pénsum llamada **Liderazgo**. Dimos a conocer los objetivos, estructuración del programa, horario y formas de evaluación. Los alumnos y las alumnas se mostraron dispuestos a recibir la asignatura.

La puesta en marcha de este módulo duró todo el año, en sesiones de 40 minutos por día, con dos frecuencias semanales de acuerdo a lo planificado. Su desarrollo fue evaluado periódicamente, mediante observaciones a clase y diarios del alumnado.

De 8 observaciones planificadas efectuamos 12, realizamos 4 más, para poder observar el desarrollo completo de algunos temas. La ejecución de estas observaciones, fue de la siguiente manera:

- a) *2 observaciones en la I Unidad: Crecimiento Personal.*
- b) *3 observaciones en la II Unidad: Construyendo nuestra igualdad de género.*
- c) *3 observaciones en la III Unidad: Organización y Gestión.*
- d) *4 observaciones en la IV Unidad: Participación Ciudadana.*

Estas visitas se efectuaron, siguiendo una guía de observación, que permitió analizar y dar seguimiento a las metas propuestas.

De lo observado en cada sesión de clase, señalamos por unidad los aspectos más relevantes.

Unidad I: Crecimiento Personal. 2 sesiones.

Los temas observados fueron:

1. *Niveles de autoestima.*
2. *Nutriendo mí autoestima.*

Antes de empezar la clase, la profesora sugirió a cada alumno y alumna que reflexionara referente a que si están bien consigo mismo, si se siente más que otros compañeros de clase, si se siente menos o al mismo nivel.

Los alumnos y las alumnas mostraron disposición por realizar la actividad orientada. La docente se mostró activa y contenta, posteriormente solicitó al alumnado, que expresara uno a uno a cerca de la imagen que tienen de sí mismo.

En base a lo discutido se clasificó la autoestima en baja, media y alta. Cada estudiante se ubica en un tipo de autoestima y dice por qué de acuerdo a sus debilidades y fortalezas.

La profesora puntualiza acerca del tipo de autoestima que deberán tener sin que ésta violente los derechos de las personas con las que convivimos.

Se realizó dinámica del espejo, la cual consistió en que cada estudiante se observó de cuerpo en entero, deteniéndose en las partes primero en las que más les gusta de su cuerpo, y después en la que menos les gusta. La mayoría logró aceptarse así mismo.

Posteriormente, cada uno escribió una reflexión personal sobre lo que experimentó en la dinámica, algunos expresaron que casi nunca se ven de cuerpo entero y evitan fijarse en sus defectos físicos.

En el momento de la aplicación ellos y ellas identificaron personas del colegio, barrio y comunidad con autoestima baja, media y alta.

La docente aprovechó a los que presentaron complejos como: muy gordos, orejones, ojones, nariz muy alargada, etc. para darles terapia de auto aceptación. Ellos se mostraron más seguro de sí mismo. Al desarrollar estas actividades se observó buen relaciones interpersonales entre los miembros de la sección, lo mismo alumnado-docente.

Al concluir la clase la docente hizo un llamado al grupo a no imitar a los demás, tener su propio criterio y su propia identidad.

Unidad II: Construyendo nuestra igualdad de género. 3 sesiones.

Los temas observados fueron:

- 1- *Sexo.*
- 2- *Género.*
- 3- *Construcción del Género*

Al iniciar la clase, la docente explicó lo que se proponía en cada una de las sesiones, como es que ellos y ellas lograran descubrir, después de variadas actividades, el concepto de sexo y género, al mismo tiempo que identificaran personas o instituciones reproductoras de género.

Cada discente recibió un dibujo de un niño y una niña desprovistos de ropa para elaborar listado de características biológicas del niño-niña y roles asignado de acuerdo a sus características biológicas. Muchos de ellos y ellas mencionaron características que no eran biológicas ejemplos: Las niñas tienen cabello largo, las niñas son lloronas, no tienen fuerza, son bajas, realizan muy bien los oficios domésticos. De estas opiniones la profesora logró inferir que dichas características son asignadas y no se nacen con ellas, cierta parte del alumnado mostró rechazo en aceptar que los atributos antes mencionados para las niñas también los presentan los niños. Para esto la docente realizó la actividad de medir la talla de dos discentes una mujer y el otro varón ambos de doce años, resultando con menor estatura el varón, también se realizó el juego de la tercia entre un niño y una niña de 11 años siendo el perdedor el niño.

Con la participación del grupo se elaboró el concepto de sexo y género, también completaron cuadro de roles asignados por ser masculino o femenino. Se hizo comparación de estos roles de la sociedad Nicaragüense con la sociedad Europea, Norte Americana y países orientales. También se practicó el saber escuchar, pedir la palabra, respetar la opinión de los demás. Brindando refuerzo a

algunas niñas que presentaron estima baja y pasividad ante la situación de dominio de un sexo sobre el otro.

Los discentes se mostraron dispuestos a asumir compromisos de ir deconstruyendo estos estereotipos, buscando una sociedad de igualdad de género en su convivencia social en la escuela y el hogar.

En todo el proceso de enseñanza-aprendizaje; se utilizaron estrategias adecuadas para ir abordando el problema de los estereotipos machistas.

Unidad III: Organización y Gestión. 3 sesiones.

Los temas observados fueron:

- 1- Tipos de Líderes.*
- 2- Cualidades.*
- 3- Liderazgo en la comunidad.*

Cuando inició la sesión de clase, la docente dio a conocer al grupo que pretendía establecer un proceso de reflexión acerca de la participación de un líder en una comunidad, al igual que las cualidades, talentos que debe poseer, les orientó que se organizaran en equipos de trabajo, distribuyéndose diferentes roles como: coordinador y secretario. Ya organizados realizaron lectura reflexiva acerca del tema. Tipos de Líderes Cualidades y Talentos, proporcionado en un documento.

Con la información proporcionada elaboraron mapa conceptual, el cual lo utilizaron para realizar la puesta en común del tema. El alumnado elabora síntesis de lo expuesto con ayuda de la facilitadora.

Seleccionan problema de su comunidad para reflejarlo en un socio drama donde se observa la participación de un líder democrático o pasivo, asignándose roles de acuerdo a los personajes del socio drama.

Entre los problemas seleccionados estaban:

- a) La drogadicción.
- b) Delincuencia juvenil.

- c) Contaminación por basura.
- d) Violencia intrafamiliar.
- e) Maltrato infantil.
- f) Destrucción del medio ambiente.
- g) Inseguridad ciudadana

Los sociodramas se presentaron ante el grupo clase, habiendo una buena apropiación de los personajes en los distintos momentos de ejecución de cada socio drama. El plenario logró captar las cualidades y talentos aplicadas por cada líder, así como el mensaje de los diferentes socio dramas.

El grupo fue capaz de valorar los aciertos y dificultades a través de críticas y sugerencias. En todo el proceso la docente estuvo pendiente de facilitar la participación ordenada, tolerante, solidaria, creativa y seguros que conllevó al alumnado a un aprendizaje autónomo.

Unidad IV: Participación Ciudadana 4 sesiones.

Los temas observados, fueron:

- 1- Participación Ciudadana. Concepto.*
- 2- Cuál es el problema de mi comunidad.*
- 3- Ley 182 Defensa del Consumidor.*

En estas sesiones de clase, la docente se propuso que a través de ejemplos de su entorno, el alumno y la alumna extrajera conceptos como: Participación Ciudadana y su importancia, al mismo tiempo que se apropiaran de herramientas legales que todo líder debe manejar como: La Ley 182. Defensa del Consumidor.

En la recuperación de los saberes previos, indaga sobre el término democracia, llevándolos a relacionarlo con el de Participación ciudadana. Después en grupos de dos, reflexionaron sobre el concepto de participación cívica proporcionado por la docente. En plenario comparten sus ideas acerca de lo que significa la participación cívica, hicieron debate sobre la importancia que tienen

los líderes en guiar a los pobladores de una comunidad, en la gestión de la solución de sus problemas, etc.

A través de una lluvia de ideas mencionaron los beneficios de la participación ciudadana, dando aportes acerca de los espacios donde la participación cívica puede incidir. La docente ayuda al alumnado a realizar síntesis de los principios que rigen la participación ciudadana y que todo líder debe manejar.

Con documento que trata acerca de la Ley del Consumidor, se capacitó sobre aquellos artículos que se relacionan con:

- a) El objeto de la ley.
- b) Requisitos que deben cumplir los productos y servicios a disposición del consumidor.
- c) Derechos de los consumidores.

Se reflexionó acerca de las siguientes interrogantes:

- a) ¿La leche que toma cumple con las condiciones de calidad de acuerdo a la ley?
- b) ¿Son importantes las facturas ante la adquisición de un bien o servicio?
- c) ¿Conoces personas que han reclamado por recibos alterados de agua o luz?
- d) ¿Cuándo haces uso del servicio de transporte consideras que tu vida está protegida?

Ante el conocimiento proporcionado, el alumnado se mostró interesado en divulgar en hogares y por ende, en su comunidad los beneficios de esta ley, despertando el interés por conocer otras leyes de beneficio social.

5.4- DIARIO DEL ALUMNADO.

Para darle seguimiento a la puesta en marcha de la acción por parte del alumnado, seleccionamos el “diario de clase”. Orientamos a los estudiantes hacerlos día a día, de forma clara y concisa.

Escogimos este instrumento porque como señala Narváez, R. y García, C. (1994, P. 25) “El diario de clase ofrece como ventaja el ser un medio fundamental para obtener información de varios sujetos, en poco tiempo y el que se puede consultar con regularidad” En ellos los alumnos y las alumnas anotaban cada momento vivido en la clase, son como una serie de fotos en digital.

La información contenida en los diarios, la analizábamos y consolidábamos semanalmente, agrupamos la información en las categorías que reflejamos en la siguiente matriz descriptiva.

MATRIZ DESCRIPTIVA DE LOS DIARIOS DEL ALUMNADO

CATEGORIZACIÓN	JUICIOS FUNDAMENTADOS	JUICIOS NO FUNDAMENTADOS
Contenidos	1- Niveles de autoestima nos permitió ubicarnos, cómo soy. 2- Igualdad de oportunidades, nos dimos cuenta que en esta sociedad hombres y mujeres somos iguales. 3- Como líder el lenguaje a utilizar no debe ser sexista. 4- Los tipos de líder nos permitió conocer que cualidades y talentos poseemos cada uno. 5- Todo líder debe mantener una buena relación interpersonal con su comunidad. 6- Todo líder debe conocer los problemas de su entorno. 7- Violencia intrafamiliar, debemos ayudar a evitar el maltrato a la mujer.	1- Todos los aspectos son importantes. 2- La mayoría 3- Estuvieron bonitos todos
Objetivos	1- Conseguimos a través de una dinámica fortalecer nuestros aspectos positivos y nos liberamos poco a poco de los negativos. 2- Reflejamos en los sociodramas el papel del líder y el rol que juegan hombres y mujeres por igual. 3- En las oficinas del Gobierno Local,	1 Lo explicaba en cada clase. 2- Fueron alcanzables

	<p>conocimos las diferentes áreas de atención al público.</p> <p>4- El estudio de las diferentes leyes, nos despertó el interés por conocerlas y poder aplicarlas en un futuro.</p>	
Metodología	<p>1- Nos gustó la dinámica del espejo. Cómo soy.</p> <p>2- Fue interesante el dibujar caricaturas con autoestima alta y baja.</p> <p>3- En la dinámica donde comparamos un dibujo de un hombre y una mujer estuvo bien porque logramos ver la diferencia entre sexo y género.</p> <p>4- Todos participamos en los sociodramas, donde ella nos dijo como prepararlo y nosotros reflejamos cómo debe actuar un líder para resolver un problema.</p> <p>5- El debate que condujo de la participación ciudadana, fue muy bueno.</p> <p>6- Las visitas a las instituciones fueron interesantes.</p>	<p>1- Fue correcta</p> <p>2- La consideramos buena</p> <p>3- Algunas veces fue aburrida.</p> <p>4- Generalmente excelente</p>
Materiales	<p>1- Fueron excelentes, la “profe” nos regaló un cuaderno y un lápiz para las anotaciones del diario, eso nos hizo trabajar, pues teníamos el material, también nos dio folletos, sobre los temas, papelógrafos, tarjetas para las dinámicas, revistas ilustradas, estos nos ayudó mucho para entender los temas relacionados al liderazgo.</p>	<p>1- Excelentes</p> <p>2- Muy buenos</p> <p>3- Buenos</p> <p>4- Regulares</p>
Relación interpersonal	<p>1- Muy buena porque la “profe” nos permitió participar en todo momento.</p> <p>2- Criticamos nuestros defectos y la de los compañeros y las compañeras para ser líder.</p> <p>3- Comentamos lecturas entre todo el alumnado sin distingo de sexo.</p> <p>4- Tuvimos la oportunidad de relacionarnos con personas importantes de instituciones del Gobierno Municipal (Alcaldía, Comisaría de la mujer, Unión FENOSA, etc.)</p> <p>5- Pudimos decir lo que pensábamos con nuestras propias palabras, así fuimos aprendiendo a hablar ante los demás.</p> <p>6- La “profe” era bien comunicativa, nos orientaba bien el trabajo y eso nos animaba al trabajo grupal.</p>	<p>1- Excelente</p> <p>2- Muy buena</p> <p>3- Buena</p>

➤ **Reflexión del grupo de investigación-acción acerca de los diarios del alumnado**

Una vez concluido el módulo de aprendizaje, nuestro equipo de investigación, leyó los consolidados semanales de los diarios realizados por cada alumna y alumno.

Observamos que los primeros diarios no reflejaban la información solicitada a cabalidad, redactaron de manera general (juicios no fundamentados); entonces reorientamos la redacción de los mismos y notamos que a medida que fueron escribiendo, se fueron centrando en las preguntas con objetividad, fueron más abiertos, sinceros, se notó más seguridad en lo que expresaron.

Los diarios nos permitieron validar cada una de las unidades del Módulo con sus diferentes contenidos, ya que los estudiantes manifestaron que fueron muy interesantes. Estos eran entregados los días viernes y sirvieron de mucho porque algunas veces tuvimos que cambiar la metodología, involucrar otras técnicas, como elaboración de ensayo, ya que ellos y ellas lo demandaban, a través de las respuestas o las actividades realizadas. Mediante los diarios pudimos saber el sentir del grupo, de muchas cosas que en clase el alumnado no lo exteriorizaba, del grado de aceptación del grupo con la asignatura de liderazgo, el involucramiento de miembros de la familia y de la comunidad ya que muchas actividades lo requerían. De tal manera que los diarios fueron un instrumento que nos permitió interiorizar más en el alumnado y así extraer la información requerida.

Además, pudimos darnos cuenta, de las cualidades y los talentos que los discentes iban desarrollando, pues en algunos diarios reflejaron cómo de alguna manera fueron poniendo en práctica los aprendizajes significativos. Ejemplos:

- Al relacionarse con los demás han utilizado vocabulario técnico sobre liderazgo.
- Ellas y ellos han expresado mayor habilidad para hablar en público.

- Algunos que tenían complejos poco a poco lo fueron superando: El ser muy alto, ser orejón, ojo grande, pelo crespo, muy bajo, etc.
- Se nota al escribir el diario, el uso del lenguaje no sexista.
- Algunos estudiantes comentaron, que con miembros de su comunidad habían visitado ENACAL, para resolver el problema de la falta de agua en su comunidad.
- Otros expresaron pertenecer a grupos juveniles, religiosos, ambientalistas, políticos, etc. En pro del desarrollo de su comunidad.

En conclusión, la muestra de nuestra investigación, formada por el alumnado de primer año B, han demostrado crecimiento personal.

5.5- TRABAJOS DEL ALUMNADO EN LA APLICACIÓN DEL MÓDULO DE LIDERAZGO.

Sabemos que los trabajos realizados por el alumnado, constituyen parte de las evidencias con las que demostramos nuestra intervención, las cuales han provocado el cambio en nuestros alumnos y alumnas. Éstos los presentamos a continuación:

En la I Unidad “Crecimiento Personal”, abordamos el tema Como refuerzo mi autoestima, impartido en dos horas clases, se realizó mediante una guía de trabajo práctico en casa, en la que tenían que relacionarse con los demás. Pudimos constatar, que contestaron todas las interrogantes y narran las experiencias adquiridas, por ejemplo:

- Que se sintieron súper niños.
- Se sintieron cada vez más cerca de sus seres queridos. En especial, su mamá.
- Le permitió sentirse con una autoestima alta. (Ver anexo N° 10)

Se abordó también “Creciendo en mi autoestima”, valorado como una prueba sumativa de 10 puntos. Fue un trabajo en casa, en el que anotaron una lista de las cosas buenas que hacen, de cualidades de si mismo y de una frase positiva que plantearon. Ejemplo:

- “Quiero llegar a ser alguien”
- “Estudiar para salir bien clase y ser alguien en la vida”, etc.

Esto nos permitió, darnos cuenta que son honestos y sinceros al plantear situaciones, que tienen metas en la vida que quieren cumplir. (Ver anexo 11)

En la unidad N° II, “Construyendo Nuestra igualdad de Género”, desarrollamos el tema “Diferencia entre sexo y Género”, (Ver anexo N° 12). En pareja, en el aula se realizó actividad práctica, la cual consistía en identificar características propias de los niños y también las propias de las niñas, posteriormente seleccionaron las características con las que nacieron y las que fueron adquiridas en el transcurso de la vida. Ejemplo:

- Los niños son así: Se comportan de una manera agresiva, se ven con el pelo corto, realizan juegos agresivos, es más alto y fuerte que las niñas.
- Las niñas son así: Cariñosas, lloronas, hacen bien los oficios de la casa, pelo largo, piensan diferentes que los niños.

Luego reflexionaron referente a que todas las características anotadas forman parte del género y no del sexo.

Al explorar los conocimientos previos en la III Unidad “Organización y Gestión”, sobre el concepto de Liderazgo, expusieron en tarjetas su opinión: Qué

ser líder es ayudar, relacionarse, es tener buena autoestima, trabajar por su comunidad, ponernos metas, etc. (Ver anexo N° 13)

Se llevaron a cabo sociodramas donde representaban los tipos de líderes y sus responsabilidades ante la comunidad y frente a las diferentes situaciones que se presentan, ejemplo:

- “El papel del líder ante los problemas del medio ambiente”
- “El maltrato intrafamiliar”
- “El problema de la basura”
- “Las pandillas”

Pudimos darnos cuenta que los niños y las niñas fueron capaces de identificar cualidades propias de los líderes como: responsables, ordenados y ordenadas, capaces, voluntariosas y voluntariosos, solidarias y solidarios, igualdad de opinión para mujeres y hombres, etc. (ver anexo N° 14 y 15)

Observamos habilidades en la elaboración de guiones (Ver anexo N° 16), donde se repartían los papeles en los que actuarían cada uno, esto nos deja como evidencia la creatividad, responsabilidad, solidaridad con el grupo, la capacidad de asumir su rol en el trabajo en equipo.

En cuanto al tema sobre “Estereotipos de líderes”, se les pidió se ubicaran de acuerdo a previa lectura de documentos sobre el tema en el que exteriorizaron como se ubican ellos, ejemplo: Uno escribió que era superman, porque lo que sabe sólo es para él, es egoísta, los trabajos en grupo sólo él sabe hacerlo, siempre dice “Yo lo hice”. Otro se ubicó en el estereotipo de “Cascabel”, manifiesta que siempre trata de separar al grupo y llevarles la contraria. (Ver anexo N° 17).

En la Unidad IV “Participación Ciudadana”, al abordar el tema “Conozco Mi comunidad”, se orientó una guía, con un tiempo de dos horas clases, para comprobar el conocimiento que tenía, sobre lo que había en su comunidad: Centro

de Salud, escuelas, parques, canchas deportivas, iglesias, los problemas más sentidos en su barrio, el papel que jugaría como líder ante los problemas. Pudimos comprobar que si conocían su entorno y lo que les era desconocido, preguntaron a sus padres-madres, vecinos o a su líder, logrando así la comunicación, la interrelación con los miembros de su barrio y a interesarse por lo que pasa en su contexto social. (Ver anexo N° 18)

En esta unidad también abordamos, el tema “Ley de defensa del Consumidor”, (Ver anexo N° 19). A cada estudiante se le entregó un artículo de la Ley, para ser analizado. El artículo que tuvo mayor discusión fue el N° 7, que literalmente dice: “Los productos, actividades y servicios puestos a disposición de los consumidores no deben implicar riesgos para la salud o seguridad de los consumidores.

Cuando la utilización de un bien o servicio signifique riesgo para la salud, debe ser puesto en conocimiento de los consumidores, por medios claros y apropiados. Quienes incurran en violación a esta disposición, responderá civil o criminalmente, según el caso.

CAPÍTULO VI: EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN EN EL AULA

Nuestra investigación-acción ameritaba ser evaluada por los partícipes del proceso, y por nosotras, como las docentes ejecutoras de la acción, para ello, utilizamos distintos instrumentos de recogida de información, los cuales nos permitieron registrar todo el proceso llevado a cabo. Dichos instrumentos, fueron los siguientes:

1- Diarios del alumnado. Nos reflejaron, que los discentes con los nuevos saberes construidos, lograron crecimiento personal, reconstruir su estereotipo de género, desarrollar capacidades en organización y gestión. Además que al darle significado a estos conocimientos ellos y ellas están demostrando ser ciudadanos activos en formación.

2- Trabajos de los alumnos y alumnas. Estas evidencias demuestran que el alumnado fue el centro de nuestra intervención pedagógica, en las diferentes sesiones de clases, ellos y ellas participaron en la elaboración de: Ensayos, conceptos, mensajes, composiciones, sociodramas, etc. Estos fueron elaborados con calidad, presentación, responsabilidad y creatividad.

Todos los elementos mencionados anteriormente, nos fundamentan que nuestros estudiantes cuentan con herramientas para iniciar el ejercicio del liderazgo.

3- Observaciones a clase. Esta técnica contribuyó a presenciar nuestra incidencia en el aula con el grupo, objeto de investigación-acción.

El proceso de enseñanza aprendizaje se desarrolló a través de la aplicación de Metodologías activas participativas, obteniendo como resultado por parte del alumnado, aprendizajes significativos en el desarrollo de liderazgo.

4- Evaluación de los aprendizajes. Al inicio de cada unidad, realizamos una prueba diagnóstica, para determinar el nivel de conocimiento de los estudiantes, en relación a los contenidos a desarrollar. En el desarrollo de las unidades del módulo se realizaron trabajos escritos, mapas conceptuales, sociodramas, etc. Como parte de la evaluación formativa. Al finalizar cada unidad se practicaron pruebas parciales escritas y trabajos en la comunidad, como parte de la evaluación sumativa.

El sistema de evaluación aplicado, cualitativo y cuantitativamente, viene a confirmar el cumplimiento de los objetivos propuestos de nuestra investigación-acción.

Otros instrumentos utilizados para la evaluación de la acción, fueron:

6.1- DIARIO DE LA DOCENTE QUE APLICÓ EL MÓDULO DE LIDERAZGO.

Considerando que el diario es una técnica de recogida de información en la investigación-acción, nuestro equipo de investigación, decidió que la docente que aplicó el Módulo de Liderazgo, llevara un diario, en el cual anotara todas las observaciones, reflexiones, interpretaciones y explicaciones de lo ocurrido a lo largo de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El diario se realizó en el año 2003. Como la asignatura tenía dos frecuencias semanales, decidimos hacer anotaciones, una vez a la semana, destacando los hechos relevantes sucedidos en las sesiones de clases, experiencias personales que a continuación resumimos de la siguiente manera:

I Unidad "Crecimiento personal"

- Los alumnos y alumnas a pesar que no tienen un concepto claro de autoestima, fueron capaces de manera individual de dar ejemplos claros de ello.
- Nos llamó mucho la atención de cómo les afecta a los discentes sus complejos. Para darles confianza y que pudieran exteriorizarlos, tuvimos que decirles nuestros complejos cuando éramos adolescentes y que tenemos ahora, ya adultas.
- En el tema, Cómo daño mi autoestima, fue impresionante darnos cuenta como algunos hogares y familias actúan de manera negativa en la formación de la autoestima del niño y la niña, al contrario de otros, que sí ayudan a fortalecerla.

II Unidad: “Construyendo Nuestra igualdad de Género”.

- Al iniciar hablando del tema sexo-género, algunos alumnos y alumnas, se volvían a ver con caritas burlescas.
- El grupo adquirió rápido la habilidad de utilizar el vocabulario adecuado acerca de los órganos reproductores.
- Pudimos darnos cuenta, en las diferentes intervenciones, que tan arraigado tenían algunos varones el machismos y cómo algunas niñas ven con naturalidad el sometimiento de la mujer hacia el varón.
- Unos jóvenes insistían, en que el varón, siempre es más fuerte y más alto que la mujer. A través de actividades lúdicas demostramos que eso es relativo, realizamos la terea entre una pareja de la misma edad, ganando la niña.
- En el tema “El maltrato hacia la mujer”, un alumno dijo que su mamá era la que le pegaba a su papá.
- Al hablar de igualdad de género, un alumno originario de Matagalpa, expuso que su mamá trabaja a la par de su papá en la agricultura y realizan las mismas tareas.

- Un alumno, expresó que no le gusta que se tenga que beber y fumar para demostrar ser hombre. Se aprovechó para orientar acerca de que los valores son tanto para el varón como para la mujer.
- En el tema, Construcción del Género, los alumnos y las alumnas se valieron de la comparación de los roles asignados de acuerdo a la cultura oriental en la telenovela “El Clón”.

III Unidad: “Organización y Gestión”

- El grupo mostró sensibilidad por los problemas que presenta su comunidad.
- Los problemas eran similares a pesar de ser barrios y repartos diferentes, entre éstos los más sentidos fueron: Delincuencia juvenil, alumbrado público, enfermedades, drogadicción, agua potable.
- Los sociodramas presentados fueron excelentes los alumnos y las alumnas se ubicaron en su papel de líder.
- Hubo asignación de roles.
- Demostraron cualidades de actuación.
- El grupo demostró tener muy buenas relaciones humanas.

IV Unidad “Participación Ciudadana”

- El grupo mostró preocupación por los problemas de su comunidad.
- En algunos repartos o barrios los padres y madres de familia de alumnas y alumnos del grupo, realizaron gestiones de participación ciudadana.
- El grupo logró conocer las diferentes instituciones gubernamentales que hay en Chinandega, pero no tienen clara cuál es su función.

- No le daban importancia a las leyes estudiadas por desconocimiento de las mismas.
- Un alumno expresó “ser líder del barrio es como ser el alcaldito del barrio”

➤ **Reflexión del grupo de investigación-acción sobre el diario de la docente.**

Cuando analizamos el diario elaborado por la profesora, que impartió la asignatura de liderazgo, visualizamos de manera general los aciertos y errores, cometidos en el transcurso de cada una de las clases del módulo.

Pudimos darnos cuenta en qué medida con la metodología utilizada se lograron aprendizajes significativos, este documento refleja cómo fuimos introduciendo la mejora, lo cual dependió del grado de aceptación del alumnado.

Nos satisfizo saber, que al abordar los diferentes contenidos se propició un clima favorable para los aprendizajes, permitiéndonos, que al final alcanzáramos las metas propuestas de que los alumnos y las alumnas adquirieran las herramientas necesarias para ejercer un liderazgo dinamizador.

6.2- ANALISIS DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO FINAL A ESTUDIANTES

Tanto los alumnos, como las alumnas pertenecientes al grupo objeto de estudio de nuestra investigación-acción, contestaron cada una de las preguntas del cuestionario. (Ver anexo N° 20).

Realizamos consolidación de las respuestas, obteniendo los siguientes resultados:

- 1- Un 63% consideraron que obtuvieron crecimiento personal, y un 23% piensan que nada más, aumentó sus conocimientos.
- 2- Para desarrollar la función de liderazgo, un 23% está totalmente de acuerdo en que se necesita cierto nivel de autoestima, pues, si no tienen una buena autoestima, no podrán valorar a las personas.
- 3- ¿Es posible construir en nuestra sociedad igualdad de género? Un 43% del alumnado opinan que sí, siempre y cuando, toda la sociedad nos propongamos construir una sociedad más justa.
- 4- ¿Se manifestaron actitudes machistas en el aula? Un 14% contestó: Que se manifestaron muchas actitudes machistas, mientras un 63% manifestó, que hubo poca expresión machista, lo cual permitió avanzar en la construcción de un liderazgo sin discriminación de género.
- 5- Con respecto a la pregunta del empoderamiento femenino, un 43% opina que algunos puestos de dirección deben ser ocupados por mujeres, mientras que un 11% opina que siga igual, con lo cual, evidentemente se resisten al cambio.
- 6- ¿Consideras que cuentan con los talentos y cualidades que debe poseer un líder? El 42% opina estar totalmente de acuerdo, 40% están de acuerdo, pero un 17% piensa que no cuentan con los talentos necesarios.
- 7- Una vez finalizado el curso de liderazgo, un 46% de los estudiantes del primer año considera estar preparados y preparadas para ejercer liderazgo, iniciándose en el colegio; un 17% opinan que sí, pero hace falta preparación.

Ellos y ellas, consideran las acciones que un líder debe ejercer en el siguiente orden de importancia:

- 1- Toma, ejecuta y orienta en la toma de decisiones.
- 2- Planifica las acciones a tomar.

- 3- Delega trabajo y deja libertad para hacer
- 4- Al reunir a los pobladores toma decisiones de consenso
- 5- Se gana el respeto de los demás
- 6- Anima al equipo para vencer sus dificultades.

En el módulo de liderazgo, se abordaron algunas leyes de manera general, siendo éstas demandadas para que la tarea de liderazgo sea eficaz y eficiente. En orden de importancia para el alumnado, éstos las clasificaron así:

- 1- Constitución Política de Nicaragua.
- 2- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- 3- Ley 230. “Violencia intrafamiliar”
- 4- Ley 40. “Ley de Municipio”
- 5- Ley 182. “Defensa del Consumidor”
- 6- Ley 217. “Medio Ambiente”

Los contenidos desarrollados en la asignatura de liderazgo, que más contribuyeron en su formación de líderes, son:

- 1- Nutriendo mí autoestima.
- 2- Igualdad de oportunidades.
- 3- Construcción de género.
- 4- Tipos de líderes.
- 5- ¿Cómo mejorar el liderazgo?
- 6- ¿Cómo organizar mi comunidad?
- 7- ¿Qué puedo hacer por mi comunidad?
- 8- Ley de defensa del Consumidor.

Al concluir el cuestionario, las alumnas y alumnos, dieron algunas sugerencias para mejorar los próximos cursos de liderazgo:

- 1- Que se le aumente más horas semanales a la asignatura.
- 2- Planificar más visitas a las instituciones.
- 3- Realizar excursiones.
- 4- Que se les asigne responsabilidades en el centro.

La realización de este cuestionario en la fase de evaluación, nos sirvió de mucho para validar nuestra investigación-acción, ya que al analizar sus resultados, nos permitió confirmar nuestra hipótesis acción, con sus respuestas los alumnos y las alumnas manifestaron el efecto de nuestra intervención.

Auto evaluación del equipo de investigadoras.

Como docentes-investigadoras, nos corresponde hacer una evaluación de los resultados obtenidos a través de nuestra investigación-acción. Primeramente hablaremos de los logros, y finalmente de las limitaciones. Desde nuestro punto de vista obtuvimos una gran cantidad de logros, los cuales señalamos aquí para que sean de utilidad a todas aquellas personas, organizaciones e instituciones que trabajan el componente de liderazgo y que sirvan como fuente de información en futuras investigaciones.

Entre los logros tenemos:

- 1- Hacer cambios y/o modificaciones en el currículo, autorizado por el Director General, que ayudarán a cumplir con la misión y visión del centro.
- 2- La integración del claustro de profesores y profesoras, a la tarea investigativa como apoyo, hasta la culminación de nuestra tesis.
- 3- La unidad, como equipo de investigación, desarrollando: tolerancia, responsabilidad, iniciativa, asumir roles, el respeto, el cual nos condujo a feliz término nuestra investigación.

- 4- Elaboración y aplicación de un módulo de aprendizaje sobre la formación de líderes desde la escuela en el pènsum acadèmico de primer aõo.
- 5- Haber alcanzado una dimensi3n pedag3gica, seleccionando, saberes relevantes, acerca de liderazgo que permitieran la socializaci3n del alumnado.
- 6- A partir de nuestro trabajo de investigaci3n, surgieron nuevas ideas de parte del Director General, para alcanzar la visi3n del proyecto Betania, entre estas tenemos:
 - a) Redistribuci3n de alumnos y alumnas, en nuevos talleres (Fisioterapia, elaboraci3n de hamacas y ceràmica) con pensum màs pràctico.
 - b) Implementaci3n de un plan extracurricular con t3picos relacionados a la visi3n de liderazgo, impartido los dõas sàbado.
 - c) Cambiar la forma de ubicaci3n del alumnado de nuevo ingreso, a los diferentes talleres, recibiendo liderazgo cristiano, familiarizaci3n con los perfiles de los distintos talleres, en horario establecido.
 - d) Orient3 a adecuaci3n curricular en todos los niveles y programas de acuerdo al perfil de estudiante que se desea formar.

En la realizaci3n de nuestro trabajo nos encontramos con una serie de limitaciones, en vista de que esta temàtica es trabajada por organismos no gubernamentales, con j3venes del campo y la ciudad, siendo celosos de su documentaci3n, èsto obstaculiz3 un poco el proceso de investigaci3n, pero con nuestro esfuerzo logramos salir adelante.

Entre las limitaciones vividas, tenemos las siguientes:

- 1- Problemas de bibliografõa: Nos toc3 movilizarnos, y buscar los organismos no gubernamentales para solicitar informaci3n y en varias ocasiones nos la negaron, entonces, buscamos otros medios y amistades que nos facilitaron la informaci3n y documentaci3n requerida.

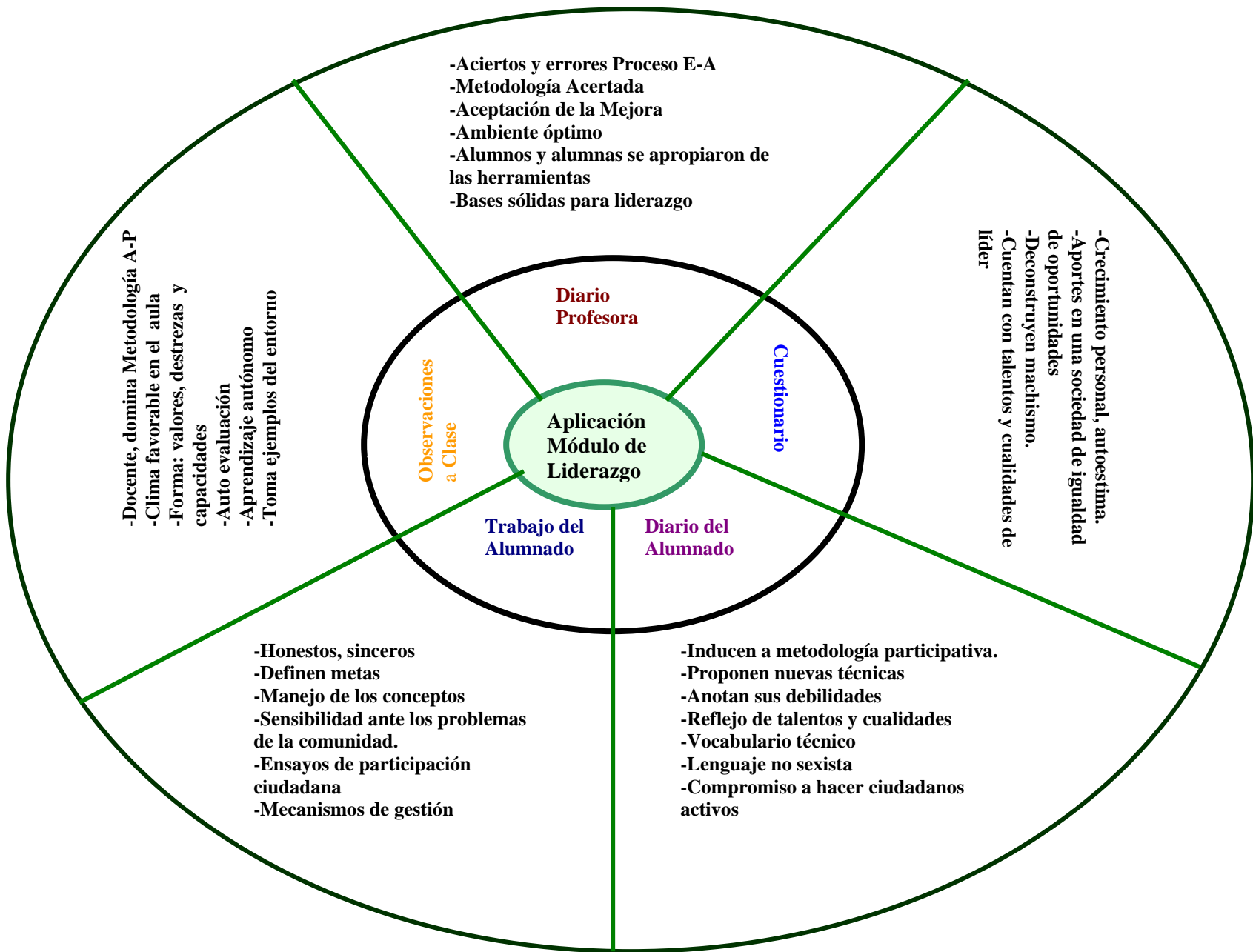
- 2- Dimos lectura a una gran cantidad de información sobre liderazgo, teniendo limitaciones para organizar y clasificar la información de acuerdo a nuestro problema de investigación.
- 3- Realizamos todas las actividades planificadas en las diferentes etapas de la investigación, pero se nos acumuló la información y nos llevó más tiempo de lo previsto en ordenar, analizar y reflexionar.
- 4- Temor a incluir una nueva asignatura en el pènsum de primer año, del Centro Técnico Vacacional “Rey Juan Carlos I”, sin autorización del Ministerio de Educación Cultura y Deportes.
- 5- Recargo de trabajo laboral en el equipo de investigación, lo que conllevó a darle más tiempo al proceso de redacción del informe, en relación al tiempo que requería.
- 6- Factor económico, que retardó la ejecución de algunas actividades como: Movilizaciones, guardar información, papelería, impresiones, etc.

➤ **Reflexión final del grupo de investigación-acción.**

Confrontando las evidencias de cada uno de los instrumentos de evaluación de la puesta en marcha de la acción, reafirmamos nuestro problema inicial, que los alumnos y alumnas del Centro Técnico Vocacional “Rey Juan Carlos I”, no contaban con las herramientas necesarias para desarrollar liderazgo. Habiendo elaborado nuestros objetivos de la investigación-acción, como equipo de investigación nos propusimos un plan de acción, donde preparamos una serie de instrumentos que fueron aplicados en la puesta en marcha de la acción. Al evaluar los resultados, reflexionamos a cerca de la pertinencia de estos instrumentos, consideramos que fueron los más adecuados, porque nos evidenciaron resultados satisfactorios, en cuanto a darnos cuenta, cuánto cambiaron sus actitudes, el nivel de interiorización, su forma de pensar y de ser de nuestros estudiantes objetos de investigación. A través de todo esto, comprobamos que además de cumplir con los

objetivos propuestos, corroboramos que la hipótesis acción fue valida, ya que desde la escuela desarrollamos en los alumnos y alumnas capacidades, habilidades, talentos y cualidades por medio del módulo de aprendizaje de liderazgo, siendo nuestros estudiantes agentes de cambio social. Reflejamos estos resultados en el gráfico N° 4.

Gráfico N° 4
Cuadro Comparativo Final



CONCLUSIONES.

Después de llevar todo un proceso sistemático en las diferentes etapas de la Investigación-Acción, el colectivo de investigadoras, llegamos a las siguientes conclusiones:

- 1- Toda institución Educativa, como la nuestra, debe tener un Proyecto Educativo, donde esté bien definida la misión, visión y perfil del alumno y la alumna que se quiere formar. Todo ello, orienta hacia dónde encaminar el rol del docente.
- 2- Es necesario, que el docente intervenga en el Currículo de su escuela, planificando intencionalmente la enseñanza, para obtener aprendizajes significativos en sus alumnos.
- 3- El docente, que utiliza metodologías activas de la enseñanza, ayuda a los estudiantes al auto aprendizaje, a desarrollar habilidades, poner en práctica los valores, sobre todo a elevar su autoestima, aspecto relevante para su formación como líder.
- 4- Los discentes participan activamente en el aprendizaje escolar, bajo la orientación de un docente activo, dinámico, creativo y crítico.
- 5- Al recibir el módulo de aprendizaje, los estudiantes se apropiaron del contenido y potencialidades, mostrando más interés por el tópico del liderazgo.
- 6- Con cualidades, talentos y valores desarrollados desde la escuela, el joven y la joven es protagonista de su acción, se integra a trabajar en su comunidad, consciente de su papel de líder.
- 7- Que a través de diferentes dinámicas de grupo, como: seminarios, sociodramas, exposiciones, ensayos, etc., el estudiante logra comunicarse, exteriorizar sus ideas, reflexionar sobre su contexto y dar sugerencias para solucionar problemas afines entre sus comunidades.

- 8- La interrelación de todos los miembros de la comunidad educativa del centro, Técnico Vocacional “Rey Juan Carlos I”, permitió valorar las dificultades del rol del educando, y a la vez, alcanzar las metas propuestas de nuestra investigación-acción.
- 9- Todo líder debe poseer herramientas necesarias para ejercer la gestión en su tarea de liderazgo.
- 10- Es necesario darle seguimiento a la impartición del módulo de aprendizaje sobre liderazgo, después de los resultados satisfactorios de nuestra investigación-acción.

RECOMENDACIONES:

En el proceso de investigación y al finalizar la misma, los instrumentos de evaluación aplicados a los participantes, reflejaron valoraciones positivas, como es la apropiación de parte del alumnado de primer año de herramientas necesarias para ejercer liderazgo comunitario.

Podemos afirmar que los resultados obtenidos son de gran relevancia para nosotras en nuestra carrera profesional y para el centro educativo donde laboramos, pues constituyen un punto de partida para una sustancial reforma en los programas académicos, en el próximo curso escolar.

A continuación procedemos a dar algunas recomendaciones al Director General del Proyecto Betania:

- 1- Que la propuesta del Módulo de Liderazgo sea aplicada a todos los estudiantes de nuevo ingreso en el curso escolar 2005.
- 2- Que mantenga entre los lineamientos académicos, la innovación pedagógica, dando condiciones al colectivo de docentes para continuar diseñando Módulos de aprendizaje para los siguientes niveles (II Y III año) que conlleven a la formación de líderes.
- 3- En el Plan Operativo del centro, del próximo curso escolar, se planifiquen capacitaciones al personal docente, referente a la temática de liderazgo, además que sea integrada de forma interdisciplinar en todas las asignaturas.

ANEXOS

ANEXO Nº 2

ENTREVISTA A DIRECTOR GENERAL DEL CENTRO “REY JUAN CARLOS I”.

Esta entrevista tiene como objetivo recabar información sobre la situación curricular actual en la formación de líderes comunitarios en el Proyecto BETANIA.

Su información será de mucha importancia para realizar nuestro diagnóstico y dar propuestas de nuevo diseño curricular.

¿Cómo nace el proyecto?

¿Cuál es la misión del proyecto?

¿Cuál es la visión del proyecto?

¿El porqué del nombre del proyecto?

¿Según su propósito cuáles son las potencialidades que deben desarrollar los estudiantes para ser líderes?

¿Qué limitaciones ha observado actualmente en la formación de líderes en el colegio?

¿Hasta dónde Usted como director general del proyecto puede ser flexible para permitirnos hacer cambios en el programa que vayan dirigidos a la formación de líderes?

¿Como evaluará los resultados de los egresados una vez ubicados en sus comunidades?

¿Estaría usted dispuesto a apoyarnos y colaborar en todo el proyecto investigativo para llevar a feliz término nuestra tesis de Maestría en Didáctica?

ANEXO Nº 3

ENTREVISTA A DIRECTORA DEL CENTRO “REY JUAN CARLOS I”.

Esta entrevista tiene como objetivo recabar información sobre la situación curricular actual en la formación de líderes comunitarios en el Proyecto BETANIA. Su información será de mucha importancia para realizar nuestro diagnóstico y dar propuestas de nuevo diseño curricular.

¿Qué la motivó a dirigir este centro?

¿Cuál es el perfil de alumno y alumna que se pretende formar con este proyecto?

¿Según sus observaciones de clase cuáles son las potencialidades que desarrollan los docentes para formar líderes?.

Usted como directora de este centro, ¿con qué limitaciones se ha encontrado para promover cambios en la formación de líderes?

Hasta donde usted como directora permite a los docentes hacer cambios curriculares.

Los primeros egresados han alcanzado capacidades, habilidades y destrezas que exige el perfil propuesto por el centro.

Estaría usted dispuesta a apoyarnos en nuestra propuesta curricular para el desarrollo de líderes cuando se lo solicitemos.

Chinandega, 22 de octubre de 2002

ANEXO Nº 4

ENTREVISTA A DOCENTES DEL CENTRO “REY JUAN CARLOS I”.

Esta entrevista tiene como objetivo recabar información sobre la situación curricular actual en la formación de líderes comunitarios en el Proyecto BETANIA. Su información será de mucha importancia para realizar nuestro diagnóstico y dar propuestas de nuevo diseño curricular.

¿Qué la o lo motivó a trabajar en este proyecto?

Al ingresar en este centro le dieron a conocer el perfil del estudiante que se pretende formar.

Si la respuesta es afirmativa, ¿cuál es el perfil?

Si su respuesta es negativa, ¿qué tipo de alumnado está usted formando?

¿Qué cualidades, potencialidades (Valores, destrezas y habilidades) está usted desarrollando en sus alumnos y alumnas para la formación de líderes comunitarios).

Con qué limitaciones te has encontrado en el aula de clase para llevar a la práctica el desarrollo de estas potencialidades.

Le ha permitido la dirección cambios, o adecuaciones, o ajustes en los programas.

Mencione algunos cambios que ha hecho, y diga cuál es el propósito.

Estará usted dispuesto o dispuesta a apoyarnos en nuestra propuesta curricular para el desarrollo de líderes, cuando se lo solicitemos.

Chinandega, 24 de octubre de 2002.

ANEXO Nº 5

ENTREVISTA A INSTRUCTORES DEL CENTRO TÉCNICO VOCACIONAL “REY JUAN CARLOS I”.

Esta entrevista tiene como objetivo recabar información sobre la situación curricular actual en la formación de líderes comunitarios en el Proyecto BETANIA. Su información será de mucha importancia para realizar nuestro diagnóstico y dar propuestas de nuevo diseño curricular.

¿Qué la o lo motivó a trabajar en este proyecto?

Al ingresar en este centro le dieron a conocer el perfil del estudiante que se pretende formar.

Si la respuesta es afirmativa, ¿cuál es el perfil?

Si su respuesta es negativa, ¿qué tipo de alumnado está usted formando?

¿Su función en este taller es solo de instruir o también de educar al alumnado?

¿Cómo relaciona la educación con la instrucción?

¿Existe un programa establecido para los diversos talleres?

¿Qué sugerencias da a la administración para el ingreso de futuros grupos al taller?

Estará usted dispuesta o dispuesto a apoyarnos en nuestra propuesta curricular para el desarrollo de líderes, cuando se lo solicitemos.

Chinandega, 20 de Noviembre de 2002.

ANEXO Nº 6

ENTREVISTA A ESTUDIANTES EGRESADOS DEL CENTRO “REY JUAN CARLOS I”.

Esta entrevista tiene como objetivo recabar información sobre la situación curricular actual en la formación de líderes comunitarios en el Proyecto BETANIA.

Su información será de mucha importancia para realizar nuestro diagnóstico y dar propuestas de nuevo diseño curricular.

¿Qué le motivó ingresar a este centro de estudio?

¿Qué cualidades adquiriste en lo académico y técnico, que te sirvan para la vida?

¿Qué valores lograron desarrollarte para tu crecimiento como líder?

¿Qué limitaciones o dificultades se dieron en el transcurso del tiempo que estuviste en el centro para formar valores en ustedes?

¿Qué procedimientos fueron utilizados para corregirlos en su disciplina?

¿La formación que le brindaron en el centro le ha servido para proyectarse en su comunidad?

Chinandega, 226 de febrero de 2003.

ANEXO Nº 7

GUIA DE OBSERVACION DE CLASE, DIAGNÓSTICO.

I- DATOS GENERALES

Nombre de la Profesor(a) _____

Experiencia en impartir la clase _____

Estudiantes presentados: M _____ V _____

Fecha: DIA _____ MES _____ AÑO _____ TURNO:

II- OBJETIVOS DE LA OBSERVACIÓN:

Observar procedimientos utilizados por la docente, en el tratamiento del tema que conlleva a la formación de líderes.

III- DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD:

Unidad

Tema

Objetivos

Hora de Inicio

Hora de finalización

Antes de comenzar la clase

Al iniciar la clase

¿Qué actividades hace el profesor(a) Para motivar la clase?

¿Que acciones hace el profesor(a) para desarrollar el liderazgo?

¿Cuál es la actitud del alumnado ante esas acciones planteadas por el profesor(a)?

¿Al introducir la clase orienta los objetivos que desea alcanzar y relacione éstos con la formación de líderes? ¿Cómo lo hace?

En el desarrollo de la clase.

¿Qué estrategias utiliza el docente para el desarrollo del nuevo tema que conlleva a la formación de líderes?

¿El ambiente creado por el docente brinda confianza y seguridad para que el alumno y alumna se exprese espontáneamente?

¿Qué habilidades y destrezas se desarrollan con las técnicas utilizadas que contribuyan al liderazgo del alumnado?

¿Demuestran los estudiantes interés en las actividades realizadas en todo momento?

¿El lenguaje empleado por el profesor o la profesora permite la asimilación correcta del contenido impartido?

¿De qué manera estimula el profesor o al profesora la participación activa e integración de los estudiantes?

Al finalizar la clase.

¿Cómo verificó el profesor o profesora el cumplimiento del objetivo?

¿Qué valores habilidades o destrezas se desarrollan en la clase de acuerdo a las estrategias utilizadas que contribuyen a la formación de líderes?

¿Las estrategias utilizadas permiten el desarrollo de valores, habilidades o destrezas que contribuyan a la formación de líderes?

¿Al orientar la tarea el docente vincula lo científico con el desarrollo de valores, habilidades y destrezas que conduzcan al liderazgo?

Eliminado: ¶

ANEXO Nº 8

BETANIA

Centro de Capacitación Técnico Vocacional "Rey Juan Carlos I"

PLAN DE CLASES.

I- DATOS GENERALES:

Asignatura: Liderazgo

Nivel: Primer año

Metodología: MAP

II- OBJETIVOS:

Objetivo formativo.

Objetivo científico

Contenido:

Tema: _____

Actividades iniciales:

Revisión de aseo y orden

Control de asistencia

Revisión de la tarea

V- Situación de aprendizaje:

1- Motivación

- a) Exploración de las ideas previas.
- b) Preguntas cuidadosamente elaboradas
- c) Presentación de recortes, láminas, fotografías.
- d) Dinámicas
- e) Clase fuera del aula

2- Análisis

- a) Orientaciones generales.
- b) Trabajo en grupo o individual, con guías cuidadosamente elaboradas.
- c) Representaciones artísticas, sociodramas.
- d) Lectura interpretativa en equipo y construcción del conocimiento en plenario.
- e) Elaboración de mapas conceptuales, cuadros sinópticos.
- f) Excursiones con guía de trabajo.
- g) Entrevistas, seminarios, debate, mesa redonda y exposiciones.

3- Conclusiones

- a) Lectura o exposición.
- b) Síntesis de conclusión.
- c) Demostraciones.
- d) Resumen de la clase por un alumno o alumna.
- e) Presentación del trabajo realizado
- f) Interpretación de mapas conceptuales y cuadros sinópticos.

4- Aplicación

- a) Vinculación con nuestra vida real.
- b) Relación con otras asignaturas.

5- Evaluación

- a) Preguntas orales o escritas.
- b) Valoraciones de sociodramas.
- c) Representaciones gráficas.
- d) Competencias.
- e) Diario de clases.
- f) Elaboración de álbumes.

Asignación de la tarea.

Centro de Capacitación Técnico Vocacional “Rey Juan Carlos I”

GUÍA DE OBSERVACIÓN A CLASE PUESTA EN MARCHA DE LA ACCIÓN.

Para dar cumplimiento al cronograma de observación del grupo de investigación, se realizará visita a la docente: _____ en el aula del I año “B”. Turno Vespertino.

Eliminado: .

I- DATOS GENERALES:

Eliminado: ¶

ASIGNATURA: _____ FECHA: _____

TEMA: _____ ALUMNOS PRESENTES: M____ V ____

II- OBJETIVOS DE LA OBSERVACIÓN:

Constatar la validez de las estrategias y recursos didácticos sugeridos para alcanzar los aprendizajes propuestos.

Verificar la aplicación de las actividades plasmadas en cada una de las unidades del módulo de liderazgo.

Valorar la práctica de normas de conducta que conlleven a la formación de líderes como agentes de cambio social.

DESARROLLO DE LA CLASE.

Antes de empezar la clase:

Eliminado: 1-

a) ¿Qué actividades iniciales realiza?

b) ¿Cuál es el estado de ánimo de la docente?

c) ¿Cómo reaccionan los alumnos y alumnas?

Situación de aprendizaje.

Motivación y exploración.

¿A través de que actividades realiza la motivación?

¿Cómo explora los conocimientos previos?

¿De qué manera relaciona la nueva materia con el contenido anterior?

Análisis.

¿Qué estrategias utiliza para el análisis del problema planteado?

Las actividades utilizadas conllevan a un aprendizaje autónomo, participativo, creativo, etc.

Utiliza la docente lenguaje asequible y accesible a las alumnas y los alumnos.

Conclusiones

¿Qué técnicas utiliza para realizar las conclusiones del tema desarrollado?

Evaluación

¿Qué actividades realiza para evaluar los conceptos, destrezas y habilidades en proceso de aprendizaje?

Aplicación

A través de que elemento el alumno y la alumna demuestra la asimilación del tema.

ANEXO Nº 20

CUESTIONARIO FINAL ESTUDIANTES DEL CENTRO "REY JUAN CARLOS I"

El cuestionario que a continuación te solicitamos que contestes, es con el objetivo de darnos cuenta si nuestra intervención en el aula de clase, con la asignatura de liderazgo a resultado relevante para ti como alumna y alumno del curso.

I- Por favor marca con una x, la respuesta que tú quieras para cada pregunta.

Si no estas seguro o segura, señala la más próxima a lo que tu pienses.

1- Consideras que en el transcurso de la asignatura de Liderazgo has experimentado.

Pérdida de tiempo ____ Crecimiento Personal____ Aumento de conocimiento ____

2- El nivel de autoestima, ¿es determinante en la función de liderazgo?

Totalmente de acuerdo _____ De acuerdo____ No estoy de acuerdo_____

3- Si nos proponemos, ¿Es posible construir en nuestra sociedad igualdad de género?

Si _____ No _____ Dudoso _____

4- En las clases, ¿se manifestaron actitudes machistas de parte del grupo?

Mucho _____ Bastante _____ Poco _____

5- Con el empoderamiento femenino los puestos de dirección ocupados por mujeres serían:

Todos _____ Algunos _____ Que siga igual _____

6- Consideras que cuentas con los talentos y cualidades que debe poseer un líder.

Totalmente de acuerdo _____ De acuerdo _____ No estoy de acuerdo _____

7- Estas preparado o preparada para ejercer liderazgo en tu grupo y colegio.

Si, siempre _____ Si, pero no mucho _____ Si, un poco _____

II- En orden de importancia, de 1 a 6, asigna lugar a las siguientes acciones realizadas por un líder en su comunidad.

_____ Al reunir a los pobladores el líder consulta su decisión.

_____ Se gana el respeto de los demás.

_____ Delega trabajo y deja libertad para hacer.

_____ Anima al equipo para vencer dificultades.

_____ Toma, ejecuta y orienta en la toma de decisiones.

_____ Planifica las acciones a tomar.

III- En la tarea de liderazgo la facilidad de manejar las leyes en orden de importancia de 1 a 6 es:

BIBLIOGRAFÍA.

- 1. Bartolomé, Pina. M. Anguera, M. T.** La Investigación Cooperativa: Vía para la innovación en la Universidad. Barcelona; Promociones y Publicaciones universitarias. (PPU).
- 2. Cabrera Rodríguez Flor A.** Hacia una Nueva Concepción de la Ciudadanía en una sociedad multicultural.
- 3. Caldera, M.** Mejorar la Calidad de Enseñanza de la Estadística General en la Facultad de Ciencias de la Educación y Preparatoria de la UNAN – León. Tesis de Maestría en Didáctica y Formación del Profesorado (1994).
- 4. Campbell, S.** Relaciones Interpersonales. Dossier para Líderes Comunales. (1984, Marzo).
- 5. Centro de Información y Servicios de Asesoría en Salud.** Guía de Actividades: niños y niñas o los roles aprendidos. CISAS. Managua, Nicaragua.1998.
- 6. Cruz Roja Española.** Taller: Género y Desarrollo I.
- 7. Del Rincón, D.** Recogida y Análisis de Datos Cualitativos, Formación en la Empresa. Barcelona: Universidad de Barcelona. 1991.
- 8. Folleto de Educación Popular.** Cultivemos Nuestra Autoestima. Brasil 1995.
- 9. Fundación Chinandega 2001.** Programa Adopciones a Distancia.

10. **Escuela de Formación para Líderes y dirigentes.** Material para círculos de estudios sobre liderazgo. Fascículo 14.
11. **Hagamos Democracia.** Manuel de Prácticas para la Incidencia. Managua, Nicaragua.
12. **Henz, H.** Tratado de la Pedagogía Sistemática. Barcelona: Editorial Herder. 1968.
13. **Hopkins, D.** Investigación en el Aula: Guía del profesor. Barcelona: p.p.u. 1989.
14. **Kemmis, S. MCTAGGAR, R.** ¿Cómo planificar la Investigación Acción? Barcelona: Alertes. 1988.
15. **Latorre Beltrán Antonio.** La Investigación Acción: Una tecnología para innovar y mejorar la práctica profesional. Editorial GRAO. España. 2003.
16. **Mangas Eduardo, Bravo Alejandro.** Hacia una Ley de Participación Ciudadana. COSUDE. Suiza. Septiembre. 2004.
17. **Mangas Eduardo, Bravo Alejandro.** La Participación Ciudadana en Nicaragua: Compendio Normativo. Universidad Centroamericana, UCA. Managua. 1999.
18. **Mercado, S.** ¿Cómo hacer una tesis? México: Limusa. 1994.
19. **Ministerio de Educación.** Formara para Transformar. Nicaragua: Cuaderno para una educación popular. 1986.

- 20. Ministerio de Educación.** Programas de Matemáticas: Primero a Quinto año de secundaria. Managua, Nicaragua. 1993.
- 21. Secretaría de la Mujer.** El Liderazgo Femenino ¿Cómo Construirlo? Managua, Nicaragua.
- 22. Serie de Capacitación Integral.** Autoestima: clave del éxito personal. México. Editorial el Manual Moderno. 1988.
- 23. Stephen P. Robbins.** Comportamiento Organizacional. México. Prentice Hall. (1999).
- 24. Vásquez Lorenzo, Salgado Anabell.** Promotoría para el Desarrollo Local: Un programa de formación para el empoderamiento personal y colectivo en las Segovia. Editorial TROPISSEC y EDISA. Estelí. Septiembre 2002.

