



Universidad del Azuay

Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación

Escuela de Ciencias de la Educación

**Propuesta Educativa para la Formación en Liderazgo Moral
en el Colegio Fiscomisional Experimental “La Asunción”**

**Trabajo de Graduación previo a la obtención del título de
Licenciada en Educación Básica**

**Autoras: María del Carmen Cali
Cecilia Hunter Sánchez**

Directora: Mst. Marieta Fajardo N.

Cuenca, Ecuador

2007

DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de compartir este momento tan importante con los seres que amo: mi esposo Edgar y mis hijos: Dianita y Sebastián; y a ellos por ser mi inspiración y mi razón de vivir...

María del Carmen Cali O.

DEDICATORIA

A mis hijos: Juan Pablo, Gina María, José Luis y María Cecilia.

Cecilia Hunter S.

AGRADECIMIENTOS

“Los grandes momentos vienen acompañados de grandes personas”. Mi agradecimiento especial para el Mst. Walter Auquilla Terán quien creyó en nosotras; a nuestra Directora de Tesis: Mst. Marieta Fajardo Noritz, por su apoyo incondicional, y a nuestras compañeras Mónica y Norma, quienes fueron el apoyo para la culminación de este trabajo.

María del Carmen Cali O.

AGRADECIMIENTOS

Un sincero agradecimiento a todas las personas y amigos que han hecho posible la culminación del presente trabajo, especialmente a la Master Marieta Fajardo Noritz, quien con su amplia experiencia en el campo educativo nos ha guiado en la elaboración de esta tesis.

Cecilia Hunter S.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii

INTRODUCCIÓN	01
---------------------	----

CAPÍTULO 1

EL LIDERAZGO MORAL

Conceptos básicos	03
El propósito del liderazgo	06
Clases de líderes	08
Capacidades del Liderazgo Moral	11
Capacidades que contribuyen a la Transformación Personal	13
Capacidades para la transformación de las Relaciones Interpersonales	16
Capacidades para la Transformación Social	20

CAPÍTULO 2

EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Conceptos básicos	26
Tipos de Aprendizaje Significativo	26
Características del Aprendizaje Significativo	27
Requisitos para lograr el Aprendizaje Significativo	28
Condiciones para lograr el Aprendizaje Significativo	29
Aplicaciones pedagógicas	30

CAPÍTULO 3

PROPUESTA EDUCATIVA PARA LA FORMACIÓN EN LIDERAZGO MORAL EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL EXPERIMENTAL “LA ASUNCIÓN”

Justificación e importancia de la propuesta	32
Diagnóstico para determinar las causas por las que no se han formado Líderes Morales	32
Objetivos de la propuesta	36
Contenidos	37

CONCLUSIONES	53
---------------------	----

BIBLIOGRAFÍA	55
---------------------	----

RESUMEN

Este trabajo de graduación tiene como objetivo fundamental demostrar que existen alternativas para desarrollar y mantener el liderazgo moral en los estudiantes y maestros del Colegio “La Asunción”; y que no solo el aspecto cognoscitivo es importante en la educación, sino el emocional; es entonces el momento de aplicar para que nuestra educación sea integral.

Según el modelo fundamentado en la Psicología Social, los individuos aprenden a ser líderes, por lo tanto esta propuesta estará basada en la teoría del Aprendizaje Significativo de Ausubel, quien sostiene que el aprendizaje puede tener dos dimensiones: la primera, tiene que ver con el modo en que el conocimiento es adquirido; la segunda, tiene que ver con la forma en que como se va a integrar a la estructura cognitiva del aprendizaje.

Se plantean diversas técnicas activas, participativas, en especial las que propone las dinámicas de grupo, puesto que, lo que más realmente se asimila, es lo que se delibera en los grupos de discusión, de participación y de trabajo activo; asimismo se emplean recursos audiovisuales para facilitar la trascendencia de los contenidos y posibilitar una formación humana integral que juntamente con el Liderazgo Moral, son ejes fundamentales en la vida personal, orientados y basados en los valores humanos universales y los principios éticos.

ABSTRACT

This research paper has as its main objective to demonstrate the existence of alternatives to develop and maintain the moral leadership among the students and teachers of "La Asuncion "High School, and that is not only important the cognitive aspect in education, but also the emotional one. Consequently, it is the right timing to apply this in order to achieve an integral education.

According to the model based on Social Psychology, people learn to be leaders; therefore this proposal will be based on the Significant Learning of Ausubel, who sustains that learning can have two dimensions: the first one has to do with the way knowledge is acquired, and the second one is about the manner in which it is going to be integrated to the learning cognitive structure.

There are stated different active and participative techniques, especially the ones that propose group dynamics, because what is really assimilated is what is deliberated within discussion groups, by participation, and by active work; likewise it is important the use of audiovisual resources to facilitate content transference to make possible an integral human formation, that together with the moral leadership, are the fundamental axes in the personal life, guided and based on universal human values and ethical principles.

Leonor de la Cruz



INTRODUCCIÓN

Tratar el Liderazgo Moral es de vital importancia en la actualidad, debido a la vertiginosa y cambiante sociedad en la que nos desenvolvemos, a la influencia masiva y arrolladora de los medios de comunicación, de la moda, de los nuevos estereotipos que trascienden y que están cambiando la mentalidad de las personas.

Hoy en día, se ha alterado el estilo de vida de las familias, el fenómeno de la migración ha afectado notablemente la estabilidad familiar; es por esto y por muchas otras razones que hemos creído conveniente tratar el tema del Liderazgo Moral.

En nuestro quehacer educativo, en calidad de Guías de curso del colegio “La Asunción”, este fenómeno se presenta con mayor intensidad, ya que trabajamos con un elemento humano heterogéneo, en donde los problemas familiares y personales se convierten en problemas sociales que si no son tratados a tiempo, pueden trascender en forma perjudicial.

Hablar de liderazgo entre los jóvenes nos lleva a identificar en un grupo a uno de sus integrantes que en forma innata mueve al grupo; pero no existe un Liderazgo Moral. El líder moral mueve al grupo en acciones proactivas, en beneficio de sí mismos, del grupo y de la sociedad, basando su accionar en los valores y en los principios éticos y morales.

Para tratar este tema, tomamos como modelo pedagógico el Aprendizaje Significativo de David Ausubel, que no es otra cosa “que tomar los conocimientos previos, vinculados a los conocimientos nuevos y proyectar estos nuevos conocimientos hacia la trascendencia.”¹

El trabajo investigativo consta de tres capítulos como los señalamos a continuación:

¹ Ausubel David

Capítulo 1: El Liderazgo Moral.- El capítulo consta de: conceptos básicos, el propósito del Liderazgo, clases de líderes, capacidades del Liderazgo Moral, capacidades que contribuyen a la transformación personal, capacidades para la transformación de las relaciones interpersonales y capacidades para la transformación social.

Capítulo 2: El Aprendizaje Significativo.- El capítulo consta de: conceptos básicos, tipos de Aprendizaje Significativo, características del Aprendizaje Significativo, requisitos para lograr el Aprendizaje Significativo, condiciones para lograr el Aprendizaje Significativo y aplicaciones pedagógicas.

Capítulo 3: Propuesta educativa para la formación en Liderazgo Moral en el colegio Fiscomisional Experimental “La Asunción”.- El capítulo consta de: justificación e importancia de la propuesta, diagnóstico para determinar las causas por las que no se han formado líderes morales, objetivos de la propuesta, contenidos, técnicas y estrategias metodológicas y recursos didácticos.

Utilizamos para el presente trabajo algunas técnicas de investigación científica como la encuesta a profesores, técnica bibliográfica y observación de los PUD del plantel.

Ponemos a consideración el presente trabajo investigativo, esperando contribuir con éste en el desarrollo de Líderes Morales en el colegio “La Asunción”.

CAPÍTULO 1

EL LIDERAZGO MORAL

Conceptos básicos

La Administración Educativa presenta una serie de dificultades, debido a que muchos directivos desconocen la ciencia administrativa aplicada y de los principios de un liderazgo; así también, tampoco se imparte una formación en liderazgo a los estudiantes.

Por ello es importante investigar el tema para promover la formación de nuestros alumnos en esta área. Iniciaremos este estudio con la comprensión de diferentes conceptos que nos van a permitir entender algunas propuestas educativas para la formación en el Liderazgo Moral en el Colegio Fiscomisional Experimental “La Asunción”.

Según Chiavenato, Idalberto (1993), “El liderazgo es un proceso a través del cual una persona asegura la cooperación de otros seguidores a fin de alcanzar los objetivos propuestos en una situación en particular”².

Refiriéndonos al líder docente, éste cumple un papel fundamental en la conducción del grupo frente a los objetivos de la institución educativa. Su accionar estratégico, su interacción entre los miembros y desarrollo de la cohesión grupal, están en función del logro de la calidad educativa.

El liderazgo es crucial para los gestores: en el mundo empresarial (gerentes o administradores), en el ámbito educativo (directivos y profesores), en lo deportivo (entrenadores), en las familias (padres), etc., pues al líder se lo puede definir como la cabeza visible de un grupo, organización, equipo o institución. El líder es una persona carismática, con la capacidad de tomar una decisión acertada que

² Chiavenato, Adalberto, Liderazgo

beneficie a toda la comunidad y al mismo tiempo, ser fuente de inspiración para que los miembros del grupo alcancen una meta común.

Como ejemplo de líderes con éxito podríamos citar al General Collin Powell, quien dirigió a las tropas americanas durante la Guerra del Golfo; o también a Bill Gates, a quien le llamaron el fracasado de Harvard, creó la empresa Microsoft y ha llegado a ser el hombre más rico del mundo; la madre Teresa de Calcuta, claro ejemplo de servicio a los más necesitados. Líderes que son visionarios y que han demostrado poseer la facilidad para hacer bien las cosas e inspirar a sus subordinados.

En el ámbito educativo, el líder, llámese Rector, Director, Coordinador, Profesor, etc., requiere prepararse en este campo tan delicado como es la profesión de “Educador”; es decir, debe tener una clara conciencia profesional y cumplir sus funciones con responsabilidad, a más de ejercer una autoridad que inspire confianza al personal docente, administrativo y de servicio, a los estudiantes, a los padres de familia y a la comunidad en general. Es preciso que tengan respeto a las normas y satisfacciones en el cumplimiento de sus obligaciones, cuyo propósito fundamental es conducir al grupo en el cumplimiento de sus objetivos concretos, mediante una motivación acertada y orientada hacia la participación total de los miembros que conforman la organización y sobretodo su propósito como líder es evitar la anarquía, fomentando el compañerismo, estimulando la creatividad y la autorrealización, aplicando como método de discusión la crítica y la autocrítica.

El mundo, visto como una sociedad global, está en constante devenir o cambio; existen claras señales de que la humanidad está ingresando en una nueva etapa de su vida, una etapa de madurez, pues a través de la historia se conoce que esta transición se ha caracterizado por la presencia de dos procesos paralelos que han cambiado fundamentalmente el destino de la humanidad. Estos procesos han sido denominados “desintegración” e “integración”, que se complementan, aunque aparentemente sean opuestos.

El proceso de desintegración nace de la insuficiencia de las estructuras sociales y de los sistemas de pensamiento, que resultan anticuados para responder a los procesos de cambio acelerado y a la creciente crisis global que ha experimentado la humanidad desde el siglo XX. Los problemas que son consecuencias de este

proceso son: el prejuicio, la opresión de las minorías, los extremos de riqueza y pobreza, la destrucción del medio ambiente, las enfermedades y altas tasas de mortalidad, la delincuencia y el crimen, la corrupción e inmoralidad, los sentimientos de desesperanza y la falta de significado a la vida.

El proceso de integración se origina en aquellas acciones que son una expresión de una creciente conciencia de la necesidad por la unidad en todos los ámbitos de la vida, una conciencia que esté acorde con el espíritu de la época. Existen algunos ejemplos de que éste proceso está en marcha: la labor de la ONU y sus diversas agencias que han trabajado para iniciar y sostener esfuerzos de colaboración a nivel internacional; el establecimiento de alianzas económicas en diferentes regiones del planeta; los numerosos movimientos sociales en sus diversos esfuerzos por promover la paz, los derechos humanos, la igualdad de hombres y mujeres, el desarrollo sostenible; el incremento de organizaciones no gubernamentales de desarrollo, etc.

En este contexto se hace necesario entonces posibilitar un firme propósito de llegar con un carisma, con un liderazgo moral comprometido con los valores de la justicia social y equidad, tales, que ejerzan un cambio sustancialmente visionario en aras de construir una sociedad mejor; visto que en el centro de la crisis global que agobia a la humanidad, se evidencia una crisis muy marcada de valores y que se manifiesta en los ámbitos sociales, económicos, políticos y ambientales de la vida humana. En suma, no son el dinero, la capacidad organizativa, ni siquiera los conocimientos, los que faltan para mejorar el mundo, sino un liderazgo moral necesario.

En este sentido, nuestra propuesta se basará en el Modelo Conceptual del Liderazgo Moral, cuyos elementos fundamentales son:

- que esté plenamente consciente de las dinámicas de desintegración-integración que caracterizan a nuestra época y que conscientemente se alinea con los procesos de integración,
- que promueva la visión clara de la sociedad que pretende crear y de algunas de las estrategias que servirán para alcanzar dicha visión y en base a esta visión y estrategias, luchar activamente para construir una sociedad mejor,

- que conlleve el compromiso personal de luchar por la transformación individual por medio del desarrollo y ejemplificación de una vida basada en principios éticos y morales, caracterizado por cualidades y de luchar por una transformación colectiva por medio de acciones que promuevan la unidad y la justicia.

El propósito del liderazgo

La vida del ser humano obedece a un doble propósito que da dirección y significado a la existencia. “Por un lado, una transformación personal; y por otro, una transformación social”³.

El primer propósito consiste en convertir las potencialidades latentes del individuo en una realidad viviente, en la cual las dimensiones físicas, intelectuales y espirituales del individuo alcancen su expresión más elevada y noble, que deben estar asociadas a un deseo de contribuir a la transformación social; de no ser así, el individuo corre el riesgo de caer en el egocentrismo, desarrollando sus capacidades solamente para su beneficio personal.

En lo concerniente al segundo aspecto, su objetivo es el de la promoción de una civilización en proceso continuo, basado en los principios de justicia, unidad y amor. Diríamos entonces, que muchos de los males que infestan a las viejas estructuras, como corrupción, nepotismo, interés personal, desunión, prejuicios, entre otros, también incidirán en las nuevas, sin que se logre el verdadero propósito del liderazgo.

En suma, estos dos aspectos visibles e importantes en la vida del ser humano, están estrechamente relacionados entre sí, ya que se requiere de individuos que estén comprometidos con el proceso de la transformación personal, pero también no es posible alcanzar esta transformación personal sin que se dé una transformación social.

³ Anello Eloy, Liderazgo Moral

La mejor manera de lograr este doble proceso de transformación es: estableciendo la visión del ideal que se quiere alcanzar; es decir, fijarse metas que lleven a conseguir un mundo mejor y desarrollando capacidades que ayuden a manejar asuntos y responsabilidades con rectitud de conducta, basados en los principios éticos y morales.

Dentro del ámbito de las responsabilidades está la responsabilidad moral de investigar y aplicar la verdad; aquí el individuo debe considerar dos responsabilidades morales: un compromiso con la búsqueda de la verdad y la aceptación de aquellas verdades que han sido verificadas por el individuo a través de su investigación independiente, así como la fiel aplicación en el proceso de la transformación personal y social, y en todos los demás aspectos de la vida propia de las verdades que uno ha aceptado.

Lo mencionado anteriormente nos conduce a una interrogante: ¿Qué es la verdad?, no nos permitimos responder, sino más bien afirmamos que es responsabilidad moral de cada individuo el buscar la respuesta a esta pregunta. Se conoce dos categorías de la verdad:

- “Verdad contingente”, esta verdad involucra el percibir lo más claramente posible como están las cosas en el momento, en el tiempo y en el espacio. Determinados científicos reconocen que los conocimientos de la verdad contingentes son relativos y no absolutos.
- “Verdad ideal”, que indica cómo deberían ser las cosas; esta verdad es normativa y tiene que ver con los principios éticos, morales y sociales que deberían guiar a los procesos de la transformación individual y social, para constituirse en el sostén universal de un conjunto de principios que sean de sustento de un nuevo código moral en el desarrollo de una sociedad moral, como por ejemplo, (“Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas”).

Cada uno de estos enfoques dan cuenta que la eficacia se fundamenta en ciertos principios individuales, que son leyes naturales propias de la dimensión humana, tan reales como la ley de la gravedad, principios que forman parte de las sociedades civilizadas, y que constituyen las raíces de toda la familia o institución.

Por otro lado, estos principios deben ser parte de la personalidad de un líder, para que pueda contribuir a la transformación moral, ética de los grupos que conduce y con ello de la sociedad.

Clases de líderes

A los diferentes modelos de liderazgo se los puede clasificar en cinco categorías:

Líder autoritario: la conducta que caracteriza el modelo mental del liderazgo autoritario es el de dar órdenes y esperar obediencia sin cuestionamientos. El prototipo de este modelo mental de liderazgo se encuentra en las instituciones militares y en la relación patrono-obrero. La reacción de los miembros del grupo a este liderazgo es de resentimiento, sublevación o conformidad. Esta clase de líderes solamente emiten órdenes, no dialogan, simplemente piden obediencia inmediata. El resultado de esta clase de comportamiento del líder autoritario crea rencor que muchas veces lleva a la rebeldía o sublevación; estableciendo una relación no afectiva, peor aún creando la unidad de grupo. Así mismo no se da el ambiente propicio en el cual los subordinados logren la realización de las tareas o metas. Actualmente estos líderes han sufrido una gran desacreditación; no obstante, mantienen sus características en todos los niveles de la sociedad, y pueden impedir el fomento de un desarrollo y evolución de una cultura verdaderamente democrática.

Líder Paternalista: lo que identifica a este tipo de líder es el de actuar como padre protector. El prototipo de este modelo mental de liderazgo es evidente en las organizaciones e instituciones religiosas o caritativas, y en organizaciones gubernamentales y no gubernamentales de desarrollo. La reacción de los miembros del grupo a este liderazgo es la creación de dependencia, no creatividad y exigencia de beneficios. Los integrantes del grupo se acostumbran al líder y se resisten a cambios pensando que tienen derecho a ser cuidados y protegidos por él. Esta clase de líderes actúan con sinceridad, se despojan de su yo, sienten satisfacción al saber lo necesario que son para otros miembros del grupo; en última instancia, son ellos quienes toman la decisión, pese a dar la impresión de ser líderes democráticos. Aquellos grupos de líderes que se han acostumbrado al

liderazgo paternalista, no pueden ser transformados en un día para otro en organizaciones verdaderamente participativas, en las que se comparten decisiones y responsabilidades, ya que pierden en cierto modo sus capacidades y por ende la confianza en sí mismo.

Líder sabelotodo: se describe a esta clase de líderes como los poseedores del dominio cognitivo y ridiculización a los otros. Son prototipos de este modelo: los maestros, asesores, consultores y técnicos. En los miembros del grupo se crea sentimientos de inferioridad, limitando la comunicación. En el grupo se da la desunión y no se potencializa el trabajo. El conocimiento y la experiencia juegan un papel importante en esta clase de liderazgo, pues el líder con conocimientos mayores trata de dominar al grupo. El líder sabelotodo aprovecha la oportunidad que tiene para jactarse de su conocimiento, estudio y experiencia, destacando sus habilidades. Esta actitud de superioridad, crea un sentimiento de inferioridad entre los otros miembros del grupo, disminuyendo el poder de facilitar ideas, perdiendo así la riqueza de conocimientos vivenciales que el grupo puede tener con respecto al tema. Así mismo, ésta relación afecta tanto al grupo, como a su líder.

Líder manipulador: este tipo de líder simula ser un tipo de persona, cuando en la realidad es otra; el líder aparenta el bienestar de los demás, escondiendo sus verdaderos motivos e intereses personales. El prototipo de este modelo mental son los políticos, que crean desilusión y desconfianza. Las personas, al darse cuenta que han sido manipuladas en base de mentiras y falsedades, con frecuencia pierden la confianza.

Líder democrático: es elegido por los miembros del grupo, con el propósito de que represente las ideas e intereses de quienes lo eligen y que dé lugar a la participación y libre intercambio de debates e ideas. En la práctica se aprecia que cuando de manera democrática se elige un líder y éste asume su posición, adopta características de cualquier otro modelo prevaleciente de liderazgo y trata de dominar los procesos de toma de decisiones; por ejemplo, cuando un miembro del grupo es elegido presidente. En otros casos, el líder intenta ser participativo en pro de los demás miembros como colegas, pero a pesar de ello se dan discusiones entre sus miembros.

Para superar estos inconvenientes, debe considerarse al líder como coordinador; es decir, que busque y de paso a todas las contribuciones de otros miembros del grupo, permitiendo así su aval de conocimientos en beneficio de todos; que ayude a los miembros del grupo a comprender las ventajas de buscar soluciones para el bien colectivo, a diferencia de una lucha por el poder individual; ser partícipe de la opinión de los demás, demostrando un espíritu de humildad como una totalidad de grupo, mas no como una conclusión definitiva; resumir periódicamente las opiniones dadas para puntualizar las diferentes alternativas que han surgido, a la vez que permitiendo un consenso de ideas que van posiblemente apareciendo, hasta que el grupo llegue a un acuerdo y toma de decisiones.

Si el coordinador lleva a la práctica sus actitudes y destrezas, el grupo disfruta de la unión del trabajo, alcanzando así una armonía de capacidades, destrezas, responsabilidades y desarrollo de las potencialidades hacia la unidad, hacia una mejor ejecución de las tareas, disolviendo antagonismos, correlacionándose mutuamente los unos con los otros.

“Hoy en día, el liderazgo democrático está de moda; si se hiciera una encuesta se descubriría, a lo mejor, que la mayoría de los líderes de las organizaciones han sido elegidos democráticamente. No así, detrás de una seudodemocracia, a menudo se esconde algún grado de autoritarismo, como ocurre en los modelos de liderazgo paternalista, sabelotodo y manipulador.”⁴

Líder moral: es una persona creativa, cuyas acciones se enmarcan en el conglomerado de valores y creencias que definen su comunidad. Este líder es ávido de más conocimiento, de más herramientas que le permitan contribuir de manera más efectiva a la transformación individual y social. Las cualidades que caracterizan a un líder moral son la honestidad, la justicia, la responsabilidad, la solidaridad.

El liderazgo moral constituye una expresión más compleja que la del liderazgo transformativo. La aspiración fundamental de este estado de conciencia está sustentada en la transformación del líder en servidor y de la organización en una comunidad de aprendizaje y en una comunidad virtuosa. La transformación descrita permite que el director, principal o gerente de esa comunidad disponga de más

⁴ Anello Eloy, Liderazgo Moral

tiempo para coordinar, facilitar, interactuar con la comunidad, reflexionar y continuar administrando el flujo de experiencias que se materializan día a día. Este liderazgo apela a un compromiso continuo y marcado con el bienestar colectivo. Permite proveer a los más jóvenes y a los demás componentes de la organización las vivencias que fortalezcan el espíritu y el conocimiento.

El liderazgo moral no se adscribe exclusivamente al ambiente profesional, este trasciende la vida diaria de todos los individuos que hayan interiorizado los principios esenciales del mismo. Conlleva una revisión interna y externa de creencias, valores, actitudes, ideales y ética. Además, conlleva una reflexión continua y demanda de cada miembro de la comunidad una transformación profunda y verdadera.

Al ser una filosofía de vida, la adopción de un liderazgo moral requiere romper paradigmas. Demanda un nuevo estado de conciencia, constituido por profesionales, líderes, servidores e individuos creativos en continua búsqueda de alternativas para contribuir a cimentar la virtuosidad de una comunidad de aprendizaje

“El marco conceptual del liderazgo moral está basado en una convicción profunda e inamovible de la nobleza esencial y la bondad potencial de cada ser humano. La creencia en la nobleza esencial del ser humano implica que cada persona tiene una dimensión espiritual y tiene la potencialidad latente de desarrollar capacidades morales y éticas. Sin esta convicción, la educación moral no tendrá buenos cimientos, por lo que no será efectiva.”⁵

Capacidades del Liderazgo Moral

Resulta importante destacar, que a más de tener una concepción del liderazgo moral, se requiere también de un nuevo concepto de la persona moral. Tradicionalmente, al humano se lo ha considerado como un ser tranquilo, respetuoso y que no causa problemas. Con el devenir de los tiempos, se hace

⁵ Anello Eloy, Liderazgo Moral

necesario cambiar esta posición pasiva en activa, en la que el ser humano se convierta en un actor social, capaz de llevar a cabo acciones que vayan en beneficio de una transformación y promoción para el bienestar de la comunidad.

Existen ciertas capacidades fundamentales que conllevan al individuo a realizar un proceso de transformación personal y social, siempre y cuando se las lleve a la práctica, pues se podrá servir mejor mientras mayor número de capacidades se desarrolle. Toda capacidad está integrada por cuatro elementos: conceptos, destrezas, actitudes y cualidades.

Conceptos: para poner en práctica una capacidad se hace necesario comprender los conceptos claves en los que se fundamenta, su propósito, su verdad, sus principios y cualidades; así como conocer todos los datos e información que correspondan a determinada capacidad.

Destrezas: consisten en las habilidades mecánicas o funcionales que son necesarias para implementar una capacidad; por ejemplo, la habilidad de sumar correctamente, habilidad de organizar y resumir las ideas, etc.

Actitudes: se refieren al aspecto afectivo de algunas capacidades. Algunas actitudes son negativas, tales como la duda o sospecha; otras son positivas, tales como el aprecio, la tolerancia de la ambigüedad, etc.

Cualidades: hacen referencia a las virtudes o atributos espirituales que constituyen al comportamiento humano ideal; por ejemplo, la honestidad, la paciencia, la bondad, la firmeza, la pureza, la veracidad, la cortesía y la confiabilidad.

“Se han identificado y definido dieciocho capacidades del liderazgo moral, clasificadas en tres grupos: capacidades que contribuyen a la transformación personal (siete capacidades), capacidades que contribuyen a mejorar las relaciones interpersonales (cinco capacidades) y capacidades que contribuyen hacia la transformación social (seis capacidades). Esta clasificación, puede decirse, es algo arbitraria, ya que podrían seleccionarse de otras maneras, visto que muchas capacidades afectan a diferentes procesos de transformación.”⁶

⁶ Anello Eloy, Liderazgo Moral

Capacidades que contribuyen a la Transformación Personal

1. La capacidad de evaluar las propias fortalezas y debilidades sin involucrar al ego: la autoevaluación. La autoevaluación es una reflexión consigo mismo, es un elemento vital en el proceso de transformación individual, porque pone de manifiesto las fortalezas y debilidades del ser humano. Sin duda, la autoevaluación produce malestar, ya que no siempre es agradable reconocer los errores. Y no es con el resto de personas que hay que compararse, sino con los criterios más altos de excelencia que se conoce, pues al realizar la comparación con el resto, se trata de justificar las acciones propias. En la evaluación es posible establecer parangón con los elementos del marco conceptual del liderazgo moral y con cada una de las demás capacidades. El proceso de transformación personal precisa de decisión, humildad, constancia, y sobretodo de un espíritu de servicio, que no presente el deseo egoísta de sobresalir, sino que contribuya eficazmente hacia el desarrollo del Liderazgo Moral.
2. La capacidad de aprender de la reflexión sistemática sobre la acción dentro de un marco conceptual consistente y evolutivo. Se aprende en base de una experiencia, la cual genera una reflexión que forma un concepto, que al ser aplicado en la práctica y posteriormente en la vida real, crea una nueva experiencia que conduce a una mayor reflexión y a una conceptualización perfeccionada. Todos los seres humanos poseen conceptos fundamentales con respecto al mundo y a su funcionamiento, desarrollados en base a experiencias y por el aprendizaje imitativo durante la niñez, adolescencia y juventud. Estas generalizaciones, compuestas de imágenes, supuestos y anécdotas, constituyen los modelos mentales, los cuales determinan la manera de pensar y actuar. Se acepta algo si no hay cambio en los modelos mentales, y se rechaza si los hay, limitando así el aprendizaje. Es necesario establecer que lo que se cree acerca de los diferentes ámbitos del mundo no son verdades absolutas, sino más bien son los propios modelos mentales. Esta consciencia es la que permite que el individuo se disponga para aceptar e integrar nuevos conocimientos.

Quando se toma conciencia de un modelo mental y se lo puede analizar críticamente, identificando sus inconsistencias y limitaciones, se ha tomado el primer paso en la liberación de su poder; y en lugar de estos, implementaremos marcos conceptuales. Los marcos conceptuales se diferencian de los modelos

mentales, pues estos últimos se elaboran o se adoptan concientemente, y en los cuales debe haber esfuerzo para hacerles consistentes tanto externa como internamente y mantenerlos abiertos para modificarlos o mejorarlos.

3. La capacidad de tomar la iniciativa de manera creativa y disciplinada. Hacer algo por cuenta propia, sin necesidad de que se pida, es tomar la iniciativa. Detrás de la iniciativa yace la intención consciente de hacer algo cuando surge la oportunidad de llevarlo a cabo. Se puede decir que existen dos tipos de iniciativa: la iniciativa rutinaria que se relaciona con acciones o actividades que son familiares y que no requiere resistencia por parte de los demás; mientras que la iniciativa creativa está caracterizada por la introducción de cambios, requiere valor y genera algún grado de resistencia.

La primera fase de una iniciativa es la sincera **intención** de hacer algo en cierto campo de acción. La segunda fase es definir un **propósito** concreto, basado en la intención, da forma y dirección a la iniciativa y por último, se debe hacer un **plan concreto** que definirá que se necesitará para alcanzar el propósito. Con estas tres fases de la iniciativa se puede aprender a desarrollarla y ejercerla de manera más disciplinada y consciente.

4. La capacidad de mantener el esfuerzo, perseverar y superar los obstáculos en el logro de las metas. Todo esfuerzo requiere perseverancia, esta está arraigada en el logro de compromiso que uno siente hacia el logro de la visión que está detrás de un proyecto. Ciertamente que el compromiso nace cuando una persona se identifica con el propósito y los objetivos del proyecto, de tal suerte que su esfuerzo es visionario, vivencial y destaca sus propios valores.

Adquirido entonces el compromiso, es necesario planificar, o sea escoger algunos indicadores que determinen logros de objetivos, actividades, análisis, tiempo y recursos para realizar lo que haya que hacer. Que en el transcurso de un proyecto surjan problemas y obstáculos es normal, estos nos ayudarán a desarrollar aquellas capacidades en que estemos débiles, a fin de saber cómo trascenderlos mediante una conexión visionaria que inspire orar, meditar, comulgar con la naturaleza, etc.; prácticas que ayudan a crear una paz interior basados en nuestros principios éticos y morales.

El pensamiento sistemático nos ayuda tanto en las fuerzas impulsoras como en las fuerzas limitantes; es decir, la perseverancia requiere de una determinación desprendida y un esfuerzo constante, acompañada por una apertura o posibilidades inesperadas, que dan razón de mantener la autodisciplina que se debe cultivar a través de la práctica diaria, mantener físicamente en forma nuestro cuerpo, intelectualmente al estar en un proceso continuo de aprendizaje, emocionalmente el ejercer la paciencia, empatía y responsabilidad personal y espiritualmente al orar y meditar.

5. La capacidad de oponerse a las bajas pasiones y tendencias egocéntricas por medio de volverse hacia propósitos y capacidades más elevadas: la autodisciplina. Autodisciplinarse es conseguir nuestros propósitos en diversos campos como en el del deporte, en los estudios, en la vida profesional, en el del liderazgo moral, etc. Dios nos dio lo que se conoce como el libre albedrío, es decir saber actuar de acuerdo a nuestras propias convicciones (conciencia), diferenciar lo que está bien y lo que está mal (placeres por ejemplo). Si nuestro cuerpo siente esa satisfacción, esa felicidad profunda y duradera, es naturalmente producto de autodisciplina y control, que nos permite experimentar una mejora en nuestras capacidades relacionadas con los fines en la vida y en el de la realización de logros significativos. Cuando las pasiones son dirigidas hacia propósitos y capacidades más elevadas, se aprende a practicar la autodisciplina en tres niveles: un control de los apetitos y en desarrollar disciplina que contribuye al bienestar social, controlar tendencias hacia el orgullo y el deseo de impresionar a los demás, y oponerse a la ambición de poder hacia los demás.
6. La capacidad de manejar los asuntos y responsabilidades con rectitud de conducta, basada en principios morales y éticos. La madurez en la persona se puede considerar como una característica que le distingue de un niño, o sea la capacidad de aceptar una responsabilidad; esta involucra varios pasos como: ver el problema con claridad, y discernir a quien “le pertenece” el problema. Al descubrir que el problema le pertenece a uno, se debe aceptar la responsabilidad; una vez aceptada, se debe analizar qué se debe hacer, evaluar si tiene la capacidad, desde llevar a cabo las tareas necesarias, y finalmente si es necesario, desarrollar las capacidades requeridas para hacerlo. Formuladas así se procede a tomar decisiones sabias acerca de las actitudes y acciones, guiándose, claro está por principios basados en el amor y justicia que según los

líderes morales y maestros espirituales, constituyen la estructura misma de nuestra condición y conciencia humana, cualidades necesarias e importantes para realizar cualquier proyecto en grupo.

7. La capacidad de pensar sistémicamente en la búsqueda de soluciones. Pensar y buscar soluciones no es nada fácil, pues bien el pensamiento sistemático considera el impacto que tendrá en todo el sistema una solución y propuesta, y reconoce que cualquier “solución” que sencillamente pasa el problema a otra parte de la totalidad, no es realmente una solución. El pensamiento sistemático contrasta con el pensamiento lineal, que no propone una solución sistemática del problema, sino solo soluciones parches, parciales o fragmentadas; no así, el pensamiento sistemático trata de ver el panorama en su totalidad. La paciencia es una de las cualidades para aprender a pensar sistémicamente a fin de no establecer soluciones precipitadas; no es aconsejable que este proceso explore una diversidad de enfoques, abriendo nuestra mente para poder comprender a cada una de las perspectivas y cómo puede relacionarse con los demás.

Capacidades para la Transformación de las Relaciones Interpersonales

1. La capacidad de imbuir con amor los pensamientos y acciones propias. El amor está considerado como el sentimiento más noble; se dice que damos lo mejor de nosotros cuando amamos. No así pensamos que el amor es una emoción que puede o no existir, entonces, es importante reflexionar sobre sus características.

“El amor es la preocupación activa por la vida y el crecimiento de lo que amamos”, (Erick Fromm), caracterizado por conocer y cuidar al ser amado a tiempo de mostrar responsabilidad y respeto por la persona amada. Dar amor es resaltar cosas pequeñas; por ejemplo: sonreír, dar un saludo afectuoso, escuchar con interés algún problema, etc., acciones que al cumplirlas produce efectos positivos, dando como respuesta positiva a la vez que motiva la cooperación y confianza. Mientras más damos amor más aumenta nuestra capacidad de amar, ya que percibimos que éste no tiene límites. Amor es una expresión muy elevada, es dar al otro antes que a sí mismo, reemplazo al “Yo”. El niño, a medida que pasa por sus etapas, desarrolla la capacidad de amor,

primero en su entorno familiar para luego regar poco a poco en su comunidad, país y a toda la humanidad.

2. La capacidad de alentar a otros y brindar alegría a sus corazones. Grande es el corazón de las personas, grande es su potencial en pro de los demás. Es bueno alentarlas, destacando sus cualidades positivas, estimulándolas a seguir haciendo bien las cosas. Lo importante es tener mesura, en no realzar demasiado, ya que pierde su efecto al inflar el ego de la persona, dando lugar a un sentido de complacencia consigo mismo. Entonces, todo elogio debe ser sincero, así por ejemplo: "luces bien".

Actitudes como la crítica, sin dar paso a la defensa obstaculiza sus propias actitudes y comportamiento a más de experimentar cambios. Una actitud que alienta a las personas a ser lo mejor que puedan, es aceptarlas como son.

3. La capacidad de participar efectivamente en la consulta en la toma de decisiones colectivas. La consulta es un libre intercambio de opiniones entre todos los participantes, en el cual todos son respetados por igual, sin tomar en consideración la posición social o profesional de las personas. La consulta es una capacidad esencial en el proceso de la transformación colectiva y el establecimiento de una sociedad mejor. Es un elemento indispensable en construir la unidad en la diversidad, en formular una visión compartida, en transformar las relaciones de dominación en relaciones basadas en la reciprocidad, el compartir y el servicio mutuo y en el establecimiento de la justicia. Para poder participar en una consulta productiva hay ciertos principios que debemos seguir. El observar los principios permite buscar la verdad que está encerrada en cada idea y a combinarla con la verdad que se encuentra en otras perspectivas para poder llegar a una decisión final que es mejor que cualquiera de las ideas originales.

Es posible ver cualquier tema desde muchos diferentes puntos de vista. Cada persona tiene una virtud predominante que influye en su manera de comprender las cosas. Algunos ven todas las cosas a través del lente de la justicia, mientras que las opiniones de otra persona siempre están coloreadas por el lente de la compasión. Si nos consultamos con otras personas que tienen perspectivas

distintas a las nuestras, es fácil pensar que nuestro enfoque abarca toda la verdad. Pero si aprendemos a escuchar a otros y a tratar de entender su punto de vista, nuestra comprensión se ampliará y lograremos una mayor comprensión de la verdad. Este proceso de diálogo comprensivo, con el fin de lograr una visión más completa de la verdad, es la consulta. Aunque la consulta trata de llegar a decisiones basadas en un acuerdo unánime, a veces, cuando no es posible resolver una diferencia de opinión, es necesario llegar a una decisión por medio de una votación y aceptar la decisión de la mayoría.

4. La capacidad de ser un miembro cariñoso y responsable de una familia. Si en el hogar uno aprende cómo desarrollar relaciones basadas en la reciprocidad, el compartir y el servicio mutuo, si se practica la consulta y se desarrolla un aprecio por la unidad en la diversidad, es muy probable que uno también aplicará estas capacidades en el trabajo y en la sociedad. Los padres pueden educar a sus hijos de tal manera que desarrollen las capacidades del liderazgo moral en el hogar.

Para que los niños puedan aprender responsabilidades con una rectitud de conducta, es importante que la vida familiar esté basada en principios, tales como la veracidad, la cooperación, la consulta, y el reconocimiento de los derechos y responsabilidades específicas de cada miembro de familia. Éste reconocimiento tiene más peso si está formalizado en un **convenio de responsabilidades compartidas**, donde se detallan las responsabilidades de cada miembro de familia. Por ejemplo: cada persona, ya sea adulto, joven o niño, participa diariamente en la limpieza y organización de su dormitorio. Cuando los niños saben que es lo que específicamente se espera de ellos, aprender a asumir la responsabilidad por sus acciones. Si al niño se le estimula a llevar sus ideas a la acción, a trabajar con excelencia según sus habilidades le permiten y, a terminar lo que comienza, también estará desarrollando la capacidad de la perseverancia.

Una manera de incorporar el desarrollo de muchas de estas capacidades en la vida familiar es por medio de reuniones familiares. En estas reuniones, la familia puede consultar acerca de problemas y responsabilidades, planificar actividades que pueden gozar juntos y, poco a poco, dar explicaciones sencillas de determinadas capacidades del liderazgo moral, consultando juntos acerca de

cómo aplicarlas en la familia. Finalmente, es importante que los padres traten de programar una cierta cantidad de tiempo individual con cada hijo, para charlar con él o ella, o compartir ciertas actividades que al niño le gustan. Esto asegurará a cada hijo del amor de sus padres, le dará más seguridad en sí mismo y estimulará en él un mayor deseo de complacer a sus padres, desarrollando las capacidades que ellos consideren importantes.

5. La capacidad de construir y promover la unidad en diversidad. Si en el hogar se aprende cómo desarrollar relaciones basadas en la reciprocidad, el compartir y el servicio mutuo, si se practica la consulta y se desarrolla un aprecio por la unidad en la diversidad, es muy probable que uno también aplicará estas capacidades en el trabajo y en la sociedad.

El mundo de hoy necesita un nuevo paradigma. Ni el imperialismo cultural, que busca la uniformidad por medio de hacer que todos los demás se sometan a sus normas, ni el etnocentrismo exagerado, que aspira a hacer de cada cultura un país por separado, es adecuado para el mundo de hoy. Solo la práctica de la unidad en diversidad puede promover en forma simultánea la identidad y la dignidad de cada grupo cultural, junto con un aprecio por otras culturas y una labor coordinada junto con ellas.

Se puede lograr el progreso en la solución de muchos de los problemas más graves de la época, si las diferentes profesiones aprenden a aplicar la unidad en diversidad y trabajan juntas en un modo transdisciplinario, caracterizado por el aprecio mutuo, intentos sinceros por comprender que puede ofrecer cada profesión hacia la solución del problema que se está estudiando y un trabajo cooperativo y coordinado.

Puesto que la práctica de la unidad en diversidad es algo nuevo para la mayoría de nosotros, necesitamos cultivar conscientemente las actitudes que contribuyen hacia ella, tales como el aprecio por las diferencias, el ser abierto a las nuevas ideas y maneras de hacer las cosas y la tolerancia por la ambigüedad. Además, tenemos que resistir las actitudes que impiden o estorban esta unidad, tales como los prejuicios y el apego a nuestras propias ideas. Para poner en práctica la unidad en la diversidad, debe haber un acuerdo en principios básicos, que

luego actúan como un punto de integración para la diversidad. Es importante que todos comprendan bien el concepto de la unidad en diversidad, con la cual todos estamos comprometidos.

Capacidades para la Transformación Social

1. La capacidad de crear una visión de futuro deseado, basada en valores y principios compartidos y de articularla clara y sencillamente para que inspire en otros un sentido de compromiso hacia su cumplimiento. Una visión es una descripción de un futuro deseado, difícil pero no imposible de lograr, basado en principios, ideales y valores compartidos. Una visión clara de lo que queremos lograr, de la naturaleza de nuestro destino, contribuye a la unidad de pensamiento y ayuda en la toma de decisiones, es decir, la elección de los caminos que nos llevarán hacia nuestro destino. La visión también da significado al trabajo diario, ya que esto es lo que hace materializar la visión en el mundo de los hechos. El observar la distancia que existe entre la visión y la situación actual genera tensión o energía creativa. Si utilizamos esta energía para tomar pasos definitivos hacia el cumplimiento de la visión, habrá tenido un efecto positivo, y el progreso que logramos aumentará aun más nuestro entusiasmo. Si no tomamos ningún paso hacia el logro de la visión, esta energía se degenerará en un sentimiento de presión incómoda o “estrés”, que nos puede llevar a abandonar la visión.

Una visión es importante tanto a nivel personal como institucional. Para que una visión institucional pueda influir en sus miembros, cada uno tiene que hacerla suya. Cuando las personas colaboran en formular la visión, es más probable que se identifiquen con ella. Por otra parte, los que no participan en su formulación tienen que ser socializados en la visión, primero conociéndola y luego comprometiéndose con ella. Esto puede suceder si se provee información acerca de la visión y se brindan oportunidades para consultar acerca de ella y de participar en actividades que la reflejan. Mientras más elementos de la visión institucional se alinean con la visión personal de un miembro de la organización, mayor será el grado de compromiso que le inspira la visión institucional.

2. La capacidad de comprender las relaciones de dominación y de contribuir hacia su transformación en relaciones basadas en la reciprocidad, el compartir y el servicio mutuo. Las relaciones basadas en la reciprocidad, el compartir y el servicio mutuo se fundamentan en un marco conceptual consciente, con un enfoque sistémico de interdependencia. Los principios en los cuales se fundamenta éste marco son:

- La unidad en diversidad contribuye a un mayor nivel de bienestar para todos,
- Una visión compartida y un acuerdo con respecto a las cualidades en que han de fundamentarse las relaciones interpersonales, tales como la veracidad, la honestidad, la justicia, la cortesía y el perdón, son las bases para la unidad,
- Las diferencias que surgen de la diversidad pueden ser resueltas por medio de la consulta,
- La reciprocidad, el compartir y el servicio mutuo generan sentimientos de unidad y aprecio.

La transformación de un modelo mental en un marco conceptual que está más en armonía con la verdad implica un cambio en la forma de percibir y entender al mundo, lo que lleva hacia una transformación en las actitudes y el comportamiento. El primer paso en esta transformación consiste en facilitar una toma de conciencia de las características del modelo mental de dominación.

Una persona en una posición de dominación que desea modificar su manera de relacionarse con sus subordinados, no debe sorprenderse si no responden al principio. La pasividad es una defensa aprendida. Por lo tanto, probablemente será necesario explicar claramente las nuevas reglas de juego, dar una guía suficiente acerca de nuevas responsabilidades y facilitar el aprendizaje de nuevas capacidades, tales como la consulta, la cual es la base para relaciones fundamentales en la reciprocidad, el compartir y el servicio mutuo. Aquellos que estaban en una posición de subordinación gradualmente han de aprender las capacidades y responsabilidades necesarias para desempeñar su parte en la relación basada en la reciprocidad. También necesitan tiempo para desarrollar la

confianza en la sinceridad de la transformación de la persona que anteriormente les dominaba.

Es más difícil que una persona dominada transforme su relación con una persona dominante, pero eso no significa que no se deba intentarlo. A veces se puede lograr cierto grado de transformación cuando la persona dominada basa sus acciones firmemente en principios, haciendo frente a la persona dominante sin mostrar una actitud rencorosa, tratando de comprender los intereses legítimos de ambos y, buscando y proporcionando soluciones creativas al conflicto.

Es importante comprender que el dominar y el ser dominado son dos caras de la misma moneda. Muchas veces un hombre que es dominado en su trabajo, regresa a casa y actúa de manera dominante hacia su esposa. Por lo tanto, superar la dominación no puede significar derrocar a la persona que está dominando, ya que eso solo cambiaría a la persona que está ocupando el cargo, pero no el tipo de relación que existe. La única manera en que realmente se puede superar la dominación es por medio de aprender a vivir en relaciones que están caracterizadas por la reciprocidad, el compartir y el servicio mutuo. Ya que la mayoría de las personas que son dominadas también dominan a otros en algún otro rol de sus vidas, lo mejor que pueden hacer es comenzar a cambiar su forma de relacionarse en la citación en que tienen más control, o sea en su desempeño del rol en que generalmente son dominantes.

3. La capacidad de contribuir al establecimiento de la justicia. La base del orden social, así como también de una sociedad dinámica y fructífera, es la justicia. Actuar con justicia significa dar a cada persona o institución su parte justa, tomando en cuenta tanto sus esfuerzos, así como también, sus necesidades. En algunos contextos esto implica la igualdad; en otros, la equidad.

A nivel social la justicia conlleva:

- La eliminación de la explotación y de los extremos de riqueza y pobreza,
- Un equilibrio entre los derechos individuales y el bien colectivo,

- La necesidad de estructuras y autoridades justas, en que los diferentes oficiales públicos y autoridades son elegidos en base a criterios de capacidad y mérito y no debido a la influencia de la política, amistad o dinero,
- El establecimiento y aplicación imparcial de un sistema de leyes en el cual nadie está “por encima de la ley”

No es posible lograr una sociedad justa sin individuos justos que actúan basados en principios y no en sus propios intereses. Esto significa que aquellos que luchan para establecer la justicia deben practicarla en sus vidas diarias y emplear métodos justos en su lucha. Desafortunadamente, a veces vemos que en sus vidas privadas, los grandes campeones de la justicia social abusan de su posición, no actúan con honestidad y tratan a sus subordinados injustamente.

Para actuar con justicia, primero debemos eliminar todo rasgo de prejuicio que podamos tener, dado que los prejuicios deforman nuestra visión y nuestro juicio con respecto a ciertas personas y grupos. Uno puede luchar contra esta falta, cultivando su amor por la verdad y poniendo en práctica la libre investigación de la verdad. Si uno siempre trata de basar sus decisiones en lo que ha percibido con sus propios ojos y ha discernido a través de la reflexión de su propia mente, aplicando los principios más elevados que conoce, es mucho más probable que actuará con justicia.

4. La capacidad de comprometerse con el proceso de potenciar las actividades educativas. El “potenciar” es un proceso que libera las fuerzas del individuo y desarrolla su potencialidad y sus capacidades de dirigir conscientemente su propia vida por medio de hacer elecciones como un actor social consciente, en vez de sentirse meramente una víctima pasiva de fuerzas sociales. El potenciar por medio de la educación significa desarrollar capacidades, so sólo adquirir conocimientos, sino también las destrezas, actitudes y cualidades necesarias para aplicar las capacidades, junto con la confianza para ensayarlas.

Para que la educación sea potencializadora, debe hacer más que simplemente impartir información. Debe estimular la “**comprensión del funcionamiento**”, es decir, poseer la habilidad de ver un asunto desde muchos diferentes puntos de

vista y de percibir sus relaciones y conexiones con otros conocimientos. Así mismo, ha de estimular la “**comprensión del significado**”, o sea, explorar la importancia que ese conocimiento en particular pueda tener para la persona. Solo cuando los conocimientos tocan el “ser interior” de la persona, cuando él los relaciona con sus valores y los incorpora a su identidad, puedan hacer una diferencia en su vida.

5. La capacidad de servir en las instituciones de la sociedad de manera que ayude a sus miembros a desarrollar y usar sus talentos y capacidades en servicio a la humanidad. El poder de lograr las metas de cualquier organización depende de todos sus miembros, no solo del cuerpo. El cuerpo directivo tiene la autoridad y puede determinar la dirección de la organización, pero el progreso en sí depende de todos. Para despertar el compromiso en una organización es necesario que se haya definido una misión desafiante e inspiradora. Luego debe haber involucrado a los miembros en diferentes consultas y actividades relacionadas con la misión para que todos la hayan hecho propia y se identifiquen con ella.

Es importante buscar el mejor encaje posible entre las personas y sus funciones. Aunque las personas pueden adaptarse y aprender nuevas capacidades, cada persona tiene también sus propios talentos especiales. Una organización sabia tratará de hacer uso de estos dones individuales al asignar a cada persona un puesto o función en que mejor pueda utilizar sus talentos particulares.

El grado y tipo de delegación depende de la capacidad y motivación de la persona. A medida que uno desarrolla sus destrezas en el trabajo, pasa de la etapa inicial, en que necesita y aprecia la guía y una supervisión altamente directiva, a la etapa siguiente, en que la supervisión debe fundamentarse en el apoyo y el saber que el asesoramiento está disponible cuando lo necesita. A medida que aumentan las capacidades de la persona, gradualmente se le puede incluir en la toma de decisiones participativas, hasta que, finalmente, sea posible de delegarle por completo ciertos proyectos o áreas de trabajo, en los cuales se le da tanto la responsabilidad como la autoridad para actuar.

Cuando todos los miembros de una institución están en un proceso de aprendizaje continuo, por medio de una capacitación continua y la asunción de

nuevas responsabilidades, la organización en sí llega a ser una organización de aprendizaje. En una organización tal, se estimula el flujo de comunicación y sugerencias en todas direcciones, no solo desde arriba hacia abajo, sino también desde abajo hacia arriba, así como también en forma horizontal, para que todos puedan aprender de todos. En éste tipo de ambiente, hay una tendencia de considerar a los errores como oportunidades y se alientan las nuevas ideas.

6. La capacidad de percibir e interpretar el significado de los procesos sociales y eventos actuales a la luz de una perspectiva histórica apropiada. Cuando un pueblo conoce su propia historia se siente orgullosa de ella, esto da a sus miembros un sentido de identidad y estimula la cooperación solidaria. El nutrirse con las historias de los actos nobles de los antepasados crea un sentido de tradición y un sentimiento de dignidad y, enciende el deseo de continuar realizando actos nobles. El conocimiento de la historia también contribuye a la comprensión del presente, permitiendo hacer distinciones entre los aspectos esenciales y accidentales de la cultura y facilitando la comprensión de las estructuras generadoras que han dado forma a la cultura y que condicionan el impacto de las políticas actuales.

CAPÍTULO 2

EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Conceptos básicos

Ausubel dice que aprender no es un proceso de acumulación de nuevos conocimientos, sino la integración, modificación, establecimiento de relaciones y coordinación entre esquemas de conocimientos previos, dotados de una cierta estructura y organización, y los nuevos, de tal manera que el resultado varía después de cada aprendizaje; esto es el aprendizaje significativo.

Para Esperanza Aldrete, el aprendizaje significativo es el que ocurre cuando, al llegar a nuestra mente un nuevo conocimiento lo hacemos nuestro, es decir, modifica nuestra(s) conducta(s). Liset Santoyo señala que el aprendizaje significativo es aquel proceso mediante el cual el individuo realiza una meta cognición: 'aprende a aprender'. A partir de sus conocimientos previos y de los adquiridos recientemente, logra una integración del conocimiento y aprende mejor. César Cisneros indica que el aprendizaje significativo es el resultado de la interacción entre los conocimientos previos de un sujeto y los saberes por adquirir, siempre y cuando haya: necesidad, interés, ganas, disposición... por parte del sujeto cognoscente. De no existir una correspondencia entre el nuevo conocimiento y las bases con las que cuenta el individuo, no se puede hablar de un aprendizaje significativo.

Tipos de Aprendizaje Significativo

“Aprendizaje de representaciones: es cuando el niño adquiere el vocabulario. Primero aprende palabras que representan objetos reales que tienen significado para él. Sin embargo no los identifica como categorías.”⁷

⁷ Ausubel David, Aprendizaje Significativo

“Aprendizaje de conceptos: el niño, a partir de experiencias concretas, comprende que la palabra "mamá" puede usarse también por otras personas refiriéndose a sus madres. También se presenta cuando los niños en edad preescolar se someten a contextos de aprendizaje por recepción o por descubrimiento y comprenden conceptos abstractos como "gobierno", "país", "mamífero".⁸

“Aprendizaje de proposiciones: cuando conoce el significado de los conceptos, puede formar frases que contengan dos o más conceptos en donde afirme o niegue algo. Así, un concepto nuevo es asimilado al integrarlo en su estructura cognitiva con los conocimientos previos. Esta asimilación se da en los siguientes pasos: por diferenciación progresiva: cuando el concepto nuevo se subordina a conceptos más inclusores que el alumno ya conocía; por reconciliación integradora: cuando el concepto nuevo es de mayor grado de inclusión que los conceptos que el alumno ya conocía; por combinación: cuando el concepto nuevo tiene la misma jerarquía que los conocidos.”⁹

Ausubel concibe los conocimientos previos del alumno en términos de esquemas de conocimiento, los cuales consisten en la representación que posee una persona en un momento determinado de su historia sobre una parcela de la realidad. Estos esquemas incluyen varios tipos de conocimiento sobre la realidad, como son: los hechos, sucesos, experiencias, anécdotas personales, actitudes, normas, etc.

Características del Aprendizaje Significativo

La característica más importante del aprendizaje significativo es que, produce una interacción entre los conocimientos más relevantes de la estructura cognitiva y las nuevas informaciones (no es una simple asociación), de tal modo que éstas adquieren un significado y son integradas a la estructura cognitiva de manera no arbitraria y sustancial, favoreciendo la diferenciación, evolución y estabilidad de los conocimientos preexistentes y consecuentemente de toda la estructura cognitiva.

⁸ Ausubel David, Aprendizaje Significativo

⁹ Ausubel David, Aprendizaje Significativo

El aprendizaje significativo involucra la modificación y evolución de la nueva información, así como de la estructura cognoscitiva envuelta en el aprendizaje.

Requisitos para lograr el Aprendizaje Significativo

Al respecto AUSUBEL dice: “El alumno debe manifestar [...] una disposición para relacionar sustancial y no arbitrariamente el nuevo material con su estructura cognoscitiva, como que el material que aprende es potencialmente significativo para él, es decir, relacionable con su estructura de conocimiento sobre una base no arbitraria.”¹⁰

Disposición para el aprendizaje significativo quiere decir que el alumno muestre una apertura para relacionar de manera sustantiva y no literal el nuevo conocimiento con su estructura cognitiva. Así independientemente de cuanto significado potencial posea el material a ser aprendido, si la intención del alumno es memorizar arbitraria y literalmente, tanto el proceso de aprendizaje como sus resultados serán mecánicos; de manera inversa, sin importar lo significativo de la disposición del alumno, ni el proceso, ni el resultado serán significativos, si el material no es potencialmente significativo, y si no es relacionable con su estructura cognitiva.

En el Aprendizaje significativo debe existir la:

1. Significatividad lógica del material: el material que presenta el maestro al estudiante debe estar organizado, para que se de una construcción de conocimientos.
2. Significatividad psicológica del material: que el alumno conecte el nuevo conocimiento con los previos y que los comprenda. También debe poseer una memoria de largo plazo, porque de lo contrario se le olvidará todo en poco tiempo.

¹⁰ Ausubel David, Psicología Educativa, un punto de vista cognitivo

3. Actitud favorable del alumno: ya que el aprendizaje no puede darse si el alumno no quiere. Este es un componente de disposiciones emocionales y actitudinales, en donde el maestro sólo puede influir a través de la motivación.

Así, se afirma que las características del Aprendizaje Significativo son:

- Los nuevos conocimientos se incorporan en forma sustantiva en la estructura cognitiva del alumno.
- Esto se logra gracias a un esfuerzo deliberado del alumno por relacionar los nuevos conocimientos con sus conocimientos previos.
- Todo lo anterior es producto de una implicación afectiva del alumno, es decir, el alumno quiere aprender aquello que se le presenta porque lo considera valioso.

En contraste el Aprendizaje Memorístico se caracteriza por:

- Los nuevos conocimientos se incorporan en forma arbitraria en la estructura cognitiva del alumno.
- El alumno no realiza un esfuerzo para integrar los nuevos conocimientos con sus conocimientos previos.
- El alumno no quiere aprender, pues no concede valor a los contenidos presentados por el profesor.

Condiciones para lograr el Aprendizaje Significativo

Ausubel plantea que el aprendizaje del alumno depende de la estructura cognitiva previa que se relaciona con la nueva información, debe entenderse por "estructura cognitiva", al conjunto de conceptos, ideas que un individuo posee en un determinado campo del conocimiento, así como su organización.

En el proceso de orientación del aprendizaje, es de vital importancia conocer la estructura cognitiva del alumno; no sólo se trata de saber la cantidad de información que posee, sino cuales son los conceptos y proposiciones que maneja así como de su grado de estabilidad. Los principios de aprendizaje propuestos por Ausubel, ofrecen el marco para el diseño de herramientas metacognitivas que permiten conocer la organización de la estructura cognitiva del educando, lo cual permitirá una mejor orientación de la labor educativa, ésta ya no se verá como una labor que deba desarrollarse con "mentes en blanco" o que el aprendizaje de los alumnos comience de "cero", pues no es así, sino que, los educandos tienen una serie de experiencias y conocimientos que afectan su aprendizaje y pueden ser aprovechados para su beneficio.

Ausubel resume este hecho en el epígrafe de su obra de la siguiente manera: "Si tuviese que reducir toda la psicología educativa a un solo principio, enunciaría este: el factor más importante que influye en el aprendizaje es lo que el alumno ya sabe. Averígüese esto y enséñese consecuentemente".¹¹

El aprendizaje significativo ocurre cuando una nueva información "se conecta" con un concepto relevante ("subsunsor") preexistente en la estructura cognitiva, esto implica que, las nuevas ideas, conceptos y proposiciones pueden ser aprendidos significativamente en la medida en que otras ideas, conceptos o proposiciones relevantes estén adecuadamente claras y disponibles en la estructura cognitiva del individuo y que funcionen como un punto de "anclaje" a las primeras.

Aplicaciones pedagógicas

- El maestro debe conocer los conocimientos previos del alumno; es decir, se debe asegurar que el contenido a presentar pueda relacionarse con las ideas previas, ya que al conocer lo que sabe el alumno ayuda a la hora de planear.

¹¹ Ausubel David, Psicología Educativa, un punto de vista cognoscitivo

- Organizar los materiales en el aula de manera lógica y jerárquica, teniendo en cuenta que no sólo importa el contenido sino la forma en que se presenta a los alumnos.
- Considerar la motivación como un factor fundamental para que el alumno se interese por aprender, ya que el hecho de que el alumno se sienta contento en su clase, con una actitud favorable y una buena relación con el maestro, hará que se motive para aprender.

CAPÍTULO 3

PROPUESTA EDUCATIVA PARA LA FORMACIÓN EN LIDERAZGO MORAL EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL EXPERIMENTAL “LA ASUNCIÓN”

Justificación e importancia de la propuesta

Según los datos obtenidos en el diagnóstico, vemos que es imprescindible elaborar una propuesta para la formación en Liderazgo Moral, pues tomando en cuenta las respuestas dadas por los compañeros en la encuesta realizada, se percibe que hay carencia de esta formación.

Nos damos cuenta que los estudiantes del Colegio La Asunción son jóvenes desorientados que viven el momento, cuestionan la responsabilidad y los valores con un relativismo asombroso, considerando la formación integral como algo sin trascendencia, y frente a esta realidad, **la formación humana y el liderazgo** son de vital importancia, puesto que es necesario educar al estudiante para que sea capaz de realizarse plenamente, ser feliz, servir a los demás, desencadenar procesos de liderazgo y organización para transformar la sociedad.

Diagnóstico para determinar las causas por las que no se han formado Líderes Morales

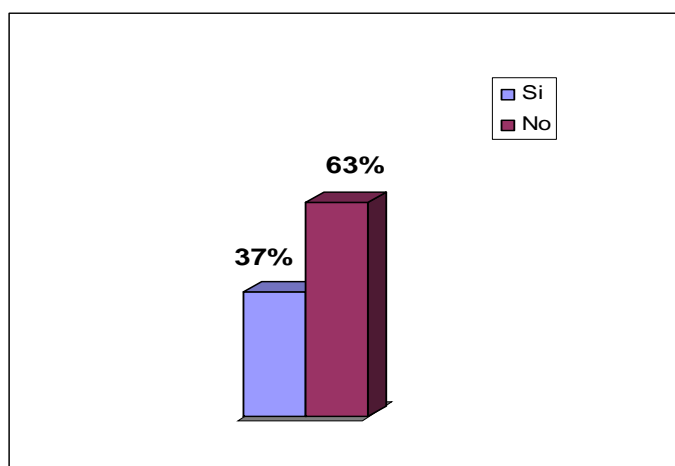
1.- Observación de los PUD de Lenguaje y comunicación, Ciencias Sociales y Formación Humana.

Luego de haber observado los PUD de las materias señaladas, se ha notado que no hay contenidos relacionados con El Liderazgo Moral y por lo tanto como fue indicado en nuestro diseño de tesis, este es un grave problema dentro de la educación.

2.- Encuesta.

a) ¿En el colegio “La Asunción” existe una formación en Liderazgo Moral?

Opción	Número de personas	Porcentaje
Si	11	37%
No	19	63%
Total	30	100%



- Once compañeros profesores responden que si se imparte formación en Liderazgo Moral.
- Diecinueve docentes responden que no se imparte formación en Liderazgo Moral.

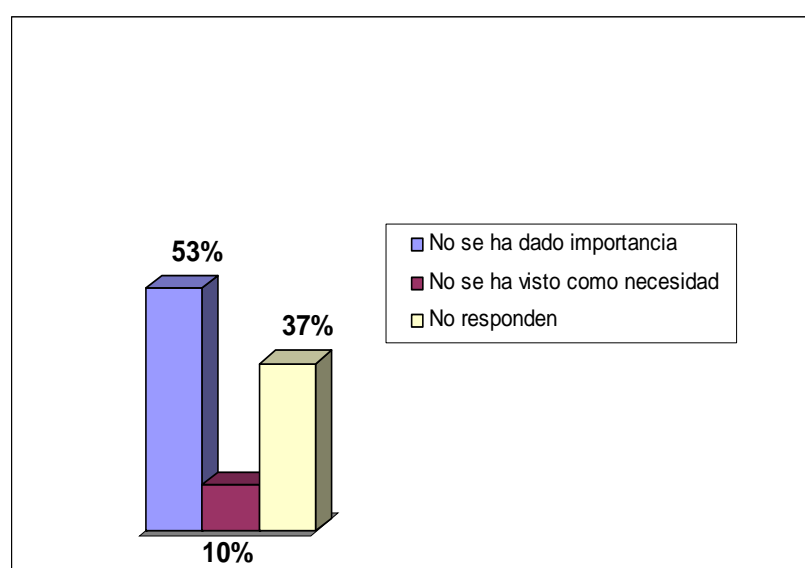
Análisis de las respuestas a la pregunta a): los resultados muestran que esta es la realidad en cuanto a la formación en Liderazgo Moral en el colegio “La Asunción”. El 63% de las personas entrevistadas, informa que **no se imparte** este tipo de formación, mientras que el 37% refiere que si se da ésta formación; sin embargo ha sido notorio evidenciar que las personas que respondieron afirmativamente desconocen sobre el Liderazgo Moral, y que contestaron de esta manera únicamente refiriéndose al liderazgo en general.

Si su respuesta es que no se forma en Liderazgo Moral en el colegio “La Asunción” se debe a que:

- Hay una falta de formación en valores
- Se forma en otro tipo de Liderazgo
- Se instruye solo en lo académico
- No se enfoca el Liderazgo Moral en ninguna materia
- Los profesores desconocen sobre el tema y por lo tanto no lo practican
- Once entrevistados respondieron en blanco

b. ¿Cuál es la causa por la que no se ha impartido esta formación? Señale con una X una de las opciones

Opción	Número de personas	Porcentaje
No se ha dado importancia	16	53%
No se ha visto como necesidad	3	10%
No responden	11	37%
Total	30	100%

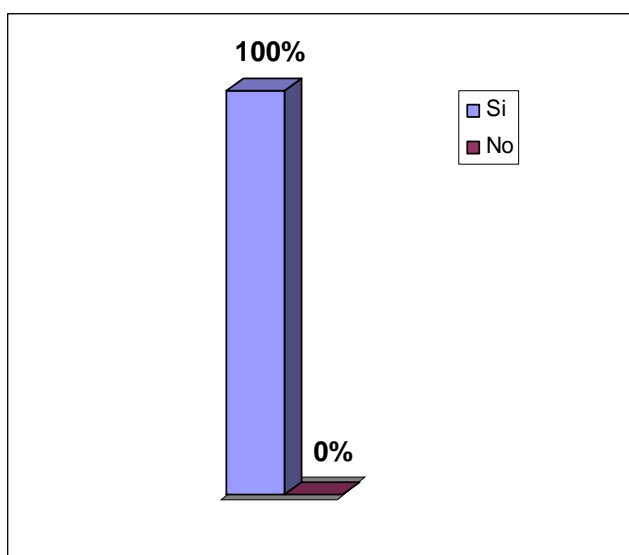


- Dieciséis compañeros profesores responden que no se ha dado importancia en lo referente a impartir formación en Liderazgo Moral.
- Tres docentes responden que no se ha visto como necesidad el impartir formación en Liderazgo Moral.
- Once personas se abstienen de responder esta pregunta

Análisis de las respuestas a la pregunta b): todas las respuestas ponen en evidencia que no existe formación en Liderazgo Moral en el colegio “La Asunción”. El 53% de las personas entrevistadas, informa que **no se imparte** este tipo de formación porque no se ha dado importancia, el 10% de los profesores refiere que éste asunto no se ha visto como necesidad y el 37% de los docentes no ofrecen respuesta a esta consulta. Es decir, que el 100% de las contestaciones demuestran que hay una total ausencia de formación en Liderazgo Moral en nuestro plantel educativo y creemos que esto se da porque todos desconocen el tema.

c) ¿Cree usted que es necesario que se dé esta formación?

Opción	Número de personas	Porcentaje
Si	30	100%
No	0	0%
Total	30	100%



- Treinta compañeros profesores responden que es necesario que se imparta formación en Liderazgo Moral.

Análisis de las respuestas a la pregunta c): el 100% de las respuestas proponen que se debe dar formación en Liderazgo Moral, visto que es notoria la pérdida de diversas y variadas actitudes en el ser humano.

¿Por qué cree usted que se debe dar esta formación?

Respuestas:

- Porque no se ha impartido ni es parte de alguna asignatura y porque es necesario que se dé a conocer.
- Porque se presenta la necesidad de formar en valores.
- Porque así los estudiantes se desarrollarían como seres humanos.
- Porque sería interesante integrar la formación en Liderazgo Moral como eje transversal educativo.

Objetivos de la propuesta

- Promover en las autoridades del colegio, el interés por la formación del Liderazgo Moral en los estudiantes.
- Proporcionar la propuesta diseñada a los profesores Guías de Curso, con el propósito de que se utilice como material de apoyo para impartir la materia de Liderazgo Moral.

Contenidos

Capacidades para la Transformación Personal

La autoevaluación exige de un gran esfuerzo, por cuanto la capacidad de saber hacer una autoevaluación es vital en el proceso de transformación individual, ya que requiere de ayuda para conocernos mejor, así como a conocer nuestras fortalezas y debilidades.

“La reflexión es muy importante para la transformación personal, puesto que ésta comienza con una experiencia, la cual genera reflexión y nos lleva a la formulación de conceptos sobre sí mismo; se aplica el concepto como práctica y después en la vida real, generando así, una nueva experiencia de vida, llevándonos nuevamente a una nueva reflexión y a una conceptualización perfeccionada”¹²

Otra de las capacidades es la iniciativa, que significa hacer algo por propia cuenta, sin la necesidad de que nadie se lo pida o se lo recuerde en hacerlo. También en esta capacidad podemos ver que aunque iniciar un proyecto es un logro muy importante, para trabajarlo hasta el final nos exige esfuerzo y perseverancia.

Es también importante la autodisciplina para cualquier logro en la vida, ya que si uno desea mejorar su desempeño, tiene que dedicar tiempo y esfuerzo y saber disciplinarse para evitar problemas que podrían perjudicar su logro.

“Las Capacidades a trabajar dentro de la Transformación Personal son:

1. Autoconocimiento
2. Autoconcepto
3. Autoaceptación
4. Autorespeto
5. Autoestima”¹³

¹² Maldonado María Eugenia, Teorías Sicológicas del Aprendizaje

¹³ Anello Eloy, Liderazgo Moral

**CAPACIDAD DE TRANSFORMACIÓN PERSONAL DIRIGIDA A FORMACIÓN HUMANA,
PARA ALUMNOS DE OCTAVO A PRIMERO DE BACHILLERATO DEL COLEGIO FISCOMISIONAL EXPERIMENTAL "LA ASUNCIÓN"**

CAPACIDAD	CONTENIDO	ESTRATEGIA	TIEMPO	EVALUACION	RECURSOS
1. AUTOCONOCIMIENTO	Es muy poco lo que conocemos de nosotros mismos, por lo que es importante descubrir aspectos de mi personalidad que me hacen único e irrepetible, desarrollando actividades que me ayuden a manejar mis emociones.	<p>¿Quién soy yo? En grupo de cuatro alumnos alumnos realiza el ejercicio ¿cómo me ven? y ¿cómo me veo?.</p> <p>(Recorta de revistas una imagen que proyecte lo que tu eres con las debilidades y fortalezas. Repite el ejercicio con la imagen de tus compañeros de grupo).</p> <p>(Guarda tu trabajo y realiza el siguiente ejercicio). Descríbete en una hoja quién eres y señala tus fortalezas y debilidades.</p> <p>Plenaria: Presentación de los trabajos.</p> <p>Reflexión: ¿Cómo te sentiste? Expresa a tus compañeros tu sentir.</p>	Cuatro periodos de clase.	<p>Cognitivo: Descubrir aspectos de su personalidad. Me conocen y me conozco.</p> <p>Habilidades: . Formas de trabajo en equipo. . Plenaria.</p> <p>Valores: Reflexión personal en la vida diaria.</p>	<p>HUMANOS Docente Alumnos</p> <p>MATERIALES Cartulina Revistas Material de escritorio Hojas de papel Cuaderno personal</p>

Elaborado por: María del Carmen Cali.
Cecilia Hunter Sánchez.

**CAPACIDAD DE TRANSFORMACIÓN PERSONAL DIRIGIDA A FORMACIÓN HUMANA,
PARA ALUMNOS DE OCTAVO A PRIMERO DE BACHILLERATO DEL COLEGIO FISCOMISIONAL EXPERIMENTAL "LA ASUNCIÓN"**

CAPACIDAD	CONTENIDO	ESTRATEGIA	TIEMPO	EVALUACION	RECURSOS
2. AUTOCONCEPTO	Es importante descubrir la percepción que tengo de mi mismo y esta se compone de experiencias positivas o negativas de mi vida las cuales forman mi Yo personal. Buscaré mi armonía interior encontrando seguridad emocional, aceptando las dificultades y procurando ser optimista y sereno para así ser un ser auténtico y feliz.	Dinámica: Trabajo individual. Con sinceridad señala en el material adjunto, los sentimientos y emociones que has experimentado en tu vida. En Parejas: A continuación reflexiona con tu pareja sobre los resultados de tu dinámica. Conclusiones personales y de grupo.	Tres períodos de clase.	Cognitivo: La capacidad de conocimiento y autocrítica. Habilidades: Listado de mis aspectos positivos y negativos, para reflexionar. Valores: . Conclusiones personales. . Demostrar optimismo y seguridad en su vida.	HUMANOS Docente Alumnos MATERIALES Copias Material de escritorio Cuaderno personal

Elaborado por: María del Carmen Cali.
Cecilia Hunter Sánchez.

**CAPACIDAD DE TRANSFORMACIÓN PERSONAL DIRIGIDA A FORMACIÓN HUMANA,
PARA ALUMNOS DE OCTAVO A PRIMERO DE BACHILLERATO DEL COLEGIO FISCOMISIONAL EXPERIMENTAL "LA ASUNCIÓN"**

CAPACIDAD	CONTENIDO	ESTRATEGIA	TIEMPO	EVALUACIÓN	RECURSOS
3. AUTOACEPTACIÓN	Admitir lo que soy y lo que siento. Valorarme para ser mejor. Aceptar mis fortalezas y debilidades. Trabajar en mi ser interior.	Ejercicio de Relajación (coordinado por el docente): hacer una lista de mis fortalezas y de mis debilidades. Compromiso de vida para transformar mis debilidades y poner mis fortalezas al servicio de los demás (cuaderno personal). Plenaria.	Dos períodos de clase.	Cognitivo: Capacidad de reflexión acerca de quién soy. Habilidades: . Elaboración de su propia semblanza. . Exposición de su trabajo Valores: Aceptación.	HUMANOS Docente Alumnos MATERIALES Cuaderno personal Música Libros de apoyo

Elaborado por: María del Carmen Cali.
Cecilia Hunter Sánchez.

**CAPACIDAD DE TRANSFORMACIÓN PERSONAL DIRIGIDA A FORMACIÓN HUMANA,
PARA ALUMNOS DE OCTAVO A PRIMERO DE BACHILLERATO DEL COLEGIO FISCOMISIONAL EXPERIMENTAL "LA ASUNCIÓN"**

CAPACIDAD	CONTENIDO	ESTRATEGIA	TIEMPO	EVALUACION	RECURSOS
4. AUTORESPETO	<p>Valoro la importancia de revelar orden y respeto en todos mis actos y los que se relacionan con los demás.</p> <p>Busco un liderazgo controlado y solidario que genere progreso personal y social.</p> <p>Cuido de mi, controlo mis emociones para crecer como verdadero ser humano.</p>	<p>Dinámica: En tu cuaderno personal describe las actitudes de respeto que demuestras:</p> <ul style="list-style-type: none"> . contigo mismo . con tu núcleo familiar. . con tus amigos. . con la sociedad. <p>Plenaria: Puesta en común.</p> <p>Reflexión Personal.</p>	<p>Tres períodos de clase.</p>	<p>Cognitivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Mencionar las cualidades de una persona respetuosa. . Describir lo que es un líder. <p>Habilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Trabajo en equipo sobre los tipos de líderes. . Dramatización sobre el control de emociones. <p>Valores:</p> <p>Respeto a las opiniones ajenas.</p>	<p>HUMANOS</p> <p>Docente</p> <p>Alumnos</p> <p>MATERIALES</p> <p>Cuaderno Personal</p> <p>Material de escritorio</p>

Elaborado por: María del Carmen Cali.
Cecilia Hunter Sánchez.

**CAPACIDAD DE TRANSFORMACIÓN PERSONAL DIRIGIDA A FORMACIÓN HUMANA,
PARA ALUMNOS DE OCTAVO A PRIMERO DE BACHILLERATO DEL COLEGIO FISCOMISIONAL EXPERIMENTAL "LA ASUNCIÓN"**

CAPACIDAD	CONTENIDO	ESTRATEGIA	TIEMPO	EVALUACIÓN	RECURSOS
5. AUTOESTIMA	<p>Me siento bien conmigo mismo; gobierno mi vida y actúo con flexibilidad.</p> <p>Respeto y motivo a los demás a seguir adelante para conseguir nuestras metas.</p>	<p>Trabajo personal y grupal: Utilizando el cuaderno personal desarrolla las actividades que se presentan.</p> <p>Anota tus conclusiones finales.</p> <p>Luego de observar la película "En busca de la Felicidad", realiza en tu cuaderno un comentario sobre la misma.</p>	Tres períodos de clase.	<p>Cognitivo: Explicar lo que es el autoestima.</p> <p>Habilidades: Elaboración de autoretrato.</p> <p>Valores: Respeto y tolerancia.</p>	<p>HUMANOS Docente Alumnos</p> <p>MATERIALES Copiados Cuaderno personal Material de escritorio Recursos audiovisuales.</p>

Elaborado por: María del Carmen Cali.
Cecilia Hunter Sánchez.

Capacidades para la transformación de las Relaciones Interpersonales.

Cuando hablamos de la transformación en las Relaciones Interpersonales, no debemos olvidar que se parte primero de la relación con uno mismo de conocerse, aceptarse y reconocer sus fortalezas y trabajar permanentemente en sus debilidades; es así pues que con una buena autoestima podremos comenzar a observar, analizar y reconocer el tipo de relaciones interpersonales que manejamos.

Para desarrollar la capacidad de amar en cada uno de nosotros necesariamente debemos integrarnos con uno o varios grupos, es pues que el saber compartir, integrarse y expresar sus sentimientos y emociones en las relaciones interpersonales es lo que trabajaremos para lograr así un crecimiento integral.

“Las capacidades a trabajar dentro de la Transformación de las Relaciones Interpersonales son:

1. Demostrar el amor para lograr un efecto positivo e inspirador en el otro.
2. Alentar y participar activamente en la consecución de las metas de las personas.
3. Participar efectivamente en la toma de decisiones colectivas.
4. Ser responsable como miembro de una familia”¹⁴

¹⁴ Anello Eloy, Liderazgo Moral

**CAPACIDAD DE TRANSFORMACIÓN PERSONAL DIRIGIDA A FORMACIÓN HUMANA,
PARA ALUMNOS DE OCTAVO A PRIMERO DE BACHILLERATO DEL COLEGIO FISCOMISIONAL EXPERIMENTAL "LA ASUNCIÓN"**

CAPACIDAD	CONTENIDO	ESTRATEGIA	TIEMPO	EVALUACION	RECURSOS
1. Demostrar el amor para lograr un efecto positivo e inspirador en el otro.	El amor no debemos considerarlo como una simple emoción que puede presentarse o no, va más, alla hacia la capacidad de mostrar responsabilidad, respeto, preocupación por el otro; es conocer a las personas como son, es participar en actividades comunes; en conclusión, es buscar la empatía con los demás.	<p>En tu cuaderno personal describe que es el amor para ti.</p> <p>En grupo de cinco personas realiza un sociodrama sobre una amistad basada en el amor y una amistad basada en la hipocresía y falsedad. Escribe tus propias conclusiones y comparte en la Plenaria.</p> <p>Lee el siguiente texto y realiza un comentario en tu cuaderno.</p> <p>Ejercicio final:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menciona algunos actos sencillos que demuestran amor. 2. Responde ¿Qué efecto tiene el amor en nosotros y en otros?. 3. Contesta ¿Cómo podemos aumentar nuestra capacidad de brindar amor. <p>Puesta en común como evaluación de la temática.</p>	Dos períodos de clase.	<p>Cognitivo: Describir el amor en sus diversas manifestaciones.</p> <p>Habilidades: . Sociodrama . Plenaria</p> <p>Valores: Respeto al sexo opuesto.</p>	<p>HUMANOS Docentes Alumnos</p> <p>MATERIALES Material de escritorio Material de apoyo Cuaderno personal</p>

Elaborado por: María del Carmen Cali.
Cecilia Hunter Sánchez.

**CAPACIDAD DE TRANSFORMACIÓN PERSONAL DIRIGIDA A FORMACIÓN HUMANA,
PARA ALUMNOS DE OCTAVO A PRIMERO DE BACHILLERATO DEL COLEGIO FISCOMISIONAL EXPERIMENTAL "LA ASUNCIÓN"**

CAPACIDAD	CONTENIDO	ESTRATEGIA	TIEMPO	EVALUACION	RECURSOS
2. Alentar y participar activamente en la consecución de las metas de las personas.	Una actitud que alienta a las personas a ser lo mejor que puedan, es aceptarlas como son, sin juzgarlas, criticarlas o presionarlas a cambiar; simplemente rodeándolas de amor y comunicando confianza en ellas.	Organizar una visita a un asilo de ancianos. Plenaria en el aula de clase: socializar las experiencias vividas en el asilo de ancianos. Realiza un collage con recortes de revistas en donde se observen las acciones y actitudes de nosotros para alentar a las personas. En tu cuaderno personal, redacta una conclusión sobre tus experiencias en el desarrollo de esta capacidad y cuales serán tus compromisos de vida para ayudar a las personas a conseguir sus metas.	Dos períodos de clase.	Cognitivo: Relatar la realidad social. Habilidades: Diálogo con los ancianos. Valores: Solidaridad y respeto.	HUMANOS Docentes Alumnos MATERIALES Transporte Refrigerio Cuaderno personal Material de escritorio Revistas y cartulinas

Elaborado por: María del Carmen Cali.
Cecilia Hunter Sánchez.

**CAPACIDAD DE TRANSFORMACIÓN PERSONAL DIRIGIDA A FORMACIÓN HUMANA,
PARA ALUMNOS DE OCTAVO A PRIMERO DE BACHILLERATO DEL COLEGIO FISCOMISIONAL EXPERIMENTAL "LA ASUNCIÓN"**

CAPACIDAD	CONTENIDO	ESTRATEGIA	TIEMPO	EVALUACIÓN	RECURSOS
3. Participar efectivamente en la toma de decisiones colectivas.	El participar efectivamente en la toma de decisiones colectivas radica principalmente en un contacto directo, con una comunicación asertiva y en un ambiente de confianza, creyendo en la posibilidad de descubrir diferentes perspectivas y puntos de vista sobre un tema. La consulta que facilita la toma de decisiones se caracteriza por un intercambio de perspectivas que nos llevarán a una gran riqueza y diversidad de enfoques.	Con el material de apoyo (copias) sobre la Asertividad, realiza un resumen y da una conclusión personal sobre la lectura. Observa el siguiente video y en la puesta en común realiza tus observaciones al mismo. Leamos juntos: a "Rosario" se le presentan momentos decisivos en su vida, escoge con ella la decisión que más le convenga y porqué. Realiza las conclusiones sobre el ejercicio. En tu casa conversa con tus padres o amigos y pide que te cuenten sobre una decisión importante que hayan tomado en su vida; redacta en tu cuaderno y pregúntales si volverían a tomar la misma decisión. Pon tus propias conclusiones.	Tres períodos de clase.	Cognitivo: Definir la asertividad. Habilidades: . Trabajo en equipo . Plenaria Valores: Responsabilidad en la toma de decisiones.	HUMANOS Docente Alumnos Padres de Familia Amigos MATERIALES Cuaderno Personal Material de Escritorio Copias Video - TV

Elaborado por: María del Carmen Cali.
Cecilia Hunter Sánchez.

**CAPACIDAD DE TRANSFORMACIÓN PERSONAL DIRIGIDA A FORMACIÓN HUMANA,
PARA ALUMNOS DE OCTAVO A PRIMERO DE BACHILLERATO DEL COLEGIO FISCOMISIONAL EXPERIMENTAL "LA ASUNCIÓN"**

CAPACIDAD	CONTENIDO	ESTRATEGIA	TIEMPO	EVALUACION	RECURSOS
4. Ser responsable como miembro de una familia.	La familia como núcleo de la sociedad es en donde podemos darnos cuenta de nuestras debilidades y tratar de desarrollar nuevas capacidades y ponerlas en práctica, con el apoyo incondicional de los valores que nos transmiten nuestros padres y las personas que forman la familia. Los principios que llevamos de la casa tales como la veracidad, la cooperación, el reconocimiento de los derechos y responsabilidades específicos de cada miembro de familia nos ayudará a relacionarnos con la sociedad en general.	<p>Realiza un árbol genealógico con los miembros de tu familia.</p> <p>Con el material de apoyo descubre que tipo de familia tienes.</p> <p>En una plenaria comparte con tus compañeros de aula, las similitudes y diferencias que encuentres.</p> <p>En grupos de cuatro personas elabora un Manual de Convivencia para descubrir los Deberes y Derechos de cada miembro de familia.</p> <p>Comparte tu clase con tu familia en casa.</p> <p>En tu cuaderno personal anota el criterio, las conclusiones y pareceres de tu familia.</p> <p>Como conclusión, escribe en tu cuaderno, tu compromiso de responsabilidad como miembro de tu FAMILIA.</p>	Un período de clase.	<p>Cognitivo: Describir el valor de la familia.</p> <p>Habilidades: . Elaboración del árbol genealógico . Plenaria</p> <p>Valores: . Equidad . Respeto . Aceptación</p>	<p>HUMANOS Docente Alumnos Familia</p> <p>MATERIALES Cuaderno Personal Material de escritorio Copias Cartulinas Marcadores</p>

Elaborado por: María del Carmen Cali.
Cecilia Hunter Sánchez.

Capacidades para la Transformación Social

El hombre se plantea varias metas e ideales en la vida, y uno de los más importantes es ser un instrumento de cambio para lograr la transformación social que tanto anhelamos, compartiendo y cimentando los valores y principios que inspiraran a los demás. Practicar las relaciones basadas en la reciprocidad, el compartir y el servicio mutuo, establecer los principios de equidad para lograr el respeto de los derechos de los demás y siempre dar a quien le corresponde en justicia.

Los valores se demuestran de manera concreta a través de las actitudes positivas, y éstas ayudarán al mundo en sus necesidades más profundas sobre todo de amor y paz, respetando la vida y ofreciendo siempre el perdón y la oportunidad de comenzar de nuevo.

Comprometerse en la construcción de una justicia social, soportando las adversidades y las dificultades, ser solidario con los demás en sí, estar dispuesto a dar la vida entera a favor de la Transformación de la Humanidad.

“Las Capacidades a trabajar dentro de la Transformación Social son:

1. Crear un futuro en base a Valores, Principios y Compromisos compartidos e inspirar su cumplimiento.
2. Transformar las relaciones de dominación basándose en la reciprocidad, el compartir y el servicio mutuo.
3. Contribuir al establecimiento de la Justicia.
4. Utilizar los talentos y capacidades al servicio de la humanidad.”¹⁵

¹⁵ Anello Eloy, Liderazgo Moral

**CAPACIDAD DE TRANSFORMACIÓN PERSONAL DIRIGIDA A FORMACIÓN HUMANA,
PARA ALUMNOS DE OCTAVO A PRIMERO DE BACHILLERATO DEL COLEGIO FISCOMISIONAL EXPERIMENTAL "LA ASUNCIÓN"**

CAPACIDAD	CONTENIDO	ESTRATEGIA	TIEMPO	EVALUACIÓN	RECURSOS
1. Crear un futuro en base a valores, principios y compromisos que se comparten e inspirar su cumplimiento.	<p>Una visión es una descripción de un futuro deseado, difícil pero no imposible de lograr, basado en principios, ideales y valores compartidos.</p> <p>Un líder sabio trata de expresar su visión en términos comprensibles para sus oyentes, entonces así podrán ser inspiradores.</p>	<p>Organizarse en comisiones para desarrollar el siguiente proyecto integrador.</p> <p>Visitar una escuela rural y preparar charlas sobre valores.</p> <p>Entregar material didáctico y de aseo para estos niños.</p> <p>Preparar el refrigerio y atención integral a los niños.</p> <p>Compartir el recreo y actividades al aire libre (Preparar dinámicas).</p> <p>Escribe en tu cuaderno acerca de las experiencias personales y tu compromiso líder inspirador.</p> <p>Puesta en común: compartir en el aula, con los compañeros, las experiencias obtenidas.</p>	Dos períodos de clase.	<p>Cognitivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Redactar que son los valores. . Mencionar los principios morales. <p>Habilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> Preparación de actividades extra-curriculares <p>Valores:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Solidaridad con los más necesitados. . Responsabilidad para el trabajo. 	<p>HUMANOS</p> <p>Docentes</p> <p>Alumnos</p> <p>Niños-as de la Escuela Rural</p> <p>MATERIALES</p> <p>Material didáctico</p> <p>Material de escritorio</p> <p>Escuela rural.</p> <p>Material bibliográfico</p> <p>Refrigerio</p> <p>Cuaderno Personal</p> <p>Transporte</p>

Elaborado por: María del Carmen Cali.
Cecilia Hunter Sánchez.

**CAPACIDAD DE TRANSFORMACIÓN PERSONAL DIRIGIDA A FORMACIÓN HUMANA,
PARA ALUMNOS DE OCTAVO A PRIMERO DE BACHILLERATO DEL COLEGIO FISCOMISIONAL EXPERIMENTAL "LA ASUNCIÓN"**

CAPACIDAD	CONTENIDO	ESTRATEGIA	TIEMPO	EVALUACION	RECURSOS
2. Transformar la relación de dominación en base a la reciprocidad, el compartir y el servicio mutuo.	En las relaciones de dominación se deben dar acuerdos y compromisos basados en la honestidad, justicia y perdón. El servicio nace del deseo de compartir, de la convicción de que solo quién siembra cosecha. El servicio generoso constituye un beneficio para el otro y la posibilidad de mejorar el mundo.	<p>Utiliza el material de apoyo y descubre lo que significa ser un líder, tipos, sus funciones y características.</p> <p>Discute en parejas sobre el tipo de líder con el que te identificas.</p> <p>Lectura: "El líder que maximiza la Productividad".</p> <p>Escribe en tu cuaderno las características que crees tú debe tener un líder.</p> <p>Proyecto: en grupos de cinco personas escoge al líder del grupo.</p> <p>Elabora un objeto con materiales reciclados tomando en cuenta su funcionalidad, estética y creatividad, partiendo de la premisa de que el líder es quién dirige el ejercicio.</p> <p>Plenaria: Exponer el trabajo en grupo y analizar las características del líder escogido.</p> <p>Conclusiones: (Cuaderno Personal).</p>	Dos periodos de clase.	<p>Cognitivo: Establecer la diferencia entre dominación y autoridad. ¿Qué es un líder?.</p> <p>Habilidades: . Trabajo en equipo. . Lectura comprensiva.</p> <p>Valores: . Tolerancia . Respeto</p>	<p>HUMANOS Docente Alumnos</p> <p>MATERIALES Material Bibliográfico. Material de Escritorio. Cuaderno Personal. Material reciclable Copias</p>

Elaborado por: María del Carmen Cali.
Cecilia Hunter Sánchez.

**CAPACIDAD DE TRANSFORMACIÓN PERSONAL DIRIGIDA A FORMACIÓN HUMANA,
PARA ALUMNOS DE OCTAVO A PRIMERO DE BACHILLERATO DEL COLEGIO FISCOMISIONAL EXPERIMENTAL "LA ASUNCIÓN"**

CAPACIDAD	CONTENIDO	ESTRATEGIA	TIEMPO	EVALUACIÓN	RECURSOS
3. Contribuir a establecer la Justicia.	Al establecer la justicia primero se debe eliminar todo rasgo de prejuicio que podamos tener, cultivando el amor por la verdad, los principios de lealtad, honestidad y equidad.	<p>Sociodrama: implementando la justicia "CASO SELLADO"</p> <p>Formando grupos de seis personas, prepara un sociodrama en donde se expongan varios y diferentes casos a tratar.</p> <p>Utilizando los valores de justicia, honestidad, equidad y lealtad resolver los casos.</p> <p>Conclusión: se estableció la justicia para cada caso.</p> <p>Plenaria.</p> <p>Análisis y conclusión en tu cuaderno personal.</p>	Tres períodos de clase.	<p>Cognitivo: Responder qué es la justicia.</p> <p>Habilidades: Sociodrama.</p> <p>Valores: Respeto a los demás, justicia y equidad.</p>	<p>HUMANOS Docente Alumnos</p> <p>MATERIALES Material de escritorio Disfraces, Accesorios Material Bibliográfico</p>

Elaborado por: María del Carmen Cali.
Cecilia Hunter Sánchez.

**CAPACIDAD DE TRANSFORMACIÓN PERSONAL DIRIGIDA A FORMACIÓN HUMANA,
PARA ALUMNOS DE OCTAVO A PRIMERO DE BACHILLERATO DEL COLEGIO FISCOMISIONAL EXPERIMENTAL "LA ASUNCIÓN"**

CAPACIDAD	CONTENIDO	ESTRATEGIA	TIEMPO	EVALUACION	RECURSOS
4. Utilizar los talentos y capacidades al servicio de los demás.	El poder lograr las metas depende de todos los miembros, debe también existir un compromiso por todos para obtener un progreso tanto individual, como general, cuando se pone en práctica estos principios, toda una organización crece y desarrolla sus capacidades.	<p>Proyecto: preparando mi casting, descubrir mi talento y ponerlo al servicio de los demás.</p> <p>En grupos afines prepara un show en las siguientes disciplinas, de acuerdo a tus talentos y capacidades: música, danza, teatro, deporte y manualidades.</p> <p>Acude a una escuela rural y organiza un mini concierto.</p> <p>Prepara un baile a tu elección y preséntalo en un asilo de ancianos.</p> <p>Prepara una obra para niños y preséntalo en el área infantil de SOLCA.</p> <p>Organiza un equipo y practica tu deporte favorito, para que juegues un partido amistoso con los niños del Hogar Infantil N°3.</p> <p>Prepara un taller sobre manualidades y enseña a los niños de ADINEA.</p> <p>Anota en tu cuaderno personal, todas las conclusiones de las experiencias vividas.</p> <p>Participa de la Plenaria en el aula de clases.</p> <p>En tu cuaderno personal escribe tus propias vivencias y aprendizajes.</p>	Cuatro períodos de clase.	<p>Cognitivo: Descubrir cuáles son los talentos humanos.</p> <p>Habilidades: Desarrollar destrezas para el baile, canto, deporte, actuación, manualidades, música, etc.</p> <p>Valores: . Sentido de solidaridad. . Respeto a los demás.</p>	<p>HUMANOS Docente Alumnos SOLCA ASILO DE ANCIANOS HOGAR INFANTIL No. 3 ADINEA</p> <p>MATERIALES Cuaderno Personal Instrumentos Disfraces Pelotas, etc.</p>

Elaborado por: María del Carmen Cali.
Cecilia Hunter Sánchez.

CONCLUSIONES

El observar que existe una problemática dentro del ámbito educativo y en general en la sociedad, es el primer paso para saber que algo debemos hacer para tratar de contribuir con un aspecto importante e integrador como es el Liderazgo Moral en cada uno de nuestros educandos, en donde se esté consciente de las dinámicas de desintegración-integración que caracterizan a nuestra época, que se promueva una visión clara de la sociedad que se pretende crear y de estrategias que servirán para alcanzar dicho fin, luchar para construir una sociedad mejor, e incentivar un compromiso personal para que se de una transformación individual basada en los principios éticos y morales para lograr una transformación colectiva que conlleva a la unidad y justicia, todo esto partiendo del ejemplo de las autoridades y docentes de la institución; es que luego de haber realizado un trabajo investigativo en el Colegio Fiscomisional Experimental “La Asunción”, presentamos una propuesta en donde se trabaja básicamente en la Transformación Personal, Interpersonal y Social del estudiante, partiendo de la teoría del Aprendizaje Significativo de “Ausubel”.

Dentro del Aprendizaje Significativo, la transformación personal en el educando debe ser encaminada de tal forma que no se violenta su forma natural de asimilar nuevos conocimientos, ya que el docente deberá presentar los nuevos contenidos de manera tal que se unan a los ya adquiridos, como por ejemplo los valores (interiorizados en casa) como una forma de resolver los problemas, etc.; para así lograr un cambio real.

La propuesta presentada en este proyecto se basa en que el estudiante esté en capacidad de lograr una Transformación Personal, en donde se proponen estrategias para lograr un auto-conocimiento, auto-concepto, auto-aceptación, auto-respeto, autoestima; una transformación interpersonal en donde el saber compartir, aceptarse, expresar los sentimientos y emociones nos ayudará a lograr un crecimiento integral; y la Transformación Social, en donde se practican las relaciones basadas en la reciprocidad, el compartir y el servicio mutuo, estableciendo principios de equidad y justicia.

Creemos que los objetivos planteados en esta propuesta se están cumpliendo ya que se realizaron los cambios en el Proyecto Educativo Institucional presentado a la Dirección de Educación en donde la formación en Liderazgo, se ha tomado muy en cuenta, y esto significa que los docentes y autoridades del plantel se han replanteado los principios formativos y de valores que manejan los estudiantes actualmente.

BIBLIOGRAFÍA

ACODESI. **Formación de la Afectividad**. Colombia. Educar Editores S.A. 1997.

ANELLO, Eloy y HERNÁNDEZ, Juanita de. **Liderazgo Moral**. Ecuador. Ed. Eb/Prodec. 1998. 214 pag.

AUSUBEL, David. **Adquisición y Retención del Conocimiento**. Barcelona. Ed. Paidós. 2002.

AUSUBEL, David. **Psicología Educativa. Un Punto de Vista Cognoscitivo**. México. Editorial Trillas. 1976.

BARROS, Manena y ÁLVAREZ, Francisco. **Orientación Grupal**. Bogotá, Colombia. American Press Service_Editores. 1982. 86 pag.

BENNIS, Warren y NANUS, Burt. **Líderes: las Cuatro Claves del Liderazgo Eficaz**. Colombia. Editorial Norma. 1995.

CIRIGLIANO, Gustavo y VILLAYERDE, Aníbal. **Dinámicas de Grupos y Educación**. Buenos Aires. Editorial Humanitas. 240 pag. 18ª edición.

JIMÉNEZ CADENA, Álvaro. **Motivaciones para vivir feliz en Familia**. Bogotá. Ediciones Indoamérica. 2004.

MALDONADO, María Eugenia. **Teorías Psicológicas del Aprendizaje**. Cuenca. Editorial Facultad de Filosofía. 2001.

MERINO NARANJO, Diego. **Inteligencia Emocional y Valores**. Quito. Diemerino Editores. 2001.

PRADA RAMÍREZ, Rafael. **Psicología de Grupos**. Bogotá, Colombia. Indo-American Press Service_Editores. 1991. 136 pag. Segunda edición.

DIRECCIONES CONSULTADAS EN INTERNET

QUIJANO, Andrés. **Liderazgo.**

<http://www.monografias.com/trabajos15/liderazgo/liderazgo.shtml>

UNIVERSIDAD NUR. **Proyecto. Liderazgo. Liderazgo Moral.**

http://www.nur.edu/51617/cnt/spa/bdy/nip_m51c3011.asp