

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

"IDENTIFICACIÓN DE LA FORMA EN QUE LOS ALUMNOS DE 5TO. Y 6TO. GRADO DE PRIMARIA APLICAN LOS 7 HÁBITOS DE LA GENTE ALTAMENTE EFECTIVA."

TESIS DE GRADO

ALINA MARÍA SCHNEIDER MONSANTO DE CASADO

CARNET 20324-16

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, DICIEMBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

"IDENTIFICACIÓN DE LA FORMA EN QUE LOS ALUMNOS DE 5TO. Y 6TO. GRADO DE PRIMARIA APLICAN LOS 7 HÁBITOS DE LA GENTE ALTAMENTE EFECTIVA."

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR

ALINA MARÍA SCHNEIDER MONSANTO DE CASADO

PREVIO A CONFERÍRSELE

TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, DICIEMBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.

VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO

VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS

SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANO: MGTR. HÉCTOR ANTONIO ESTRELLA LÓPEZ, S. J.

VICEDECANO: DR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO

SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. MARÍA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. YADIRA IVONNE BARRIOS CACERES DE BARRIOS

Guatemala, 7 de noviembre de 2017

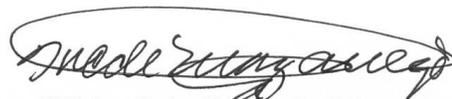
**Señores
Consejo de Facultad
Facultad de Humanidades**

Estimados Señores:

Por este medio me permito comunicarles que he acompañado el proceso y revisado el informe final de tesis "*Identificación de la forma en que alumnos de 5to. y 6to grado de primaria aplican los 7 hábitos de la gente altamente efectiva.*" elaborado por la estudiante **Alina María Schneider Monsanto**, carné 2032416, de la Licenciatura en Educación y Aprendizaje.

Luego de revisarlo, considero que llena ampliamente los requisitos para estudios de esta naturaleza, por lo que lo que tengo el gusto y honor de presentarlo para la revisión correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo atentamente.



Mgtr. Hilda Caballeros de Mazariegos
Asesora

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante ALINA MARÍA SCHNEIDER MONSANTO DE CASADO, Carnet 20324-16 en la carrera LICENCIATURA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE, del Campus Central, que consta en el Acta No. 051464-2017 de fecha 27 de noviembre de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"IDENTIFICACIÓN DE LA FORMA EN QUE LOS ALUMNOS DE 5TO. Y 6TO. GRADO DE PRIMARIA APLICAN LOS 7 HÁBITOS DE LA GENTE ALTAMENTE EFECTIVA."

Previo a conferírsele título y grado académico de LICENCIADA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, al día 1 del mes de diciembre del año 2017.



**MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar**

AGRADECIMIENTOS

A MI FAMILIA

Por todo su apoyo y amor

AL COLEGIO VALLE VERDE Y SUS AUTORIDADES

Por la confianza y el apoyo recibido durante el proceso de investigación, y por brindarme la oportunidad de realizar mi sueño de formar y guiar a niños y jóvenes

A LOS MAESTROS Y ALUMNOS DE 5TO. Y 6TO. GRADO DEL COLEGIO VALLE VERDE CARRETERA AL SALVADOR

Por compartir conmigo sus experiencias y aprendizajes, así como su participación activa durante el trabajo de campo

A MI ASESORA

Mgtr. Hilda Caballeros de Mazariegos, por la guía y el apoyo que me brindó durante la investigación y elaboración del informe final

DEDICATORIA

A MIS PADRES

Roberto y Alma, por apoyarme y motivarme a cumplir mis sueños, y demostrarme en todo momento su amor incondicional

A MI FAMILIA

Mis hijos y nietas, por demostrarme todos los días su apoyo y amor

Mis hermanos y sobrinos, por estar siempre a mi lado

ÍNDICE

	Pág.
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Hábitos	9
1.1.1 Definición de hábitos.....	9
1.1.2 Como se establece un hábito.....	9
1.1.3 Se pueden cambiar o modificar los hábitos.....	10
1.2 Liderazgo	11
1.2.1 Definición de liderazgo.....	11
1.2.2 Por qué es importante el liderazgo.....	11
1.2.3 Los cuatro imperativos del liderazgo.....	12
1.3 Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva	13
1.3.1 Hábito 1 Ser proactivo.....	17
1.3.2 Hábito 2 Comenzar con el fin en la mente.....	19
1.3.3 Hábito 3 Poner primero lo primero.....	20
1.3.4 Hábito 4 Pensar ganar-ganar.....	23
1.3.5 Hábito 5 Busca primero entender para luego ser entendido.....	24
1.3.6 Hábito 6 Sinergizar	26
1.3.7 Hábito 7 Afilar la sierra.....	28
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	32
2.1 Objetivos	34
2.1.1 Objetivo General.....	34
2.1.2 Objetivos específicos.....	35
2.2 Variable	35
2.3 Definición de variable	35
2.3.1 Definición conceptual.....	35
2.3.2 Definición Operacional.....	35
2.4 Alcances y límites	37
2.5 Aportes	37

III.	MÉTODO.....	39
	3.1 Sujetos.....	39
	3.2 Instrumentos.....	40
	3.3 Procedimiento.....	43
	3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística.....	43
IV.	PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	45
V.	DISCUSIÓN	60
VI.	CONCLUSIONES.....	63
VII.	RECOMENDACIONES.....	65
VIII.	REFERENCIAS	67
IX.	ANEXOS.....	71

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue identificar la forma en que los alumnos de 5to. y 6to. grado del Colegio Valle Verde Carretera al Salvador aplican los 7 hábitos de la gente altamente efectiva del programa El Líder en Mí. Para ello, se utilizó el enfoque cualitativo y diseño fenomenológico.

Los sujetos fueron los 41 alumnos de 5to. "A", 5to. "B". y 6to. grado. Se entrevistó, además, a 6 de sus maestros. Con los alumnos se llevaron a cabo grupos focales, en los que se utilizó una guía de 12 preguntas, y con los maestros, una entrevista semiestructurada con 10 preguntas. Seguidamente, se transcribió la información de los grupos focales y las entrevistas, y luego se analizaron y codificaron los resultados. Se elaboraron cuadros y mapas conceptuales para explicar los resultados obtenidos.

Finalmente, se concluyó que los alumnos realizan diferentes acciones para aplicar los 7 hábitos de la gente altamente efectiva y demostrar iniciativa, responsabilidad, organización, espíritu de colaboración, empatía, etc. Sin embargo, manifiestan cierta dificultad para autocontrolarse, resolver conflictos por la forma ganar-ganar y en la búsqueda y aplicación de una tercera alternativa, acciones que logran con la mediación de un adulto.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se vive en un mundo competitivo y cambiante. La globalización, los avances tecnológicos y científicos, han hecho de la sociedad una sociedad de servicios, de información y de retos que requieren nuevas soluciones. Todo lo que nos rodea está cambiando, y este cambio debería manifestarse también en la educación. La sociedad actual necesita jóvenes creativos, motivados, curiosos, que utilicen su imaginación, que tengan ganas de aprender, de investigar y de poner en práctica lo que han aprendido.

Como sociedad se debe cumplir con la responsabilidad y compromiso de preparar a los niños y jóvenes para la vida. Para ello es necesario formarlos, darles herramientas, desarrollar en ellos estrategias, destrezas y competencias que les permitan ser competentes y aplicar todos sus recursos para resolver las tareas y/o problemas que se les presenten. Esto los llevará a ser personas flexibles, seguras, autónomas y con criterio para tomar decisiones y así poder enfrentar los desafíos del siglo XXI.

El Programa del Líder en Mí, fundado en 1999 en la escuela A.B.Combs Elementary, es una opción educativa que puede ayudar a cumplir con este compromiso. El programa es un modelo basado en los 7 hábitos de la gente altamente efectiva, a través del cual se busca que los docentes y los alumnos incorporen principios de liderazgo, herramientas y habilidades que les permitirán desarrollarse y prepararse para los desafíos del siglo XXI. También se potencia la grandeza de los estudiantes para que sean agentes de cambio y que estén al servicio de los demás. Además, se desarrolla la mente, el cuerpo, el corazón y el espíritu de toda la comunidad educativa.

Los alumnos que estudian en colegios que aplican este programa aprenden entre otras cosas, principios básicos de liderazgo, desarrollan capacidades que les permitirán tomar las decisiones adecuadas, además de ayudarlos a mantener una relación cordial con los demás y a administrar correctamente el tiempo.

De acuerdo con lo expuesto con anterioridad, esta investigación tiene como objetivo establecer la forma en que los alumnos de 5to. y 6to grado del Colegio Valle Verde Carretera al Salvador aplican los 7 hábitos de la gente altamente efectiva del programa El Líder en Mí.

Durante los últimos años, se han realizado diferentes estudios sobre las habilidades, principios, destrezas y hábitos que forman parte no solo de este programa, sino que también de las competencias que necesitan los alumnos para enfrentar los desafíos del siglo XXI. A continuación, se describirán algunos de ellos. Estos estudios se agruparon y ordenaron de acuerdo a los siguientes temas: los hábitos y su importancia, el liderazgo, los 7 hábitos de la gente altamente efectiva, la proactividad y las metas.

En cuanto al tema de los hábitos y la importancia que tienen los mismos dentro del desarrollo de los niños y jóvenes, se encuentra que, Mamani y Vilca (2017) en el artículo “Los siete hábitos de los niños con alto rendimiento académico en Puno: análisis desde el contexto y tipo de gestión de la revista Comunicación”, describen la investigación que realizaron con el objetivo de Identificar los siete hábitos de los niños con alto rendimiento académico de Puno y analizarlos desde las variables contexto geográfico y tipo de gestión. Para ello entrevistaron a 105 niños de quinto grado de educación primaria de la provincia de Puno, Perú. Al finalizar concluyeron que los siete hábitos que se constituyen en la clave del éxito de los niños con la más alta calificación académica en Puno, son la lectura en casa, el acompañamiento de los padres de familia, la alimentación sana y nutritiva, la estimulación temprana o educación preescolar, el hábito de estudio, el hábito preescolar de dominar dos idiomas, y el descanso y sueño adecuados y que pueden variar dependiendo del contexto y tipo de gestión

De igual forma, Cabria (2012), en su investigación cualitativa, tuvo como objetivo poner de manifiesto la relevancia del aprendizaje de los hábitos y rutinas en el contexto familiar, además de verificar la posibilidad de desarrollar programas de mejora en el aula. Realizó su investigación con un grupo de 17 alumnos de segundo curso de segundo ciclo de Educación Infantil, de los cuales 11 eran niños y 6 niñas. Utilizó cuestionarios, tablas de registro y escalas de evaluación, concluyendo que los hábitos constituyen un factor decisivo en la construcción de la personalidad del niño. Estos deben ser estables y constituirse en un contexto familiar en donde el niño se sienta cómodo y seguro. Esto ayudará a que se desarrollen como personas seguras, independientes y con mayores niveles de autonomía y autoestima. Encontró que los niños necesitan seguir ciertas

rutinas y hábitos, y es la educación infantil el momento propicio para incorporar y afianzar los hábitos y rutinas. Para finalizar, recomendó que se debía asegurar la participación de los padres en el proceso educativo de los pequeños.

Otro elemento esencial que se debe fomentar en nuestros niños es el liderazgo. Nacionalmente, la investigación de Taracena (2016), con diseño cuantitativa y tipo descriptiva, tuvo como objetivo describir la relación que existe entre el liderazgo docente y las técnicas de trabajo en equipo. Para ello, utilizó los instrumentos de entrevista, encuesta y lista de cotejo, los que aplicó a los estudiantes de sexto grado de educación primaria de las escuelas urbanas para varones del sector 090103 de la ciudad de Quetzaltenango. Al finalizar la investigación encontró que el liderazgo docente es clave para el desarrollo correcto de las técnicas del trabajo en equipo, como el debate, la mesa redonda y el foro y que los docentes utilizan un liderazgo democrático y participativo. También concluyó que estas técnicas son útiles para alcanzar el aprendizaje, además de crear en los alumnos un espíritu de compañerismo, comunicación y buenas relaciones. Recomendó que el Ministerio de Educación facilite manuales actualizados para apoyar el trabajo grupal, y que los docentes tomen su rol formativo y asistan al taller propuesto.

Por otro lado, en el artículo “Un modelo para la enseñanza de las competencias de liderazgo” de Gorrochotegui (2007), se encuentra la descripción de una experiencia de capacitación cuyo propósito era desarrollar los criterios de elaboración de un plan personal de desarrollo de competencias de liderazgo en un grupo de trabajadores de una empresa del sector industrial. Durante la misma, se les brindó un modelo de 25 competencias de liderazgo que ayudan a lograr el éxito personal y de la empresa. Al finalizar este proceso, se pudo constatar que la elaboración del plan personal se logró luego de un esfuerzo de introspección y reflexión, partiendo no solo de la función que cada persona desempeña en la empresa, sino que considerando también sus propios objetivos y potencialidades. Además, se pudo observar que cada quien aprende de forma distinta y que el proceso de construcción de competencias estimula y desarrolla la confianza en las habilidades para resolver problemas y aprender a aprender.

Así mismo, Salazar (2006) en el artículo “El liderazgo transformacional, ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?”, publicado en UNIrevista, describe los

cambios que se han dado en el liderazgo en el campo empresarial y que se han trasladado al ámbito educativo. El nuevo liderazgo es carismático, visionario, flexible, inclusivo, comunitario y democrático. Se enfoca en el liderazgo mediante significados, (visión, cultura, compromiso, etc.), compartiendo estos con los miembros de la organización. Con ello se establecerá un compromiso personal de los colaboradores ya que estarán identificados con el trabajo que realizan. Se buscará desarrollar nuevos líderes, o sea un liderazgo compartido, para que puedan aportar al desarrollo de la misión de la escuela, creando un proyecto que responda a los procesos claves del centro basado en objetivos comunes. Recomienda recordar que los procesos que se desarrollan en las organizaciones educativas y cómo se despliegan es importante, pero que el contenido y la sustancia de los mismos, es crucial.

Otro elemento del programa son los 7 hábitos de las personas altamente efectivas. Estos hábitos se basan en principios universales como la rectitud, la integridad, la honestidad, la dignidad humana, el servicio, la calidad, la excelencia y la efectividad. Todos estos principios se aplican a todas las personas, familias, individuos, organizaciones e instituciones, y su conocimiento, aplicación y vivencia, contribuyen a que las personas se sientan y sean felices y exitosos. La investigación realizada por Mendoza (2013) de tipo cualitativo, tuvo como objetivo conocer la relación entre el desempeño laboral y la filosofía propuesta por Stephen Covey sobre los 7 hábitos de la gente altamente efectiva, según la perspectiva de un grupo de colaboradores de una empresa de asesoría en productos de panadería y pastelería. Para ello, utilizó una entrevista semi estructurada con 30 preguntas abiertas que evaluaban 5 indicadores. Aplicó la entrevista a 11 personas que formaban parte de la organización. Al finalizar la investigación concluyó que si hay una relación entre la filosofía de los 7 hábitos de la gente altamente efectiva y el desempeño laboral obteniendo beneficios en los indicadores de calidad de trabajo, productividad, desarrollo profesional y personal, relaciones interpersonales e iniciativa. Recomendó que se continuara con la promoción de la filosofía propuesta por Stephen Covey sobre los 7 hábitos de la gente altamente efectiva a través de actividades implementadas por niveles jerárquicos (gerencial-jefaturas, administrativos y operativos) con el objetivo de que se contextualice el contenido a las

necesidades de cada perfil, permitiendo así un aprendizaje más significativo y un alto rendimiento en el desempeño de los colaboradores.

El trabajo de investigación de Carballo (2013) tuvo como objetivo la observación de la aplicación del programa educativo de los 7 hábitos para la gente altamente efectiva en el centro Riverview situado en California, Estados Unidos. Fue de tipo cualitativa y utilizó la observación y registro de datos como instrumentos. Al finalizar la misma concluyó que el papel del maestro, voluntarios y demás personal de la institución, es fundamental para la correcta aplicación de los 7 hábitos en el sistema educativo y ayudará a que los niños lo aprendan favoreciendo así su rendimiento. La participación de los padres como voluntarios brinda un involucramiento familiar que permite aplicar los 7 hábitos en su vida diaria. También indicó que trabajar estos principios desde temprana edad benefician de gran manera el desarrollo de los alumnos y tiene un impacto positivo en la adaptación de los niños a sus futuras realidades laborales.

Así mismo, Kupperts (2012) en su tesis tuvo como objetivos: analizar la bibliografía actual y el modelo teórico de Stephen Covey. También, buscaba elaborar un instrumento que estuviera adaptado a la muestra, para luego poder recoger datos, analizar y obtener conclusiones que le ayudaran a proponer sugerencias que llevarían a optimizar el trabajo de los vendedores. Para el efecto, tomó a 200 profesionales de la red nacional de oficinas de la Entidad Financiera Cajamar. El diseño fue cuantitativo y utilizó un cuestionario como instrumento. Los resultados demostraron que las aportaciones de Stephen Covey destacan que en nuestros días el éxito personal y profesional, no dependen tanto de la inteligencia entendida de una manera clásica (CI), sino de las actitudes y emociones. También encontró que la definición del comercial exitoso y la teoría de Covey, tienen en común características como la proactividad, la automotivación, el optimismo y las habilidades sociales.

Por otro lado, en la investigación de Villalba (2011), tuvo como propósito formular una propuesta con la cual desarrollar al talento humano de la empresa GCCopr. Para ello realizó una investigación cualitativa descriptiva en la que utilizó como instrumento el cuestionario, la observación y la entrevista. Los sujetos de la investigación fueron los trabajadores de la empresa. Al finalizar la investigación concluyó que habían vacíos en

el conocimiento y aplicación de los 7 hábitos ocasionado por desconocimiento de los paradigmas. También se evidenció que aún y cuando no hay trabajo en equipo, los trabajadores están dispuestos a un cambio conductual. Recomendó introducir un nuevo modelo más participativo y medir el clima organizacional periódicamente, brindar capacitaciones o talleres sobre los 7 hábitos de la gente altamente efectiva, sensibilizar al talento humano de la empresa y realizar trabajos en equipo.

El primer hábito, Ser Proactivo, indica la importancia de tomar la iniciativa, de comprender que cada persona es responsable de su propia vida. Se han realizado diferentes investigaciones que describen la importancia de la proactividad y los beneficios que tienen las personas proactivas. Una de ellas es la realizada por Cabra (2016), una investigación cuantitativa que tuvo como objetivo evaluar la influencia de la proactividad de los alumnos en la nota final y valorar el impacto que tiene la asistencia a clase y la realización de un trabajo sobre la nota final de los alumnos universitarios. Para ello, utilizó los datos de los alumnos matriculados de los grupos 1, 2, y 5 de la asignatura de Economía Política y Hacienda Pública de los años 2014-2015, que eran 506 alumnos, y del 2015-2016, 523 alumnos. Los resultados confirmaron que las dos variables, la proactividad y la asistencia, son estadísticamente significativas por lo que la evaluación del experimento arroja evidencia empírica en el sentido de que la proactividad del alumno medida a través de la realización de presentaciones públicas y la asistencia a clase repercuten positivamente en la nota final. Recomendó trasladar los resultados de este experimento a los profesores del resto de grupos de la asignatura, y si se incorporaran estas prácticas en el desarrollo de sus clases, se considera relevante trasladar los resultados a los alumnos para que puedan mejorar sus resultados académicos

Por otro lado, William (2003), tuvo como objetivo estudiar la proactividad en los empleados de dicho centro. Para ello, realizó una investigación mixta, en la que utilizó el estudio de caso, la observación directa y el cuestionario como instrumentos, aplicando los mismos a 56 individuos que laboran en este centro. De acuerdo con los resultados obtenidos, concluyó que un número significativo de encuestados sabe algo sobre la proactividad. También encontró que tanto los colaboradores como los directivos, consideran que para ser proactivos deben tener las siguientes características:

comunicarse efectivamente, estar motivados, tener iniciativa, ser responsables, creativos, ingeniosos, innovadores y con capacidad para tomar decisiones. Se recomendó a los directivos de este centro brindar a sus colaboradores la información y preparación necesaria acerca de la proactividad a través de cursos y talleres de actualización, ya que esto ayudará a que sean altamente efectivos y alcanzar las metas propuestas.

De igual forma, la investigación realizada por Caro (s/f) de tipo cualitativa, tuvo como objetivo encontrar de qué manera influye la proactividad en el clima organizacional de una Multinacional. En ella utilizó la observación directa a un grupo de empleados que participaron en el mejoramiento del clima organizacional a través de la proactividad. Al finalizar la investigación concluyó que el comportamiento proactivo en los empleados genera creatividad, flexibilidad al cambio, un mayor sentido de compromiso y responsabilidad, que beneficia a la empresa. También encontró que las personas que adoptaron una actitud positiva y originaron nuevas ideas para el mejoramiento, evidenciaron un mejor desempeño laboral, y que las personas más creativas, brindaron mejor calidad en el servicio. Recomendó una investigación futura que contribuya al tema y que proponga el liderazgo como una variable que tiene gran relación.

Establecer metas para saber hacia dónde se dirigen, es otro paso importante dentro del programa. En el artículo de Aguilera y Brono (2015) titulado “Incidencia de las metas de aprendizaje en estudiantes secundarios avanzados de Argentina: un estudio descriptivo cuantitativo” de la revista Actualidades investigativas en educación, se presentan los resultados de una investigación sobre las metas de aprendizaje que eligen los estudiantes de secundaria. El objetivo de la misma fue conocer y describir las elecciones motivacionales de los alumnos en diferentes situaciones del aula. Se encuestó a 126 alumnos de cuatro escuelas públicas en la ciudad de Rio Cuarto, Argentina. Las metas hacen alusión a motivos, intereses, razones, creencias y deseos que se proponen los alumnos para orientar su comportamiento dentro del aula. Se encontró que eligieron la meta de aprendizaje para describir las acciones orientadas a obtener mejores notas y para resolver una materia difícil. Eligieron la meta de no complicarse la vida para caracterizar el mejor modo de enfrentar los aprendizajes y para

describir su comportamiento en clase. La meta de la desesperanza aprendida fue elegida para describir la historia más frecuente en clases y para la asignatura más fácil. También se encontró que persiguen diferentes metas dependiendo de las condiciones contextuales pedagógicas, y por eso, el compromiso, la dedicación y las valoraciones que realizan los alumnos sobre su propio desempeño son situacionales dependiendo del propósito personal hacia el aprendizaje.

Así mismo, Molina (2000) en el artículo “Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño” de la Revista Estudios Gerenciales, examina como el establecimiento de metas influye en el comportamiento y el desempeño. Expone que cuando las personas tienen metas establecidas, hacen un mayor esfuerzo, centran su atención, desarrollan estrategias y persisten frente a un fracaso, logrando con ello un mejor desempeño. Si se establecen metas difíciles, éstas llevan a las personas a un desempeño laboral superior. De los factores que influyen en las metas, el contexto es igual de importante que el contenido de la misma. En cuanto al compromiso para alcanzar la meta y el desempeño, las restricciones que pudieran encontrarse en el entorno, (como materiales, falta de tiempo, poca información), podrían llegar a convertirse en un obstáculo y en foco de desmotivación. La retroalimentación es necesaria para el establecimiento y cumplimiento de las metas. Al trabajar en grupos, se deben establecer metas grupales, ya que ellas influirán positivamente sobre el desempeño del mismo. Es importante que exista cohesión entre los miembros para que se estimule la conducta coordinada, el esfuerzo y la persistencia.

Las diferentes investigaciones indican que el aprendizaje de los hábitos, debe iniciarse desde temprana edad, logrando con ello que los niños desarrollen su independencia, autonomía y autoestima. Así mismo, el liderazgo y sus competencias, favorecen y estimulan el proceso de desarrollo de las habilidades que los llevarán a resolver problemas y a aprender a aprender.

Todos estos estudios confirman la responsabilidad y el interés que tienen todas las personas involucradas en la educación y formación de los jóvenes, para buscar nuevas metodologías, técnicas u opciones educativas para cumplir con su misión. Dentro de estas, el programa El Líder en Mí y los 7 hábitos de la gente altamente efectiva, se

presenta como una nueva e innovadora opción. A continuación, se describe el contenido teórico en el que se basa esta investigación.

1.1 Hábitos

1.1.1 Definición de hábitos

Covey (2003:28) definió los hábitos como “una intersección entre conocimiento, capacidad y deseo, en la que el conocimiento es el paradigma teórico, el qué hacer y por qué, la capacidad es el cómo hacer y el deseo es la motivación, el querer hacer.” También indica que los tres elementos son necesarios para que lo que se haga se convierta en un hábito.

Así mismo, Covey (2005) en su libro *Los 7 hábitos de los adolescentes altamente efectivos*, define los hábitos como situaciones que se repiten varias veces. Estas repeticiones se dan de forma automática, sin que las personas estén pendientes o se propongan hacerlas.

Mientras tanto, Duhigg (2012) indica que muchas de las decisiones que se toman diariamente son hábitos. Estas decisiones no provienen de un proceso de reflexión para decidir qué hacer, sino de una rutina que se ha repetido, aún sin darse cuenta, y que se han llegado a convertir en hábito.

1.1.2 Como se establece un hábito

De acuerdo con Corominas (2002), las diferentes investigaciones en neuropsicobiología han demostrado que hay leves modificaciones cerebrales durante los diferentes aprendizajes y que éstas se dan aprovechando la plasticidad cerebral. Adquirir un hábito requiere esfuerzo, y que una vez se consigue, el acto o actos que se realizan para ese hábito, serán realizados con mayor facilidad.

Por otro lado, Duhigg (2012:39) explica que el proceso de formación y consolidación de un hábito se lleva a cabo en tres pasos. “Primero está la señal, el detonante que informa al cerebro que puede poner el piloto automático y el hábito que ha

de usar. Luego está la rutina, que puede ser física, mental o emocional. Por último, está la recompensa, que ayuda al cerebro a decidir si vale la pena recordar en el futuro este bucle en particular”. La repetición de estos pasos, (señal, rutina, recompensa), hace que se vuelva cada vez más automático hasta llegar a formar un hábito.

Graybiel y Smith (2014:20) indican que “para aprender y fijar un hábito seguimos tres pasos: exploramos una nueva conducta, la aprendemos y, por último, la grabamos en el cerebro”. Así mismo, exponen que los hábitos forman grupos y que para que este procedimiento se cumpla, se necesita la participación de varios circuitos cerebrales.

1.1.3 Se pueden cambiar o modificar los hábitos

De acuerdo con Covey (2003), el cambio de los hábitos se logra trabajando sobre el conocimiento, la capacidad y el deseo. Al hacerlo, se rompen viejos paradigmas que han dado durante algún tiempo, una falsa seguridad. De este modo, se pueden lograr nuevos niveles de efectividad personal e interpersonal. La motivación para cambiar vendrá de un propósito superior, en el que se quita lo que uno cree que quiere ahora por lo que querrá después.

Duhigg (2012), indica que cuando se establece un hábito, el cerebro ya no es la pieza fundamental, ya que su participación disminuye. Para cambiarlo, se deberá trabajar para no permitir la activación del patrón que se estableció con anterioridad. También explica que se puede cambiar la rutina y el hábito si se mantiene la misma señal y la misma recompensa. Para ello, es importante identificar las señales que se dan antes de la rutina, ya que eso permitirá responder de otra forma y cambiar el hábito. El cambio requerirá trabajo, determinación y convicción.

De acuerdo con Graybiel y Smith (2014), cambiar o modificar un hábito no es fácil, pero para hacerlo, se debe comprender y conocer el proceso por el cual se estableció el mismo.

Al igual que los hábitos, el liderazgo es una de las habilidades, principios, destrezas y competencias que se deben desarrollar en los alumnos para prepararlos a enfrentar los desafíos del siglo XXI. El desarrollo del liderazgo debe estar presente en todo momento

en el colegio. A través de este proceso de crecimiento personal, se guía a los alumnos y se potencian sus capacidades individuales para que sean felices, competentes y que puedan tener éxito en la vida.

1.2 Liderazgo

1.2.1 Definición de liderazgo

Covey (2009:253) escribió que “el liderazgo consiste en comunicar los méritos y las posibilidades de los demás de manera tan clara que se sientan inspirados a darse cuenta de ello por sí mismos”. Así mismo explica que el liderazgo es un arte, por medio del cual, la persona suelta o libera su interior para cumplir con varios objetivos. En cuanto al liderazgo aplicado a los colegios, indica que se debe identificar las cualidades o dones del personal administrativo y docente para que éstos puedan manifestarse libremente. Para ello, deben incluir su espíritu, su cuerpo, su mente y su corazón. De igual manera, se debe mejorar, desarrollar y perfeccionar las cualidades o dones de los alumnos para que puedan liberar su talento.

Batten (como se citó en Corominas, 2002) considera que el liderazgo es el desarrollo completo de expectativas que permiten: identificar, descubrir y utilizar al máximo las fortalezas de todos los recursos humanos.

Por otro lado, Maxwell (1996:6) explica que “El liderazgo es influencia. Eso es todo. Nada más y nada menos”. Indica que cuando el liderazgo se comprende como influencia, se acepta que es la capacidad para tener seguidores.

1.2.2 Por qué es importante el liderazgo

Para Maxwell (1996), todos los individuos, aún y cuando sean retraídos o tímidos, incidirán a lo largo de su vida en diez mil personas. Indica que es por ello que esta influencia es importante. Todos los individuos en algún momento de su vida, serán influenciados por alguien o influenciarán a alguien. Estas influencias formarán parte de la vida de cada individuo contribuyendo en su formación y desarrollo.

El tema de liderazgo es primordial para el autor de este programa. A través de su aplicación, los alumnos se hacen conscientes de su propia capacidad, aumentan su autoestima y confianza, mejoran sus logros, aumentan su potencial, se vuelven más eficientes y desarrollan aptitudes y destrezas que los ayudarán a estar mejor preparados para salir adelante en el siglo XXI.

1.2.3 Los cuatro imperativos del liderazgo

Para Covey (2003), no existe un único camino para aplicar el liderazgo en los colegios y/o aulas, pero si deben seguirse cuatro pasos que están basados en principios universales. Estos cuatro pasos son:

- a. Primer paso, inspirar confianza: para realizar un cambio, debe existir confianza. Si no existiera, se deberán resolver los focos de desconfianza antes de comenzar. Una forma de hacerlo es por medio de la pirámide de la influencia. En la base de la misma, se encuentra la frase ser un modelo o un ejemplo. Esto quiere decir que los líderes deben ser dignos de confianza para que puedan inspirar a los demás. Esto aplica tanto entre directores y maestros, como entre maestros y alumnos. Deben ser en todo momento ejemplo. En el segundo nivel está la palabra relacionarse, que tiene que ver con la calidad de las relaciones que se mantienen con los demás. Cuando se dan estas relaciones, se sienten, y este sentimiento se puede ver en la preocupación, la consideración y la empatía que existe. Los alumnos se benefician al tener una relación positiva con los maestros. En el tercer nivel está la palabra enseñar. Los alumnos escucharán a los maestros si se sienten comprendidos y aceptados, así es como son influenciados. Deben ser modelos, que se note que se esfuerzan; esto hará que inspiren confianza.
- b. Segundo paso, aclarar el propósito: lo primero es contestar ¿Por qué? ¿Cuál es la razón para hacerlo? Luego, hay que darlo a conocer para que todos tengan el mismo fin en la mente. Seguidamente, se piensa en la visión, que es el destino final. Se sugiere pensar en los resultados que el colegio desea conseguir en un período de tiempo. A continuación, se busca la estrategia que será el camino a seguir. Aquí se incluyen los pasos a seguir, por dónde se empezará, lo que se va

a necesitar, las personas involucradas, cómo nos trataremos, etc. Por último, se establece lo que se espera de cada persona. Cuáles son las expectativas individuales y generales.

- c. Tercer paso, alinear los sistemas: que todo esté relacionado, de acuerdo. Debe haber una alineación entre la misión, la visión, la estrategia y las expectativas. Para cumplir con este paso, se pueden realizar las siguientes acciones: atraer (que participen todas las personas para que se sientan atraídas, involucradas, inspiradas y parte del cambio); posicionamiento (colocar a las personas adecuadas en el lugar y momento adecuado. Colaborar todos y permitir la participación de los alumnos); desarrollo (¿Cómo se prepararán? Implicar en el proceso a los maestros, alumnos y padres de familia); recompensa (¿Cómo se van a celebrar los logros?, ¿Qué sucede si alguien no quiere cambiar? Debe haber escalas de medidas y estándares claros).
- d. Cuarto paso, dar rienda suelta al talento: todos están capacitados para llegar a un fin, pero tienen libertad de elegir y pueden avanzar a su propio ritmo. Siguen los mismos principios, pero pueden cambiar la forma de ponerlos en práctica. Para obtener mayor éxito en la aplicación del liderazgo se debe favorecer la expresión de talento y capacitar a todos los involucrados.

Estos pasos se aplican en forma progresiva e interdependiente. Se debe ir evaluando su aplicación para ver si es necesario modificar o refinar algunos detalles.

1.3 Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva

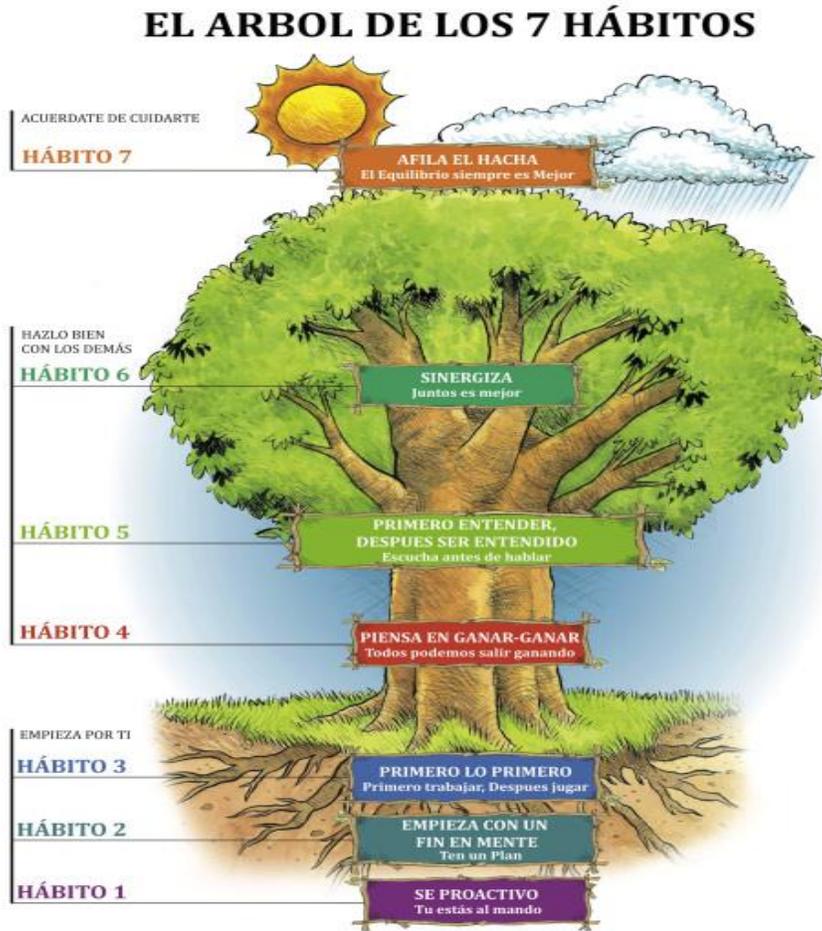
Covey (2003:30) indica que “los siete hábitos no son un conjunto de partes independientes o fórmulas fragmentadas de excitación pasajera. En armonía con las leyes de crecimiento, proporcionan un enfoque gradual, secuencial y altamente integrado del desarrollo de la efectividad personal e interpersonal. Nos mueven progresivamente sobre un continuum de madurez, desde la dependencia hacia la independencia y hacia la interdependencia”. En este continuum de madurez, se identifica la dependencia como el paradigma del tú, la independencia como el paradigma del yo, y la interdependencia como el paradigma del nosotros. Para conseguir lo que se quiere cuando se es

dependiente, se necesita a otras personas. Luego, cuando se es independiente, se consigue lo que se quiere a través de nuestro propio esfuerzo. Por último, al ser interdependiente, se combina el esfuerzo de todos para lograr un éxito mayor.

Siguiendo este proceso, con los hábitos 1, 2 y 3, se busca el autodomínio, que las personas pasen de la dependencia a la independencia. Se trabaja de adentro hacia afuera desarrollando el carácter y buscando la victoria privada. Los hábitos 4,5 y 6, están orientados hacia la personalidad, el trabajo de equipo, la cooperación y la comunicación buscando la victoria pública. Esta secuencia no quiere decir que se necesita aplicar perfectamente los hábitos 1,2 y 3 para trabajar en los hábitos 4, 5 y 6. Sólo establece una secuencia que sigue las leyes del desarrollo. La renovación llega con el hábito 7, que busca un equilibrio en las 4 dimensiones de la vida. Este hábito incluye a los anteriores y ayuda a que se vivan en un plano más elevado con un nuevo nivel de comprensión.

Los 7 hábitos se basan en principios universales como la rectitud, la integridad, la honestidad, la dignidad humana, el servicio, la calidad, la excelencia y la efectividad. Su aplicación integra estos principios a la vida diaria brindando mayores oportunidades y ayudando a las personas a resolver los problemas con efectividad. En la efectividad interviene por un lado lo que se produce, y por el otro lado, los medios y bienes de producción y la capacidad para producir. Por medio de la aplicación de los 7 hábitos, se busca ayudar a encontrar el equilibrio necesario entre lo que se produce y la capacidad de producción. Para comprenderlo mejor, se puede visualizar los 7 hábitos como un árbol, en el que la raíz simboliza el carácter, los valores y creencias, y el tronco, simboliza la personalidad, las acciones y decisiones. Los primeros 3 hábitos, se encuentran en la raíz, pues se centran en uno mismo y al final se logra la victoria privada. Los siguientes 3 hábitos, se relacionan con el tronco, pues ya no se centran en uno mismo, sino que en los efectos que tienen los actos en los demás. Luego de estos hábitos, se obtiene la victoria pública. El hábito 7 simboliza la copa del árbol. La siguiente es una imagen de esta representación.

Imagen 1: El árbol de los 7 hábitos



Tomada de: Covey, S. (2012).

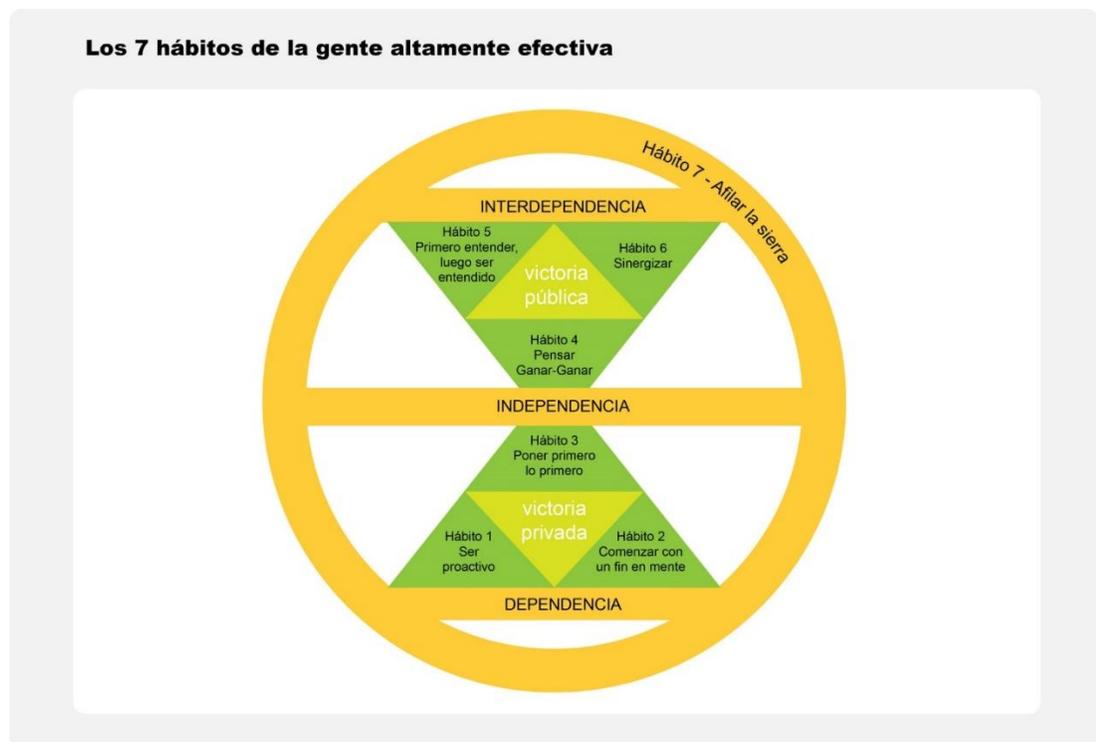
Los 7 hábitos que Covey identifica como los hábitos de la gente altamente efectiva son:

- Hábito 1: Ser proactivo. Hábito de la responsabilidad
- Hábito 2: Comenzar con el fin en la mente. Hábito del liderazgo personal
- Hábito 3: Poner primero lo primero. Hábito de la administración personal
- Hábito 4: Pensar ganar-ganar. Hábito del beneficio mutuo

- Hábito 5: Busca primero entender, para luego ser entendido. Hábito de la comunicación efectiva
- Hábito 6: Sinergizar. Hábito de interdependencia
- Hábito 7: Afilar la sierra: Hábito de la mejora continua

La siguiente imagen, muestra el paradigma de los 7 hábitos y los pasos que se dan para pasar de la dependencia, a la independencia y luego a la interdependencia.

Imagen 2: Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva



Tomada de: Covey, S. (2003).

Covey (2005), indica que los 7 hábitos ayudan a las personas a:

- Controlar su vida
- Tener mejor relación con los demás
- Tomar decisiones con prudencia

- Determinar sus valores y lo que es importante para ellos
- Hacer más cosas en menos tiempo
- Aumentar la seguridad en sí mismo
- Ser felices
- Hallar un equilibrio entre todas las dimensiones de su vida

1.3.1 Hábito 1: Ser Proactivo

El hábito 1, Ser proactivo, es el hábito de la responsabilidad. Es el primero porque es fundamental en el desarrollo de los demás hábitos. En el libro los 7 hábitos para los adolescentes altamente efectivos, Covey (2005:48) escribe “el hábito 1 dice Yo soy la fuerza, yo soy el capitán de mi vida. Puedo elegir mi actitud. Soy responsable de mi propia felicidad o infelicidad. Yo estoy en el asiento del conductor de mi destino y no soy sólo un pasajero”. La proactividad no es sólo tomar la iniciativa, sino que también incluye la responsabilidad, o sea que se debe tomar la iniciativa y la responsabilidad para hacer las cosas.

Cuando algo sucede o se percibe un estímulo, algunos reaccionan reactivamente, o sea que toman decisiones basadas en los impulsos, mientras que los que reaccionan proactivamente, piensan antes de actuar y toman decisiones basadas en valores. Algunas características o actitudes de las personas proactivas son:

- No se ofenden fácilmente
- Toman la responsabilidad de sus decisiones
- Piensan antes de actuar
- Vuelven a hacer el intento cuando sucede algo malo
- Siempre hallan la forma de que las cosas sucedan
- Se concentran en las cosas en las que pueden hacer algo, y no se preocupan por aquello donde no tienen ningún control

Cuando algo se presenta, es importante aprender a hacer una pausa, ejercer control y pensar de qué modo reaccionar. Esto ayudará a tomar decisiones prudentes. Covey (2005:66), indica que, al estar en pausa, se pueden usar las herramientas de precisión.

“Estas herramientas son: el autoconocimiento (puedo apartarme y observar mis pensamientos y acciones), la conciencia (puedo escuchar mi voz interna para distinguir lo que está bien de lo que está mal), la imaginación (puedo contemplar nuevas posibilidades) y la voluntad independiente (tengo el poder de elegir)”.

Al igual que las respuestas, hay un lenguaje reactivo, en el que se pierde el control entregándose a alguien más, y un lenguaje proactivo, en el que se toma el control. A continuación, se ejemplifica la diferencia de lenguajes.

Lenguaje Reactivo	Lenguaje Proactivo
No puedo hacer nada	Examinemos nuestras alternativas
Yo soy así	Puedo optar por un enfoque distinto
Me vuelve loco	Controlo mis sentimientos
No lo permitirán	Puedo elaborar una exposición efectiva
Tengo que hacer eso	Elegiré una respuesta adecuada
No puedo	Elijo
Debo	Prefiero
Si.....	Pase lo que pase

Así mismo, se puede invertir reactivamente o proactivamente el tiempo y la energía que se utiliza al pensar en las cosas que nos preocupan. Estas cosas se pueden dividir en 2, poniendo en un lado todo sobre lo que no se tiene un control real y en otro lado, todo sobre lo que se puede hacer algo. Las primeras, o sea sobre las que no se tiene control real, formarán parte del círculo de preocupación, y las que se puede hacer algo, formarán parte del círculo de influencia. Las personas proactivas, dedicarán su tiempo y energía al círculo de influencia o sea a las cosas sobre las que pueden hacer algo, mientras que las personas reactivas, se dedicarán al círculo de preocupación, o sea todo aquello que no tienen control. Centrarse en el círculo de preocupación puede llevar a tener sentimiento de culpa y acusaciones y hace que el círculo de influencia se reduzca.

1.3.2 Hábito 2: Comenzar con el fin en la mente

El hábito 2, Comenzar con el fin en la mente, es el hábito del liderazgo personal. Covey (2003) indica que este hábito se basa en el principio de que todas las cosas se crean dos veces, en la que la primera es la creación mental y luego viene la creación física. No todas las primeras creaciones se dan conscientemente. La autoconciencia, la imaginación y la conciencia moral, que son capacidades humanas, son las que permiten examinar y hacernos cargo de las primeras creaciones. El desarrollo de estas capacidades permite examinar las primeras creaciones y cambiarlas si fuera necesario.

Para iniciar con el fin en la mente se debe elaborar un enunciado de misión basado en lo que uno quiere ser, hacer y en los valores que los acompañan. Al escribirlo, es importante ubicarse en el centro del círculo de influencia. En el centro se encuentra la fuente de seguridad, de guía, de sabiduría y de poder, y estos elementos son interdependientes. Es recomendable centrar la vida y misión en principios correctos, ya que son fundamentales y verdades profundas y clásicas. En la misión, se expresa el punto de vista y valores personales.

Para escribir el enunciado de misión, Covey (2005) explica que es necesario un proceso de reflexión e introspección profunda. Es importante descubrir los talentos que cada persona tiene, además de identificar los roles y metas personales. No existe una forma correcta para redactar la misión, lo mejor es escribir. Algunas técnicas que pueden ayudar son:

- Colección de citas: consiste en escribir las citas favoritas que pueden servir de inspiración.
- La tormenta de ideas: consiste en escribir por 15 minutos todo lo que se pueda sobre la misión. Luego, se utilizan otros 15 minutos para corregir, revisar, arreglar y poner en orden todo lo que se escribió. Así se tendrá un borrador de misión.
- El retiro: tomar un tiempo para ir a algún lugar que nos guste y estar solo. Luego se piensa en la vida y se escriben todas las ideas.

Luego de tener el borrador de la misión, el siguiente paso será fijar las metas. Para ello, se pueden utilizar las siguientes claves:

- Considera el costo y el beneficio de las metas: se debe analizar lo que hay que hacer para lograr las metas y los beneficios que se obtendrán.
- Escribe las metas: hay que escribir las metas para que no se queden solo en un deseo.
- Simplemente hazlo: se debe hacer un compromiso y decir lo haré.
- Utiliza los impulsos momentáneos: hay que aprovechar los momentos cruciales en los que se tiene impulso y poder.
- Amarrarse: buscar amigos, familiares, asesores o sacerdotes que puedan ayudar y apoyar el camino para conseguir la meta.

1.3.3 Hábito 3: Poner primero lo primero

El hábito 3, Poner primero lo primero, es el hábito de la administración personal. En este hábito, se trabajan aspectos que tienen que ver con la administración de la vida y el tiempo. Para ello, Covey (2003), utiliza un modelo llamado cuadrantes del tiempo compuesto por los ingredientes importante y urgente. Lo urgente es lo que hay que atender inmediatamente, son cosas que actúan sobre nosotros, mientras que lo importante contribuye con nuestra misión y nuestros valores y tiene relación con los resultados.

La siguiente imagen muestra el modelo del cuadrante del tiempo en el que se encuentran cuatro cuadrantes que son: urgente e importante, urgente-no importante, no urgente-importante y no urgente-no importante.

Imagen 3: Cuadrantes del tiempo

	Urgente	No Urgente
Importante	<p><u>Cuadrante 1:</u></p> <p>Crisis, Presión, "Apagar Incendios", Fechas Límites, Problemas Acuciantes.</p>	<p><u>Cuadrante 2:</u></p> <p>Planificación, Visión, Valores, Preparación, Recreación verdadera.</p>
No Importante	<p><u>Cuadrante 3:</u> Interrupciones Varias, Reuniones Imprevistas, Visitas Inesperadas.</p>	<p><u>Cuadrante 4:</u></p> <p>Actividades de Evasión, Trivialidades, Pérdidas de Tiempo.</p>

Tomada de: Covey, S. (2010).

En el primer cuadrante, urgente e importante, se encuentra lo que necesita que se atienda inmediatamente pues ya hay una crisis o problema. Estar en este cuadrante es muy cansado, agotador, produce estrés y un desempeño mediocre. Aquí se encuentran las personas que dejan las cosas para el último momento, que lo hacen en la fecha límite. Esto produce ansiedad, sobrecarga de trabajo, enojo, tensión en las relaciones interpersonales y fatiga o cansancio. Puede ser productivo pasar un período corto en el cuadrante I, pero si es por mucho tiempo, esto puede ser muy destructivo.

En el cuadrante tres, urgente-no importante, las personas reaccionan a lo urgente suponiendo que es importante. Por eso se le llama el cuadrante del engaño, pues se confunde lo urgente con lo importante. Aquí, se complace a los demás cumpliendo con actividades que son importantes para ellos. Son personas complacientes, les cuesta decir que no, demostrando con ello, falta de disciplina. Esto produce fatiga, ira y resentimiento hacia quienes los llevan a este cuadrante.

El cuadrante cuatro, no urgente-no importante, se le denomina del desperdicio y el exceso. Todo lo que gusta es en exceso, como mucha televisión, mucho tiempo en internet, etc. Esto produce depresión, baja autoestima, falta de responsabilidad, culpabilidad, pérdida de logros que pueden llevar al desempleo y relaciones interpersonales tensas. Escaparse por un rato a este cuadrante puede ser renovador, pero no para quedarse.

El cuadrante dos, urgente-no importante, es donde se quiere estar, es el cuadrante de la excelencia y de vivir con efectividad. Las actividades de este cuadrante tienen que ver con la misión, las metas, los valores y los principios. Aquí se establecen prioridades para realizar en orden de importancia las actividades. Cuanto más tiempo se pase en este cuadrante, menos tiempo se estará en los cuadrantes III y IV. Esto produce control y equilibrio en la vida, aumento de energía, fortaleza, confianza, disminución de errores, mayor innovación y creatividad, trabajos de calidad y relaciones interpersonales duraderas. Llevar una agenda y planificar semanalmente, son dos herramientas que pueden ayudar a manejar correctamente el tiempo. Planear ayudará a alcanzar las metas propuestas. Es importante ser flexible, pues en ocasiones, se realizan más o menos actividades de las que se habían planeado.

En el libro los 7 hábitos de los adolescentes altamente efectivos, Covey (2005) indica que para aplicar el hábito 3 se debe no solo administrar correctamente el tiempo, sino que, además, se debe superar el temor y la presión de los demás. Hay que ser valientes para salir de la zona de comodidad, en donde no hay riesgos y es fácil estar, pues se está acostumbrado. Al pasar a la zona de valentía, se encontrarán oportunidades y se desarrollará por completo el potencial. Hay que superar el temor y no permitir que el temor tome la decisión; al superarlo, se tendrá una sensación de logro y satisfacción personal. En ocasiones se puede caer, pero como dice Covey (2005:121) "Ganar no es más que levantarse cada vez que caigas. Debemos preocuparnos menos por caer y más por las oportunidades que nos perdemos cuando ni siquiera hacemos el intento". Se necesita disciplina y fuerza de voluntad, para administrar el tiempo, para superar el temor, para hacer que lo primero sea primero, para ser fuerte en los momentos difíciles y para resistir la presión de los demás.

Estos tres hábitos, (el hábito 1, el hábito 2 y el hábito 3), llevan a obtener la victoria privada, que es, cambiar desde adentro y ganar las batallas internas. Con la aplicación de estos hábitos, se adquiere confianza, se aprende a cumplir las promesas que cada quien se hace, se aprende a ser amable y honesto con uno mismo, a dar a los demás, a renovarse y a aprovechar los talentos que cada quien tiene. Cada individuo es la persona fundamental en este proceso, y es por eso que al final se obtiene la Victoria Privada que da a cada quien la autonomía para elegir su futuro y llevarlo a cabo.

1.3.4 Hábito 4: Pensar ganar-ganar

El hábito 4, Pensar ganar-ganar, es el hábito del beneficio mutuo. De acuerdo con Covey (2003:129) ganar-ganar es “una estructura de la mente y el corazón que constantemente procura el beneficio mutuo en todas las interacciones humanas. Ganar-ganar significa que los acuerdos o soluciones son mutuamente benéficos, mutuamente satisfactorios.”. Pensando de esta forma, se crea un ambiente cooperativo; todos los que participan se sienten tomados en cuenta, están de acuerdo con las decisiones y se comprometen con el plan que se propone. Se cambia el paradigma de ganar o perder a uno en el que hay mucho para todos y que el éxito se alcanzará juntos y no en forma individual.

Para poder pensar ganar-ganar, es necesario trabajar en los conceptos de competir y comparar. La competencia, enfocada correctamente o sea cuando compites contra ti mismo, impulsa a mejorar y a dar lo mejor de cada quien; pero cuando se utiliza para ponerse por encima de otros o para creer que mejorará la autoestima al ganar, ocasiona que las personas manifiesten actitudes incorrectas como el deseo de ganar siempre. Del mismo modo, cuando se compara, en algún momento se está en la cima y en el otro se está en suelo. Para hacer una comparación buena, se debe hacer con nuestro potencial. No es bueno compararse con nadie.

El principio de ganar-ganar abarca cinco dimensiones interdependientes de la vida que son:

- **Carácter:** que incluye la integridad, con la que se desarrolla la autoconciencia, la madurez, que es el equilibrio entre el coraje y el respeto, y la mentalidad de abundancia, que dice que en el mundo hay mucho para todos.
- **Relaciones:** la confianza es fundamental. Hay que confiar el uno en el otro.
- **Acuerdos:** los acuerdos salen de las relaciones. Para tener acuerdos ganar-ganar, se deben conocer los resultados deseados, las directrices, los recursos, la rendición de cuentas y las consecuencias.
- **Sistemas:** brindan soporte y deben ser congruentes con las metas y valores.
- **Procesos:** se sigue un proceso de 4 pasos que son: contemplar el problema desde el otro punto de vista, identificar las cuestiones clave implicadas, determinar qué resultados constituirán una solución totalmente aceptable e identificar nuevas opciones para alcanzar esos resultados.

Pensar ganar-ganar permite encontrar soluciones más rápidas a los problemas, habrá mayor participación de equipo, se experimentará la generosidad de espíritu y se tendrán relaciones fructíferas. Si por alguna razón no se llega a una solución ganar-ganar en un momento, se debe optar por la opción no hay trato. Más adelante o en otra oportunidad, se puede abordar el tema, y probablemente encontrarán la solución ganar-ganar. Este comportamiento es la forma más elevada de ganar-ganar, ya que permite a ambas partes decir que no.

1.3.5 Hábito 5: Busca primero entender para luego ser entendido

El hábito 5, Busca primero entender para luego ser entendido, es el hábito de la comunicación efectiva. Se le llama así, porque todo ser humano quiere ser comprendido y el comunicarse es fundamental en la vida. Cuando se escucha sin juzgar ni aconsejar, se demuestra que uno se preocupa, que se interesa. Si una persona habla con otra y no se siente escuchada ni entendida, perderá la confianza en la otra persona, ya que, con su actitud, no le demuestra preocupación. La mayor parte del tiempo, se escucha para contestar y no para comprender. Covey (2005) indica que hay cinco formas incorrectas de escuchar que son:

- Distraerse: sucede cuando alguien habla con otra persona y esta lo ignora pues está pensando en algo más.
- Fingir que se escucha: no se pone atención a la conversación, pero se contesta de vez en cuando *aja, si, va, me parece*. La persona que está hablando lo percibe y sentirá que no es importante.
- Escuchar selectivamente: se pone atención sólo a alguna parte que nos interesa.
- Escuchar sólo las palabras: se pone atención a la conversación, pero sólo se escuchan las palabras y no los sentimientos o el verdadero significado, lo que lleva a no comprender lo que se dice.
- Escuchar en forma egocéntrica: se ve todo desde el punto de vista de quien escucha sin ponerse en el lugar de la otra persona. Se suele juzgar, aconsejar y/o sondear.

Hay una forma correcta de escuchar que es la escucha genuina o empática, en la que se escucha con la intención de comprender. Se escucha lo que se dice y lo que se siente. Al escuchar empáticamente se demuestra a través de las actitudes, de las expresiones faciales, del lenguaje corporal y respuestas verbales, que verdaderamente se está interesado. Para esta escucha, Covey (2005) indica que se necesita que pasen tres cosas que son:

- Escucha con tus ojos, corazón y oídos: no basta escuchar con los oídos, se debe escuchar lo que no se está diciendo. Se puede observar el lenguaje corporal y poner atención en el tono que se utiliza.
- Ponte en su lugar: hay que tratar de sentir lo que sienten y tratar de ver el mundo como lo ven.
- Practica el reflejo: se refleja la plática, quiere decir, que no se juzga ni se dan consejos, solo se repite con otras palabras lo que la persona está diciendo y sintiendo.

La segunda parte de este hábito, ser entendido, es igual de importante que la primera, ya que, con las dos, logramos soluciones ganar-ganar. La primera requiere consideración, mientras que la segunda, requiere valor, pues muchas veces se cree que no lo escucharán ni entenderán. La primera parte del hábito, entender, es algo que se

puede controlar, pero la segunda parte, para luego ser entendido, es algo que no se puede controlar.

Este es un hábito de interdependencia efectiva, por medio del cual se puede comprender antes de pretender evaluar, o antes de que los problemas se presenten o antes de dar a conocer las propias ideas. Al entender a los demás, se pueden tener soluciones creativas y otras alternativas. Covey (2003:160) indica que “nuestras diferencias ya no constituyen obstáculos para la comunicación y el progreso. En lugar de ello, se convierten en las piedras firmes de un terreno embarrado, que nos conducen a la sinergia”.

1.3.6. Hábito 6: Sinergizar

El hábito 6, Sinergizar, es el hábito de interdependencia. Covey (2005:182) indica que “se logra la sinergia cuando dos o más personas trabajan conjuntamente para crear una mejor solución de lo que ambos pudieran lograr por cuenta propia. No es tu forma o la mía, sino una mejor forma, una más elevada”. Cuando se viven especialmente los hábitos pensar ganar-ganar y buscar primero entender, se tendrá la sinergia como recompensa. El siguiente cuadro puede ayudar a comprender mejor lo que es la sinergia.

Sinergia es:	Sinergia no es:
Celebrar diferencias	Tolerar diferencias
Trabajo en equipo	Trabajar independientemente
Tener la mente abierta	Pensar que siempre se tiene la razón
Hallar formas nuevas y mejores	Hacer compromisos

Hay evidencia de sinergia en todas partes; en la naturaleza, en los animales, en las plantas, en un equipo, en un conjunto musical, etc. Para tener un liderazgo transformador, debe haber sinergia. Esencialmente, la sinergia consiste en valorar las

diferencias y respetarlas, es compensar las debilidades y construir sobre las fuerzas. Se dan 3 actitudes ante las diferencias, y estas son:

- Evitar la diferencia: a estas personas les molesta que alguien tenga otro color de piel, o tengan otras creencias religiosas, o vistan diferente, ya que erróneamente creen que su forma de vivir es la mejor, la correcta. Suelen burlarse y poner en ridículo a los que son diferentes, y en ocasiones, pueden agredir físicamente o unirse a algún grupo que lo haga.
- Tolerar la diferencia: estas personas piensan que todos tienen derecho a ser distintos, manejando la filosofía que cada quien, por su cuenta, no me moleste y yo no te molestaré. No logran la sinergia pues ven las diferencias como impedimentos.
- Celebrar la diferencia: estas personas valoran las diferencias y para ellos, son una ventaja. Saben que dos personas que piensan diferente logran más que dos personas que piensan igual.

Nadie es mejor que el otro, solo es diferente; tiene característica y estilos diferentes. Cada persona ve el mundo de forma distinta, y al comprender esto, se puede comprender y respetar los diferentes puntos de vista. Covey (2005) indica que hay 3 obstáculos para la sinergia, que son:

- Ignorancia: no se sabe que piensan los demás, cómo se sienten o lo que vivieron.
- Camarillas: se puede estar en un grupo de amigos, siempre y cuando ese grupo, no rechace a los que no son como los miembros. Las personas que pertenecen a estos grupos exclusivos, se sienten superiores a los demás. Al pertenecer a un grupo así, se pierde la identidad.
- Prejuicio: muchas veces las minorías tienen obstáculos adicionales que deben superar por los prejuicios de los demás. Un ejemplo, es el racismo. Los prejuicios se aprenden.

En la comunicación, también debe haber sinergia, y para ello se debe abrir la mente y el corazón para aceptar y ver nuevas posibilidades, alternativas y opciones. Muchos están acostumbrados a una comunicación defensiva, por lo que deben abrirse a

este hábito y sus principios. En el aula, la sinergia logrará que los alumnos y el maestro estén abiertos a nuevas ideas, nuevas direcciones, en las que crearán, nuevos conocimientos creativos y participativos.

De acuerdo con Covey (2005), la sinergia conlleva compromiso y cooperación, y para ponerla en práctica, se pueden seguir los siguientes pasos:

- Define la oportunidad o problema: se describe el problema.
- La vía de los demás: se busca primero entender las ideas de los demás.
- Mi vía: se busca ser entendido hablando de tus ideas.
- Tormenta de ideas: se hace una lista de nuevas ideas juntos.
- Vía elevada: se halla la mejor solución.

Con este proceso se cambia el pensamiento de esto o aquello, ya que se llega a una tercera alternativa, en donde se obtienen mejores resultados. Este proceso se puede aplicar en todo tipo de situaciones. Lograrlo y llegar a la sinergia requiere práctica, es un proceso al que se le debe dar tiempo y esfuerzo. Trabajar en equipo es parte importante de la sinergia. Todos colaboran y aportan ideas.

Los hábitos 4, 5 y 6, llevan a la victoria pública. Al aplicar estos hábitos, se establecen relaciones ganadoras, a través de la comprensión y el respeto, para así alcanzar mejores resultados y ser efectivos en la interdependencia con los demás. También se realizan pequeños actos de generosidad, se aprende a ser leal, a escuchar, a disculparse, en fin, a lograr la victoria pública, con la que se mejorará la habilidad para llevarse con los demás, lo que aumentará la posibilidad de éxito en el trabajo y en el nivel de felicidad personal.

1.3.7 Hábito 7: Afilar la sierra

El hábito 7, Afilar la sierra, es el hábito de la mejora continua, de la renovación. Covey (2005) explica que en este hábito se van a renovar y reforzar las 4 dimensiones de la vida que son:

- La dimensión física (cuerpo): en esta dimensión, se debe cuidar efectivamente el cuerpo a través del descanso, una buena nutrición y hacer ejercicio. Es importante sentirse bien físicamente y cuidarse diariamente. Aquí se renueva la visión personal, o sea, el hábito 1.
- La dimensión mental (mente): la educación es una forma de renovación mental, pero también se puede desarrollar la mente a través de actividades extra curriculares, pasatiempos, deporte, etc. Leer es otra forma de hacerlo, así como escribir. Aquí se renueva la administración personal, o sea, el hábito 3.
- La dimensión emocional/social (corazón): esta dimensión se renueva diariamente en las relaciones con los demás, por lo que es importante formar relaciones y amistades duraderas. En la vida debe haber integridad y vivir en armonía con los principios y valores en los que se cree. La risa y la felicidad ayudan a mantener la salud y a curar alguna afección. El servicio y ayudar a los demás da propósito y sentido a la vida.
- La dimensión espiritual (alma): el alma es el centro, es donde se encuentran las convicciones y valores profundos. Aquí se renueva el yo interno logrando significado y paz interna. Para ello se puede meditar, escuchar buena música, escribir un diario, rezar, escribir poesía, reflexionar, tocar algún instrumento, practicar alguna religión, hablar con amigos, etc. No importa cómo, lo importante es hacerlo para renovarse y comprometerse nuevamente con uno mismo. Se debe apartar proactivamente el tiempo para hacerlo. Aquí se renueva el liderazgo personal, o sea, el hábito 2.

Estas dimensiones deben estar en equilibrio para poder desempeñarse al máximo. Si se descuida alguna de ellas, esto afectará a las otras dimensiones ya que todas están interrelacionadas. Los 7 hábitos producen una sinergia en las dimensiones. Covey (2003:185) escribió que “la mejora en un hábito aumenta sinérgicamente la capacidad para vivir el resto”. Esto quiere decir que:

- Siendo más proactivos (hábito 1), se ejercerá más el liderazgo personal (hábito 2) y la administración personal (hábito 3) en la vida

- Teniendo mayor efectividad en administrar la vida (hábito 3), se realizarán más actividades renovadoras (hábito 7)
- Mientras más se procura primero comprender (hábito 5), se logran con mayor efectividad soluciones sinérgicas ganar-ganar (hábitos 4 y 6)
- Mayor progreso en los hábitos que nos llevan a la independencia (hábitos 1, 2 y 3), se tendrá mayor efectividad en las situaciones interdependientes (hábitos 3,5 y 6) y en la renovación (hábito 7), que lleva al proceso de revivificar todos los hábitos

Para Covey (2003:186) “la renovación es el principio – y el proceso- que nos permite ascender en una espiral de crecimiento y cambio, de perfeccionamiento continuo”. En este proceso, también se debe educar y tomar en cuenta la conciencia moral, que llevará por el camino de la libertad, la seguridad, la sabiduría y el poder personal. Aprender, comprometerse y actuar, es lo que hará que se tenga progreso y se ascienda en la espiral del crecimiento, cambio y perfeccionamiento continuo.

Todo este contenido teórico confirma la importancia de utilizar métodos y técnicas que ayuden a los alumnos a desarrollar estrategias, destrezas y competencias que les permitan enfrentar los desafíos del siglo XXI. Dentro del proceso de aprendizaje y establecimiento de hábitos y rutinas, la participación del colegio y de la familia es fundamental, ya que son factores importantes en la construcción de la personalidad del niño.

De igual forma, trabajar con los alumnos estableciendo metas desde un principio, ayudará a que su concentración y esfuerzo se dirijan hacia lo que se propusieron, por lo que desarrollarán las estrategias necesarias para alcanzar su meta. También, tendrán la oportunidad de aprender a modificar algo, si luego de un proceso de evaluación y retroalimentación de metas, se encuentra que no se está cumpliendo con las mismas.

A través del conocimiento y la aplicación del liderazgo y de los 7 hábitos, los alumnos podrán aumentar su autoestima, confianza y potencial, podrán también mejorar sus logros, volverse más seguros de sí mismos y eficientes, lo que les permitirá establecer prioridades, tomar decisiones adecuadas, utilizar eficientemente el tiempo y mantener una relación cordial con los demás. Por medio del liderazgo docente, los

alumnos aprenderán técnicas para poder trabajar en equipo creando compañerismo y estableciendo buenas relaciones y vías de comunicación. Todo esto ayudará a crear una cultura de confianza, responsabilidad y liderazgo, en la que todos serán líderes en algún aspecto desarrollando al máximo su potencial.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, se vive en un mundo lleno de estímulos, de cambio constante, de transformación, en el que las exigencias son diferentes y en el que el progreso científico y tecnológico avanza a un ritmo tan acelerado, que en ocasiones es difícil asimilar y comprender. Este es el mundo en el que los niños y jóvenes viven, y al que deberán enfrentar. Es por ello, que diferentes educadores se han interesado en estudiar, analizar y buscar nuevas alternativas que puedan ayudar a enseñar, formar y preparar a los alumnos. Las instituciones educativas comparten este compromiso e interés, ya que de eso dependerá el que puedan cumplir con su labor y entregar a la sociedad jóvenes responsables, creativos, flexibles, curiosos, competentes, que puedan tomar decisiones, que busquen soluciones a los problemas, que compartan con los demás; en resumen, que puedan enfrentar los desafíos del siglo XXI.

Entre estos educadores que buscan como brindar lo mejor a los alumnos, se puede mencionar a Muriel Summers. De acuerdo con Covey (2012), Muriel asistió a un seminario de los 7 hábitos de la gente altamente efectiva que él estaba impartiendo. Allí se le acercó y le preguntó si los 7 hábitos podrían enseñarse a niños pequeños. Covey le dijo que no veía por qué no y que, si lo ponía en práctica, se lo hiciera saber. Muriel trabajó conjuntamente con profesores y miembros de la comunidad, y tomando como base los 7 hábitos, desarrollaron un programa en el que los hábitos se integrarían en todos los aspectos de la escuela, sería omnipresente.

Este programa es un modelo de transformación basado en los 7 hábitos de la gente altamente efectiva, a través del cual, se busca que los docentes y los alumnos incorporen principios de liderazgo, herramientas y habilidades que les permitirán desarrollarse y prepararse para los desafíos del siglo XXI. Los estudiantes desarrollan sus habilidades de liderazgo, descubriendo sus fortalezas. También se potencia la grandeza de los estudiantes para que sean agentes de cambio y que estén al servicio de los demás. Además, se desarrolla la mente, el cuerpo, el corazón y el espíritu de toda la comunidad educativa.

Hoy en día, la escuela A.B.Combs, tiene alumnos responsables y creativos, que demuestran diariamente iniciativa, que saben fijarse metas y alcanzarlas, que se llevan bien con todos, no importando sus culturas y antecedentes, que resuelven conflictos y solucionan problemas. Esto ha hecho que muchos colegios en el mundo sigan su ejemplo y apliquen este programa con sus alumnos. Actualmente, hay 2,000 colegios privados y escuelas públicas en más de 35 países. Estos colegios han tenido un cambio muy positivo y presentan mejoría en varias áreas, como mejora en los logros de los alumnos, aumento en la autoestima y la confianza en sí mismos, descenso en los problemas de disciplina, mejora en la cultura escolar, etc.

En Guatemala, en el año 2003, se formó un equipo de investigación que juntamente con la Ministra de Educación, decidió poner en marcha un programa llamado Camino de sueños, en el que se aplicarían algunas técnicas de liderazgo y de vida que estaban siendo utilizadas en la escuela A.B. Combs, sólo que adaptadas a los alumnos de secundaria. Hasta la fecha, más de 200 mil estudiantes de bachillerato han aprendido y aplicado estas técnicas que les servirán para la vida y para ser agentes de cambio en nuestro país.

Otras instituciones educativas en Guatemala, han adoptado este programa beneficiando así a muchos niños y jóvenes. Entre estas instituciones educativas se encuentra al Colegio Valle Verde cuya misión es educar niños y jóvenes de acuerdo con su lema "Vivir para aprender y aprender a vivir", dentro de un ambiente familiar y de confianza, que respeta la dignidad e individualidad de las personas. Aquí los alumnos reciben una sólida preparación integral que incluye las áreas: académica, artístico-cultural y deportiva, además de una formación en valores que está basada los principios de libertad y búsqueda de la excelencia. Forman integralmente a los alumnos propiciando la responsabilidad y ofreciéndoles oportunidades de crecimiento y desarrollo que los capacita para convertirse en profesionales y empresarios de éxito, además de ciudadanos comprometidos en la construcción de un país democrático, dentro de un mundo globalizado.

En este colegio se utilizan métodos de aprendizaje innovadores y tecnología educativa de punta desarrollando y enfatizando aspectos formativos como la adquisición

de hábitos, el desarrollo de destrezas, la enseñanza por competencias y la formación en principios y valores de vida. Enseñan valores como el respeto, la responsabilidad, la honestidad, la tolerancia, la solidaridad, el servicio, la gratitud, motivándolos a ponerlos en práctica en sus vidas diarias, buscando formarlos como personas íntegras y felices.

Buscando siempre innovar y cumplir con su misión, Colegio Valle Verde implementó en 2015 el programa El Líder en Mí. Durante estos 3 años, se ha capacitado al personal docente y administrativo del colegio, se ha socializado y preparado a los alumnos en los principios, hábitos, herramientas y habilidades del programa. Ahora, se trabaja para lograr la certificación internacional como Colegio Faro. Esta certificación es un reconocimiento externo a una transformación interna, y se obtiene luego de una auditoría que realiza personal de Franklin Covey Education. Entre los requisitos para lograr la certificación, están establecer la cultura de liderazgo, aplicar las herramientas de liderazgo y adquirir un nivel de madurez en el que se pueda evidenciar el conocimiento y la aplicación de los principios de liderazgo, los hábitos, las herramientas y las habilidades del programa. La certificación indica que se ha alcanzado la madurez para ser un referente mundial. Debido a la importancia que representa la certificación, se plantea la siguiente interrogante:

¿Cómo aplican los 7 hábitos de la gente altamente efectiva del programa El Líder en Mí los alumnos de 5to. y 6to. grado del Colegio Valle Verde Carretera al Salvador?

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo General

Establecer la forma en que los alumnos de 5to. y 6to. grado del Colegio Valle Verde Carretera al Salvador (CES) aplican los 7 hábitos de la gente altamente efectiva del programa El Líder en Mí.

2.1.2 Objetivos Específicos

- Identificar las acciones que realizan los alumnos de 5to. y 6to. grado del Colegio Valle Verde CES al aplicar los hábitos del 1 al 3 (Ser proactivo, Comenzar con el fin en la mente y Poner primero lo primero), para obtener la victoria privada.
- Describir las actividades que realizan los alumnos de 5to. y 6to. grado del Colegio Valle Verde CES al aplicar los hábitos del 4 al 6, (Pensar ganar-ganar, Busca primero entender para luego ser entendido y Sinergizar), para obtener la victoria pública.
- Identificar cómo los alumnos de 5to. y 6to. grado del Colegio Valle Verde CES aplican el hábito 7, (Afilan la sierra), para renovar las 4 dimensiones de su vida.

2.2 Variable

- Aplicación de hábitos

2.3 Definición de Variable

2.3.1 Definición conceptual

Covey (2003:28) definió los hábitos como “una intersección entre conocimiento, capacidad y deseo, en la que el conocimiento es el paradigma teórico, el qué hacer y por qué, la capacidad es el cómo hacer y el deseo es la motivación, el querer hacer. Para convertir algo en un hábito de nuestra vida, necesitamos esos tres elementos”.

2.3.2 Definición operacional

Será el resultado de conocer por medio de los grupos focales y las entrevistas semiestructuradas la forma en que, a través de acciones y actividades, los alumnos de 5to. y 6to. grado aplican los 7 hábitos de la gente altamente efectiva del programa El Líder en Mí, de acuerdo a las siguientes dimensiones e indicadores:

Tabla 1: Dimensiones e indicadores

Dimensiones	Indicadores
Victoria Privada	<p>Hábito 1: Ser Proactivo: acciones que realizan para ser proactivos: iniciativa y enfocarse. Autocontrol y responsabilidad.</p> <p>Hábito 2: Comenzar con el fin en la mente: acciones que realizan para comenzar con el fin en la mente: que hacen al principio y durante el trabajo.</p> <p>Hábito 3: Poner primero lo primero: acciones que realizan para poner primero lo primero; establecer prioridades.</p>
Victoria Pública	<p>Hábito 4: Pensar ganar-ganar: acciones que realizan para pensar ganar-ganar: cómo solucionan conflictos.</p> <p>Hábito 5: Busca primero entender para luego ser entendido: acciones que realizan para buscar primero entender y luego ser entendido: escucha empática y expresión de ideas.</p> <p>Hábito 6: Sinergizar: acciones que realizan para sinergizar: Valorar y tomar en cuenta fortalezas. Buscar terceras alternativas.</p>
Renovación	<p>Hábito 7: Afilar la sierra: acciones que realizan para renovar las 4 dimensiones en su vida: renovar dimensiones.</p>

Fuente: Autoría propia (2017)

2.4 Alcances y límites

La investigación se realizó con alumnos de sexo femenino y masculino que cursan 5to. y 6to. grado en el Colegio Valle Verde de Carretera al Salvador. Los alumnos están comprendidos entre los 11 y los 13 años. Los resultados de esta investigación aplican únicamente a los alumnos con los que se trabajó y puede ser válido para otros grupos de alumnos con los que apliquen el programa El Líder en Mí y los 7 hábitos de la gente altamente efectiva.

2.5 Aportes

Los resultados de esta investigación, proporcionan a los alumnos información sobre las actividades que realizan para aplicar los 7 hábitos de la gente altamente efectiva del programa El Líder en Mí, que los llevarán a alcanzar la victoria privada y pública, así como la renovación de las 4 dimensiones de su vida. Con esta información, pueden analizar si continúan con las acciones que están realizando o deben modificarlas. También pueden tomar ideas y dar consejos a los compañeros, haciendo que esta experiencia, sea de beneficio para todos.

A los docentes del colegio, les permite identificar las áreas en que pueden apoyar a los alumnos para aplicar los 7 hábitos de la gente altamente efectiva en los diferentes aspectos de su vida. Así mismo, les brinda ideas que luego podrán aplicar en sus clases para fomentar la aplicación de los mismos.

Al colegio, le proporciona retroalimentación sobre el proceso de implementación del programa y de los 7 hábitos, el cual inició hace dos años. Esto les sirve para evaluar el proceso de crecimiento personal que llevan los alumnos, y el apoyo que se les ha dado para alcanzar el desarrollo de su máximo potencial. También pueden utilizar la información y los resultados para presentarla como evidencia en el proceso de certificación que los llevará a ser un Colegio Faro y un referente mundial.

Así mismo, se podrán utilizar los resultados como guía para otros docentes, otras instituciones educativas y personas que estén interesados en implementar este programa

y los 7 hábitos. Además, otros estudiantes o profesionales podrán utilizar la investigación como material de apoyo para futuros estudios o trabajos relacionadas con el tema.

III. MÉTODO

3.1 Sujetos

Los sujetos en esta investigación fueron los 41 alumnos de 5to. grado “A”, 5to. grado “B” y 6to. grado, cuyas edades oscilan entre los 11 y 13 años. La división de los alumnos para los grupos focales, se realizó de acuerdo a las secciones que están establecidas en 5to. grado, mientras que en 6to grado que hay una sola sección, se dividió el grupo en 2, quedando los grupos de la siguiente manera:

Tabla 2: Número y distribución de sujetos

Grado y sección	Número de Alumnos	Niñas	Niños
5to. “A”	12	5	7
5to. “B”	13	6	7
6to. Grupo 1	8	5	3
6to. Grupo 2	8	5	3
Totales	41	21	20

También se entrevistó a 6 maestros que dan clases en estos grados. La siguiente tabla, describe algunas de sus características.

Tabla 3: Maestros

Maestro	Género	Tiempo de laborar en el colegio	Materia que imparte	Maestro Homeroom
Maestro 1	Femenino	4 años	Matemática	Si
Maestro 2	Femenino	3 años	Comunicación y Lenguaje	Si
Maestro 3	Femenino	1 año	Medio Social	Si
Maestro 4	Femenino	3 años	Language arts	Si
Maestro 5	Femenino	2 años	Language arts	No
Maestro 6	Femenino	1 año	Science	Si

La mayoría de los alumnos que son los sujetos de esta investigación, están en su tercer año de trabajar y aplicar los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Cinco de los maestros entrevistados, son maestros Homeroom, que son los maestros encargados de trabajar con los alumnos el programa de El Líder en Mí y la aplicación de los 7 hábitos. Todos los participantes que ingresaron posteriormente al lanzamiento del programa en el colegio, han pasado por un proceso de inducción, que los ha ayudado a conocer y aprender todo lo que los demás ya habían estudiado y aplicado del programa

3.2 Instrumento

Con los alumnos se trabajaron grupos focales, en los que se conversó con los participantes dentro de un ambiente informal. Se utilizó una guía que contiene 12 preguntas sobre las acciones que realizan para poner en práctica los 7 hábitos.

Con los maestros, se utilizó una entrevista semiestructurada que consta de 10 preguntas. Las entrevistas semiestructuradas, “se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 436). Los instrumentos fueron validados por medio de juicio de expertos.

Las preguntas de la guía para los grupos focales y la entrevista se elaboraron de acuerdo con las siguientes dimensiones e indicadores:

Tabla 3: Dimensiones, indicadores e ítems.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem
HÁBITOS	VICTORIA PRIVADA	<p>Hábito 1: Ser Proactivo. Acciones que realizan para ser proactivos: iniciativa y enfocarse. Autocontrol y responsabilidad.</p>	<p>Hábito 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. ¿Qué hacen para tomar la iniciativa y enfocarse en las cosas que pueden cambiar? b. ¿Cómo demuestran autocontrol (dominio de sí mismos) y responsabilidad?
		<p>Hábito 2: Comenzar con el fin en la mente. Acciones que realizan para comenzar con el fin en la mente: que hacen al principio y durante el trabajo.</p>	<p>Hábito 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. ¿Qué hacen para comenzar con el fin en la mente un nuevo proyecto o tarea? b. ¿Cómo saben si van en el camino correcto hacia lo que se propusieron?
		<p>Hábito 3: Poner primero lo primero. Acciones que realizan para poner primero lo primero: establecer prioridades.</p>	<p>Hábito 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. ¿Cómo saben que trabajos, tareas o actividades deben hacer de primero y cuáles deben hacer después? (priorizar)

	<p>VICTORIA PÚBLICA</p>	<p>Hábito 4: Pensar ganar-ganar. Acciones que realizan para ganar-ganar: cómo solucionan conflictos</p> <p>Hábito 5: Busca primero entender para luego ser entendido. Acciones que realizan para primero entender y luego ser entendido: escucha empática y expresión de ideas.</p> <p>Hábito 6: Sinergizar. Acciones que realizan para sinergizar: Valorar y tomar en cuenta fortalezas. Buscar terceras alternativas.</p>	<p>Hábito 4:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cómo utilizan la forma ganar-ganar para solucionar los conflictos? ¿Cómo practican el espíritu de cooperación en el colegio y en su comunidad? <p>Hábito 5:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Qué hacen para escuchar verdaderamente con los ojos, oídos y corazón, o sea practicar la escucha empática (sin interrupciones e intentando entender)? ¿Qué hacen para sentirse seguros y confiados al expresar sus ideas? <p>Hábito 6:</p> <ol style="list-style-type: none"> Al trabajar en grupo o equipos, ¿cómo hacen para valorar y tomar en cuenta las fortalezas de cada uno de los miembros? ¿Qué hacen para encontrar terceras alternativas al solucionar un problema?
	<p>RENOVACIÓN</p>	<p>Hábito 7: Afilar la sierra. Acciones que realizan para afilar la sierra: renovar dimensiones.</p>	<p>Hábito 7:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Qué hacen para cuidar y desarrollar cada dimensión de la vida: (dimensión física, dimensión mental, dimensión emocional y dimensión espiritual).

3.3. Procedimiento

- Se pidió la autorización para poder llevar a cabo la investigación a las autoridades del Colegio Valle Verde.
- Se elaboraron los instrumentos que se utilizaron en la investigación.
- Se conversó con los alumnos y maestros de 5to. y 6to. grado para explicarles lo que se haría y solicitarles su colaboración.
- Se entrevistó a cada maestro para obtener la información necesaria.
- Se realizaron las sesiones con los grupos focales.
- Se transcribió la información de las entrevistas y grupos focales.
- Luego, se analizó y codificó la información obtenida en las entrevistas y grupos focales.
- Se elaboraron cuadros por categorías y dimensiones con los resultados obtenidos
- Seguidamente, se realizaron mapas conceptuales para explicar los resultados obtenidos.
- Se redactaron las conclusiones, recomendaciones y el informe final

3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística

Para esta investigación se utilizó el enfoque cualitativo que de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), se dirige a conocer los fenómenos desde el punto de vista de los que participan en ella, en su ambiente y de acuerdo con su contexto. Este enfoque permite tener mayor flexibilidad durante la investigación, evaluar los acontecimientos en forma natural sin manipulación ni estimulación y el investigador puede utilizar métodos no estandarizados para recolectar datos.

En cuanto al diseño, se trabajó el diseño fenomenológico cuyo propósito es “explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias” (Hernández et al, 2014:526).

Los datos obtenidos en los grupos focales y las entrevistas se analizaron y codificaron en categorías. Hernández et al., (2014:426) indican que “los códigos surgen de los datos (más precisamente, de los segmentos de datos); los datos van mostrándose y los capturamos en categorías. Usamos la codificación para comenzar a revelar significados potenciales y desarrollar ideas, conceptos e hipótesis; vamos comprendiendo lo que sucede con los datos (empezamos a generar un sentido de entendimiento respecto al planteamiento del problema)”. Luego se realizaron cuadros y mapas conceptuales con la información de las categorías.

IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.

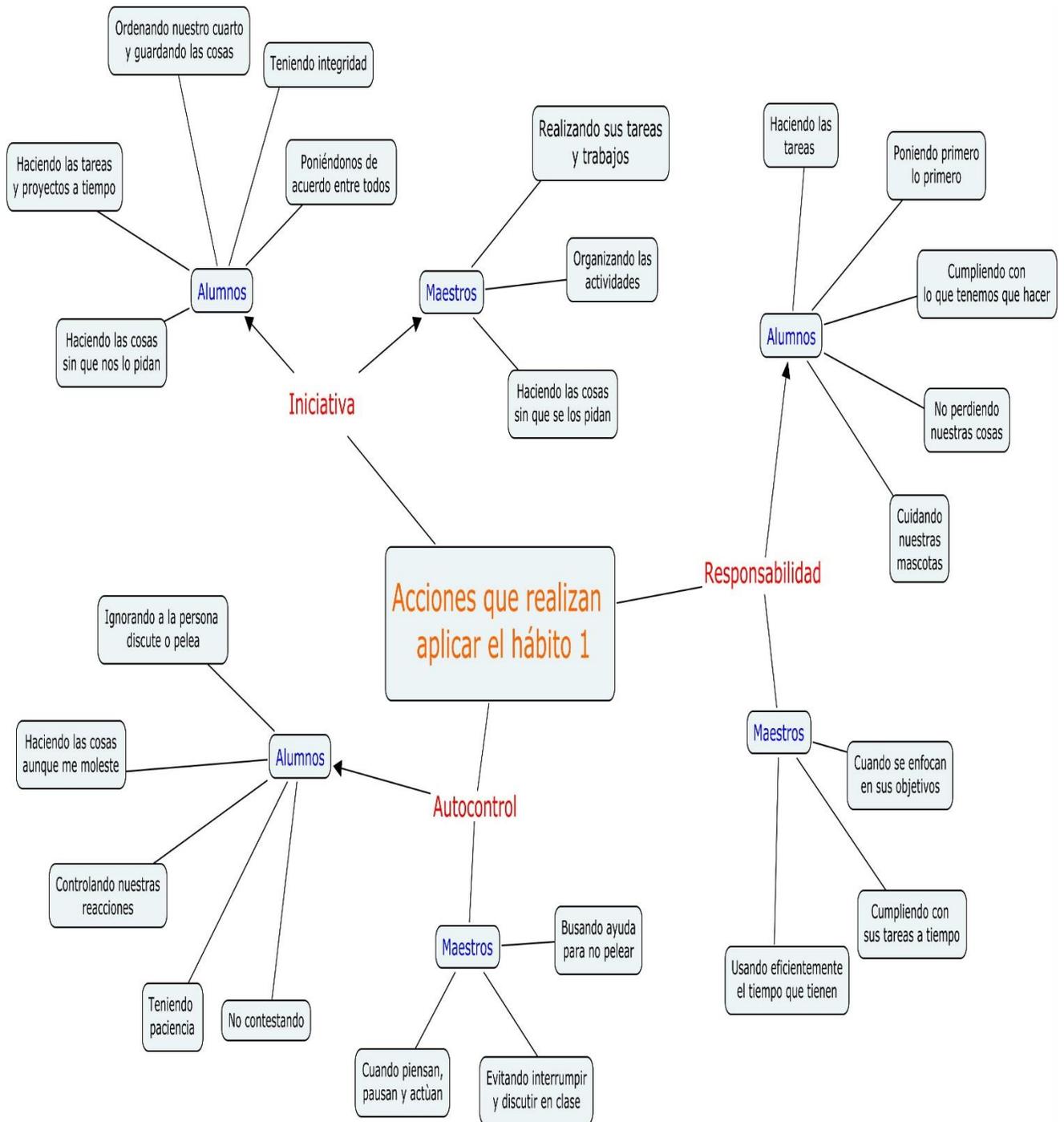
A continuación, se presentan los resultados obtenidos a través de la aplicación de los grupos focales y las entrevistas semiestructuradas que se realizaron a los alumnos de 5to. y 6to. grado y a 6 de sus maestros. La aplicación de estos instrumentos, permitió identificar las acciones que realizan los alumnos para aplicar los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Primero, se categorizan los resultados en un cuadro de acuerdo con las dimensiones e indicadores evaluados en los instrumentos, y luego, se presenta un organizador gráfico con dicha información.

Cuadro 4.1

**Hábito 1: ¿Cómo demuestran los alumnos iniciativa, autocontrol
responsabilidad?**

	Iniciativa	Autocontrol	Responsabilidad
Alumnos	<ul style="list-style-type: none"> • Haciendo las cosas sin que nadie nos lo pida. • Haciendo las tareas y proyectos a tiempo. • Ordenando nuestro cuarto y guardando las cosas. • Teniendo integridad. • Poniéndonos de acuerdo entre todos. <p>Comentaron que les costaba enfocarse en las cosas que podían cambiar, pues les gusta controlar todo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ignorando a la persona que esté discutiendo o peleando. • Haciendo las cosas, aunque me moleste. • Controlando nuestras reacciones. • Teniendo paciencia al realizar las cosas. • No contestando. <p>Comentan que se les dificulta autocontrolarse con sus hermanos y cuando los demás están hablando.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Haciendo las tareas de la casa y colegio. • Poniendo primero lo primero. • Cumpliendo con lo que tenemos que hacer. • No perdiendo nuestras cosas • Cuidando nuestras mascotas.
Maestros	<ul style="list-style-type: none"> • Realizando sus tareas y trabajos. • Organizando las actividades. • Haciendo las cosas sin que se los pidan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando piensan, pausan y actúan. • Evitando interrumpir y discutir en clase. • Buscando a alguien que los ayude cuando hay un conflicto y así evitar discusiones y peleas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando se enfocan en sus metas y objetivos. • Cumpliendo con sus tareas a tiempo y con calidad. • Usando eficientemente el tiempo que tienen.

Mapa conceptual del cuadro 4.1



Cuadro 4.2

Hábito 2: ¿Qué hacen para comenzar con el fin en la mente un nuevo proyecto o tarea?

Alumnos	Maestros
<ul style="list-style-type: none"> • Pensamos en los materiales, los compramos y vamos trabajando cada día hasta terminar. • Hacemos un modelo del proyecto completo para seguirlo. • Hacemos un bosquejo de cómo queremos que quede terminado. • Visualizamos el proyecto. • Pensamos en lo que queremos lograr. 	<ul style="list-style-type: none"> • Visualizan como quieren que quede el proyecto y luego trabajan. • Elaboran un esquema con la información importante y lo que quieren lograr. • Hacen una lluvia de ideas para saber hacia dónde van. • Organizan y estructuran el trabajo antes de empezar a trabajar.

Mapa conceptual cuadro 4.2

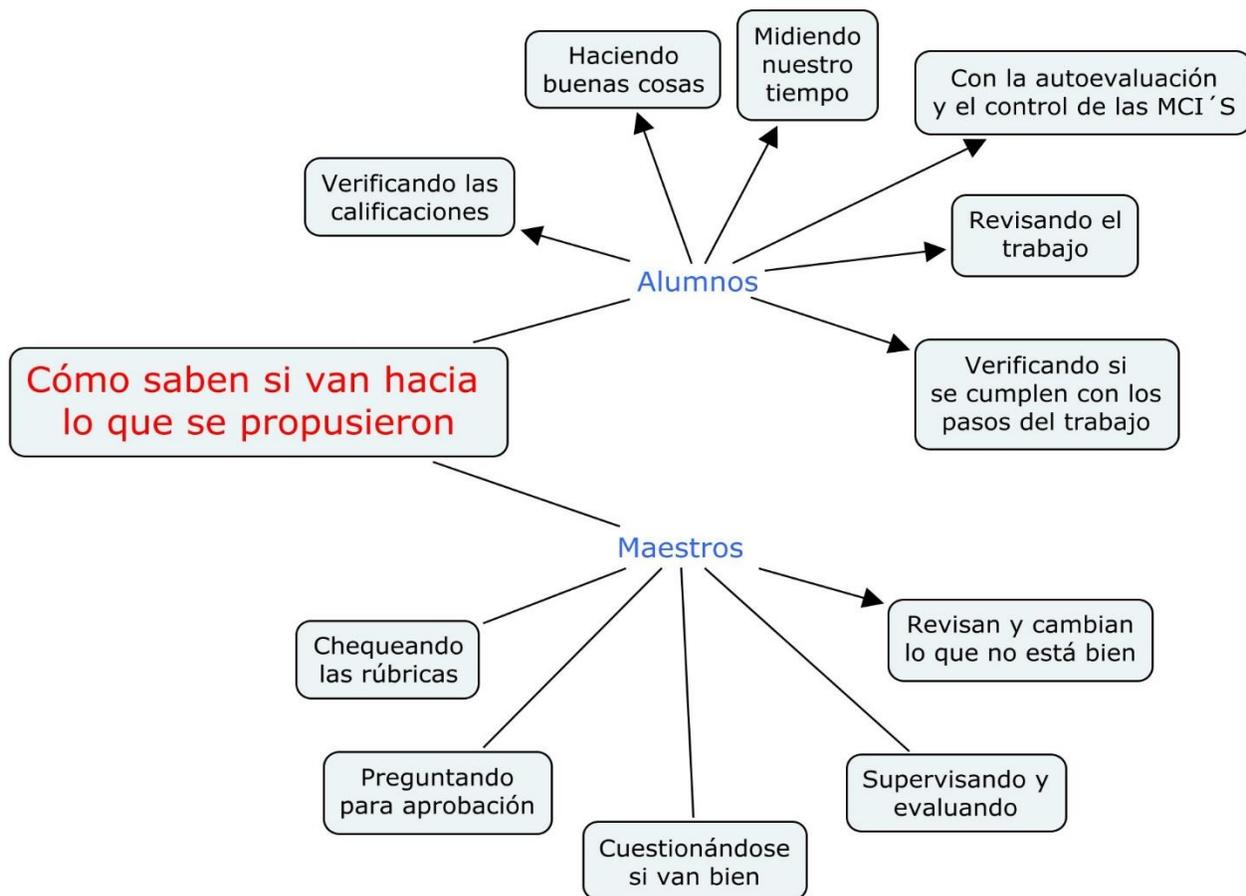


Cuadro 4.3

Hábito 2: ¿Cómo saben si van en el camino correcto hacia lo que se propusieron?

Alumnos	Maestros
<ul style="list-style-type: none"> • Verificando nuestras calificaciones. • Haciendo buenas cosas y haciendo las tareas. • Midiendo nuestro tiempo para ver si vamos de acuerdo a nuestro plan. • Con la autoevaluación de los hábitos y el control de las MCI'S. • Revisando si estamos trabajando de acuerdo con el modelo que hicimos. • Verificando si cumplimos con los pasos que nos propusimos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisan y cambian las cosas que no están como ellos habían planeado. • Supervisando y evaluando si van en tiempo y haciendo lo que deben. • Cuestionándose si van bien, que es lo que les falta o que pueden mejorar. • Preguntan buscando aprobación y estar seguros que lo están haciendo bien. • Chequeando las rúbricas que se les dan.

Mapa conceptual cuadro 4.3

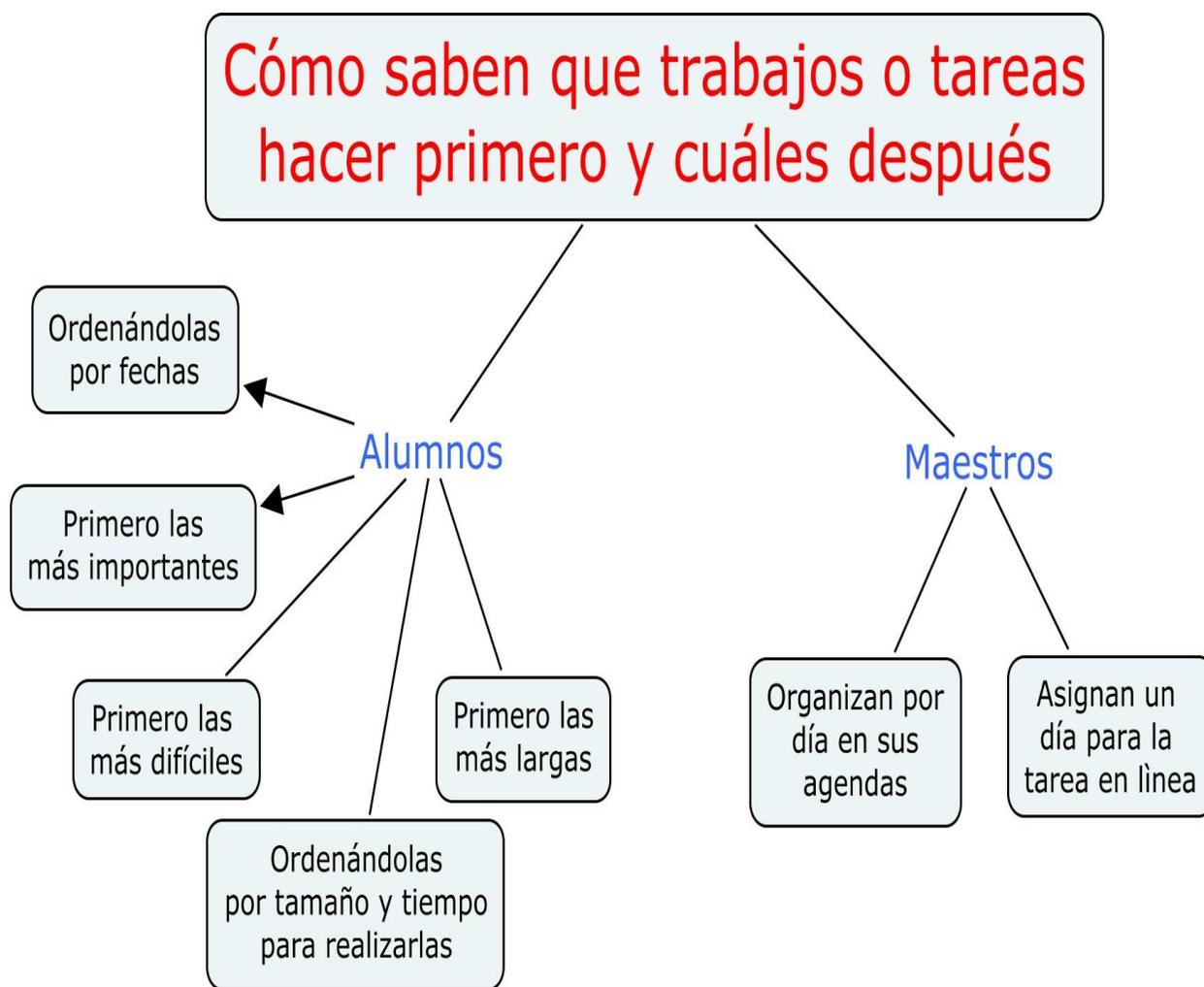


Cuadro 4. 4

Hábito 3: ¿Cómo saben que trabajos, tareas o actividades deben hacer primero y cuáles después?

Alumnos	Maestros
<ul style="list-style-type: none"> • Ordenándolas de acuerdo a: <ul style="list-style-type: none"> ✓ La fecha de entrega. ✓ La importancia ✓ El tamaño y tiempo para realizarlas. • Realizamos primero las más difíciles. • Trabajamos primero las más largas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizando en sus agendas que tareas van a hacer cada día dependiendo del día que deben entregarla. • Asignan un día para las tareas en línea.

Mapa conceptual cuadro 4.4



Cuadro 4. 5

Hábito 4: ¿Cómo utilizan la forma ganar-ganar para solucionar los conflictos?

Alumnos	Maestros
<ul style="list-style-type: none"> • Tomando todas las ideas que dan para formar otra que las incluya. • Buscando una solución en que todos ganen. • Compartiendo cuando 2 personas quieren lo mismo. <p>Comentan que les cuesta pues en ocasiones buscan su propio beneficio o alguien termina cediendo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les cuesta solucionar de esta forma, por lo que debe estar un adulto para mediar la situación y poder dialogar y encontrar la solución ganar-ganar.

Mapa conceptual cuadro 4.5

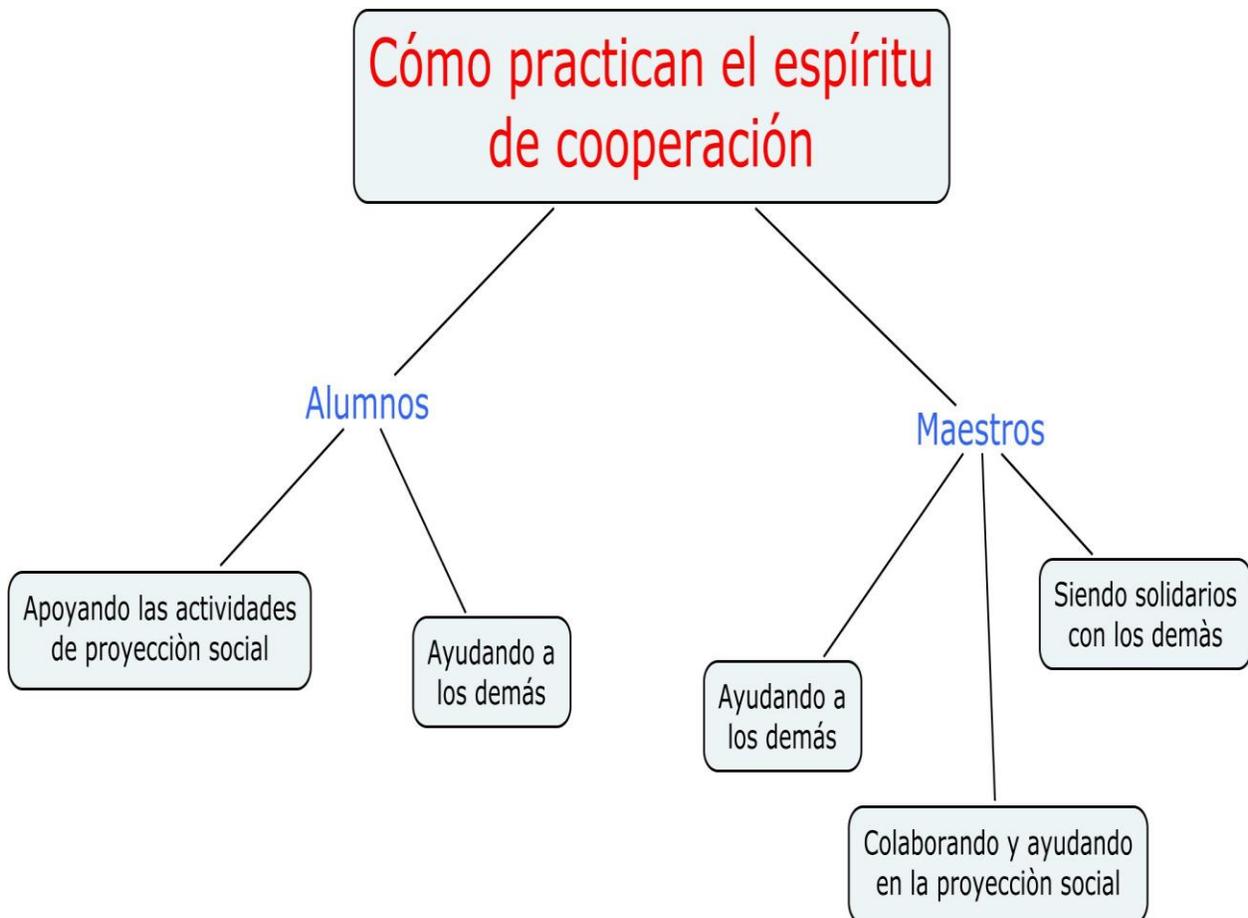


Cuadro 4.6

Hábito 4: ¿Cómo practican el espíritu de cooperación en el colegio y en su comunidad?

Alumnos	Maestro
<ul style="list-style-type: none">• Apoyando las actividades de proyección social con el Hogar de ancianos compartiendo tiempo y actividades con ellos, además de donar cosas que necesitan.• Ayudando a los demás cuando lo necesitan.	<ul style="list-style-type: none">• Colaborando y ayudando durante las actividades de proyección social.• Ayudando y apoyando a los demás.• Siendo solidarios con los demás.

Mapa conceptual cuadro 4.6

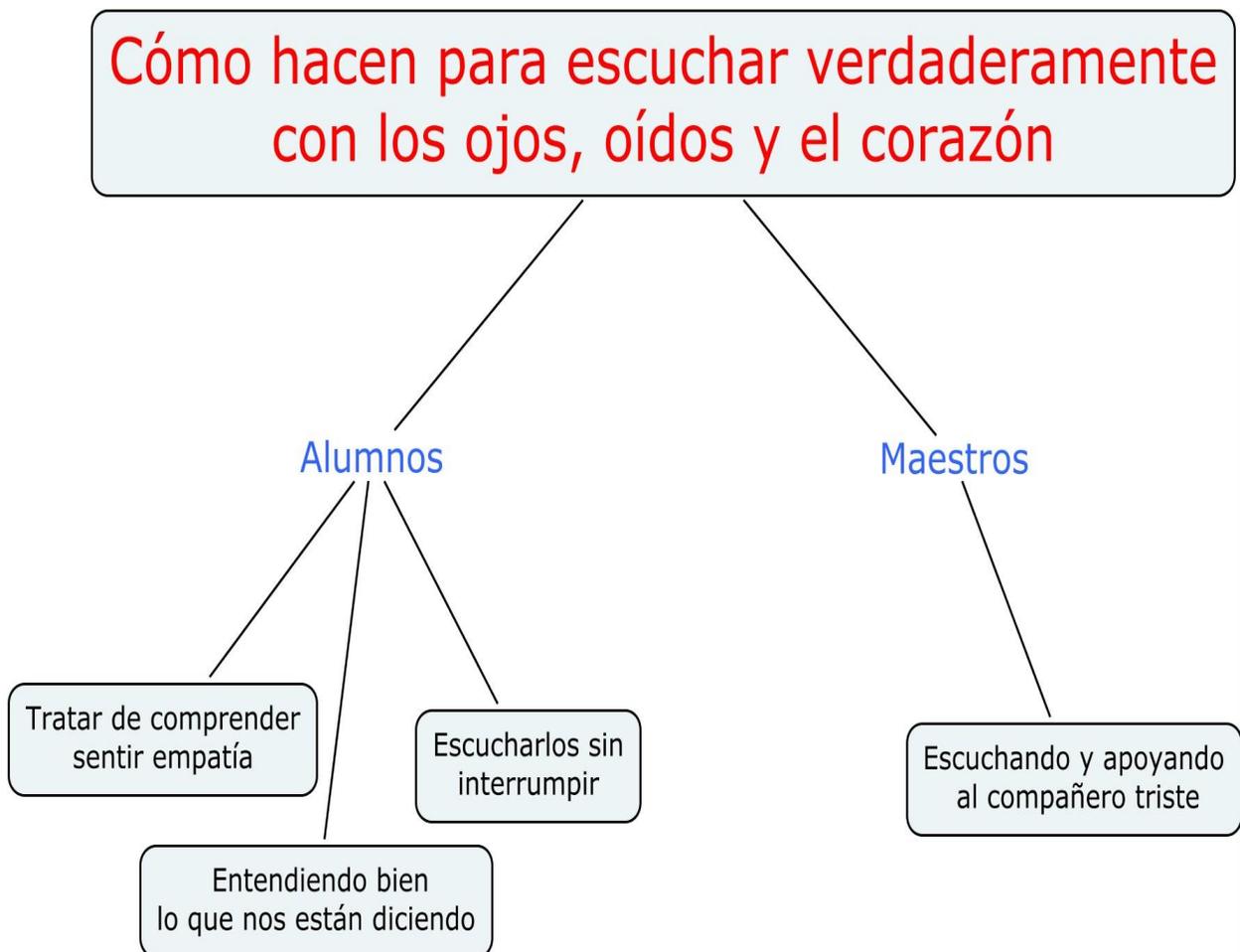


Cuadro 4.7

Hábito 5: ¿Qué hacen para escuchar verdaderamente con los ojos, oídos y corazón?

Alumnos	Maestros
<ul style="list-style-type: none">• Tratar de comprender y ponerte en los zapatos de la otra persona.• Entender bien lo que está diciendo la otra persona.• Escucharlos sin interrumpir. <p>Comentan que se les dificulta esta escucha pues muchas veces quieren interrumpir a la persona que está hablando para decirle algo o contarle alguna experiencia propia.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Escuchando y apoyando al compañero que está triste. <p>Comentan que se les dificulta escuchar sin interrumpir o dar su opinión. También se les dificulta demostrar empatía.</p>

Mapa conceptual cuadro 4.7

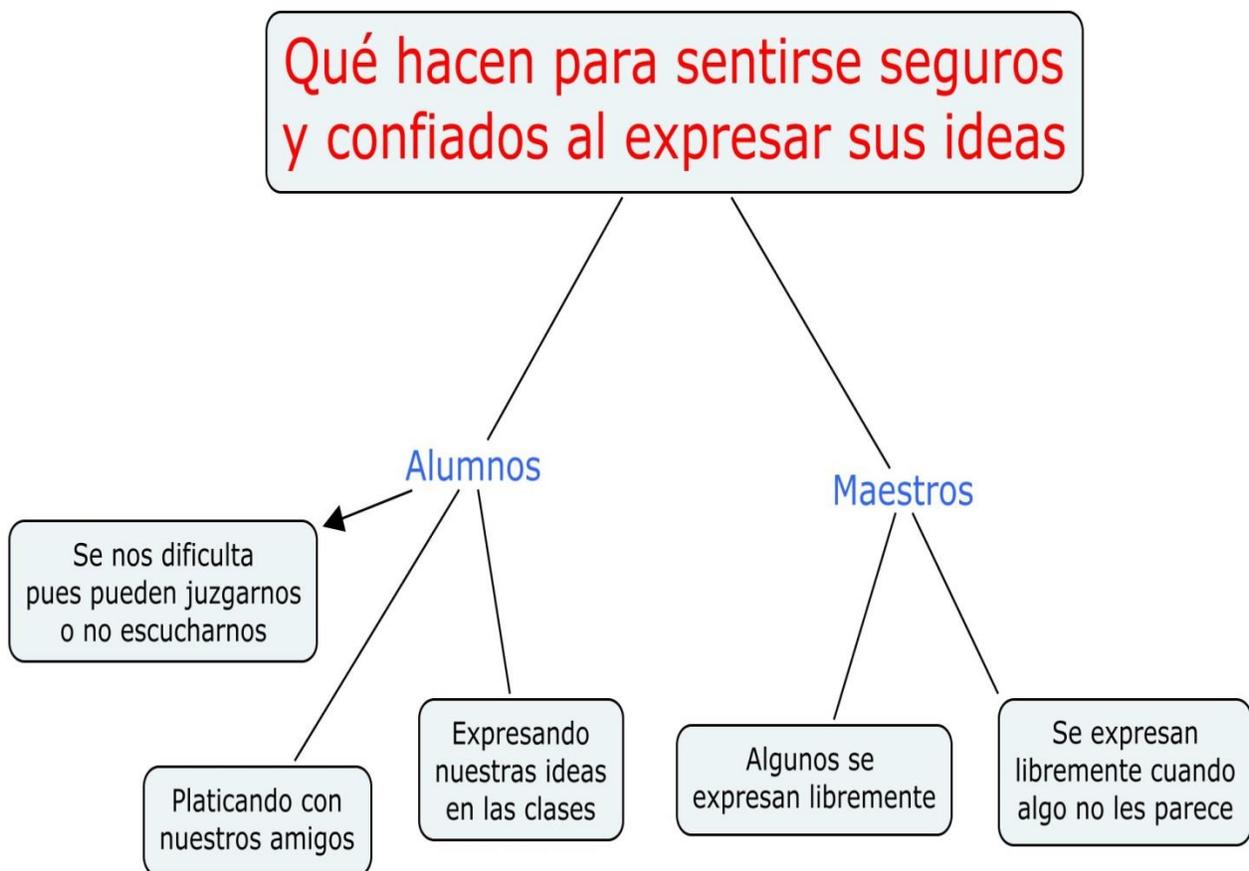


Cuadro 4.8

Hábito 5: ¿Qué hacen para sentirse seguros y confiados al expresar sus ideas?

Alumnos	Maestros
<ul style="list-style-type: none">• Expresando cómo nos sentimos o los problemas que tenemos con nuestros amigos más cercanos.• Se nos dificulta, pues creemos que no nos oirán o que nos juzgarán.• Durante las clases si expresamos nuestras ideas, aunque en ocasiones decimos cosas de más o sin querer.	<ul style="list-style-type: none">• Algunos expresan libremente cómo se sienten, pero otros no lo hacen.• Se expresan con confianza especialmente cuando algo no les parece o no están de acuerdo con algo.

Mapa conceptual cuadro 4.8



Cuadro 4.9

Hábito 6: Al trabajar en grupo o equipos, ¿Cómo hacen para valorar y tomar en cuenta las fortalezas de cada uno de los miembros?

Alumnos	Maestros
<ul style="list-style-type: none"> • Viendo las fortalezas y debilidades de cada uno. • Preguntándoles qué se les facilita y que les gusta hacer. • Asignando a cada quien lo que se les facilita o en lo que son hábiles. • Poniendo a cada quien en lo que les gusta y lo que hacen mejor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconociendo las fortalezas de los compañeros cuando están organizando el trabajo. • Aprovechan las fortalezas de cada uno para beneficio del grupo.

Mapa conceptual cuadro 4.9



Cuadro 4.10

Hábito 6: ¿Qué hacen los alumnos para encontrar terceras alternativas a un conflicto?

Alumnos	Maestros
<ul style="list-style-type: none">• Buscando otra opción. Comentan que les cuesta en ocasiones encontrar la tercera alternativa por lo que buscan la ayuda de un adulto.	<ul style="list-style-type: none">• Buscando en conjunto otra opción con la que todos estén de acuerdo. Comentan que se les dificulta y que para lograrlo deben buscar la ayuda de un adulto para que los guíe y oriente.

Mapa conceptual cuadro 4.10

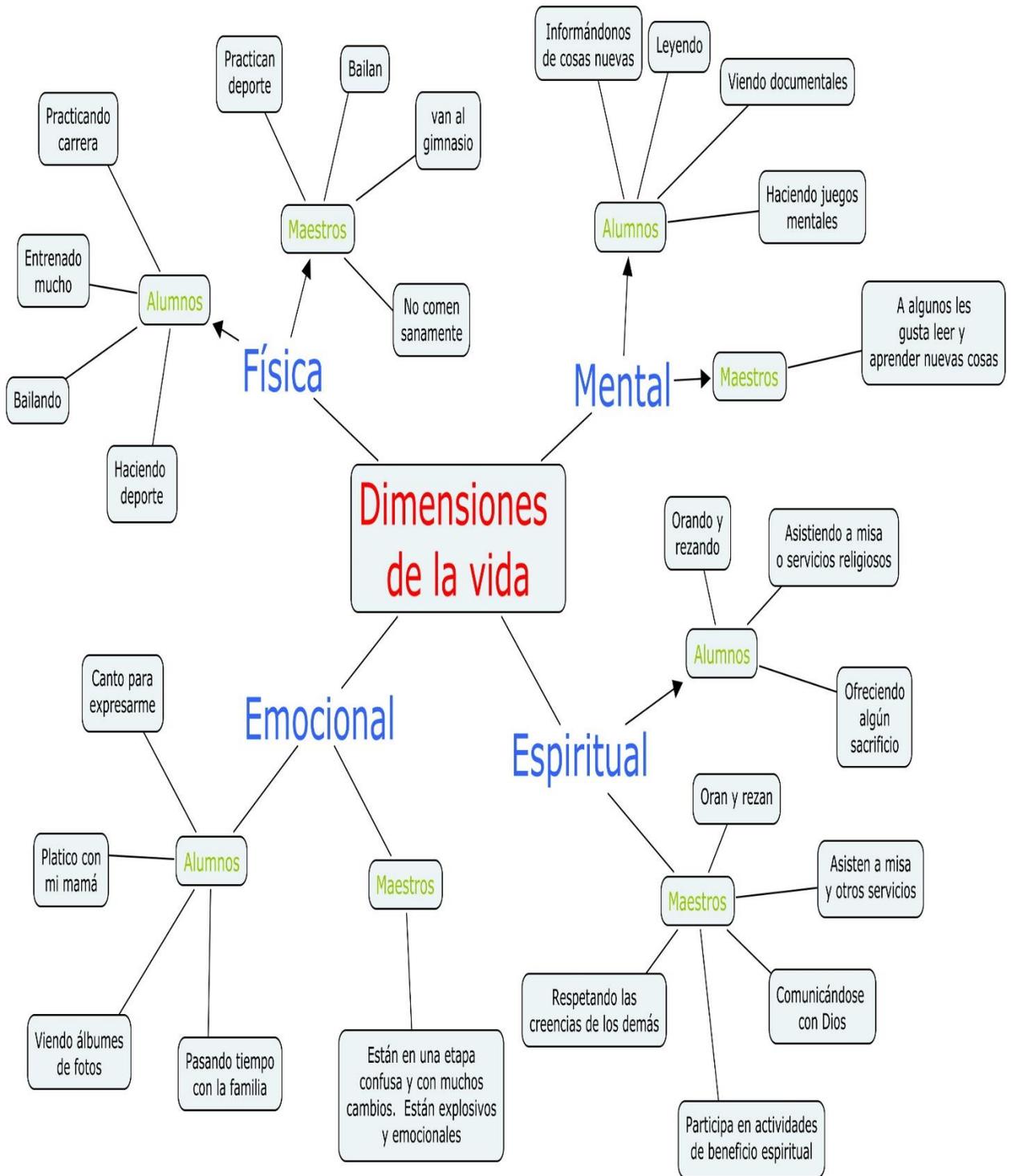


Cuadro 4.11

Hábito 7: ¿Qué hacen para cuidar y desarrollar cada dimensión de la vida?

	Alumnos	Maestros
Dimensión Física	<ul style="list-style-type: none"> • Haciendo deporte y ejercicios. • Entrenando mucho. • Haciendo ballet. • Bailando. • Practicando carrera. 	<ul style="list-style-type: none"> • Practican deporte y baile. • Van al gimnasio. • No se preocupan por tener una alimentación sana.
Dimensión Mental	<ul style="list-style-type: none"> • Informándonos de cosas nuevas. • Leyendo. • Viendo documentales. • Haciendo juegos mentales. 	<ul style="list-style-type: none"> • A algunos les gusta leer y aprender nuevas cosas.
Dimensión Emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Canto para expresarme. • Platico mucho con mi mamá. • Viendo álbumes de fotos y pasando tiempo en familia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les cuesta, pues es una etapa muy confusa, con muchos cambios. Están explosivos y emocionales.
Dimensión Espiritual	<ul style="list-style-type: none"> • Asistiendo a misa y a nuestros grupos religiosos. • Orando y rezando. • Ofreciendo algún sacrificio por alguna causa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asisten a misa y diferentes reuniones religiosas. • Orando y rezando. • Comunicándose con Dios para tenerlo cerca. • Respetan las creencias de los demás. • Participan en actividades de beneficio espiritual.

Mapa conceptual cuadro 4.11



La información obtenida luego de la aplicación de los instrumentos indica que los alumnos de 5to. y 6to. grado realizan diferentes acciones para aplicar los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Hay una gran similitud entre lo que los alumnos manifestaron en los grupos focales y lo que los maestros expresaron en las entrevistas.

Aplican el hábito 1 demostrando iniciativa, autocontrol y responsabilidad. Algunos alumnos comentaron que se les dificulta enfocarse solo en las cosas que pueden cambiar, pues les gusta controlar todo. También manifestaron que tienen menos autocontrol con sus hermanos o hermanas y cuando los demás están hablando y molestando en la clase.

En el hábito 2, realizan modelos, bosquejos, visualizan el proyecto terminado, hacen una lluvia de ideas y realizan un listado de los materiales que necesitarán, lo que les permite comenzar con el fin en la mente los proyectos o tareas. Durante el desarrollo del mismo, evalúan, revisan, chequean, miden su tiempo y verifican si están cumpliendo con los pasos que se propusieron para llegar a la meta.

Para aplicar el hábito 3, los alumnos organizan sus tareas dividiéndolas por fechas de entrega, las que son más largas, más fáciles, más difíciles y las más importantes. No todos los alumnos utilizan las agendas para apuntar y organizar su trabajo.

Por otro lado, no siempre pueden solucionar los conflictos con la forma ganar-ganar del hábito 4, ya que, en ocasiones, buscan su propio beneficio o al final, alguno de los involucrados termina cediendo. Cuando hay un adulto mediando la situación, logran llegar a un acuerdo ganar-ganar. En cuanto al espíritu de cooperación, lo practican y lo ponen en práctica tanto en el colegio como en su comunidad. Las actividades de proyección social, les han permitido compartir con los ancianos del hogar. También son solidarios con sus compañeros cuando tienen alguna necesidad o cuando están tristes.

En la escucha empática del hábito 5, se les dificulta el escuchar sin interrumpir, ya que muchas veces quieren decirle algo a la otra persona o contar sus propias experiencias. Expresan sus sentimientos y preocupaciones con confianza a algunas personas como sus mejores amigos, padres o hermanos, y expresan sus ideas y opiniones en las clases, especialmente cuando no están de acuerdo o no les gusta algo.

Al trabajar en equipo, aplican el hábito 6 valorando las fortalezas de los integrantes. Identifican las habilidades y asignan los diferentes trabajos de acuerdo a ellas y a lo que les gusta hacer. Para encontrar una tercera alternativa, buscan la ayuda de un adulto para que los oriente y los guíe, ya que muchas veces no encuentran esa otra alternativa.

La renovación, cuidado y desarrollo de las 4 dimensiones de la vida es fundamental en el hábito 7, y es algo que los alumnos aplican con bastante facilidad. Practican deportes, entrenan y bailan, con lo que renuevan la dimensión física. Asisten a misa, o a servicios religiosos, oran o rezan, y se comunican con Dios, lo que los ayuda a renovar la dimensión espiritual. En cuanto a la dimensión mental, a algunos alumnos les gusta ver documentales, buscar información y aprender cosas nuevas. Algunos leen por placer y deseos de aprender, mientras que otros, solo lo hacen por obligación. La dimensión emocional, es donde están manifestando mayor confusión, ya que actualmente están en una etapa de cambios emocionales y hormonales haciéndolos más explosivos y emocionales. Algunos cuidan esta dimensión a través del canto, compartiendo tiempo con la familia, viendo álbumes y platicando con sus padres.

V. DISCUSIÓN

Como se expuso anteriormente en esta investigación, la educación actual, busca desarrollar, formar y preparar a los alumnos brindándoles las competencias, herramientas, destrezas y estrategias necesarias, que les permitirán ser competentes y enfrentar los desafíos del siglo XXI. Buscando cumplir con este objetivo, se han realizado estudios nacionales e internacionales sobre la importancia de la enseñanza y aplicación de los 7 hábitos de la gente altamente efectiva y de los diferentes principios de donde surgen estos hábitos. Tomando en consideración que el Colegio Valle Verde enseña estos hábitos a los alumnos, esta investigación buscó identificar la forma en que los alumnos de 5to. y 6to. grado aplican los 7 hábitos de la gente altamente efectiva.

De acuerdo con los comentarios obtenidos durante las entrevistas a los maestros, se encontró que la mayoría de ellos piensa que el tener y poner en práctica diferentes hábitos dentro del proceso educativo es sumamente importante, ya que ayuda a dar seguridad, confianza y estructura al alumno. Esto se relaciona con los resultados de la investigación de Cabria (2012) en cuanto a que los hábitos constituyen un factor decisivo en la construcción de la personalidad del niño, y que los hábitos deben ser estables para ayudar a que los niños y jóvenes se desarrollen como personas seguras, independientes y con mayores niveles de autonomía y autoestima.

De igual manera, los maestros consideran que los 7 hábitos de la gente altamente efectiva ayudan a los alumnos a poner en práctica principios como la honestidad, la integridad, la dignidad humana, el servicio, etc., lo que contribuye con su desarrollo, felicidad, y éxito futuro. En este sentido, coinciden con la investigación de Mendoza (2013) en la que se encontró que la aplicación de estos hábitos beneficiaba los indicadores de la calidad de trabajo, productividad, desarrollo profesional y personal, relaciones interpersonales e iniciativa. Así mismo, se encontró concordancia con el estudio de Carballo (2013), en el que concluyó que trabajar estos principios desde temprana edad benefician de gran manera el desarrollo de los alumnos y tiene un impacto positivo en la adaptación de los niños a sus futuras realidades laborales.

Respecto a las acciones que realizan para aplicar cada uno de los hábitos, los resultados obtenidos demuestran que hay semejanza entre los comentarios de los alumnos y los de los maestros, como, por ejemplo, en la aplicación del hábito 1, Ser proactivo, en donde indicaron que los alumnos demuestran iniciativa y responsabilidad cuando hacen y entregan sus tareas a tiempo y sin que se los soliciten. Estos resultados pueden relacionarse con la investigación de William (2003) en cuanto a que el concluyó que, para ser proactivos, las personas deben estar motivados, tener iniciativa, ser responsables, ingeniosos, innovadores y con capacidad de tomar decisiones. Estas características concuerdan con las acciones que los alumnos realizan al ser proactivos. De igual forma, se pueden relacionar con la investigación sobre la proactividad realizada por Caro (s/f), en la que se concluyó que el comportamiento proactivo en los empleados genera creatividad, flexibilidad al cambio y un mayor sentido de compromiso y responsabilidad.

Así mismo, los resultados indican que los alumnos toman el liderazgo al organizar y planificar las actividades, tanto académicas, como recreativas o de proyección social. Esta iniciativa y aplicación de liderazgo de los alumnos, es semejante al liderazgo descrito en el artículo de Salazar (2006), ya que se indica que el liderazgo se debe compartir con los miembros de la organización, buscando desarrollar nuevos líderes que puedan aportar.

Las acciones que realizan los alumnos al aplicar el hábito 2, Comenzar con el fin en la mente, y las que realizan al estar ya trabajando en la tarea o proyecto, se relacionan con lo expuesto en el artículo de Molina (2000), en donde se encontró que cuando las personas tienen metas establecidas, hacen un mayor esfuerzo, centran su atención, desarrollan estrategias y persisten frente a un fracaso, logrando con ello un mejor desempeño.

Por otro lado, de acuerdo con los resultados, para aplicar la resolución de conflictos por la forma ganar-ganar y la de encontrar una tercera alternativa, tanto en los conflictos como en los trabajos en equipo, los alumnos buscan la mediación, ayuda y guía del maestro para lograrlo, lo que coincide con la investigación de Taracena (2016), en donde se encontró que el liderazgo docente es clave para el desarrollo correcto de las

técnicas del trabajo en equipo y que los docentes utilizan un liderazgo democrático y participativo. De igual forma, se puede relacionar con el estudio de Villalba (2011), que recomendó sensibilizar al talento humano y realizar trabajos en equipo para lograr el cambio conductual.

En cuanto a la aplicación del hábito 5, Busca primero entender para luego ser entendido, se encontró que los alumnos son empáticos y apoyan a sus compañeros, pero se les dificulta escuchar sin interrumpir, lo que se puede relacionar con el estudio de Koppers (2012), en donde se concluyó que las actitudes y las emociones son importantes para el éxito personal y profesional.

En el hábito 7, la renovación, cuidado y desarrollo de las 4 dimensiones de la vida es fundamental, y es algo que los alumnos aplican bastante bien. Los maestros consideran que, en la dimensión física, algunos alumnos no se preocupan por tener una sana alimentación, lo que se relaciona con el estudio de Mamani y Vilca (2017) en el que concluyeron que la alimentación sana y nutritiva, es uno de los siete hábitos clave para el éxito de los niños. Así mismo, los alumnos manifiestan confusión y cambios en la dimensión emocional, por lo que buscan la ayuda de sus padres, además de expresarse por medio del canto y pasar tiempo en familia. Estos resultados se relacionan con los obtenidos por Gorrochotegui (2007), en los que indica que se debe pasar por un proceso de introspección y reflexión para elaborar el plan personal.

Es importante mencionar, que los resultados obtenidos en los grupos focales y en las entrevistas con los maestros demuestran que los alumnos conocen y aplican los 7 hábitos de la gente altamente efectiva, y que ahora, son más conscientes y utilizan el lenguaje del programa en diferentes momentos de su vida.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con el análisis de los resultados obtenidos y la teoría encontrada sobre los 7 hábitos de la gente altamente efectiva, a través de los grupos focales y las entrevistas, se puede concluir que:

- Los alumnos realizan diferentes acciones para aplicar los 7 hábitos de la gente altamente efectiva y así obtener la victoria privada, la victoria pública y la renovación de las 4 dimensiones de la vida.
- En la aplicación del hábito 1, los alumnos realizan acciones para demostrar iniciativa, responsabilidad y autocontrol, mostrando cierta dificultad para enfocarse solo en lo que pueden cambiar y en autocontrolarse dentro de las clases cuando los demás platican o molestan, y en casa, con sus hermanos o hermanas.
- Las acciones que realizan en la aplicación del hábito 2, les permite comenzar los trabajos, tareas o proyectos con el fin en la mente y comprobar durante la realización de los mismos, que van en el camino correcto hacia lo que se propusieron.
- Los alumnos organizan y estructuran sus trabajos, tareas o proyectos estableciendo prioridades, sin embargo, no todos utilizan sus agendas para realizar esta estructuración.
- En la aplicación del hábito 4, se les dificulta la resolución de conflictos por medio de la forma ganar-ganar ya que manifiestan que, en ocasiones, buscan el beneficio propio, por lo que buscan la mediación de un adulto para lograrlo, mientras que, demuestran su espíritu de colaboración, siendo empáticos y solidarios con sus compañeros y personas de su comunidad.
- Para aplicar el hábito 5, tratan de comprender lo que les están diciendo y sentir empatía por sus compañeros, pero se les dificulta escuchar sin interrumpir. También expresan lo que sienten con las personas a las que le tienen mayor confianza, especialmente cuando no están de acuerdo con algo o no les gusta alguna situación.

- Al trabajar en grupo o equipos, los alumnos identifican y valoran las fortalezas y habilidades de los integrantes para luego asignar los diferentes trabajos de acuerdo con ellas. Sin embargo, para buscar una tercera alternativa, buscan la ayuda de un adulto para que los oriente y los guíe a encontrarla.
- En la aplicación del hábito 7, los alumnos renuevan, cuidan y desarrollan las 4 dimensiones de la vida con bastante facilidad, aunque manifiestan mucha confusión y cambios en la dimensión emocional. Por otro lado, los maestros manifiestan que, en la dimensión física, no todos los alumnos mantienen una alimentación sana y balanceada.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados y comentarios obtenidos en esta investigación, se considera importante proponer las siguientes recomendaciones:

A los alumnos:

- Revisar las acciones que realizan para aplicar los hábitos en los que presentan alguna dificultad para que puedan mejorar y aplicarlos con efectividad.
- Seguir trabajando en la aplicación de los 7 hábitos de la gente altamente efectiva para que los internalicen y sean parte de su vida diaria.
- Compartir con sus compañeros las acciones que les han ayudado a aplicar efectivamente los hábitos.

A los maestros:

- Revisar los resultados de esta investigación para que identifiquen las áreas en que pueden apoyar a los alumnos para que apliquen los hábitos con efectividad.
- Compartir con los demás maestros ideas y actividades que han realizado con sus alumnos para fomentar la aplicación e internalización de los hábitos.
- Aplicar los 7 hábitos en su vida para que puedan ser modelo y guía para sus alumnos.
- Fomentar y motivar a los alumnos para que apliquen los 7 hábitos en su vida diaria.

Al colegio:

- Continuar realizando capacitaciones sobre la aplicación de los 7 hábitos de la gente altamente efectiva tanto para maestros como para el personal administrativo y de mantenimiento.

- Motivar a los padres de familia para que participen en mayor número en las capacitaciones que se brindan.
- Analizar los resultados de esta investigación para mejorar la aplicación de los hábitos en los que los alumnos están demostrando menos efectividad.

A otros investigadores:

- Realizar más estudios sobre los 7 hábitos de la gente altamente efectiva y los beneficios que brindan los mismos a las personas que los practican.

VIII. REFERENCIAS

- Achaerandio, L. (2015). *Un modelo de Educación para el siglo XXI*. Lo que todo educador debe saber, para formar y evaluar en sus estudiantes las competencias fundamentales para la vida (2da. Ed.). Guatemala: Publicaciones Escolares Liceo Javier.
- Aguilera, M. y Brono, A. (2015). *Incidencia de las metas de aprendizaje en estudiantes secundarios avanzados de Argentina: un estudio descriptivo cuantitativo*. **Actualidades investigativas en educación**. ISSN 1409-4703
- Anleu, M. (2012). *Hábitos de estudio de los alumnos de sexto primaria de una institución privada e su proceso de enseñanza aprendizaje escolar*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tess/2012/05/84/Anleu-Maribel.pdf>
- Cabra, J. (2016). *Una valoración del impacto de la proactividad del estudiante de ciencias jurídicas en la calificación obtenida en sus estudios de Economía. El caso de la Universidad de Sevilla*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad de Sevilla, España. Recuperada de: <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/55734/Una%20valoración%20del%20impacto%20de%20la%20proactividad%20del%20estudiante.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabria, E. (2012). *La importancia de la transmisión de hábitos y rutinas en educación infantil*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad de Valladolid, España. Recuperada de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1735/1/TFG-L7.pdf>
- Carballo, E. (2013). *Estudio de observación del Sistema Educativo Americano: La experiencia de los 7 hábitos en un colegio de inmersión trilingüe*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad de Valladolid, España. Recuperado de: <http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/4490/1/TFG-G%20565.pdf>
- Caro, J. (s/f). *Influencia de la proactividad en el clima organizacional*. Investigación de la Universidad de la Sabana, Cundinamarca, Colombia. Recuperada de: <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/1850/131370.pdf?sequence=1>

Covey, S., Merrill, A. R. y Merrill, R. (1999). *Primero lo primero*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Covey, S. (2003). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Covey, S. (2005). *Los 7 hábitos de los adolescentes altamente efectivos*. México: Editorial Grijalbo.

Espinoza, Z. (2012). *Los hábitos de estudio como factor del éxito escolar*. Investigación. Universidad latina de Panamá. Recuperado de: http://www.ulat.ac.pa/es/direccion_investigacion/Habitos%20de%20Estudios%20como%20Factor%20del%20exito%20Escolar.pdf

Gómez, A. (2013). *Relación entre hábitos de estudio y rendimiento académico en estudiantes de primero básico*. (Estudio realizado en el Instituto Básico de educación por cooperativa, San Francisco la Unión, Quetzaltenango). (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Quetzaltenango. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/24/Gomez-Aura.pdf>

Gorrochotegui, A. (2007). Un modelo para la enseñanza de las competencias de liderazgo. **Educación y Educadores**. 10, 87-102.

Hábito 1: Ser proactivo. (2013) Recuperado de: ftp://sata.ruv.itesm.mx/portalesTE/Portales/Proyectos/3070_Bienvenida7Habitos/materiales/nuevo/habito1.pdf

Hábito 2: Comenzar con el fin en la mente. (2013). Recuperado de : ftp://sata.ruv.itesm.mx/portalesTE/Portales/Proyectos/Bienvenida7Habitos/005_Habito2Curso.pdf

Hábito 3: Poner primero lo primero. (2013) Recuperado de: ftp://sata.ruv.itesm.mx/portalesTE/Portales/Proyectos/Bienvenida7Habitos/007_Habito3Curso.pdf

Hábito 4: Pensar ganar ganar. (2013) Recuperado de: ftp://sata.ruv.itesm.mx/portalesTE/Portales/Proyectos/3070_Bienvenida7Habitos/materiales/nuevo/habito4.pdf

Hábito 5: Buscar primero entender, luego ser entendido. (2013). Recuperado de: ftp://sata.ruv.itesm.mx/portalesTE/Portales/Proyectos/3070_Bienvenida7Habitos/materiales/nuevo/habito5.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2014). Metodología de la investigación (6ta. ed.). México: Mc Graw Hill.

Kuppers, V. (2012). *Rendimiento comercial y los 7 hábitos de la gente altamente efectiva de Stephen Covey: evidencia a partir de un caso.* (Tesis de Doctorado). Universidad Internacional de Catalunya, España. Recuperado de: http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/80836/Tesi_Victor_Kuppers.pdf;sequence=1

Mamani, W. y Vilca, H. (2017). *Los siete hábitos de los niños con alto rendimiento académico en Puno: análisis desde el contexto y tipo de gestión.* **Comunicación.** ISSN 2219-7168.

Maxwell, J. (1996). *Desarrolle el líder que está en usted.* Estados Unidos: Editorial Caribe.

Mendoza, S. (2013). *Relación entre el desempeño laboral y la filosofía de los 7 hábitos de la gente altamente efectiva según la perspectiva de un grupo de colaboradores.* (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Mendoza-Sofia.pdf>

Molina, H (2000). Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. **Estudios Gerenciales.** 75, 23-33.

Pola, A. (2013). *Relación entre el rendimiento académico y los hábitos de estudio en alumnos de la carrera de licenciatura Psicología de la Facultad de Psicología y Relaciones Humanas de Sede Regional Rosario, localización lagos.* (Tesis de

licenciatura inédita). Universidad Abierta Interamericana Rosario, Argentina.
Recuperado de: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC112374.pdf>

Rolando, W. (2003). *Estudio de la proactividad en los empleados del Centro Estatal de Coordinación- Ministerio de Infraestructura- Maturín, Estado Monagas*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad de Oriente, Maturín, Venezuela. Recuperada de: http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/635/1/TESIS-352.66_R718.pdf

Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional, ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? **UNirevista**. ISSN 1809-4651.

Taracena, B. (2016). *Liderazgo docente y su relación con las técnicas del trabajo en equipo*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperada de: <http://biblio4.url.edu.gt/Tesis/V20/jcem/Tesis/2016/05/09/Taracena-Bilsania.pdf>

Vildoso, V. (2003). *Influencia de los hábitos de estudio y la autoestima en el rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Profesional de Agronomía de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann*. (Tesis de Posgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú. Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/vildoso_gv/T_completo.PDF

Villalba, M. (2011). *Desarrollo del talento humano a través de los 7 hábitos de la gente altamente efectiva en GCCorp de la ciudad de Riombamba para el año 2011*. (Tesis de posgrado). Universidad Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato, Ecuador. Recuperada de: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/763/1/85080.PDF>

ANEXOS

Anexo 1. Ficha Técnica Guía para Grupo focal

Nombre del test	Guía para Grupo Focal
Autor	Alina Schneider
Forma de aplicación	Colectiva
Duración	1 hora aproximadamente
Aspectos que evalúa	Las acciones que realizan los alumnos para aplicar los 7 hábitos de la gente altamente efectiva
Validación	Licenciada Karla Roldán de Rojas

GUÍA PARA EL GRUPO FOCAL

I. Hábito 1

1. En el colegio, ¿Qué hacen para tomar la iniciativa y enfocarse en las cosas que pueden cambiar?
2. ¿Cómo demuestran autocontrol (dominio de mí mismo) y responsabilidad?

II. Hábito 2

1. ¿Qué hacen para comenzar con el fin en la mente un nuevo proyecto o tarea?
2. ¿Cómo saben si van en el camino correcto hacia lo que se propusieron?

III. Hábito 3

1. ¿Cómo saben que trabajos, tareas o actividades deben hacer de primero y cuáles deben hacer después? (priorizar)

IV. Hábito 4

1. ¿Cómo utilizan la forma ganar-ganar para solucionar los conflictos?

2. ¿Cómo practican el espíritu de cooperación en el colegio y en su comunidad?

V. Hábito 5

1. ¿Qué hacen para escuchar verdaderamente con los ojos, oídos y corazón, o sea practicar la escucha empática (sin interrupciones e intentando entender)?
2. ¿Qué hacen para sentirse seguros y confiados al expresar sus ideas?

VI. Hábito 6

1. Al trabajar en grupo o equipos, ¿cómo hacen para valorar y tomar en cuenta las fortalezas de cada uno de los miembros?
2. ¿Qué hacen para encontrar terceras alternativas al solucionar un problema?

VII. Hábito 7

1. ¿Qué hacen para cuidar y desarrollar cada dimensión de la vida:
 - b. Dimensión física
 - c. Dimensión mental
 - d. Dimensión emocional
 - e. Dimensión espiritual

Anexo 2: Ficha Técnica Entrevista a maestros

Nombre del test	Entrevista a maestros
Autor	Alina Schneider
Forma de aplicación	Individual
Duración	1 hora aproximadamente
Aspectos que evalúa	Las acciones que los maestros han observado que los alumnos realizan para aplicar los 7 hábitos de la gente altamente efectiva
Validación	Licenciada Karla Roldán de Rojas

ENTREVISTA A MAESTROS

Esta entrevista se hace con el objetivo de conocer cuáles son las acciones que realizan los alumnos de 5to. y 6to grado para poner en práctica los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Sus comentarios serán confidenciales y brindarán información importante a la investigación que se está llevando a cabo. Agradecemos mucho su colaboración.

DATOS GENERALES:

Grado y materia que imparte: _____

Años de laborar en la institución: _____

PREGUNTAS:

1. Sobre el Hábito 1:
 - a. ¿Cómo demuestran los alumnos iniciativa?
 - b. ¿Cómo demuestran autocontrol y responsabilidad?

2. Sobre el Hábito 2:
 - a. ¿Qué hacen los alumnos para comenzar con el fin en la mente un nuevo proyecto o tarea?

- b. ¿Qué hacen los alumnos para saber si van en el camino correcto para alcanzar sus metas?

- 3. Sobre el Hábito 3:
 - a. ¿Cómo planifican y organizan su trabajo?

- 3. Sobre el Hábito 4:
 - a. ¿Qué acciones realizan para solucionar los conflictos con la forma ganar-ganar?
 - b. ¿Cómo practican los alumnos el espíritu de colaboración en el colegio?

- 4. Sobre el Hábito 5:
 - a. ¿Cómo hacen los alumnos para escuchar empáticamente y expresar luego sus ideas?

- 5. Sobre el Hábito 6:
 - a. Al trabajar en grupo o equipos, ¿cómo hacen para valorar y tomar en cuenta las fortalezas de cada uno de los miembros?
 - b. ¿Qué hacen para encontrar terceras alternativas a un conflicto?

- 6. Sobre el Hábito 7:
 - a. ¿En qué forma los alumnos renuevan las dimensiones de la vida (física, mental, emocional, espiritual)?