



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN
CONTINUA
MAESTRÍA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO

**TRABAJO DE TESIS PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGÍSTER EN DOCENCIA Y CURRÍCULO.**

TEMA

**EL LIDERAZGO DEL DOCENTE DEL BACHILLERATO
COMO MODELAMIENTO PARA LOS ESTUDIANTES
ADOLESCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA EMIGDIO
ESPARZA MORENO.**

AUTORA

Lic. Bertha Yolanda Altamirano Medina.

TUTOR

MSc. Pedro Boza Viteri

Babahoyo – Los Ríos

2014

CERTIFICACIÓN

Lic. PEDRO BOZA VITERI. MSc, en calidad de Director de Tesis cuyo título es: **“EL LIDERAZGO DEL DOCENTE DEL BACHILLERATO COMO MODELAMIENTO PARA LOS ESTUDIANTES ADOLESCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA EMIGDIO ESPARZA MORENO”**, de Autoría de Lic. **BERTHA YOLANDA ALTAMIRANO MEDINA**, quien ha cumplido con todos los requerimientos del programa de Maestría en Docencia y Currículo, en la Universidad Técnica de Babahoyo, considero que el mismo debe ser presentado para la sustentación ante el Tribunal que el Centro de Postgrado designe.

Lic. PEDRO BOZA VITERI. MSc
DIRECTOR DE TESIS.

AUTORÍA

Declaro que los contenidos, ideas y conceptos vertidos en el presente documento respetando las diferentes teorías, con sus citas respectivas, es de absoluta responsabilidad de la autora.

.....

Lic. BERTHA YOLANDA ALTAMIRANO MEDINA.

AGRADECIMIENTO

A La Universidad Técnica de Babahoyo, Centro de Estudio de Postgrado y Educación Continua, porque en sus aulas recibí el conocimiento intelectual de cada uno de sus docentes que con sus experiencias supieron enriquecerme de sabias enseñanzas.

Me ayudaron a crecer como profesional mostrando sus valores permitiendo tener una formación integral.

Gracias a ustedes, maestros.

A todos los compañeros de aula paralelo “C”, que supieron brindarme su amistad, solidaridad en todo momento.

También quiero expresar mi más sincero agradecimiento al Director de tesis. MSc. Pedro Boza por su valiosa orientación y apoyo, y con su constancia supo guiarme en el desarrollo de la tesis desde el comienzo hasta el final.

A todas las personas que colaboraron para culminar el trabajo de investigación en el desarrollo de mi tesis mi sincero agradecimiento.

Bertha Altamirano

DEDICATORIA.

A DIOS. Por iluminar mí camino y darme sabiduría y fuerza para continuar por este sendero de progreso y superación, y no desmayar enseñándome a enfrentar las adversidades en los momentos más difícil de mi vida.

A MI Padre. Pilar fundamental, mi fortaleza quien siempre me esperaba y estaba pendiente de mí, hasta en la hora de su partida.

A mi Madre que siempre me brinda su compañía y el apoyo necesario en todos los instantes de mi vida.

A Mi Hermana Julia. Por brindarme su ayuda incondicional que sin ella no hubiera terminando mi carrera.

Bertha Altamirano

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. IDEA	3
3. MARCO CONTEXTUAL	4
4. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	8
5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
5.1. Problema general básico	10
5.2. Subproblemas o derivados	10
6. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	11
7. JUSTIFICACIÓN	12
8. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	14
8.1. Objetivo general	14
8.2. Objetivos específicos	14
9. MARCO TEÓRICO	15
9.1. Marco conceptual	15
9.2. Marco referencial	17
9.2.1. Antecedentes	17
9.2.2. Bases teóricas	19
Liderazgo	19
Liderazgo docente	20
Actitudes en el liderazgo	24
Estilo de liderazgo	26
Factores que determina el éxito del liderazgo docente	29
El liderazgo en la conducción del mejoramiento disciplinario	36
9.2. Postura teórica	41
10. HIPÓTESIS	44
10.1. Hipótesis	44
10.2. Variables	44
11. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	45
11.1. Modalidad de la investigación	45

11.2. Tipo de investigación _____	45
11.3. Métodos _____	46
11.4. Técnicas e instrumentos de investigación _____	46
11.5. Población y muestra _____	47
12. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACIÓN _____	50
12.1. Prueba estadística aplicada en la verificación de las hipótesis _____	50
12.2. Análisis e interpretación de datos _____	52
12.2.1. Resultados de la encuesta al personal docente _____	52
12.2.2. Resultados de la encuesta a los estudiantes _____	62
12.2.3. Resultados de la encuesta al directivo _____	72
12.3. Conclusiones y recomendaciones _____	80
13. PROPUESTA DE APLICACIÓN DE RESULTADOS _____	82
13.1. Alternativa obtenida _____	82
13.2. Alcance de la alternativa _____	82
13.3. Aspectos básicos de la alternativa _____	83
13.4. Limitación de la alternativa _____	95
13.5. Resultados esperados de la alternativa _____	95
14. BIBLIOGRAFÍA _____	96
15. ANEXOS _____	100

RESUMEN.

Como requisito en el programa de maestría se elabora la investigación cuyo tema es **“El liderazgo del docente del bachillerato como modelamiento para los estudiantes adolescentes de la unidad educativa Emigdio Esparza Moreno”**, al considerar que el liderazgo es el resultado de disposiciones personales, cualidades y atributos de los individuos donde su forma de actuar que es la base de su práctica docente puede generar actitudes constructivas o destructivas en los estudiantes.

Este trabajo tiene como objetivo determinar la influencia del liderazgo del docente del bachillerato en el modelamiento de los estudiantes adolescentes, se aplicó como metodología el tipo descriptivo y explicativo, y como muestra se dirigió el estudio a 3 directivos, 8 docentes y 188 estudiantes, aplicándose un cuestionario a cada grupo focal.

Los resultados determinaron la falencia del estilo de liderazgo en los docentes, sus actitudes pasivas o el nivel de manipulación que ejercen no están contribuyendo a un modelamiento adecuado en los comportamientos que asumen los estudiantes.

Por ello se plantea una propuesta viable como es el desarrollo de plan de capacitación de liderazgo para la conducción de cambio en el modelo del docente, el mismo que se espera satisfaga la necesidad de cambio de actitudes y de comportamiento del personal magisteril en la institución.

Palabras claves: Liderazgo docente, modelamiento, comportamiento, plan de capacitación.

SUMMARY.

As a requirement in the research master's program whose theme is "Leadership as a teacher of high school students modeling for teens educational unit Emigdio Esparza Moreno", considering that leadership is the result of personal dispositions, qualities and develops attributes of individuals where their ways which is the basis of their teaching can generate constructive or destructive attitudes in students.

This study aims to determine the influence of high school teacher leadership in modeling teenage students, the methodology was applied as descriptive and explanatory type, and as the study went to 3 managers, 8 teachers and 188 students, applying a questionnaire to each focus group.

The results determined the failure of leadership style on teachers, their passive attitudes or level of manipulation that are not contributing to exert adequate modeling behaviors that assume students.

Therefore it is proposed as a viable development plan leadership training for driving change in the model of teaching, it is expected that satisfies the need to change attitudes and behavior of staff at the institution magisteril arises.

Keywords: Teaching Leadership, modeling, behavior, training plan.

1. INTRODUCCIÓN.

En las últimas décadas el tema del liderazgo en educación es un tema recurrente que genera fobias y filias. El término liderazgo, en general, no es bien recibido en los ámbitos educativos. Se asocia con un discurso y un modelo de organización ubicado en enfoques más propios del mundo de la empresa que del mundo de la educación. Incluso se identifica de manera reduccionista con determinados enfoques sobre el desarrollo centrado en el crecimiento en términos económicos a diferencia de los enfoques de desarrollo de capacidades humanas (Nussbaum, 2012) Se ha percibido incluso como una moda perniciosa procedente del mundo de la empresa y ajena a los valores que caracterizan el sector educativo. Desde esta perspectiva se asocia el liderazgo con una visión individualista y elitista en relación al trabajo en educación y con una pérdida de los valores y tradiciones participativas y de trabajo en equipo propios de las instituciones educativas (Longo, 2008).

El propósito de este trabajo es determinar la incidencia del liderazgo del docente del bachillerato como modelamiento para los estudiantes adolescentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno.

La investigación está estructurada por pasos. La introducción, tema, marco contextual, situación problemática, planteamiento de problemas que direccionan los objetivos de la investigación constituyen un aspecto del planeamiento de la investigación.

Se continúa con el marco teórico, que se desglosa en conceptual, referencial y postura, compila aspectos importantes de diferentes fuentes que tiene relación con las variables en estudio.

La metodología de la investigación comprende el diseño, tipo, métodos, técnicas, instrumentos, población y muestra, donde se determina la cantidad de docentes, estudiantes y directivos sujetos a la indagación de campo, lo que concluye el campo de la planeación del proyecto.

Para la ejecución de la investigación los pasos a seguir son los resultados obtenidos en el estudio de campo lo que determinan las conclusiones y recomendaciones.

El último paso es la propuesta como alternativa se propone un plan de capacitación de liderazgo al personal docente para la conducción de cambios en el modelo y este se revierta en una nueva percepción de comportamiento en los estudiantes.

2. TEMA

**EL LIDERAZGO DEL DOCENTE DEL BACHILLERATO COMO
MODELAMIENTO PARA LOS ESTUDIANTES ADOLESCENTES DE
LA UNIDAD EDUCATIVA EMIGDIO ESPARZA MORENO.**

3. MARCO CONTEXTUAL

3.1. Contexto Mundial y Nacional.

A partir del año 2000, los estudios PISA muestran como en la mayoría de los países de la OCDE los centros escolares han ido incrementando su nivel de autonomía en diferentes ámbitos de decisión (desarrollo curricular, organización y gestión, contratación del profesorado, formación y evaluación, etc.). El incremento de la autonomía y el empoderamiento de los equipos directivos suponen un cambio en el tipo de liderazgo, ya que éste es mucho más pro-activo e implica un nivel más elevado de responsabilidad y de rendimiento de cuentas (Argas, 2013).

Según el Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo (SERCE) del Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (LLECE) de la UNESCO, un ambiente de respeto, acogedor y positivo es una de las claves para promover el aprendizaje entre los estudiantes, y en la práctica supera incluso a los factores socioeconómicos contextuales (Rojas, 2011).

En el momento actual, un profesor no puede afirmar que su tarea se reduce simplemente al ámbito cognoscitivo. Además de saber su materia, hoy se le pide al profesor que sea un facilitador del aprendizaje, pedagogo eficaz, organizador del trabajo del grupo, y que además de atender la enseñanza, cuide el equilibrio psicológico y afectivo de sus alumnos, la integración social, su formación sexual, etc.

La única manera que tiene un profesor de constituirse en líder es que tenga autoridad moral, que tenga credibilidad, infunda confianza, que los niños y niñas lo respeten, que los jóvenes lo sigan.

3.2. Contexto institucional.

Dentro del contexto institucional la investigación está dirigida a la Unidad Educativa “Emigdio Esparza Moreno”, es una institución que comprende los niveles de enseñanza de: Educación Inicial, Educación General Básica (10 grados) y Bachillerato Técnico en: Contabilidad, Comercialización y Ventas, Organización y Gestión de la Secretaría (Rodríguez Solorzano), se encuentra ubicada en el Km 2 ½ vía a Montalvo, fue creada en el Gobierno militar del General Guillermo Rodríguez Lara, resultado de la necesidad que existía en este entonces 1996 de un plantel de nivel medio que funcione en la jornada vespertina para dar oportunidad que estudien un sin número de jóvenes que no podían hacerlo por las mañanas, por asunto de trabajo o por no vivir en la ciudad.

Es así como nace esta institución educativa el 19 de septiembre de 1977, mediante resolución ministerial N°425 sin nombre alguno; al principio trabajaron cinco profesores con 30 estudiantes, el primer rector fue el Lic. Miguel Márquez Pozo.

El Lic. Ángel Villamarín Ortiz, nombrado Director Provincial por el Ministerio de Educación en esa época, dentro de su acierto como administrador tuvo la idea de ponerle el nombre al plantel de un insigne educador Babahoyense profesor Emigdio Esparza Moreno, así como la iniciativa de que la institución funcione como Colegio Técnico en Comercio y Administración con la especialización de Contabilidad.

Con el tiempo definitivamente el colegio fue ganando prestigio en la ciudad, hubo algunos rectores titulares e interinazgos, rectores encargados: Lic. Jaime de Mora, Lic. Clelia Gil Suárez, rectores titulares: Norma Gaibor Gaibor, Prof. Camilo Carrillo Peña, encargados a

continuación Lic. Hitler Orozco Ramos, produciéndose en esa administración un problema estudiantil que terminó con una huelga que lo destituyó de sus funciones.

Rectores encargada Ms. Alba Salazar de Avilés, Lic. Julio Marín Vergara supervisor, Lic. William Jácome Cevallos. 1991, el Consejo Directivo designo como primer vocal al Lic. Jacinto Villalba Arreaga, que como tal se hizo cargo del rectorado para posesionarse después como rector titular el 8 de abril del mismo año.

En sus inicios no tenía local propio y trabajaban en el local céntrico del colegio Eugenio Espejo, en la escuela mixta Juan E Verdesoto y por crecimiento estudiantil se prestó aulas a la Sociedad Luz al Obrero.

Por gestiones del rector Jacinto Villalba ante el Diputado Ing. Jorge Manuel Marún se consiguió el terreno en el Km 2 ½ vía Montalvo ciudadela 4 de mayo, y se creó una unidad ejecutora en el Municipio de la ciudad de Babahoyo, siendo el Alcalde de ese entonces el Ing. Julio Touma Bacilio, para la construcción en la que hoy se desarrollan las actividades académicas.

En el año 1994 se termina la construcción de la unidad educativa y su inauguración fue presidida por el excelentísimo señor presidente Sixto Durán Ballén. Hay que reconocer el aporte que han brindado los presidentes del Comité Central de Padres de Familia, las autoridades que coadyuvaron al adelanto físico de nuestra institución.

Los estudiantes de la unidad educativa llegan de los diferentes cantones de la provincia del Guayas como Jujan, Simón Bolívar; además de Babahoyo, Baba, Montalvo y de las diferentes parroquias entre ellas Barreiro, El Salto, La Unión, San Juan de Pueblo Viejo, Mata de Cacao,

Febres Cordero, etc., que pertenecen a la provincia de Los Ríos. Los padres de familia se dedican a la agricultura, quehaceres domésticos, taxistas entre otras actividades.

Gracias al trabajo profesional responsable, eficiente y puntual de los profesores año a año se incrementa el número de estudiantes teniendo un piso de 1500 alumnos y un techo de 1650 estudiantes con dos jornadas. En la actualidad forma parte del reforzamiento de la educación técnica, lo que significa para esta institución ser el único plantel técnico con la especialización.

Hoy se cuenta 116 docentes y 2053 estudiantes, con dos secciones distribuidas en la matutina con 77 docentes y 1124 estudiantes y en la vespertina 928 estudiantes con 39 docentes en el bachillerato siendo la rectora la Dra. Janeth Palma Mendoza.

4. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.

El profesor como líder es un ejemplo y modelo para los estudiantes, una parte fundamental del liderazgo docente son los valores que pone en acción al desempeñar su labor, la puntualidad, la planificación, el proceso de aprendizaje, la metodología, la motivación que genera expectativas en los estudiantes y se verá reflejado con la asistencia a clases.

Uno de los problemas actuales de la calidad de la educación es la pérdida de la autoridad del profesor, lo que ocurre por múltiples factores: desde la influencia del medio social en los estudiantes hasta déficits en la formación de los docentes.

Un líder que no tiene conciencia de la importancia de hacer un buen uso del manejo del poder, puede abusar de él.

Un docente líder sin valores es un líder vacío, que más tarde o temprano dejará de serlo, y más aún en el campo educativo, donde el docente con su ejemplo que se verá reflejado en los fines que persigue, en los valores que lo sustentan, en su capacidad de donarse a cada niño o joven que tiene a su cargo estará marcando la pauta para que otros a su vez busquen desarrollarse y desempeñarse de una manera integral (Rivera).

En la Unidad Educativa “Emigdio Esparza Moreno”, a través de la trayectoria profesional se ha observado como algunos docentes incumplen su rol provocando irrespeto por ellos, generando en los estudiantes ausentismo a clases, falta de cumplimiento en la entrega de trabajos de investigación y tareas, poco o nulo trabajo en equipo.

La falta de autoridad del docente motiva comportamientos inadecuados e incentiva el desarrollo de valores negativos y el aumento de casos indisciplinarios, que pueden repercutir en la conducta y en la formación integral del educando, además el caos que provoca la indisciplina en el aula conlleva a enormes vacíos pedagógicos y al deterioro de las relaciones interpersonales.

Si un docente acepta pasivamente los acontecimientos, se acomoda fácilmente a un hábito, se amolda a la rutina, se impregnará paulatinamente de un espíritu desmotivador.

De mantenerse esta problemática no habrá una buena relación entre la comunidad educativa, produciéndose un distanciamiento entre los docentes y en el binomio maestro – alumno; perjudicando así la labor educativa y la imagen institucional.

5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

5.1. Problema general.

- ¿Cómo la falta de liderazgo del docente del bachillerato influye en el modelamiento de los estudiantes adolescentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno?

5.2. Problemas derivados.

- a. ¿Qué actitudes demuestra el docente dentro de su liderazgo educativo?
- b. ¿Cuáles son los factores incidentes en el liderazgo docente que repercute en la disciplina de los estudiantes?
- c. ¿Qué estilo de liderazgo docente será el más adecuado para un proceso de educación en aula como modelo formativo en los estudiantes?

6. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

6.1. Delimitación Espacial.

Estudiantes adolescentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno de la ciudad de Babahoyo.

6.2. Delimitación temporal.

El trabajo de investigación se desarrolló durante el período académico inmerso en el año 2013 a octubre del 2014.

6.3. Unidades de observación.

Los miembros de la comunidad educativa integrada por estudiantes adolescentes, docentes del plantel y directivos.

7. JUSTIFICACIÓN.

El Liderazgo Docente en el sistema educativo es muy importante dentro del trabajo de enseñanza aprendizaje y abarca muchos ámbitos dentro de la práctica docente en el aula, como el dominio de temas, dominio de la clase, manejo del aula tanto el espacio físico como las conductas de los estudiantes, esto se logra si el docente tiene la capacidad de proyectarse como un líder ante sus alumnos, porque es a través de su liderazgo que dirige, coordina, impulsa, evalúa, crea condiciones que desarrollen la enseñanza, todo aunado a la relación e interacción docente – alumno que este crea con sus estudiantes.

La investigación y la experiencia han evidenciado que el comportamiento y la actitud de la persona que asume las funciones de docente son un elemento fundamental que determina la existencia, la calidad y el éxito de procesos enseñanza aprendizaje. De esta forma, es posible afirmar que si se quiere mejorar la educación, se necesita contar con personas que ejerzan un liderazgo desde el aula, con una actitud y un compromiso con la escuela, la educación y la sociedad.

Esta investigación es factible ya que se cuenta con el apoyo de todos los integrantes de la institución educativa en la que se realiza la investigación.

Los principales beneficiarios son los docentes, directivos y estudiantes que al generar un cambio de actitud donde el liderazgo es ejercido por la maestra o el maestro, el mismo que se convierte para el estudiante en modelo, guía y acompañante de su proceso de aprendizaje. De esta manera se garantiza el aprendizaje de los alumnos y se refuerza el desempeño de la tarea del profesorado.

El trabajo es relevante ya que al asumir un liderazgo efectivo, los docentes se comprometerán más con su trabajo y serán modelos productivos para los alumnos, lo que permitirá ciudadanos con valores positivos.

La utilidad teórica está determinado en el conocimiento existente del área investigada, en el análisis de las variables en estudio como son el liderazgo docente y el modelo de comportamiento que refleja en el estudiante.

Utilidad práctica, conlleva al planteamiento de una propuesta de cambio de modelo docente a través de un liderazgo innovador.

Utilidad científica, pretende generar conocimiento válidos y confiables en los estilos de liderazgo docente, para que ellos asuman el ideal a la calidad educativa y a la transformación social.

8. OBJETIVOS.

8.1. Objetivo general.

- Determinar la influencia del liderazgo del docente del bachillerato en el modelamiento de los estudiantes adolescentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno.

8.2. Objetivos específicos.

- a. Analizar las actitudes que demuestra el docente dentro de su liderazgo educativo.
- b. Identificar los factores incidentes en el liderazgo docente que están repercutiendo en la disciplina de los estudiantes.
- c. Establecer que estilo de liderazgo docente será el más adecuado para un proceso de educación en aula como modelo formativo en los estudiantes.

9. MARCO TEÓRICO.

9.1. Marco conceptual.

Líder: Persona capaz de guiar a otros en la consecución de metas y propósitos, no solo a nivel personal sino también laboral. Siente pasión y deseo suficientes para ver realizado en el futuro lo que tiene en mente (Rubio Saavedra, 2007).

Liderazgo: Paulo de Oliveira señala que el liderazgo es un desafío en la vida de las personas y de las organizaciones, constituye, independientemente del medio en que se vida, el factor determinante para el logro de los objetivos deseados. (Rubio Saavedra, 2007).

Motivación: Es todo aquello que influye en el comportamiento para la consecución de resultados (Rubio Saavedra, 2007).

Comunicación: Proceso que consiste en transmitir y recibir tanto información como retroalimentación de otras personas. Para que dos o más personas involucradas en el proceso de comunicación logren comprenderse entre sí entendiéndose desde un mismo punto de vista un mensaje (información), es necesario que adopten una actitud de escucha atenta, receptiva, abierta y en lo posible libre de prejuicios (Rubio Saavedra, 2007).

Líderes efectivos: Se orientan hacia el mejoramiento personal, saben cuando dirigir, cuando seguir y compensar sus debilidades dejando que otros asuman la dirección en ámbitos en los que ellos no se sienten competentes. Se espera que el comportamiento de un líder efectivo este regido por su honestidad y ética (Rubio Saavedra, 2007).

Trabajo docente: Es cuando el profesor o maestro desempeña sus funciones o labores en una organización educativa usando técnicas y estrategias de enseñanza aprendizaje para lograr un aprendizaje eficaz e integral en el alumno (Zarate Ramirez, 2011).

Liderazgo transformacional: Orientado más allá del propio interés. Eleva el nivel de conciencia y de propósito de todo el equipo en relación con un proyecto compartido. Incluimos dentro del liderazgo transformacional tareas fundamentales del liderazgo pedagógico como: articular una visión educativa (el proyecto de centro), movilizar al personal desarrollando la misión educativa y los objetivos, implicar a los padres y los alumnos, hacer rendición de cuentas, interpretar y articular las tendencias sociales, económicas y medioambientales para relacionarlas con las necesidades y las prácticas escolares (Lozano, 2013)

Liderazgo democrático: Se caracteriza por su compromiso con el grupo, respeta las opiniones de los demás, busca el bienestar de todos, busca desarrollar sus potencialidades, da confianza y valora a cada uno de los miembros, se deleita en el trabajo cooperativo, es coordinador y facilitador del grupo (Prieto Torres J. F., 2006).

Actitud docente: Es la disposición de ánimo expresada por las personas, de manera bondadosa, pacífica o amenazadora, entre otras alternativas, y que se clasifica, de manera general, en positiva o negativa (Córdova, 2013).

9.2. Marco referencial.

9.2.1. Antecedentes investigativo.

Entre los antecedentes encontrados en la búsqueda de páginas web, se encontraron las siguientes investigaciones que sirve de referencia para sustentar el marco teórico.

Contreras Blanca, en su tesis titulada "Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión educativa", Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados, cuyo objetivo general analiza la relación entre el estilo de liderazgo de la directora y la participación de docentes y alumnos desde la base de las relaciones, con una población de 35 docentes y 900 estudiantes, de lo cual consideró 11 docentes de áreas diferentes y 28 estudiantes. Aplicó una metodología de investigación cualitativa- descriptiva que le llevó a la conclusión que la directora ejerce un estilo de liderazgo predominantemente autoritario con los docentes y de estilo interpersonal con los alumnos que influye negativamente en la participación de docentes y alumnos (Contreras Paredes, 2011).

En la tesis de la autora Puerta Lorena, cita a Hernández J. (2006), quien realizó un trabajo denominado. El papel del liderazgo del profesor y el tutor en la gestión del proceso educativo, concluyendo que: Dentro de los estudios de la ciencia de la educación la gestión de los procesos educativos y la economía de la educación juegan un papel de gran importancia. Teniendo en cuenta esto los estudios que se realicen acerca del papel del profesor y el tutor en la educación superior contribuirán a perfeccionar su labor en todos los sentidos teniendo en cuenta la misión de la universidad en los momentos actuales. En este trabajo refieren el papel que juega este en la educación superior para comprender la

actuación educador-educando y trazar acciones encaminadas a la formación de un profesional capaz de comprender los convulsos procesos por los que transita el mundo de hoy (Puerta de Sánchez, 2012).

Otra de las referencias es la tesis del autor Ortega Abel, con el tema “El liderazgo pedagógico del docente y su incidencia en la disciplina educativa de los estudiantes de séptimo grado de educación general básica “Ciudad de Ibarra” de la parroquia de Guayllabamba, cantón Quito, provincia de Pichincha”, la investigación se realizó mediante el enfoque cuantitativo, cualitativo; para verificar la problemática se aplicó las encuestas a los estudiantes y entrevistas a los docentes, concluyéndose que el liderazgo pedagógico del docente si ha incidido en la disciplina educativa de los estudiantes considerando que la disciplina educativa es el respeto mutuo entre docentes y estudiantes, estas se ven retrasadas por la falta de comunicación y respeto a las opiniones entre educadores y educandos, concluye además que los actos de indisciplina y las situaciones conflictivas se evidencian en los estudiantes debido a que los docentes no despiertan el interés y promueven la desmotivación (Ortega Narváez, 2013).

Estas investigaciones dan referencia de la existencia de la problemática que sustenta la parte a priori y dan espacio a la construcción de las bases teóricas detalladas a continuación.

9.2.2. Bases teóricas.

Liderazgo.

Según Chiavenato "Liderazgo es en cierto sentido, un poder personal que permite a alguien influir en otros por medio de las relaciones existente. La influencia implica una transacción interpersonal, en la que un individuo actúa para provocar o modificar un comportamiento" (Chiavenato, 2009)

El liderazgo es una capacidad para dirigir con eficiencia y sobre todo provocar cambios: es la prueba que todo líder se pone por delante. Desde luego el liderazgo implica una serie de cualidades: unas innatas y la mayoría de ellas cultivadas y aprendidas.

Se la considera además como el conjunto de componentes que tiene una persona para conducir a un grupo: conocimientos, habilidades y hasta condiciones innatas, como el carisma (Salcedo, 2006)

En la antigua filosofía China el liderazgo se lo entiende como "la voluntad de controlar los sucesos, la comprensión necesaria para marcar un rumbo y el poder para llevar a cabo una tarea, utilizando cooperativamente las habilidades y las capacidades de otras personas" (Salcedo, 2006)

El liderazgo es un proceso de influencia recíproco entre los líderes y sus seguidores para lograr los objetivos de una organización a través del cambio (Rubio Saavedra, 2007)

Una perspectiva interesante de aproximación al líder es la que se presenta desde la teoría de la acción y comunicación. Un líder es

esencialmente actuante y comunicante. El líder actúa (hace) y hace hacer; un líder verifica de verdad las acciones propias, es decir, se automotiva y motiva a los demás a actuar (Mader, 2010).

Los líderes son personas que tienen habilidad para:

1. Formar equipos eficientes.
2. Es innovador.
3. Articular una realidad con una visión de futuro.
4. Fijar metas claras y consensuadas
5. Construir equipos de trabajo.
6. Enfrentar el cambio.
7. Tomar decisiones.
8. Se rige por criterios morales elevados.

El papel del liderazgo debe llevar a la realización del potencial humano; tanto en el aspecto cognitivo e intelectual como en el emocional. La meta del liderazgo no debe ser el establecimiento de un estado de perfección al interior de la organización, sino el incremento de la calidad de vida (personal y laboral) de quienes la conforman.

Liderazgo docente.

El liderazgo se determina por fijar un “norte” para la organización, y tener la capacidad de movilizarla en esa dirección (Leithwood, 2006). Si a este “liderazgo” se añade la palabra “educativo”, entonces se puede complementar la definición y tomando las palabras de Robinson (2009), manifiesta que “el liderazgo educativo es aquel que influye en otros para hacer cosas que se espera mejorarán los resultados de aprendizaje de los estudiantes” (Robinson V, 2009). De esta forma, el liderazgo educativo logra incorporar a la comunidad escolar en un proyecto común de mejora, lo que significa que todos los actores hagan suyo el objetivo que los

estudiantes aprendan y orientar los recursos pedagógicos financieros y humanos para alcanzar el objetivo compartido.

La autoridad del docente proviene de los niveles superiores en la institución educativa, en relación con el nivel que ocupa respecto a los estudiantes, es autoridad oficial. La autoridad del líder pedagógico proviene siempre de los estudiantes con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores, es autoridad moral. Por lo que se encuentra con que la figura más aceptable para hacer agradable el proceso enseñanza – aprendizaje es la del líder pedagógico.

Los docentes, pueden ayudar a los alumnos a ser más competentes y competitivos, ya que el liderazgo es un medio para poder cambiar estructuras, paradigmas y crear una cultura de colegio en pro de la satisfacción personal y colectiva. Según Garza (2005) el liderazgo docente se sustenta en tres pilares relacionados estrechamente con los valores, estos son:

- los valores para la competitividad, como la dedicación, el apego al trabajo, la responsabilidad y el orden.
- los valores sociales, como el respeto, la tolerancia, la generosidad y el trabajo en equipo.
- los valores éticos, como la honestidad, la congruencia y la responsabilidad.

Mora Venegas, (2006) define al profesor como la persona que por vocación y libre elección se dedica profesionalmente a las tareas educativas, quien poseyendo los conocimientos necesarios tiene además la intención, la preparación, pedagógica y el dominio técnico de la enseñanza formativa. Es profesor quien con voluntariedad profesional influye en la vida espiritual de otros mediante la enseñanza con el fin de ayudar a pasar de un estado a otro más perfecto, o a la persona que de

modo profesional actúa sobre uno o varios individuos concretos con el propósito de elevarlos a una mayor perfección (Soto Senra, 2011).

Orozco, revela que “el docente en el aula debe ser un experto y efectivo impulsor de las personas hacia el trabajo tanto individual como grupal. El líder debe tener influencia interpersonal dirigida a través de la comunicación, con habilidad de manejo de posturas para la adaptación a las situaciones que se presenten y permitan garantizar el éxito en el aprendizaje y las metas del aula” (Orozco, 2011), pág. 62.

El profesor tiene la responsabilidad de proporcionar a los estudiantes oportunidades para discutir, explicar y construir conocimiento en un contexto de aprendizaje.

El docente dentro del salón de clase y ante su grupo de estudiantes es el eje principal de la actividad educativa ya que en ella dirige, influye, motiva a subgrupo de estudiantes a aprender y poner en práctica lo aprendido con la finalidad de lograr los objetivos de aprendizaje que deben lograr sus alumnos dentro del desarrollo de los temas en clase.

Torrego manifiesta que los estudiantes entendían que sus “mejores profesores” eran unos líderes fuertes, amigables, comprensivos y menos inseguros e insatisfechos, utilizando muy poco las amonestaciones escritas. Usualmente les dejaban más responsabilidad y libertad. Por el contrario a los “peores profesores” se les percibía como menos cooperativos y se situaban en posiciones de oposición u oponente. En general los alumnos responden mejor a comportamientos amigables y comprensivos que a conductas estrictas de liderazgo centradas exclusivamente en la autoridad (Torrego J. C., 2006).

El docente en su calidad de líder educativo, necesita desarrollar algunas habilidades y capacidades descrita por (Chiavenato, 2009), entre ellas:

La motivación para liderar, es decir, utilizar el poder social para influir en las personas.

La integridad, que incluye la confianza y la voluntad para convertir las palabras en acciones.

La creatividad, capacidad de solucionar problemas, innovar y crear es una ventaja competitiva en el mundo actual. El líder no solo debe ser creativo, sino también generar un clima que fomente la creatividad de los demás.

Habilidades para la comunicación, los líderes eficaces son diestros para comunicar, sea de forma escrita, oral o no verbal.

Habilidades relacionadas con las personas, dado que las personas forman parte de la eficacia del liderazgo, el líder debe ser capaz de crear un clima de aprendizaje, diseñar y dirigir programas de capacitación, transmitir información y experiencias, permitir el acceso a los resultados, ofrecer asesoría para el desarrollo profesional, promover el cambio organizacional y adaptar el material del aprendizaje.

Habilidades cognitivas, el líder, fuente de orientación y enseñanza, favorece la comprensión, la imaginación, la intuición, el buen juicio, la innovación, el razonamiento crítico, la resolución de problemas paradójicos y la planeación estratégica revolucionaria. Debe fomentar el espíritu emprendedor para resolver problemas en forma creativa y así lograr una ventaja competitiva. El líder no sólo debe ser creativo, sino

también generar un clima que fomente en los demás la creatividad y la innovación.

Actitudes en el liderazgo.

Las actitudes son sentimientos positivos o negativos hacia la gente, las cosas y los propósitos. Se ha despertado un gran interés por la influencia que ejercen las actitudes en el desempeño, todas las personas demuestran actitudes favorables o desfavorables, y positivas o negativas para la vida, el liderazgo, el trabajo, la escuela y todo lo demás. Las actitudes no son juicios que se puedan modificar con facilidad.

El optimismo es un buen predictor del desempeño en el trabajo. Larry King, presentador del programa de la CNN, sostiene que una actitud correcta es fundamental para el éxito.

El líder es un ser visionario, auténtico que se conoce, se acepta y hasta se admira a sí mismo. El líder, es un seductor que practica el arte de convencer.

Un líder contagia a los demás de su energía y vitalidad, es creativo, es decir no repite modelos sin sentido, adapta sus acciones a las situaciones que se presentan, destaca sus habilidades y capacidades personales, es auténtico, busca dentro de sí las herramientas cognitivas y emocionales, piensa sobre lo que él y los otros hacen, dinamiza lo que hace.

El líder debe de tener una actitud visionaria, entre ellas se menciona:

- No se pone límites. Sueña con aquello que más lo mueve por dentro, imagina dicha visión, sin importar que tan difícil sea.

- Desarrolla valores. El respeto, la honestidad, el trabajo en equipo, la humildad, la templanza, entre otros, son valores que cultiva.
- Trabaja en equipo. Entabla un dialogo con quienes le rodean, escucha sugerencias y aportes que otros puedan tener con respeto a las propuestas de trabajo.
- Es positivo y alentador. Propone algo que justifique por sí solo el esfuerzo que requiere para ser alcanzado. Algo que aporte aprendizajes significativos y positivos a la vida. Arrastra a otros hacia una mejor calidad de vida, provoca en ellos un deseo de superación alejado del conformismo y de la pasividad.

En las investigaciones que Goleman ha realizado recientemente, ha encontrado que los líderes más efectivos tienen algo en común: un alto desarrollo de la inteligencia emocional. Si la inteligencia racional influye en la calidad de elaboración, pensamiento de las tareas y proyectos que todo ser humano decide emprender, la inteligencia emocional influye en lo más importante: En el grado de determinación y compromiso frente a ellas. Esto es, en la actitud y conducta de las personas. El líder emocionalmente inteligente tiene la capacidad para captar las emocionales, las conductas de los demás y orientarlas hacia un resultado positivo (Rubio Saavedra, 2007).

Para Daniel Goleman, la inteligencia emocional es la fuerza o energía efectiva que hace feliz y exitoso a cualquier ser humano a partir del desarrollo de aspectos de la personalidad, tales como:

Conciencia. Es la habilidad para reconocer, entender las propias emociones, los estados de ánimo y los impulsos, así como el efecto de ellos en los demás.

Autorregulación. Es la habilidad para controlar o redirigir los impulsos y los estados de ánimo. Es importante eliminar los juicios y pensar antes de actuar.

Motivación. Es la pasión de trabajar por razones que vayan más allá del dinero y del status. Esto hace que las personas logren las metas con energía y persistencia.

Empatía. Es la habilidad para entender la apariencia emocional en los demás. No significa adoptar las emociones de los otros como propias ni tratar de complacer a todos. Significa tener en cuenta las emociones de los otros en el proceso de tomar decisiones inteligentes.

Habilidades sociales. Es la pericia en el manejo y en la construcción de relaciones interpersonales. El líder debe crear un espacio común y buscar la forma de generar empatía con el otro.

Estilo de liderazgo.

Estilos Básicos

Algunas de las primeras explicaciones de los estilos de liderazgo las clasificaron con base a la forma en que los líderes utilizan la autoridad, esto es:

Liderazgo laissez-faire: es aquel en que no hay ejercicio alguno de la autoridad, con los inconvenientes que ello acarrea. Son sujetos que no tienen ningún criterio, ningún orden, ni ninguna dinámica de aula preestablecida, sino que deja hacer a los alumnos los que les plazca. Laissez-faire significa precisamente dejar hacer. Los alumnos necesitan cierta estructura para poder funcionar y saber a qué atenerse, pero con el estilo de este tipo eso es imposible. El docente genera un clima muy negativo de trabajo y de comportamiento, porque el grupo carece de dirección. Suelen ser profesores cínicos a los que les interesa muy poco el aprendizaje y la formación de sus alumnos. Es el peor clima de convivencia que puede establecerse en el aula (La ecología en el aula, s/f).

Características:

- ✓ Muestra poca preocupación, tanto por el grupo como por la tarea.
- ✓ Procura no involucrarse en el trabajo del grupo.
- ✓ Evade la responsabilidad por el resultado obtenido.
- ✓ Da libertad absoluta para que trabajen y tomen decisiones.
- ✓ Proporciona información sólo cuando se lo solicitan.
- ✓ Deja que el grupo se organice.

Liderazgo autocrático.

Un líder autocrático a menudo mantiene su autoridad por medio de la fuerza, la intimidación, las amenazas, la recompensa y el castigo o la posición (Rabinowitz, s/f).

El profesor se preocupa mucho por los resultados de las tareas asignadas.

- ✓ No permite que se inmiscuyan sus sentimientos cuando toma decisiones para resolver una situación crítica en el aula.
- ✓ Es firme en sus convicciones.
- ✓ Acepta la supervisión y la responsabilidad final en las decisiones.
- ✓ Ordena, estructura toda la situación de trabajo y dice a los alumnos qué deben hacer.
- ✓ Basa su poder en amenazas y castigos.

Liderazgo democrático: es aquel en el que el profesor hace participar a los alumnos en la toma de decisiones o, al menos, cuenta con su opinión y su perspectiva. Intenta negociar aquellas cuestiones que afectan a los alumnos y busca hacerlos, así, participes en la responsabilidad de su realización. De esta forma, procura educar en y para la democracia, de manera que parte del supuesto de que no es posible formar ciudadanos conscientes de sus derechos y responsables de sus deberes, sino se les

permite participar en la toma de decisiones y aceptar así las consecuencias naturales del respeto o el irrespeto a las normas. Esto no quiere decir que el profesor y sus alumnos sean colegas; esta situación es errónea de partida porque por definición la relación entre uno y otro es vertical. Se trata de hacer conscientes a los alumnos de que las decisiones adoptadas deben tener una razón de ser, y que esta razón puede ser debatida y cuestionada, y que además pueden considerarse otras razones que demuestren, por el peso de su razón, ser más valiosas (La ecología en el aula, s/f).

Es éste el mejor clima de convivencia para la formación en valores de los alumnos y para el desarrollo de su autonomía.

Características:

- ✓ Muestra fuerte preocupación por el grupo, tanto en aspecto personal como en el trabajo.
- ✓ Confía en la capacidad y buen juicio del grupo.
- ✓ Asigna claramente las tareas para el grupo, con el fin de que éste comprenda su responsabilidad.
- ✓ Crea un fuerte sentido de solidaridad.
- ✓ Toma decisiones compartidas.

El estilo de liderazgo democrático no siempre es el mejor. A veces hay excepciones y es necesario que los profesores identifiquen cuándo deben utilizar un estilo diferente.

El liderazgo transaccional: “aquellos que guían o motivan a sus seguidores en dirección de las metas establecidas al aclarar el rol y los requerimientos de la tarea” (Robbins, 2009)

El liderazgo transformacional: los que inspiran a sus seguidores para que trasciendan sus intereses propios y capaces de tener un efecto profundo y extraordinariamente en ellos (Robbins, 2009).

Los líderes transformacionales son más eficaces porque son más creativos, pero también porque animan a quienes los siguen a que también ejerzan su creatividad.

Por su parte, Ortiz (2005) considera que es necesaria una actitud del liderazgo transformacional para la toma de decisiones, la motivación y el empuje de los profesores en la innovación educativa. Estas facetas del docente líder facilitan que adopte nuevos enfoques educativos, teniendo presente lo que acontece en su entorno, como el enfoque de la orientación al mercado (Kuester-Boluda, 2011).

Las capacidades más sobresalientes del profesor que ejerce un liderazgo educativo y transformacional son:

- Capacidad de implicar al alumno.
- Conoce y aplica fácilmente y de forma natural técnicas y estrategias de motivación, que generan que sus alumnos no rechacen su asignatura.
- Su conducta y actitud sirve de ejemplo.
- Se comunica convincentemente con los alumnos y familias.
- Suele haber desarrollado una inteligencia emocional, en grado relevante.

Factores que determinan el éxito del liderazgo docente

En todo el mundo, la sociedad en busca del avance científico y tecnológico ha perdido los valores fundamentales, pero el pasado no se lo

puede cambiar, el futuro nadie lo puede pronosticar porque caería en el plano de las suposiciones, entonces la solución es cambiar y crear el presente basado en el éxito o fracaso de los acontecimientos pasados y proyectando un mundo mejor con las experiencias adquiridas, y no esperar únicamente a vivir un tiempo de crisis para empezar a reflexionar y enfrentarnos a nuestros valores.

Así el líder tiene importancia dentro de un grupo humano, considerando que debe reunir una serie de cualidades de las cuales se anotará las más sobresalientes que le llevarán a la evolución y al éxito (Prieto Torres, 2006).

Para ser un líder de excelencia se debe desarrollar cuatro valores fundamentales:

1. La autoestima.
2. La humildad.
3. El esfuerzo.
4. Honestidad

1. La autoestima: Un líder docente debe tener fe y la confianza en las propias potencialidades; para lo cual es indispensable un conocimiento profundo de sí mismo, basado en la reflexión de cómo somos, qué es lo que realmente queremos y hacia dónde vamos. Con la finalidad de realizar una introspección para conocer la misión y visión de nuestras vidas y poder así superar las propias limitaciones (Prieto Torres, 2006).

2. La humildad: Debe ser una virtud practicada con orgullo por los profesores que no implica debilidad sino una disposición mental que agrada a nuestra conciencia, porque mientras más uno sabe más humilde debe ser. A través de la historia se ha concebido mal a la humildad, que

significa humillación, opresión, aflicción, es decir, una sumisión total por inferioridad o timidez (Prieto Torres, 2006).

El ser humilde en el ejercicio de la docencia lleva a razonar sobre la manera de vivir y luego poner en práctica los principios y valores aprendidos, por ello es necesario que la palabra sea coherente con la acción, enseñar a desarrollar ejercicios con ejemplos prácticos de la vida cotidiana dejando de lado el orgullo y aceptando los errores actuar como parte del grupo de los estudiantes no como un ser superior sino más bien como quien orienta, sirve y lidera a sus discípulos.

Es decir el docente necesita humildad para aprender, para guiar al grupo de educandos a ser mejores, para evolucionar. Los grandes líderes docentes saben enseñar porque fueron aprendices por excelencia. Ya lo dijo un pensador “Para dar órdenes acertadas se necesita ser inteligente; para obedecerlas con HUMILDAD se requiere ser sabio”.

3. El esfuerzo: El líder docente debe tener en cuenta que el esfuerzo es una combinación de ideales, metas y objetivos enmarcados por una ambición sincera, sana, que con la perseverancia dará como resultado la riqueza que vista de esta manera, será la consecuencia racional y lógica del esfuerzo, el trabajo y la ética de un ser humano triunfador.

El profesor debe poner el mayor esfuerzo en todo lo que se hace con los alumnos para descansar y pensar en que dio lo mejor de sí mismo y tener la satisfacción del deber cumplido.

4. LA HONESTIDAD

El líder docente debe estar consciente de que todo valor está afectado por un antivalor que tristemente en la actualidad está más

desarrollado e incluso se ha llegado a confundir, catalogar el arte, la perspicacia de la mentira como habilidades para desarrollar en el aspecto personal y profesional. Pero en el liderazgo docente debe tenerse en cuenta que uno de los más grandes antivalores es la CORRUPCIÓN que ha penetrado a todo nivel en la sociedad que el profesor como formador de juventudes debe establecer la diferencia como ejemplo para sus estudiantes.

Por esto la lucha de un líder docente debe ir contra la corrupción, enseñar a sus estudiantes que las fórmulas y leyes sirven para resolver ejercicios con precisión pero también para sembrar en el corazón de la gente las semillas de la VIRTUD, la INTEGRIDAD y la VERDAD.

La mejor manera de lograr el éxito en el papel de líder es educando al ser humano por el camino de la honestidad para que así interiorice motivos para ser ético, y tomar decisiones prácticas y seguras en beneficio de la sociedad, escogiendo ejercicios y operaciones que tengan relación con la vida diaria.

El profesor como modelo.

En realidad el papel de modelo o ejemplo es uno de los más difíciles que puede asumir un profesional de la educación. Tanto la sociedad como los mismos alumnos esperan que el maestro, por la misma razón de serlo, personifique los más altos valores de la humanidad; sin embargo, parecen olvidar que como ser humano que es también tiene imperfecciones y está expuesto a cometer errores y que, además, como todos, a diario se enfrenta al abismo que separa lo que es y lo que quisiera ser (Llaca Gaviño, Luévano Chavarría, & Vázquez Valerio, 2006).

Lo anterior desalienta a muchos educadores no sólo por considerarse carentes de los elementos necesarios para ser un modelo a seguir, sino porque no desean perder la libertad de ser ellos mismos. El problema es que al adoptar esta actitud, pasan por alto el hecho de que ser un ejemplo para los alumnos es uno de los aspectos fundamentales de un maestro. Ser modelo es algo que ningún profesor puede evitar, puesto que si lo hace, su tarea pierde en gran medida su eficacia.

Cualquiera que sea el nivel donde se desempeñe, siempre tendrá que ver el ejemplo a seguir; es por esto que jamás ninguna máquina será capaz de sustituirlo. Claro está que la fuerza y calidad del ejemplo que ofrece el maestro varía en relación con sus rasgos personales. Y es que esta fuerza está centrada absolutamente en su carácter y eficiencia, y por lo mismo su influencia puede ser tanto positiva como negativa. Es comprensible que sea así, una conducta apática, mezquina, arbitraria, cruel o antipática, también suele tener gran fuerza.

En cuanto a lo positivo, son muy variados, el ejemplo está en la actitud que adopta el maestro ante el éxito, el fracaso, el juego, el trabajo, la religión, las relaciones humanas, la capacidad de las personas, la verdad, las minorías étnicas y el mismo proceso educativo; y qué decir de sus hábitos de trabajo, del estilo con que realiza esta actividad que abarca gran parte de su vida; la manera en la que usa el lenguaje, principal vehículo de su pensamiento; como se viste, lo cual es muy importante porque refleja su personalidad; la actitud que asume ante situaciones de conducta irregulares dentro y fuera del grupo; sus preferencias, que aunque no quiera, proyectan sutilmente los valores que poseen, reacciones ante situaciones extremas o la simple manera de afrontar los problemas del quehacer educativo; los distintos recursos que emplea para orientar, corregir o reforzar los comportamientos de sus alumnos; la habilidad que tiene para evaluar todas las situaciones; y la energía,

entusiasmo y equilibrio emocional con los que lleva a cabo las actividades de cada día, entre muchos otros más.

Ser maestro implica la responsabilidad de ser permanentemente un ejemplo y negarlo equivale a negar su profesión. En conclusión ser un modelo o un ejemplo es inseparable de la personalidad y el perfil del educador, sin que importe el que no todos sus alumnos lo imiten o que se considere lleno de imperfecciones; antes bien, sus defectos debe impulsarlo al cambio y a lograr el total desarrollo de su potencial.

El profesor como educador, modelo y mentor.

La moral tiene que ver en gran medida con las relaciones interpersonales, con la forma en que las personas se tratan unas a otras. En la pequeña sociedad del salón, los estudiantes establecen dos tipos de relaciones: la relación con sus maestros y la relación entre ellos mismos. Ambas tienen un gran potencial para impactar positiva o negativamente en el desarrollo del carácter de una persona joven.

Los maestros tienen el poder de afectar los valores y el carácter de los jóvenes al menos de tres maneras:

1. Sirviendo como educadores efectivos: el amor y el respeto a los estudiantes les ayuda a éstos a tener éxito en la escuela, a construir su autoestima y los habilita para experimentar lo que es la moralidad cuando el maestro los trata de una manera moralmente positiva.
2. Los maestros pueden servir como modelos éticos que demuestren un alto nivel de respeto y responsabilidad hacia ambos ámbitos: el interior y el exterior del aula.

3. Los maestros pueden servir como mentores éticos al proporcionar a los alumnos una instrucción moral y una guía por medio de la explicación, la discusión en el aula, los relatos el estímulo personal y la retroalimentación correctiva cuando algún estudiante ofende a los demás o se ofende a sí mismo (Lickona, 2007).

El docente como facilitador y mediador:

El papel del educador consiste en lograr que el niño y la niña aprendan y logren su desarrollo integral. Por ello, facilita la realización de actividades y media experiencias significativas, vinculadas con las necesidades, intereses y potencialidades de los mismos (Santamaría, 2005).

El profesor al desarrollar el rol mediador, necesita proporcionar un clima emocional positivo y, por lo tanto, el profesor necesita herramientas para manejar una situación tensa de conflicto, como ejemplo las citadas por Peters: saber negociar (contempla la comprensión emocional de una situación), objetividad (empatía por parte del profesor) e imparcialidad (muestra de respeto a los implicados en el conflicto). Por ello, comprendemos que los conflictos interpersonales en el aula, son una gran oportunidad para el profesor desarrollar las competencias emocionales de su alumnado, sin embargo es necesario a priori tenerlas.

El docente como interactivo y modelo:

La creación de un clima social un clima social y emocional para el aprendizaje activo, es un aspecto central en el currículo del preescolar ya que:

- Influye en los efectos sobre el aprendizaje.

- Brinda la creación de los bloques esenciales para la salud emocional y social de los niños, tales como:
 - Confianza en los otros.
 - Iniciativa.
 - Autonomía.
 - Empatía.
 - Auto-confianza (Santamaría, 2005).

Actitudes y valores de los maestros.

El maestro y el alumno son los personajes centrales de una institución educativa. La figura del maestro se ha constituido en la sociedad de todos los tiempos como la persona que es el ejemplo a seguir, a escuchar y a exigir, los valores del docente tienen una influencia definitiva en la educación, en la formación del hombre y es piedra angular del progreso de muchos pueblos.

Su forma de actuar es condicionante de comportamientos estudiantiles reflejados en la disciplina de aula.

El liderazgo en la conducción del mejoramiento disciplinario.

Es importante que los docentes asuman la disciplina como un proceso del logro de autodisciplina, autodirección y disciplina consciente; para que la cuota de participación y responsabilidad sea más efectiva en los distintos actores del sistema educativo, es decir, la disciplina es una construcción y corresponde a todos, en diversos grados de responsabilidad.

La disciplina es el entrenamiento de las facultades mentales, morales y físicas por medio del conocimiento, el control y la ejercitación.

Pero cuanto mejor sea el ejemplo que ofrezca el docente, mayor será el éxito que obtendrá en la formación de la autodisciplina (Equipo Cultural, 2008).

Un maestro competente es aquel que mantiene el orden y la disciplina en un salón de clases, así como, de manera tradicional se considera un maestro como aquel que mantiene el orden generando el ambiente necesario para realizar la enseñanza y la educación. El docente proactivo se dedica a: crear y desarrollar comunidades de aprendizaje autónomas. En ocasiones los maestros están agotados en el primer trimestre del año escolar, esto impacta directamente en el ambiente escolar de los estudiantes con los que tiene contacto.

Es importante recordar el carácter interactivo de la situación de aula, así como la necesidad de que el profesor desempeñe su liderazgo de forma adecuada (Zambrano Bazurto, 2010). El profesor debe establecer una relación con sus alumnos que posibilite el aprendizaje y los anime a la autodirección, pudiendo ser por tanto causa de conflicto debido a sus características personales, docentes o a su forma inadecuada de entender la disciplina y dirigir el aula.

La principal fuente de recursos del profesor, la más provechosa, está en él mismo, en su propia personalidad. Bajo este prisma, el profesor tiene autoridad como consecuencia natural de su madurez intelectual y humana, de la ascendencia moral que le proporciona su conducta ejemplar y del liderazgo que ejerce sobre los alumnos.

Para Dreikurs, los profesores pueden conseguir un comportamiento aceptable en el aula si se ayuda a los alumnos a que se sientan parte del grupo incluyéndolos en la toma de decisiones que afectan a su vida escolar. Los alumnos pueden ayudar a decidir qué consecuencias debería

tener el mal comportamiento. Otra manera de evitar la indisciplina es el uso de palabras de aliento que conlleven respeto a las habilidades de los estudiantes.

Para el desarrollo de las clases, en cualquier centro escolar, es muy necesario un ambiente armónico, el que muchas veces se ve perjudicado por la conducta de los alumnos. En este sentido, el rol del profesor es fundamental en la articulación y promoción de una buena conducta de los escolares.

La disciplina son las acciones que emprenden un gerente o docente para hacer cumplir las expectativas, criterios y reglas de la organización. Si el desempeño de un empleado o estudiante no está a la altura o si ignora constantemente los criterios y las normas de la organización, es posible que el gerente o docente tenga que imponer la disciplina para controlar ese comportamiento. Los problemas de disciplinas más comunes que enfrentan los gerentes o el docente líder son: inasistencia, incumplimiento de las metas, desobediencia, descuidos al usar los mecanismos de seguridad, alcohol, drogas, robos, falta de respeto, presencia de bulling, entre otros. La noción de disciplina, por lo tanto, puede estar vinculada al **comportamiento** o a la **actitud** de alguien.

El valor de la disciplina se adquiere dotando a nuestra persona de carácter, orden y eficacia para estar en condiciones de realizar las actividades que nos piden y poder desempeñarlas lo mejor que se pueda y ser merecedora de confianza.

Una persona disciplinada habla por sí misma, se deduce lo responsable que es para organizar su tiempo, actividades y está al pendiente de cumplir con lo encomendado.

Tipos de disciplina.

Disciplina Autoritaria

Se dice de aquella disciplina escolar impuesta por cada docente y sujeta arbitrariamente a lo inmediato y gusto del docente. Se hace mucho énfasis en el castigo como condición de asimilación. (H.L. Lindgren 2003).

Disciplina Democrática

La Disciplina democrática es aquella que es cotidiana y elaborada con la participación de los estudiantes. Su énfasis se basa en la motivación como condición de aprendizaje.

Puede afirmarse además otros dos tipos de disciplina: la exterior y la interior.

Disciplina exterior: Es la que apela a la coacción, a la violencia y a las amenazas. Se trata de una disciplina artificial, de mero conformismo exterior a las normas y reglamentos y a las exigencias más o menos arbitrarias de los profesores.

Disciplina interior: Es la que fluye normalmente en un ambiente sano de comprensión y de buenas relaciones entre profesores y alumnos, así como de actividades y trabajos escolares interesantes y asociados vitalmente con objetivos valiosos y significativos para los alumnos. Resulta, pues, de la modificación del comportamiento, de la comprensión y conciencia de lo que cada uno debe hacer. Es fruto de la persuasión y de la adecuada orientación al alumno.

Modelos de afrontamiento de la disciplina

Según (Torrego J. C., 2006) se distinguen varios modelos de afrontamiento de la disciplina por parte del profesor:

Agresivo/Dominante.- El profesor percibe la indisciplina como una agresión personal y reacciona agresivamente. La meta es el control y el orden, “esto se hace porque yo lo digo”, siendo la consecuencia el daño a la relación y ascenso del conflicto. Para superar esta situación se hace necesario ganar en respeto, cordialidad, y confianza con los alumnos.

Pasivo/Permisivo.- Es el caso del comportamiento de aquellos profesores que por economía de esfuerzo y/o por impotencia, deciden no prestar atención o tratar de mantenerse al margen cuando se produce un comportamiento disruptivo. A veces se confunden los papeles siendo la meta ganarse la amistad. Esta postura acaba produciendo distanciamiento entre las personas y enquistamiento de los conflictos. Puede reinar el caos, el desorden, la irritación y el cansancio. Para superar esta situación puede resultar útil establecer límites y ganar en firmeza y orden.

Asertivo/Democrático.- En este caso el profesor está atento a las necesidades de los alumnos y puede llegar a consultarlos y hacerlos participar. El profesor afronta la indisciplina con decisión y temple, aplicando las normas acordadas al respecto. La meta es capacitar al alumno en la resolución de los conflictos, al tiempo de favorecer la justicia y el respeto a la dignidad de todas las personas. Este estilo busca resolver el conflicto considerando las necesidades e intereses de todas las personas implicadas y buscando la ganancia y satisfacción mutua. Este profesor suele hacer uso del elogio (Ainscow, 2001), intenta ser variado en clase. Este último modelo ha sido denominado como modelo integrado en el ejercicio de la profesión (Torrego J. C., 2006). La idea central es asumir que se necesita autoridad para educar, pero también que la autoridad más consistente no es la coactiva sino la que se construye socialmente y se basa en planteamientos democráticos.

Cómo es un aula disciplinada

En una clase disciplinada:

- El profesor ejerce control sobre la misma, que es una de sus responsabilidades.
- Existe cooperación entre los participantes, es decir, cooperación entre los propios alumnos, como entre alumnos y el profesor.
- Si el grupo está motivado para aprender, será más fácil el manejo por parte del profesor.
- La probabilidad (relación causa - efecto), una clase que se desarrolla acorde a un plan tiende a ser más disciplinada, el profesor conoce lo que debe hacer en cada momento, las actividades fueron bien preparadas y organizadas. El conocimiento de que el proceso está claramente planificado contribuye a la confianza de alumnos y profesor.
- El conocimiento que el profesor tenga de los objetivos que quiere lograr contribuyen a la motivación. Estos objetivos deben estar en función del alumno.
- El respeto mutuo es uno de los aspectos más significativos, para que el profesor sea respetado lo primero que debe hacer es respetar a sus alumnos, como así mismo los alumnos deben respetar a sus profesores.
- El respeto y admiración que sienten los alumnos por su profesor, deberá estar condicionado, entre otros factores, por el grado de ejemplaridad que alcance con su modo de actuar y por el dominio de los contenidos que enseña.

9.3. Postura teórica.

Se asume el paradigma constructivo, el cual concibe al docente como una persona crítica, reflexiva y transformadora, cuyas características definen a un profesional que construye el programa pedagógico desde su acción

educativa, investigador de la enseñanza y de sus resultados asumiendo su cuota de responsabilidad en el proceso educativo.

El profesorado que asume los roles de liderazgo ayuda y apoya a sus compañeros/as en las escuelas, básicamente en áreas relacionadas con las situaciones diarias de trabajo con el alumnado y con la mejora de la práctica de clase. En este sentido, son personas que orientan e influyen las actividades del resto de sus colegas y sirven de catalizadores en la toma de decisiones que afectan más directamente al alumnado.

Es decir que el liderazgo se reconoce en la medida en que sus líderes son capaces de promover en todos los actores altos niveles de participación, de despertar valores y metas, a la vez que la energía y compromiso necesarios para alcanzar cada uno los objetivos propuestos.

Se asume además los criterios del autor Ortega Narváez, al considerar que el liderazgo pedagógico del docente es la capacidad que posee el educador para guiar a los estudiantes a una meta, a través de su accionar sirve de modelo, el mismo que influye en el individuo o grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos a través de la motivación y la disciplina, lo que permitirá la optimización del desarrollo emotivo e intelectual de los estudiantes, para ello la clase debe basarse en un ordenamiento de valores.

Para manejar un excelente liderazgo el líder debe estar empoderado de la legislación educativa para obrar con asertividad frente a los conflictos de los estudiantes y sus colegas.

En la Constitución Política del Ecuador (2008), en la Sección Quinta al referirse a la educación, en su Artículo. 28 establece:

La educación responderá al interés público y no está al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantiza el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente”

Siendo por ende la educación hasta el bachillerato obligatoria y contando con trece años de estudios ineludibles de acuerdo al “Nuevo Bachillerato Ecuatoriano”. Nos da la oportunidad de formar íntegramente a los educandos, distintas clases sociales ya que al ser la educación gratuita (acertada política del gobierno), se puede cumplir con lo que dispone la carta magna.

La Carta Magna del Ecuador (2008), en el Capítulo VII Régimen del Buen Vivir, Sección primera, al referirse a la educación en el Art. 343 manifiesta: El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente. El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades. (p.160)

10. HIPÓTESIS.

Hipótesis general.

- El liderazgo aplicado por los docentes del bachillerato si influye en el modelamiento a seguir de los estudiantes adolescentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno.

Hipótesis específicas.

- a. Las actitudes que demuestran los docentes dentro de su liderazgo estará en relación con el modelo de afrontamiento disciplinario de los estudiantes.
- b. Los valores son factores incidentes que perfilan el liderazgo del docente y podrían condicionar el comportamiento de los estudiantes.
- c. El estilo de liderazgo transformacional del docente será el modelo más adecuado para un proceso de educación eficiente en aula en los estudiantes.

Variables.

Variable independiente.

- Liderazgo del docente

Variable dependiente.

- Modelamiento.

11. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.

11.1. Modalidad de investigación.

De Campo: La investigación se realizó en la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, de la Parroquia Clemente Baquerizo, cantón Babahoyo, provincia Los Ríos, modalidad que se asumió al valerse de los instrumentos que se utilizaron al elemento humano de la institución en estudio.

Bibliográfico – Documental: se basó en el análisis que sustenta el trabajo de investigación, en especial en la fundamentación del marco teórico, para lo cual se revisaron las diferentes teorías de diversas fuentes como son libros, manuales, revistas e internet.

Proyecto Factible: El presente trabajo de investigación se realizó bajo la modalidad de proyecto factible porque después de realizada la investigación se planteó una propuesta que permitirá solucionar el problema detectado en la institución.

11.2. Tipo de investigación.

Descriptivo: Se realizó un análisis estadístico descriptivo para mostrar los diferentes resultados e interpretaciones basadas en el marco teórico.

Explicativa: ya que buscó establecer la relación existente entre la variable independiente y la variable dependiente, por lo que se recurrió a otras investigaciones y a consideraciones teóricas bien fundamentadas poniendo especial interés en las conclusiones de otras investigaciones similares.

11.3. Métodos.

Método Científico: Por seguir un procedimiento lógicamente sistematizado y reglamentario de la Universidad y de la normatividad de la tesis de grado.

Método hipotético-deductivo: Se usó el método, ya que al plantearse la hipótesis de manera inductiva y deductiva, esta es sometida a la comprobación, que arribó a las respectivas conclusiones que sirvieron para plantear la propuesta alternativa.

Método estadístico: Se empleó mediante el análisis cuantitativo y porcentual de la información en el cálculo muestral en el campo de la investigación puesto que después de la recopilación, agrupación y tabulación de datos se procedió a resumirlos en cuadros estadísticos, la información se representó a través de gráficos circulares y en forma escrita, con lo cual se estructuró la síntesis de la investigación es decir las conclusiones.

11.4. Técnicas e instrumentos de investigación

Encuesta: Es una técnica de recopilación de información mediante un cuestionario previamente elaborado dirigido al grupo de docentes y estudiantes de la sección del bachillerato.

Cuestionario: Instrumento aplicado a los docentes y estudiantes, el mismo que permitió obtener la información directa del grupo encuestado utilizando preguntas cerradas de selección múltiple sin codificar que facilitaron recoger la información de las variables objeto de la investigación.

11.5. Población y muestra.

Población.

En la siguiente investigación se tiene un universo o población de 928 estudiantes del bachillerato, 30 docentes y 3 autoridades.

Sector	Universo
Directivos	3
Docentes	39
Estudiantes	928
Total	970

Muestra.

Para la obtención de la muestra se aplicó la siguiente fórmula, la misma que se excluye al grupo poblacional de directivos por ser muy pequeño el universo.

Cálculo y definición de la muestra:

$$n = \frac{S^2}{\frac{E^2}{Z^2} + \frac{S^2}{N}}$$

Datos:

n = Muestra.

N= Población.

S= Desviación estándar de la población (conocida o estimada a partir de anteriores estudios).

Z= Margen de confiabilidad o número de unidades de desviación estándar en la distribución normal que producirá el nivel deseado de confianza: para un una confianza del 95 % = 0,05, Z = 1,96

E= Error de estimación admitido 0,05

Aplicación de la muestra:

$$n = \frac{(0,4)^2}{\frac{(0,05)^2}{(1,96)^2} + \frac{(0,4)^2}{967}}$$

$$n = \frac{0,16}{\frac{0,0025}{3,8416} + \frac{0,16}{967}}$$

$$n = \frac{0,16}{0,00065 + 0,000165}$$

$$n = \frac{0,16}{0,000815}$$

Resultados de la muestra = 196 estudiantes del bachillerato

Índice de proporcionalidad

IP= n/N

196/967 = 0,2026

Distribución de la muestra por estrato

Sector	universo	IP	muestra	Porcentaje
Directivo	3		3	100%
Docentes	39	0,2026	8	4%
Estudiantes	928	0,2026	188	96%
Total	970		196	100%

12. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACIÓN

12.1. Prueba estadística aplicada a la verificación de la hipótesis.

Para comprobar la hipótesis se aplicó la prueba chi cuadrado, la misma que se relacionando la hipótesis afirmativa con la hipótesis negativa, comprobándose a través de la correlación de varias preguntas realizada a los estudiantes:

Nº preg.	Ítems	C 1			C 2			C3		
		Fo	Fe	Fe	Fo	Fe	Fe	Fo	Fe	Fe
1	¿El liderazgo que aplican los docentes en el aula sirve para modelar su comportamiento?	72	54	6	88	103,7	4,55	28	30,3	0,10
5	¿Los docentes llegan puntuales a la hora de clase?	70	54	4,74	105	103,7	0,03	13	30	5,56
7	¿Cuál de estos modelos de afrontamiento es el observado en el aula por parte de los docentes ante ciertos problemas disciplinarios de los estudiantes?	20	54	21,41	118	103,7	3,80	50	30,3	7.16

Aplicando la fórmula $\chi^2 = \sum \frac{(Fo - Fe)^2}{Fe}$ se obtiene un resultado de:
 $X^2 = 53,36$

la chi cuadrada teórica de acuerdo a la tabla se la saca multiplicando el valor de las columnas menos 1 por el valor de la fila menos 1, así (3-1) (3-1) = (2) (2) = 4

Ante un grado de libertad de 4, el valor de la chi cuadrado teórica con un grado del 95% de confianza es = 9,48

Como la chi cuadrada calculada tiene un valor de 53,36, valor superior al de la chi cuadrado teórica 9,48, se acepta la hipótesis alternativa que dice que el liderazgo aplicado por los docentes del bachillerato si influye en el modelamiento a seguir de los estudiantes adolescentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno.

A continuación se describen los valores de las categorías incluidas en las tablas estadísticas.

f_i = frecuencia absoluta

F_i = frecuencia acumulada

$f\%$ = frecuencia porcentual.

Valores que son soporte a la verificación de la hipótesis, comprobándose que el estilo de liderazgo del docente es un factor influyente en el modelo de actuación de los estudiantes.

12.2. Análisis e interpretación de datos.

12.2.1. Resultados de la encuesta para los docentes de la unidad educativa Emigdio Esparza Moreno, de la parroquia Clemente Baquerizo.

1. ¿Qué tipo de liderazgo práctica usted en la institución?

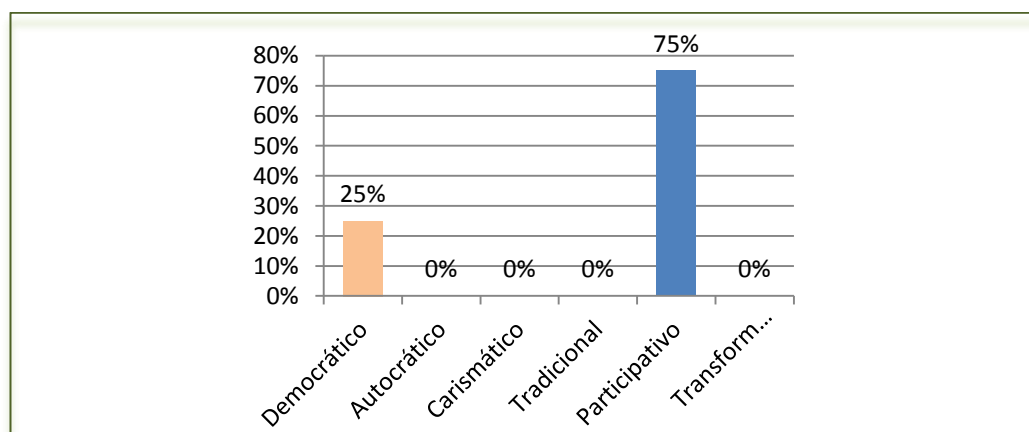
Tabla N°1

Opciones	fi	Fi	f %
Democrático	2	2	25%
Autocrático	0		0%
Carismático	0		0%
Tradicional	0		0%
Participativo	6	8	75%
Transformador	0		0%
TOTAL	8		100%

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.

Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°1



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 75% de los docentes de la unidad educativa encuestada respondió que el estilo de liderazgo que se practica es el liderazgo participativo, mientras que el 25% el liderazgo democrático, se concluye que la mayoría de la muestra escogida mantiene un liderazgo participativo.

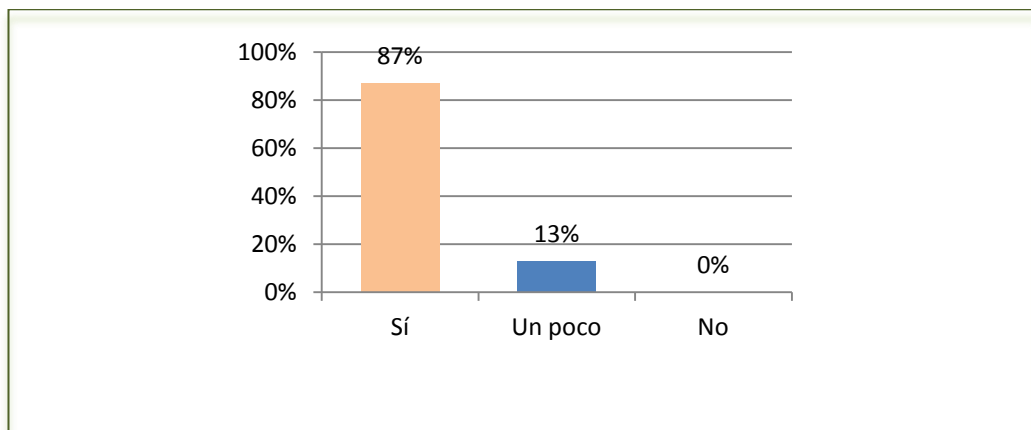
2. ¿Cree usted que los docentes tienen una actitud positiva que sirve de modelo a seguir a los estudiantes?

Tabla N°2

Opciones	fi	Fi	f %
Sí	7	7	87%
Un poco	1	8	13%
No	0		0%
TOTAL	8		100%

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.
Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°2



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 87% de los docentes de la unidad educativa encuestada respondió que la actitud de ellos sí sirve como modelo a seguir por los estudiantes, mientras que el 13% que algo, se concluye que la mayoría de la muestra escogida está consciente que una actitud positiva de los profesores forma una percepción valorativa de respeto e inclinación a seguir el patrón de comportamiento.

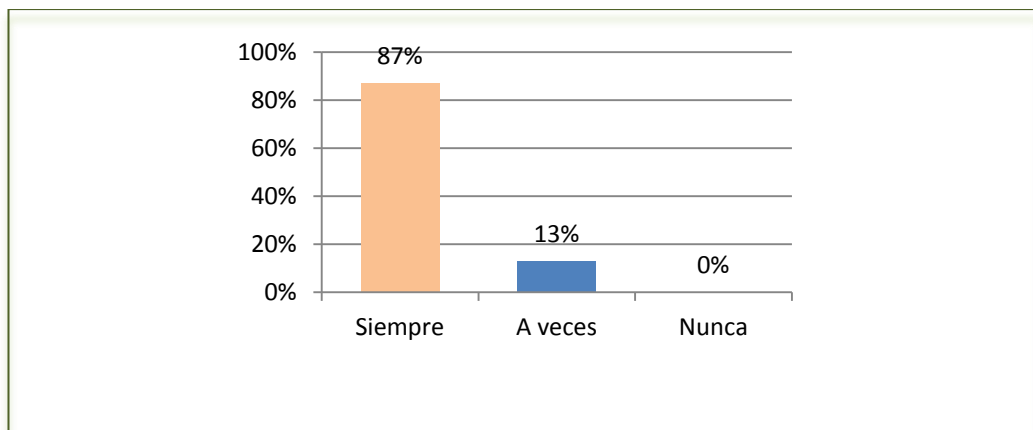
3. ¿Usted como docente fija límites y normas durante la jornada académica con los estudiantes?

Tabla N°3

Opciones	fi	Fi	f %
Siempre	7	7	87%
A veces	1	8	13%
Nunca	0		0%
TOTAL	8		100%

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.
Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°3



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 87% de los docentes de la unidad educativa encuestada respondió que siempre fijan metas y normas durante la jornada académica, el 13% a veces, se concluye que la mayoría de la muestra escogida direccionan el disciplinamiento en aula.

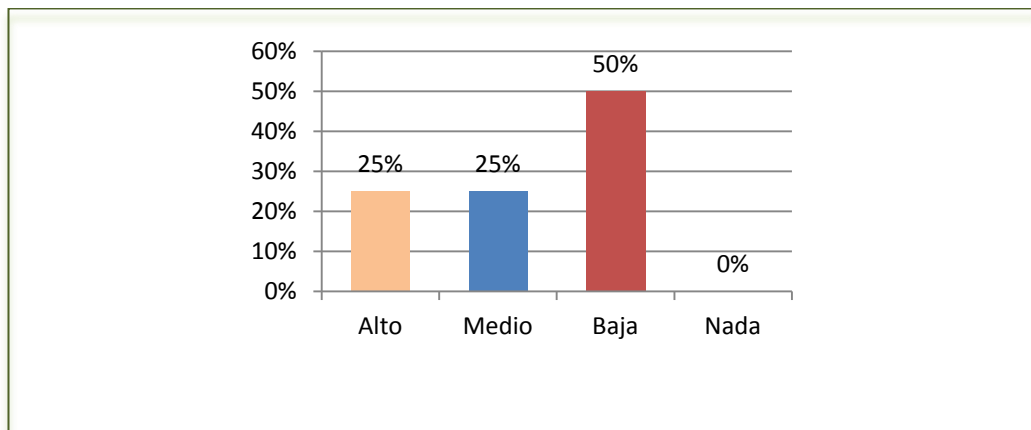
4. ¿Cuál es el grado de predisposición de los estudiantes frente a los requerimientos docentes que no son calificados en el proceso pedagógico?

Tabla N°4

Opciones	fi	Fi	f %
Alto	2	2	25%
Medio	2	4	25%
Bajo	4	8	50%
Nada	0		0%
TOTAL	8		100%

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.
Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°4



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 50% de los docentes de la unidad educativa encuestada respondió que los estudiantes tienen un grado de predisposición bajo frente a los requerimientos docentes que no son calificados en el proceso pedagógico, el 25% es medio y el otro 25% es alto, se concluye que el profesor debe de ejercer su liderazgo para que los alumnos realicen tareas no contempladas dentro del proceso pero necesarias para su aprendizaje.

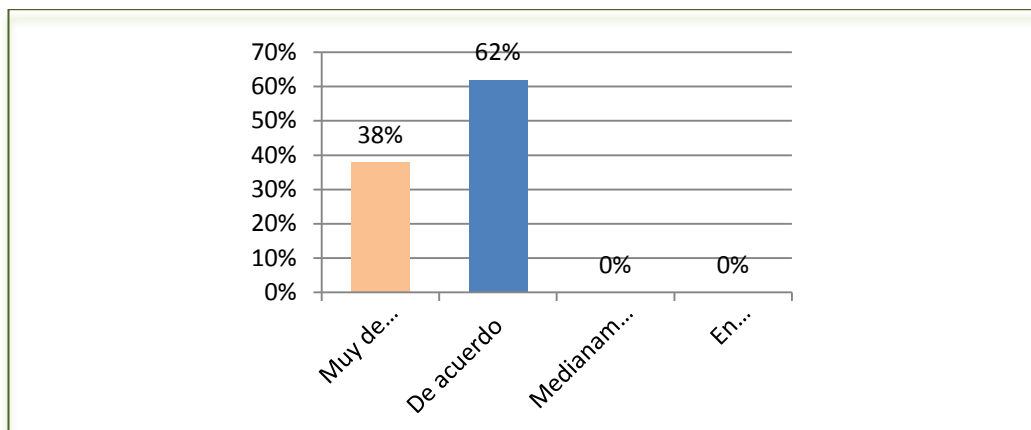
5. ¿Cree usted que el liderazgo se genera por medio de la capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión?

Tabla N°5

Opciones	fi	Fi	f %
Muy de acuerdo	3	3	38%
De acuerdo	5	8	62%
Medianamente de acuerdo	0		0%
En desacuerdo	0		0%
TOTAL	8		100%

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.
Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°5



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 62% de los docentes de la unidad educativa encuestada respondió que están de acuerdo en que un buen liderazgo se genera a través de la capacitación, mientras que el 38% están muy de acuerdo, se concluye que para el grupo muestral la capacitación permite relacionar la teoría y la práctica para asumir a través de la reflexión un estilo que contribuya a mejorar la calidad educativa y el desempeño docente.

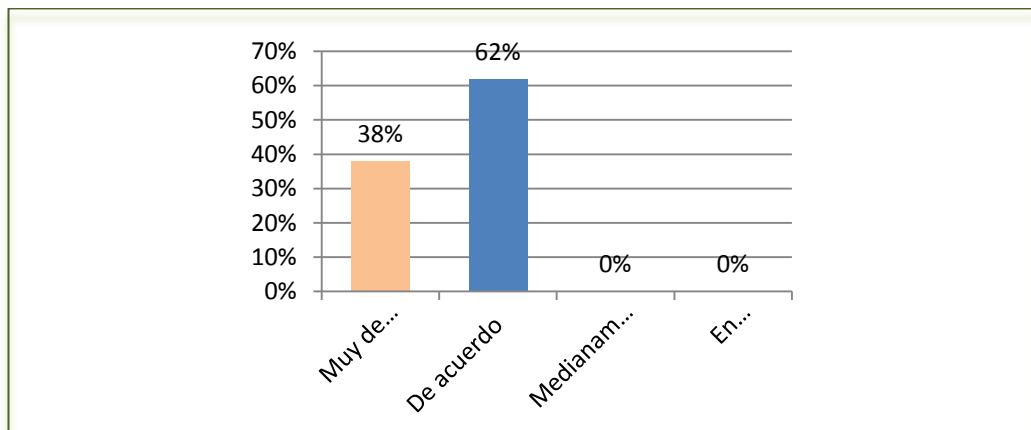
6. ¿Considera usted que el liderazgo de los docentes está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio institucional?

Tabla N°6

Opciones	fi	Fi	f %
Muy de acuerdo	3	3	38%
De acuerdo	5	8	62%
Medianamente de acuerdo	0		0%
En desacuerdo	0		0%
TOTAL	8		100%

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.
Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°6



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 62% de los docentes de la unidad educativa encuestada respondió que están de acuerdo en que el liderazgo está ligado a la búsqueda de la innovación y al cambio institucional, mientras que el 38% muy de acuerdo, se concluye que para el grupo muestral los estilos de liderazgo deben de fortalecer el mejoramiento institucional, para ello se debe evaluar el desempeño docente en aula.

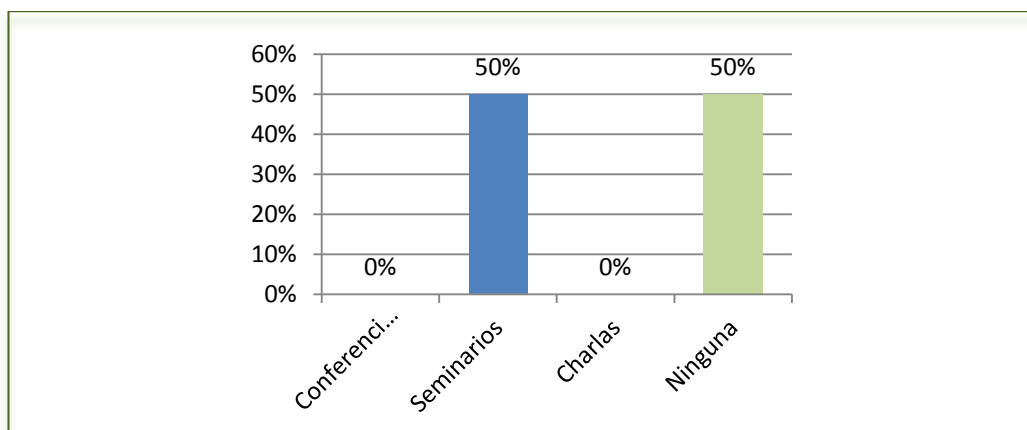
7. ¿Qué actividades realiza la Unidad Educativa para mejorar el liderazgo del docente?

Tabla N°7

Opciones	fi	Fi	f %
Conferencias	0		0%
Seminarios	4	4	50%
Charlas	0	0	0%
Ninguna	4	8	50%
TOTAL	8		100%

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.
Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°7



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 50% de los docentes de la unidad educativa encuestada respondió que la institución programa seminarios para mejorar el liderazgo docentes, mientras que el otro 50% ninguna, se concluye que el plantel debe de organizar eventos que fortalezca nuevos rumbos de liderazgo para que el modelo a seguir por los estudiantes sean equitativo al que establece la calidad educativa y las nuevas tendencias sociales.

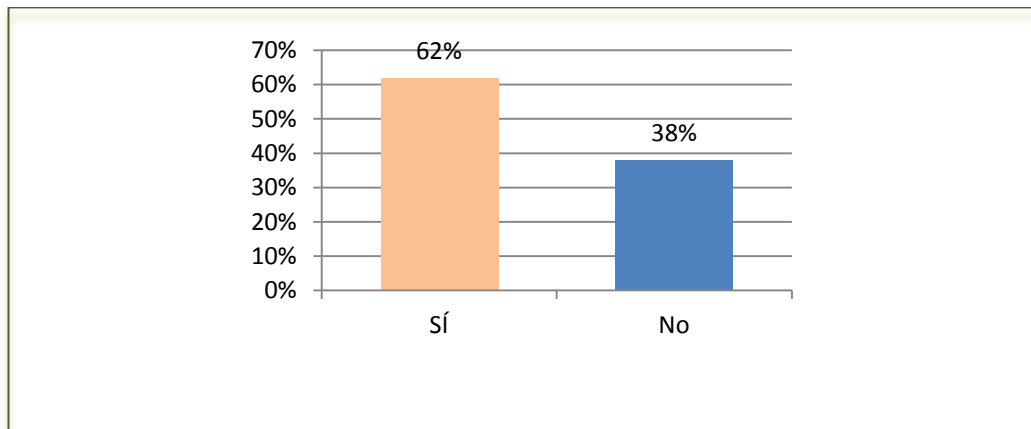
8. ¿Cree usted que la presencia de problemas disciplinarios en aula se debe a la falta de liderazgo de los docentes?

Tabla N°8

Opciones	fi	Fi	f %
Sí	5	5	62%
No	3	8	38%
TOTAL	8		100%

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.
Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°8



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 62% de los docentes de la unidad educativa encuestada respondió que la presencia de problemas disciplinarios en aula si se debe a la falta de liderazgo de los docentes, mientras que el 38% que no, se concluye que la actitud que el docente asume en aula es determinante para el disciplinamiento, de ahí la necesidad de ser ejemplo para generar comportamientos saludables en los estudiantes.

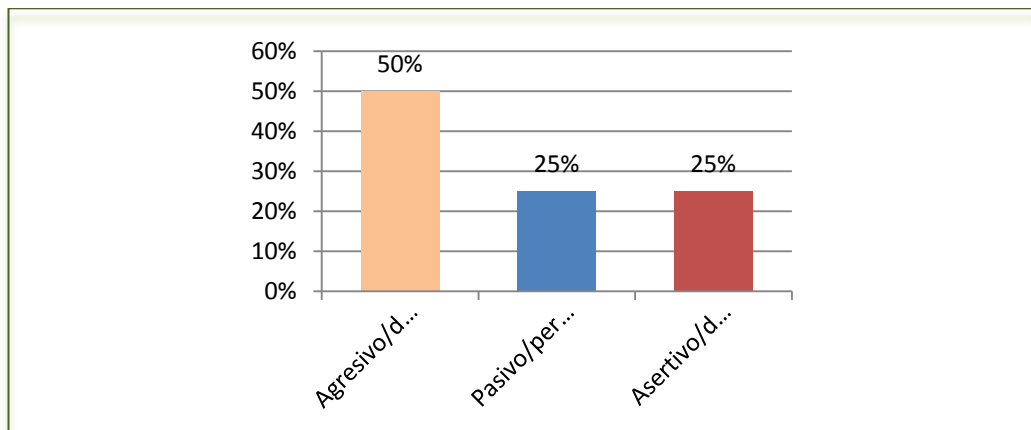
9. ¿Cuál de estos modelos de afrontamiento es el observado en el aula por parte de los docentes ante ciertos problemas disciplinarios de los estudiantes?

Tabla N°9

Opciones	fi	Fi	f %
Agresivo/dominante	4	4	50%
Pasivo/permisivo	2	6	25%
Asertivo/democrático	2	8	25%
TOTAL	8		100%

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.
Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°9



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 50% de los docentes de la unidad educativa encuestada respondió que el modelo de afrontamiento que aplican ante ciertos problemas disciplinarios en aula es el agresivo/dominante, el 25% el pasivo/permisivo y el otro 25% el asertivo/democrático, se concluye que la mayoría del grupo muestral tienen que asumir actitudes dominantes para controlar el grupo clase.

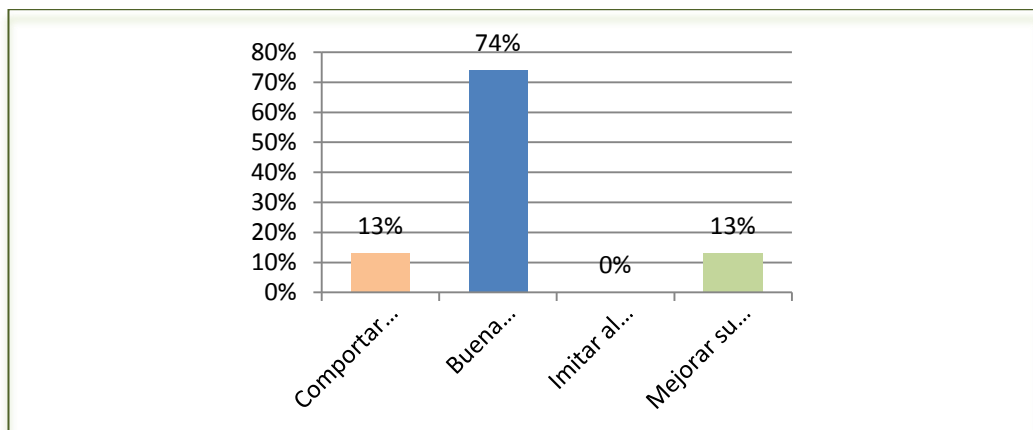
10. ¿Cree usted que con un docente líder de calidad los estudiantes aprenden en el aula?

Tabla N°10

Opciones	fi	Fi	f %
Comportarse mejor	1	1	13%
Tener una buena actitud	6	7	74%
Imitar al docente	0	0	0%
Mejorar su aprovechamiento	1	8	13%
TOTAL	8		100%

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.
Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°10



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 74% de los docentes de la unidad educativa encuestada respondió que un líder de calidad genera una buena actitud en los estudiantes, el 13% mejor comportamiento, y el otro 13% mejor rendimiento, se concluye que los profesores con un liderazgo de calidad pueden motivar a sus estudiantes a ser protagonistas de cambios sociales.

12.2.2. Resultados de la encuesta a los estudiantes de la unidad educativa Emigdio Esparza Moreno, de la parroquia Clemente Baquerizo.

1. ¿El liderazgo que aplican los docentes en el aula sirve para modelar su comportamiento?

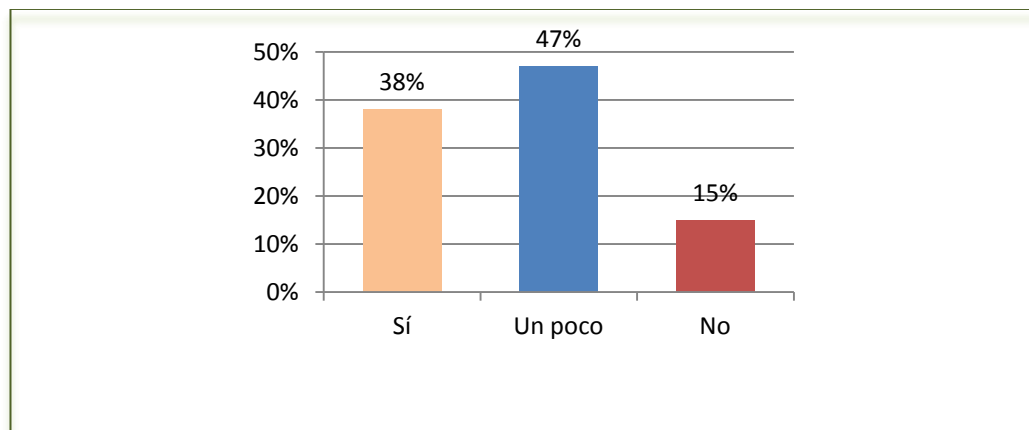
Tabla N°11

Opciones	fi	Fi	f %
Sí	72	72	38%
Un poco	88	160	47%
No	28	188	15%
TOTAL	188		100%

Fuente: Estudiantes adolescente de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.

Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°11



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 47% de los estudiantes de la unidad educativa encuestada respondió que el liderazgo que aplican los docentes ha servido un poco para modelar su comportamiento, el 13% que sí y el otro 13% que no, se concluye que las actitudes de muchos docentes no perfilan una conducta totalmente modelo.

2. ¿Considera usted que los docentes motivan a los estudiante a participar de manera activa y autónoma?

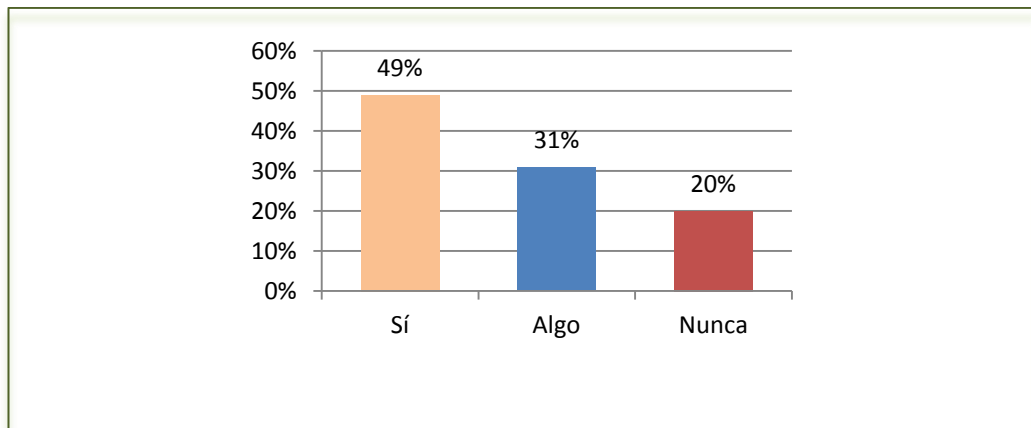
Tabla N°12

Opciones	fi	Fi	f %
Sí	82	82	49%
Algo	58	150	31%
Nunca	38	188	20%
TOTAL	188		100%

Fuente: Estudiantes adolescente de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.

Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°12



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 49% de los estudiantes de la unidad educativa encuestada respondió que los docentes sí motivan a participar de manera activa y autónoma, el 31% algo motivan y el 20% nunca motivan, se concluye que los profesores aplican su rol de mediador educativo, pero las actitudes de los alumnos no son apropiadas de acuerdo al estilo de liderazgo propio de cada catedrático.

3. ¿Qué es lo que usted más admira del docente?

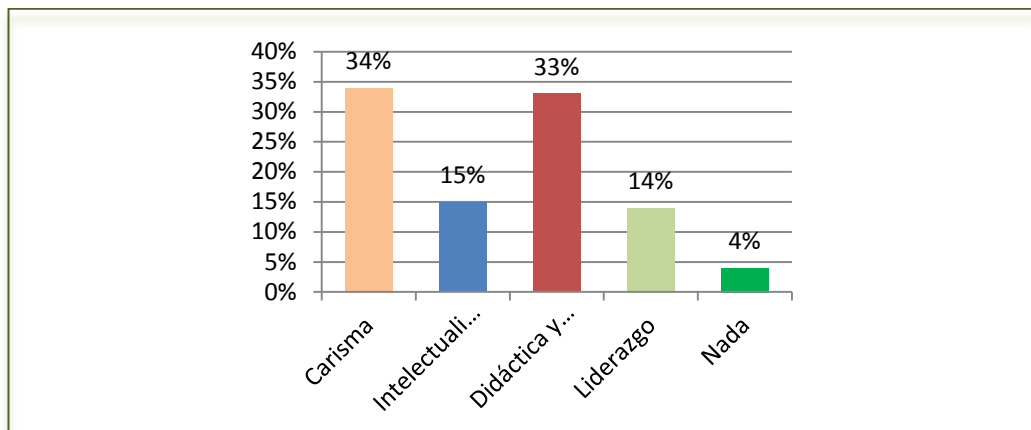
Tabla N°13

Opciones	fi	Fi	f %
Carisma	63	63	34%
Intelectualidad	29	92	15%
Didáctica y metodología	62	154	33%
Liderazgo	26	180	14%
Nada	8	188	4%
TOTAL	188		100%

Fuente: Estudiantes adolescente de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.

Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°13



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 34% de los estudiantes de la unidad educativa encuestada respondió que lo más admirable del docente es su carisma, el 33% su didáctica y metodología, el 15% su intelectualidad, el 14% su liderazgo, y el 4% nada, se concluye que los profesores reúnen varias cualidades que son admirables por los alumnos.

4. ¿En qué porcentaje considera usted que los docentes ejercen su poder para manipular a los estudiantes?

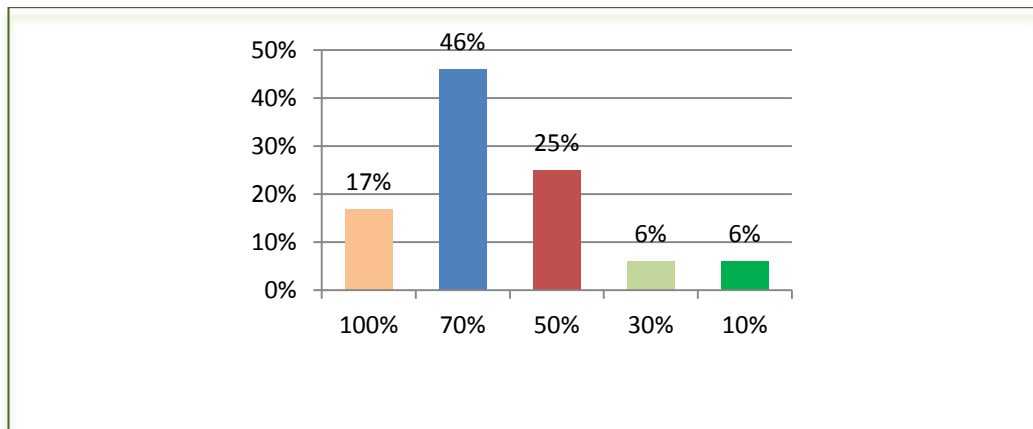
Tabla N°14

Opciones	fi	Fi	f %
100%	33	33	17%
70%	86	119	46%
50%	47	166	25%
30%	11	177	6%
10%	11	188	6%
TOTAL	188		100%

Fuente: Estudiantes adolescente de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.

Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°14



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 46% de los estudiantes de la unidad educativa encuestada respondió que los docentes ejercen su poder de manipulación en un 70%, el 25% en un 50%, el 17% en un 100%, el 6% en un 30% y el 6% restante en un 10%, se concluye que la percepción de los alumnos en relación al estilo de liderazgo es de autoritarismo.

5. ¿Los docentes llegan puntuales a la hora de clase?

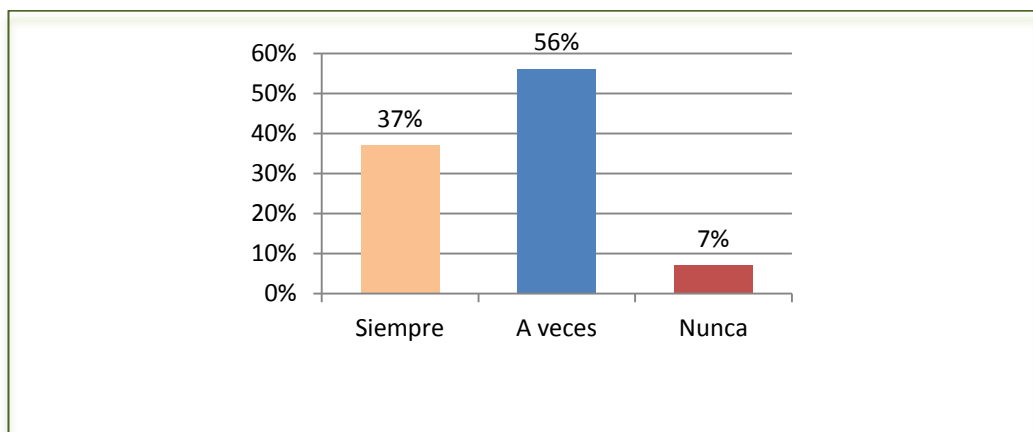
Tabla N°15

Opciones	fi	Fi	f %
Siempre	70	70	37%
A veces	105	175	56%
Nunca	13	188	7%
TOTAL	188		100%

Fuente: Estudiantes adolescente de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.

Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°15



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 56% de los estudiantes de la unidad educativa encuestada respondió que los docentes a veces llegan puntual a la hora de clase, el 37% siempre y el 7% nunca, se concluye que la puntualidad como valor a seguir no es un modelo de ejemplo para los discentes, lo que repercute en el accionar áulico.

6. ¿Cuál es el estilo de liderazgo más observado por los estudiantes en relación al rol del docente?

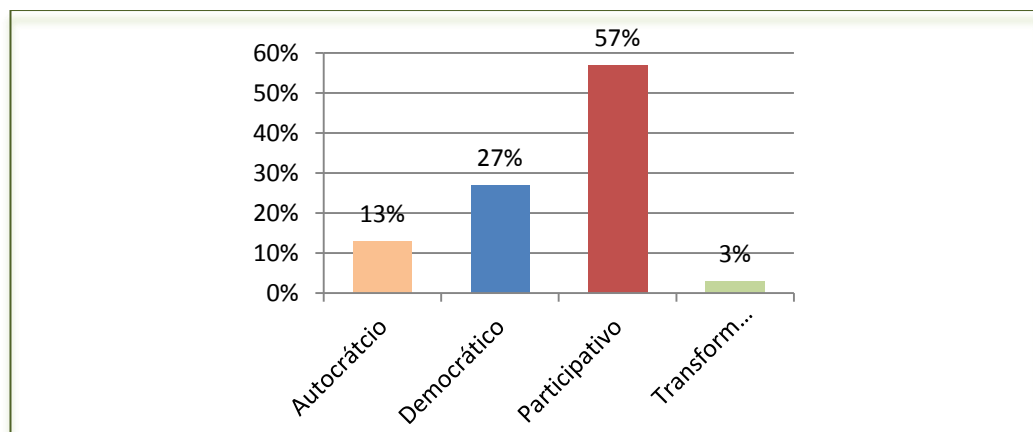
Tabla N°16

Opciones	fi	Fi	f %
Autocrático	24	72	13%
Democrático	51	160	27%
Participativo	107	188	57%
Transformador	6		3%
TOTAL	188		100%

Fuente: Estudiantes adolescente de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.

Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°16



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 57% de los estudiantes de la unidad educativa encuestada respondió que el estilo de liderazgo más observado en los docentes es el estilo participativo, el 27% democrático, el 13% autocrático, el 3% transformador, se concluye que la respuesta no coincide con las dadas en ítems anteriores, ya que las actitudes descritas anteriormente dan a un estilo autocrático o autoritario.

7. ¿Cuál de estos modelos de afrontamiento es el observado en el aula por parte de los docentes ante ciertos problemas disciplinarios de los estudiantes?

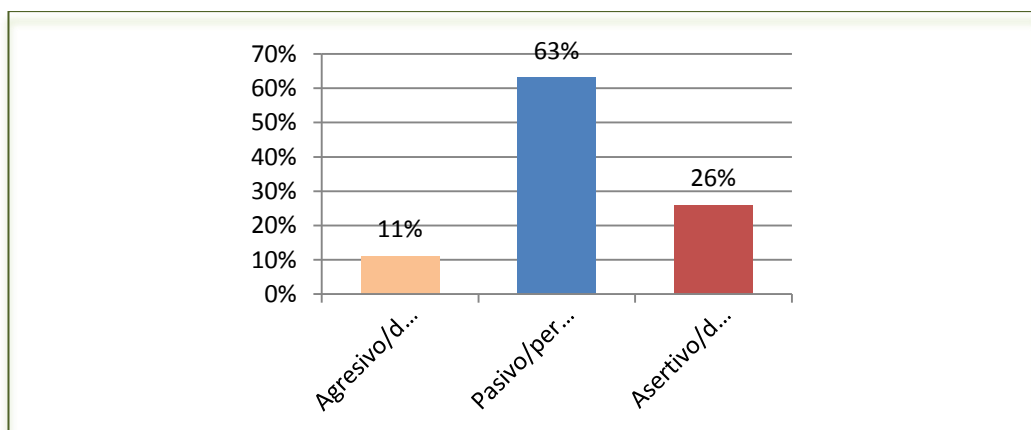
Tabla N°17

Opciones	fi	Fi	f %
Agresivo/dominante	20	20	11%
Pasivo/permisivo	118	138	63%
Asertivo/democrático	50	188	26%
TOTAL	188		100%

Fuente: Estudiantes adolescente de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.

Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°17



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 63% de los estudiantes de la unidad educativa encuestada respondió que el modelo de afrontamiento observado en aula ante ciertos problemas disciplinarios es pasivo/permisivo, el 26% asertivo/democrático y el 11% agresivo/dominante, se concluye que los docentes adoptan un rol de pasividad ante los conflictos generados en aula, lo que conlleva a crear ambientes hostiles.

8. ¿Cree usted que la presencia de problemas disciplinarios de la institución se debe a la falta de liderazgo de los docentes?

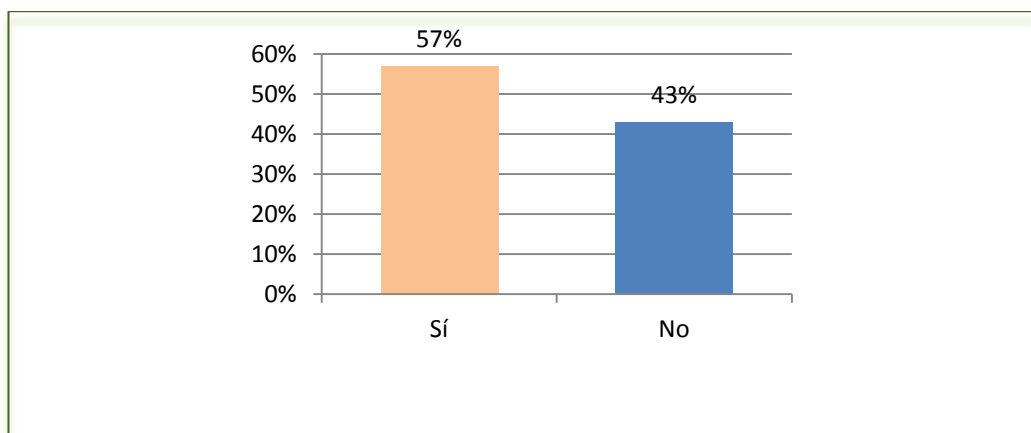
Tabla N°18

Opciones	fi	Fi	f %
Sí	108	108	57%
No	80	188	43%
TOTAL	188		100%

Fuente: Estudiantes adolescente de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.

Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°18



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 57% de los estudiantes de la unidad educativa encuestada respondió que la presencia de problemas disciplinarios en aula y en la institución si se debe a la falta de liderazgo de los docentes, el 43% que no, se concluye que el liderazgo es un aspecto determinante para la modificación de comportamientos en los alumnos.

9. Cuál considera usted es el comportamiento de la mayoría de los profesores frente a los alumnos.

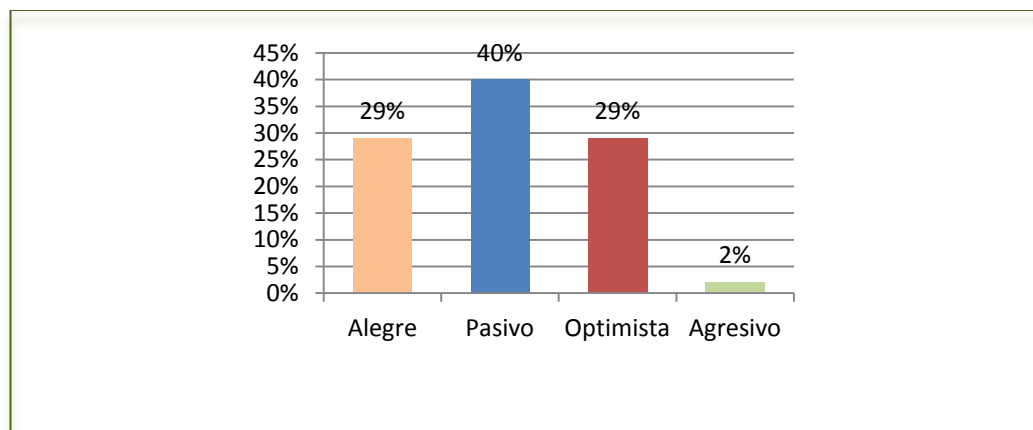
Tabla N°19

Opciones	fi	Fi	f %
Alegre	54	54	29%
Pasivo	75	129	40%
Optimista	55	184	29%
Agresivo	4	188	2%
TOTAL	188		100%

Fuente: Estudiantes adolescente de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.

Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°19



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 40% de los estudiantes de la unidad educativa encuestada respondió que el comportamiento de la mayoría de los docentes frente a los alumnos es pasivo, el 29% optimista, el 29% alegre y el 2% agresivo, se concluye que la actitud de pasividad es un factor determinante de modelo conductuales no apropiados en los discentes.

10. ¿Cree usted que con un docente líder de calidad los estudiantes aprenden en el aula?

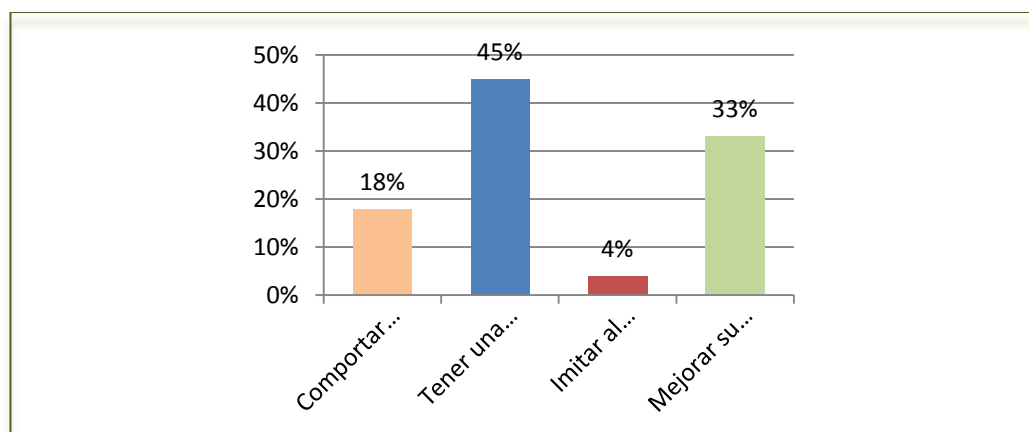
Tabla N°20

Opciones	fi	Fi	f %
Comportarse mejor	33	33	18%
Tener una buena actitud	85	118	45%
Imitar al docente	7	125	4%
Mejorar su aprovechamiento	63	188	33%
TOTAL	188		100%

Fuente: Estudiantes adolescente de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.

Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°20



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 45% de los estudiantes de la unidad educativa encuestada respondió que con un docente líder de calidad los estudiantes aprenden en el aula a tener una buena actitud, el 33% mejorar su aprovechamiento, el 18% comportarse mejor y el 4% imitar al maestro, se concluye la necesidad de capacitar al profesorado en nuevas tendencias de liderazgo.

12.2.3. Resultados de la encuesta para el personal directivo de la unidad educativa Emigdio Esparza Moreno, de la parroquia Clemente Baquerizo.

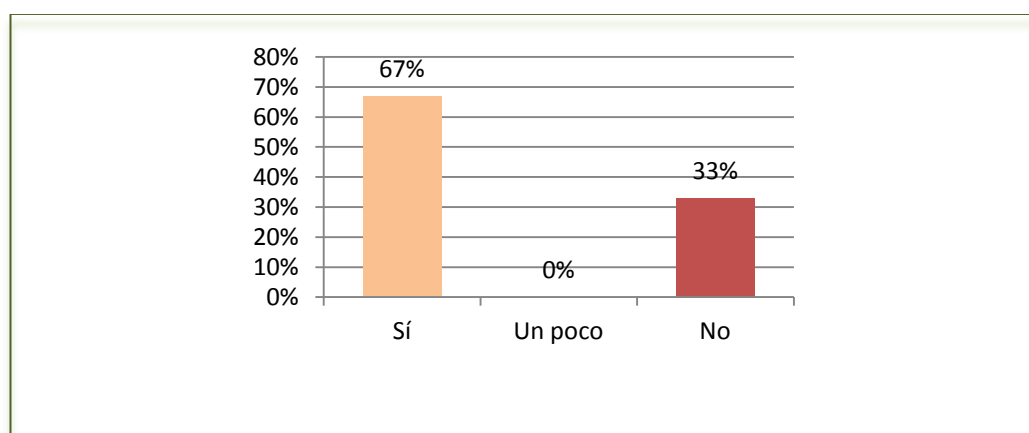
1. ¿Cree usted que los docentes tienen una actitud positiva que sirve de modelo a seguir a los estudiantes?

Tabla N°21

Opciones	fi	Fi	f %
Sí	2	2	67%
Un poco	0		0%
No	1	3	33%
TOTAL	3		100%

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.
Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°21



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 67% del personal directivo de la unidad educativa encuestada respondió que el recurso humano docente si tiene una actitud positiva que sirve de modelo a los estudiantes, mientras que el 33% que no, se concluye la existencia de maestro que no manejan un estilo de liderazgo que conduzca a los alumnos a ser entes productivos y activos de cambio social.

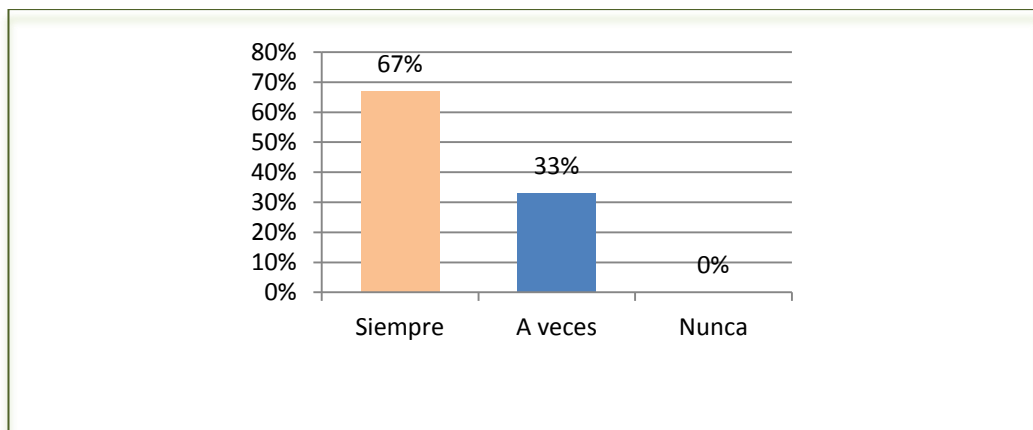
2. ¿Usted como docente fija límites y normas durante la jornada académica con los estudiantes?

Tabla N°22

Opciones	fi	Fi	f %
Siempre	2	2	67%
A veces	1	3	33%
Nunca	0		0%
TOTAL	3		100%

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.
 Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°22



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 67% del personal directivo de la unidad educativa encuestada respondió que los docentes siempre fijan límites y normas durante la jornada académica, el 33% que a veces, se concluye que por ser una exigencia académica la planificación los maestros si determinan niveles de aprendizaje y de comportamiento en los estudiantes y esto a su vez son evaluados al termino del nivel.

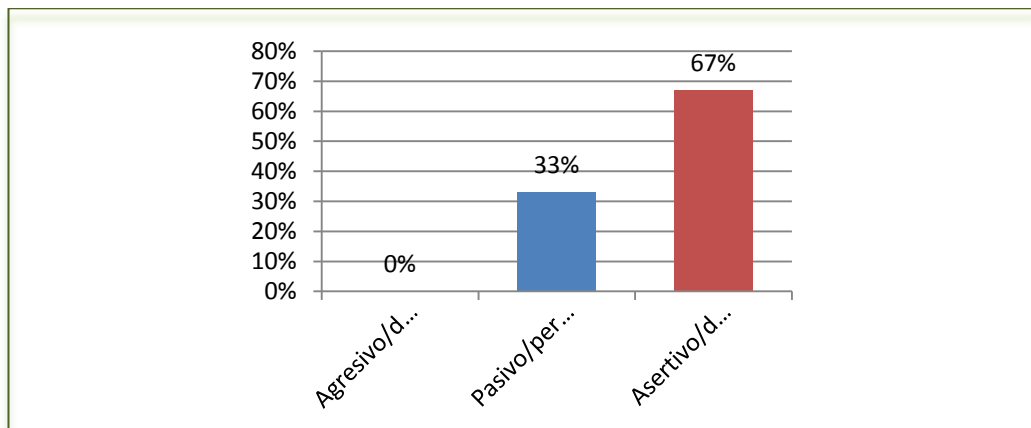
3. ¿Cuál de estos modelos de afrontamiento es el observado en el aula por parte de los docentes ante ciertos problemas disciplinarios de los estudiantes?

Tabla N°23

Opciones	fi	Fi	f %
Agresivo/dominante	0		0%
Pasivo/permisivo	1	1	33%
Asertivo/democrático	2	3	67%
TOTAL	3		100%

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.
Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°23



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 67% del personal directivo de la unidad educativa encuestada respondió que el modelo de afrontamiento más observado es el asertivo/democrático, mientras que el 33% pasivo/permisivo, se concluye que para las autoridades existe un pequeño grupo de docentes que no contribuyen en la disciplina en aula en los estudiantes, ya que no actúan como mediadores ante conflictos.

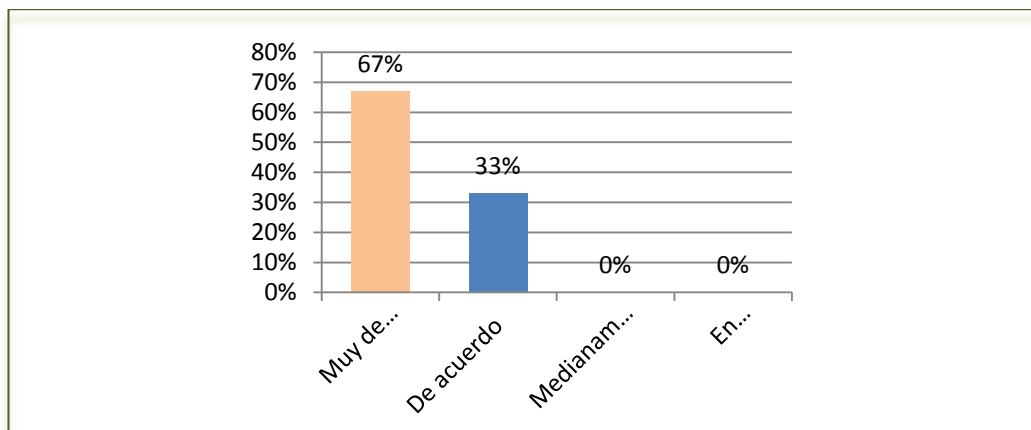
4. ¿Cree usted que el liderazgo se genera por medio de la capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión?

Tabla N°24

Opciones	fi	Fi	f %
Muy de acuerdo	2	2	67%
De acuerdo	1	3	33%
Medianamente de acuerdo	0		0%
En desacuerdo	0		0%
TOTAL	3		100%

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.
Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°24



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 67% del personal directivo de la unidad educativa encuestada respondió estar muy de acuerdo en que un buen liderazgo siempre se genera a través de una capacitación que relacione la teoría, la práctica y la reflexión, mientras que el 33% de acuerdo, se concluye la capacitación es una de las estrategias más idónea para motivar al personal a cambios de actitudes y esto a su vez se revierta en el aprendizaje y en el modelo de liderazgo a seguir.

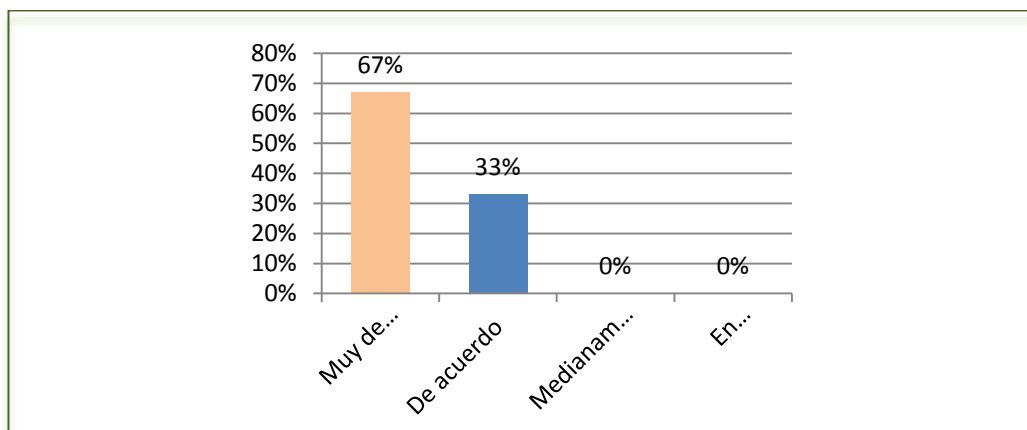
5. ¿Considera usted que el liderazgo de los docentes está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio institucional?

Tabla N°25

Opciones	fi	Fi	f %
Muy de acuerdo	2	2	67%
De acuerdo	1	3	33%
Medianamente de acuerdo	0		0%
En desacuerdo	0		0%
TOTAL	3		100%

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.
Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°25



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 67% del personal directivo de la unidad educativa encuestada respondió estar muy de acuerdo en que el liderazgo debe estar ligado a la búsqueda de las innovaciones y el cambio institucional, mientras que el 33% de acuerdo, se concluye que la presencia de un buen liderazgo debe conducir al cambio de actitudes mentales para ser un ejemplo positivo en el grupo clase y en la institución.

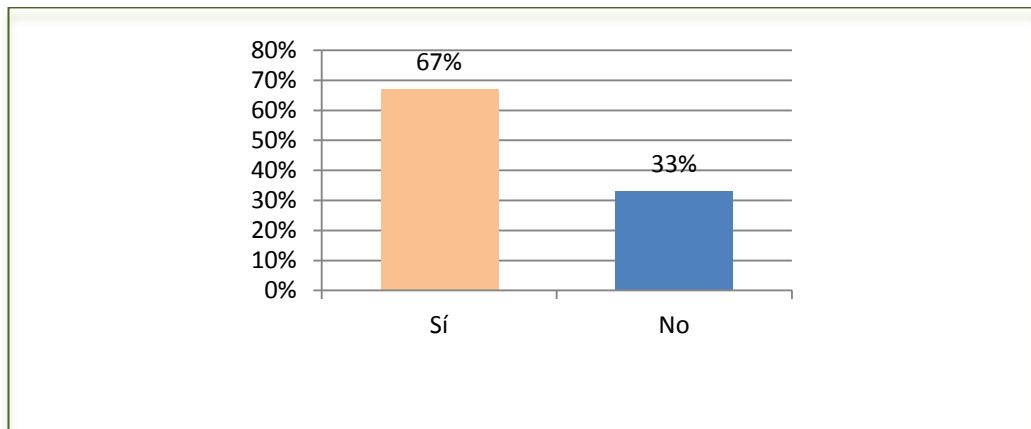
6. ¿Cree usted que la presencia de problemas disciplinarios en aula y en la institución se debe a la falta de liderazgo de los docentes?

Tabla N°26

Opciones	fi	Fi	f %
Sí	2	2	67%
No	1	3	33%
TOTAL	3		100%

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.
Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°26



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 67% del personal directivo de la unidad educativa encuestada respondió que los problemas disciplinarios en aula si se debe a una falta de liderazgo docente, mientras que el 33% que no, se concluye que dentro de los grupos clases existe falencia de dominio de grupos por falta de un buen liderazgo, los estudiantes irrespetan y son causales de malos comportamientos.

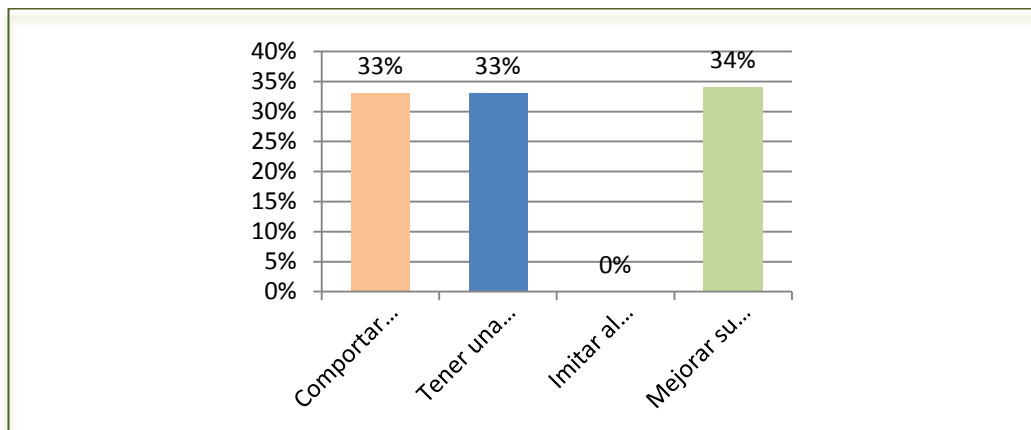
7. ¿Cree usted que con un docente líder de calidad los estudiantes aprenden en el aula?

Tabla N°27

Opciones	fi	Fi	f %
Comportarse mejor	1	1	33%
Tener una buena actitud	1	2	33%
Imitar al docente	0		0%
Mejorar su aprovechamiento	1	3	34%
TOTAL	3		100%

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.
Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°27



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 34% del personal directivo de la unidad educativa encuestada respondió que un docente líder de calidad genera en los estudiantes aprendizajes positivos, el 33% comportamientos adecuados y el 33% actitudes idóneas, se concluye que la presencia de un liderazgo óptimo estimula a los demás a ser entes competitivos, productivos y socialmente activos.

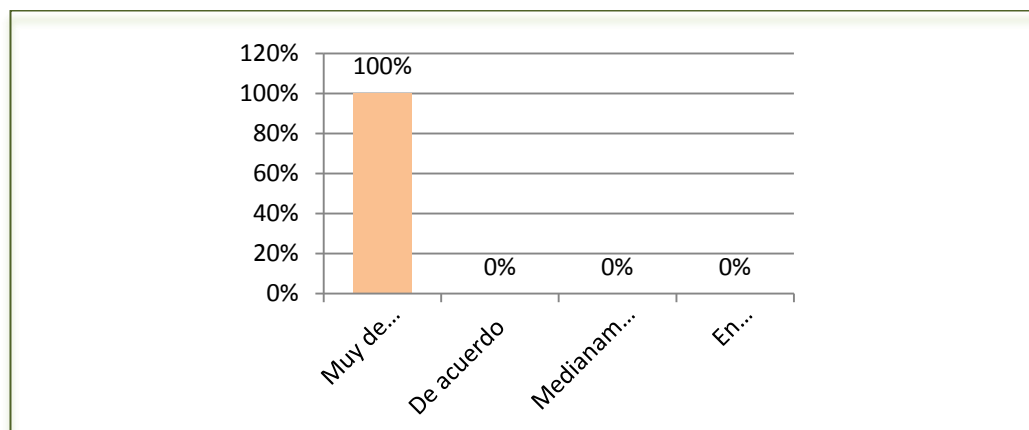
8. ¿Considera usted que el liderazgo del docente influye de manera positiva o negativa dentro del aula?

Tabla N°278

Opciones	fi	Fi	f %
Muy de acuerdo	3	3	100%
De acuerdo	0		0%
Medianamente de acuerdo	0		0%
En desacuerdo	0		0%
TOTAL	3		100%

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, año 2014.
 Responsable: Lic. Bertha Altamirano Medina

Gráfico N°28



Análisis e interpretación de datos.

El gráfico demuestra que el 100% del personal directivo de la unidad educativa encuestada respondió que el liderazgo docente si influye de manera positiva o negativa dentro del accionar del aula, por lo que es necesario que se maneje correctamente el espacio de poder que genera el estilo de liderazgo que adopten en su práctica docente.

12.3. Conclusiones y recomendaciones.

Conclusión general

- Los resultados de la investigación concluyen que el liderazgo del docente tiene una influencia positiva o negativa que impacta dentro del modelo de comportamiento de la mayoría de los estudiantes, el docente debe ser capaz de crear y sostener una comunidad de valores compartidos

Conclusiones específicas.

- Los docentes en su práctica académica demuestran actitudes permisivas y autoritarias que genera ambientes con cierto grado de conflictos lo que repercute en las normas de convivencia áulica, además la actitud pasiva que adoptan ciertos maestro determina un modelo conductual poco valorativo por los estudiantes, pues determinan ambientes áulico con inclinación a la disrupción.
- La didáctica, metodología y su intelectualidad son factores incidentes en el modelo del docente, actuando como conductor de comportamientos en los estudiantes, lo que constituye aspecto admirable o no en el grupo clase, el estudio de campo determinó que lo más admirable es su carisma y lo poco admirable su liderazgo.
- Según los docentes asumen un estilo de liderazgo participativo mientras que los estudiantes confrontan este estilo, los maestros asumen un alto poder de manipulación lo que se confunde con un liderazgo de participación en aula.

Recomendación general.

- Desarrollar un plan de capacitación de liderazgo para la conducción de cambio en el modelo del docente, mejorando así la calidad de trabajo personal e institucional y su conducción en el comportamiento estudiantil.

Recomendaciones específicas.

- Generar cambios de actitudes docentes que promuevan ambientes áulicos armoniosos para una sana convivencia estudiantil, proporcionando círculos de reflexión que permitan evaluar los estilos de liderazgo como modelo conductual de valores positivos en los estudiantes.
- Desarrollar estrategias que promuevan una comunidad de valores compartidos que se refleje dentro del proceso enseñanza aprendizaje.
- Implementar un modelo de liderazgo docente que contribuya a un modelamiento satisfactorio en el disciplinamiento de los estudiantes.

13. PROPUESTA DE APLICACIÓN DE RESULTADOS

13.1. Alternativa obtenida.

Plan de capacitación de liderazgo para la conducción de cambio en el modelo del docente.

13.2. Alcance de la alternativa.

A partir de los resultados obtenidos en el estudio de campo, el análisis determinó que el estilo de liderazgo que aplican los docentes de la unidad educativa no está fortaleciendo los valores en los estudiantes, es decir no son en su totalidad patrones de modelos que motiven un comportamiento idóneo entre los estudiantes, la permisividad y el pasivismo del actuar del docente está incidiendo en los ambientes de clases.

Para que el personal cambie sus actitudes debe comprender que un liderazgo eficiente, crea una sinergia positiva y el ambiente propicio para que la labor de enseñanza – aprendizaje llegue a sus cotas más altas. El profesor tiene la obligación de buscar los distintos caminos que cada tipo de inteligencia sigue para llegar a conocer; por tanto, adopta una postura activa y no repite rutinariamente las mismas ideas, ni sigue los mismos procesos mentales, sino que explora hasta encontrar la forma de aprender de cada alumno, el líder tiene la capacidad de dirigir el talento de los demás en la consecución de unos objetivos comunes, por lo tanto, no tiene miedo en reconocer que necesita de otros para llevar a cabo un buen liderazgo.

Es por ello que el profesor como líder es un ejemplo y modelo para los estudiantes, una parte fundamental del liderazgo docente son los valores

que pone en acción al desempeñar su labor, si es puntual a sus clases, si prepara lo que deben aprender los alumnos y la forma como deben aprenderlo utilizando casos vivenciales, entonces el alumno se interesara en las unidades de aprendizaje y llenara las expectativas de los estudiantes y lo verá reflejado con la asistencia a clases. Los docentes como líderes deben modificar su quehacer en el aula y fuera de esta, contemplar que los estudiantes no construyen el conocimiento solos, sino con otros y en espacios que ellos eligen (Maldonado Molina, s/f).

13.3. Aspectos básicos de la alternativa.

Con esta propuesta se pretende dar relevancia al rol que juega la docente como líder transformacional dentro de la organización preescolar, por lo que se considera pertinente recordar que los docentes se convierten en modelos de comportamiento y las potencialidades de practicar este tipo de liderazgo desde las aulas escolares son inmensas y prometedoras; pues estos líderes poseen carisma, son inspiradores al comunicar altas expectativas, promueven la inteligencia mediante el estímulo intelectual y prestan consideración individualizada a sus seguidores, capacitando y aconsejando.

Antecedentes.

Todo plan de capacitación debe desarrollar la conciencia del espectador, reconociendo la situación actual del profesor. Para ello se debe reconocer las cualidades y habilidades de cada docente, ya que no basta con juzgarnos a nosotros mismos, pues quizás no nos veamos como los demás nos percibe. Para ello, se necesita prestar atención a las reacciones de quienes nos observan en nuestro papel de líderes.

Las prácticas de liderazgo afectan de manera directa en la motivación, habilidades y condiciones de trabajo de los docentes, lo que se traduce en modelos positivos o negativos de comportamientos en los estudiantes.

Justificación.

Todo liderazgo está vinculado con el cambio, ya que son realidades intrínsecamente unidas. El docente en su rol de líder debe aplicar hábitos altamente efectivos entre ellos: la proactividad, que es una capacidad que permite tener la suficiente flexibilidad para cambiar comportamientos poco convenientes, y por otro lado la firmeza de mantener aquellos que potencian el cultivo de la persona; tener en la mente un objetivo claro y real exigido bajo las capacidades de propio esfuerzo, capacidad de trabajar en equipo.

Es por ello la necesidad de implementar un plan de capacitación que permita un modelo de un liderazgo transformacional, donde se reflexione el papel que desempeña, estimulando la autonomía y el compromiso del trabajo de manera activa, productiva alineada a la calidad educativa y social de la comunidad.

Planteamiento de la propuesta.

El liderazgo promueve el trabajo generativo, es decir, abre el aprendizaje requerido para abordar los conflictos entre los valores de las personas (Puerta de Sánchez, 2012).

Los estilos ha evolucionado y los roles docentes han ido cambiando, por ello es prioritario la capacitación que motive su cambio para ser un líder no solo participativo y democrático sino que incursione en las transformaciones de conductas de los demás y de sí mismo.

Objetivos.

Objetivo general.

- Desarrollar un plan de capacitación de liderazgo para la conducción de cambio en el modelo del docente.

Objetivos específicos.

- Organizar el plan de capacitación que promueva nuevos roles docentes como líder de transformaciones áulicas.
- Desarrollar el autoconocimiento (fortalezas – debilidades – talentos – estilos – modelos)
- Sensibilizar a la comunidad docente de la importancia del liderazgo, para proveerlos de capacidades, habilidades y recursos que le permitan ofrecer modelo de actuación activos y de transformación social.
- Promover proyectos de vida con los estudiantes enmarcados en la autonomía, la responsabilidad, la creatividad y la iniciativa.

Desarrollo de la propuesta.

Fase I. Introductoria

Esta fase está orientada hacia la información, motivación y organización de actividades para los docentes, dándoles a conocer todos los aspectos relativos a los temas a tratarse:

Dinámica de motivación: Ajedrez del Rector

Los participantes en círculo cómodamente sentados deben organizarse alfabéticamente por la letra de su primer nombre. Para ello existe una silla vacía que se ha ubicado en la misma línea del círculo donde los compañeros empezaran a organizarse llamando a alguien para que se ubique en esa silla vacía (Ministerio de Educación Nacional, 2011).

Fase II. Acciones

En esta fase se presentan las diferentes acciones a seguir requeridas para la construcción de la base del conocimiento y las prácticas que se generan en los diversos estilos de liderazgo.

b) Contenidos

- El liderazgo desde una perspectiva práctica y orientada a la acción.
- Dimensión corporal.
- Dimensión mental (afectividad, inteligencia y voluntad)
- Capacidad motivacional.
- Ejes transversales del liderazgo (comunicación)
- Convicción sobre la fuerza de voluntad y el liderazgo.
- Proyectos de vida con sus estudiantes enmarcados en la autonomía, la responsabilidad, la creatividad y la iniciativa.

c) Estrategias.

Entre las estrategias a emplearse en el plan de capacitación se menciona los siguientes:

- Realizar una lista de 20 habilidades/cualidades diferentes que lo han llevado a algún éxito.
- Formular 3 enunciados positivos, cada uno con tres cualidades y habilidades conexas.
- Describir logros y efectos del liderazgo transformacional.
- Reconocer fortalezas para minimizar puntos débiles.

Compromisos:

- Describe las acciones y los aspectos a desarrollar por los docentes para mejorar su desempeño en su rol y en la gestión de aula.
- Identificar su estilo de liderazgo y mejorarlo.

Evaluación.

EVALUACIÓN ENCUENTRO DE DOCENTES

Por favor valore los siguientes aspectos, marcando con una X según las convenciones que se presentan:

E=Excelente B=Bueno R=Regular D=Deficiente

Contenidos	E	B	R	D
La pertinencia y aplicabilidad de los temas desarrollados los valora como				
¿Por qué?				
Metodología	E	B	R	D
Considera que el desarrollo metodológico del encuentro fue:				
¿Por qué?				
Rol de los facilitadores	E	B	R	D
El desempeño de los facilitadores lo valora como				
¿Por qué?				
¿Cuáles son los principales aportes que este encuentro le dio para su desarrollo personal, para su desempeño como rector y para el mejoramiento de la gestión de su institución educativa?				
Aportes				
Con base en el punto anterior, describa las acciones que se compromete a desarrollar para mejorar su desempeño como docente.				
Compromisos				
¿Cuáles actividades o temas desarrollados en el encuentro, según su criterio y experiencia, deben ser mejorados o profundizados?				
Sugerencias y/o recomendaciones				

Elaborado por: (Altamirano Medina, 2014)

Plan de acción de capacitación

Contenidos	Actividades	Tiempo	Responsables
Dinámica de motivación:	<p>Agenda 1 Creando un clima apropiado.</p> <p>Ambientación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ajedrez del rector • Presentando a mi compañero. 	1º día 30 minutos.	Coordinadora del evento. Lic. Bertha Altamirano
<p>El liderazgo desde una perspectiva práctica y orientada a la acción.</p> <p>Dimensión corporal.</p> <p>Dimensión mental (afectividad, inteligencia y voluntad)</p> <p>Capacidad motivacional.</p> <p>Ejes transversales del liderazgo (comunicación)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lectura y explicación de roles. • Trabajo de grupo. • Socialización de trabajos. • Exposiciones. • Dramatización de roles. • Retroalimentación. 	1º día 2 horas.	Facilitador del evento.

<p>Convicción sobre la fuerza de voluntad y el liderazgo. Identificación de fortalezas – debilidades – talentos – estilos – modelos de liderazgo.</p> <p>Proyectos de vida con sus estudiantes enmarcados en la autonomía, la responsabilidad, la creatividad y la iniciativa.</p>	<p>Dinámica de liderazgo: El poder. Ciego, cojos y mudos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lectura y explicación de roles. • Trabajo de grupo. • Socialización de trabajos. • Exposiciones. • Dramatización de roles. • Retroalimentación. <ul style="list-style-type: none"> • Discusión del tema. • Trabajo individual. • Elaboración de proyectos. • Socializar trabajos. 	<p>2º día 30 minutos. 120 minutos.</p> <p>3º día. 60 minutos</p> <p>120 minutos.</p>	<p>Coordinadora del evento. Lic. Bertha Altamirano</p> <p>Facilitador del evento.</p> <p>Facilitador del evento.</p>
--	--	--	--

Elaborado por: (Altamirano Medina, 2014)

Identificar fortalezas – debilidades – talentos – estilos – modelos.

El autoconocimiento es una herramienta poderosa que mucha gente pasa por alto porque es difícil o incómodo. Si quieres ser capaz de identificar tus fortalezas y debilidades, ya sea para un trabajo o por razones personales, se enuncia los siguientes pasos.

1. **Hacer a un lado las "debilidades" que en realidad sólo son fortalezas disfrazadas.** A veces se entrevistan a cientos de personas para un puesto, y el primer instinto de todos es usar una fuerza y hacerla parecer una debilidad.
2. **Identificar una debilidad real.** Las debilidades son humanas. El entrevistador está buscando una discusión real de cosas en las que puedas trabajar, un indicador de conocimiento sobre sí mismo. Las verdaderas debilidades pueden incluir:
 - Ser demasiado criticón
 - Ser desconfiado (de la autoridad, de colegas)
 - Ser demasiado exigente
 - Procrastinar
 - Hablar demasiado
 - Ser demasiado sensible
 - Mostrar una falta de asertividad
 - Mostrar una falta de tacto social
3. **Reconocer las partes malas de las debilidades y cómo podrían afectar a su desempeño.** Puede ser muy impresionante que hables sobre cómo sus debilidades le han afectado o podrían afectar potencialmente su desempeño, es necesario demostrar un conocimiento y honradez, aunque aún así se necesite tener tacto con lo que se dices.
 - Ejemplo: *"Soy un procrastinador. Me doy cuenta que esto afecta la cantidad de trabajo que podría hacer, así como potencialmente el trabajo que mis colegas podrían realizar. En la*

escuela, me salí con la mía porque conocía el sistema, encontré una manera de que resultara y aún así hice mi trabajo. Me doy cuenta que esto no funcionará en el mundo profesional, porque está mal y demuestra flojera."

4. Demostrar cómo luchas para vencer las debilidades. Es necesario ser práctico.

- Ejemplo: *"Estoy tomando pasos serios para frenar mi hábito de procrastinación. Estoy poniendo fechas límites artificiales para mí mismo y me ofrezco incentivos personales para alcanzar esas fechas. También estoy viendo a un entrenador de carrera (di la verdad, sin mentiras) que me está ayudando a desenvolver las causas raíz potenciales de mi procrastinación, que pensamos que puede ser arrogancia."*

5. Hable sobre las fortalezas con confianza, sin ser arrogante.

Intenta ser confiado mientras se mantiene humilde sobre sus logros y habilidades, intenta escoger fortalezas que puedan estar en línea con el individuo, negocio u organización a la que estás aplicando. Las verdaderas fortalezas caen en tres principales categorías:

- Habilidades de conocimiento: habilidades de computadoras, lenguajes, conocimientos técnicos, etc.
- Habilidades transferibles: habilidades de comunicación y manejo de las personas, resolución de problemas, etc.
- Cualidades personales: sociabilidad, confianza, puntualidad, etc.

6. De ejemplos de fortaleza.

Todo está bien cuando se dice que se tiene maravillosos talentos, habilidades, pero después tendrás que *demostrarlo*. Ilustra cómo se ven tus fortalezas en la vida real dando ejemplos:

- *"Soy un comunicador excelente. Me importan las palabras que uso, y evitar la ambigüedad cuando me comunico. No tengo miedo de dar un seguimiento con alguien mayor que yo cuando no los entiendo. Me tomo el tiempo para imaginar cómo*

diferentes personas podrían interpretar preguntas o enunciados de manera diferente."

Aplicación de dinámica de liderazgo para identificar sus fortalezas, debilidades y talentos.

Las dinámicas de liderazgo y decisión grupal tienen por objeto identificar a las personas con cualidades de líder, y su comportamiento en distintas circunstancias. También la forma en que se toman decisiones dentro de un grupo y cómo influyen los líderes en estas determinaciones.

El poder.

Objetivo: Analizar las diferentes formas del uso del poder directo e indirecto en un grupo.

Material:

- Papel y lápiz para cada participante.
- Un sobre para cada subgrupo.
- Un salón amplio con sillas o pupitres.

Desarrollo:

- El instructor solicita a los participantes que se integren en subgrupos de 5 a 10 personas.
- Escribir individualmente una tarea que pueda ser ejecutada por una persona durante 5 minutos. Los papeles con las tareas se colocan en un sobre.
- Un miembro del equipo saca un papel del sobre y ejecuta la tarea señalada, el resto del grupo anota sus observaciones.
- Se repite el proceso con cada integrante del equipo.
- Una vez terminado, el instructor solicita a los participantes que evalúen la utilización del poder directo.

- El instructor indica a los participantes que cada miembro del grupo ejercerá el poder sobre su equipo durante diez minutos.
- Cuando todos han ejercido el poder directo, el instructor les pide evaluar la vivencia.
- Concluidas las evaluaciones en los equipos de trabajo se hace una reflexión sobre las formas o estilos de autoridad y manejo de poder.
- En sesión plenaria se comenta el ejercicio.

Ciegos, cojos y mudos.

Objetivo: Analizar cómo se relaciona la gente con el trabajo y ver los diferentes modelos liderazgo.

Material:

- Una cartulina por grupo, y dejar el resto a la iniciativa de los participantes.

Desarrollo:

- Se forman subgrupos de seis personas y cada uno de los integrantes selecciona un papel: hacer de ciego, mudo, manco, cojo, sordo o normal.
- A cada subgrupo se le asigna un observador.
- A los subgrupos se les pide realizar la siguiente tarea: caminar unos 30 metros, fabricar una caja, conseguir un regalo (flor, dulce, etc.) y elegir a quien se lo van a dar. La conformación de los grupos y la explicación de la tarea puede tomar aproximadamente 5 minutos.
- Los subgrupos salen del salón a cumplir la tarea, para ello contarán con 15 minutos.
- Al regresar al salón se entregaran los regalos, para ello se requieren 10 minutos.

- En los subgrupos, por 45 minutos, se responden las siguientes preguntas y se platica sobre lo experimentado.
- ¿cómo me sentí cumpliendo el papel que se me asignó?
- ¿cómo nos vimos?
- ¿en el ejercicio de los papeles fue más importante la tarea o la relación humana?
- ¿A quién le permití ser y quien me dejó ser? Esto sirve para analizar actitudes paternalistas.
- Finalmente, en el pleno, se comentan y analizan las enseñanzas en un lapso de 30 minutos.

Proyectos de vida con los estudiantes enmarcados en la autonomía, la responsabilidad, la creatividad y la iniciativa

Los proyectos de vida tendrá la siguiente estructura.

- Enunciar las fortalezas y debilidades.
- Autobiografía.
 - Personas que han tenido mayor influencia en mi vida y de qué manera.
 - Cuáles son mis intereses.
 - Cuáles han sido los acontecimientos que han influido en forma decisiva en lo que soy ahora.
 - Cuáles han sido en mi vida mis principales éxitos y fracasos.
 - Cuáles han sido mis decisiones más significativas.
- Rasgos de personalidad.
- Enunciar 5 aspectos que le gusta y 5 que no le gusta.
 - Aspectos físicos.
 - Relaciones sociales.
 - Vida espiritual.
 - Vida emocional.
 - Aspectos intelectuales.

- Aspectos vocacionales.
- Quien soy.
 - Condiciones facilitadoras o impulsadoras de mi desarrollo.
 - Condiciones obstaculizadoras o inhibidoras para mi desarrollo.
 - Cuál será el plan de acción a seguir.
- Quien seré. Convertir sueños en realidad.
 - Cuáles son mis sueños.
 - Cuáles son las realidades que favorecen mi sueño.
 - Como puedo superar los impedimentos que la realidad plantea para realizar mis sueños.
 - Como puedo potencializar o enriquecer mis condiciones facilitadoras.
 - Como puedo enfrentar las condiciones obstaculizadoras.
- Mi programa de vida.

13.4. Limitación de la alternativa.

- Los estudiantes no asuman un verdadero proyecto de vida.

13.5. Resultados esperado de la alternativa

- Ejecución del plan de capacitación.
- Predisposición del personal docente en la asistencia al evento.
- Docentes asumiendo el nuevo modelo de liderazgo en aula.
- Docentes motivados e incentivando transformaciones conductuales en los estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA.

- Altamirano Medina, B. (2014). *Evaluación de encuentro docente del plan de capacitación en liderazgo docente*. Babahoyo.
- Argas, J. y. (2013). *Liderazgo y Educación*. Cantabria: Ediciones Publican.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Contreras Paredes, B. (2011). *Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión educativa*. Lima: Universidad Católica del Perú.
- Córdova, Á. (11 de agosto de 2013). *Actitud docente*. Obtenido de <http://www.oem.com.mx/elheraldodetabasco/notas/n3084436.htm>
- Equipo Cultural. (2008). *Guía de acción docente*. Madrid - España: Cultural S.A.
- Kuester-Boluda, I. y. (2011). El estilo de liderazgo y la orientación al mercado: Su repercusión en la satisfacción en el trabajo del docente universitario. *Revista Journal, Vol. 5 N° 3, 64 - 79*.
- *La ecología en el aula*. (s/f). Recuperado el 12 de abril de 2014, de <http://ocwus.us.es/didactica-y-organizacion-escolar/procesos-de-ensenanza-aprendizaje/asigpea/apartados/apartado2-1-3.asp.html/>
- Leithwood, K. D. (2006). *Successful School Leadership. What it is and how it influences pupil learning*. National College for School Leadership.
- Lickona, T. (2007). *Un enfoque integral a la educación del carácter*. México: Tecnológico del Monterrey.
- Llaca Gaviño, P., Luévano Chavarría, E., & Vázquez Valerio, F. y. (2006). *Herramientas y soluciones para docentes*. México: Ediciones Euroméxico, S.A.
- Longo, F. (2008). Liderazgo distribuido, un elemento crítico para promover la innovación. *Capital Humano, 84 - 92*.

- Lozano, J. M. (17 de septiembre de 2013). *Cuatro formas de liderazgo educativo*. Obtenido de <http://innovacionsocial.esadeblogs.com/2013/09/17/cuatro-formas-de-liderazgo-educativo/>
- Mader, A. (2010). *Educación para el liderazgo*. Quito: Colección Acrópolis.
- Maldonado Molina, J. M. (s/f). *El liderazgo del docente para disminuir la deserción en el aula por*. Recuperado el 11 de octubre de 2014, de <http://amecyd.cuaed.unam.mx/liderazgo.pdf>
- Ministerio de Educación Nacional. (2011). *El liderazgo educativo: Eje fundamental para los rectores de las instituciones educativas*. República de Colombia.
- Nussbaum, M. (2012). *Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano*. Barcelona: Paidós.
- Orozco, J. (2011). *El docente y el aula. Competencias profesionales del docente y la gerencia aúlica*. Milagro: Universidad de Milagro.
- Ortega Narváez, A. E. (2013). *El liderazgo pedagógico del docente y su incidencia en la disciplina educativa de los estudiantes de séptimo grado de educación general básica "Ciudad de Ibarra"*. Universidda Técnica de Ambato.
- Prieto Torres, J. F. (2006). *Líder Democrático para mejorar el desempeño docente en los profesores de Ciencias Exactas del Colegio Nacional Santo Domingo*. Guaranda: Universidad Estatal de Bolívar.
- Prieto Torres, J. F. (julio de 2006). *Liderazgo democrático en el desempeño docente*. Recuperado el 12 de abril de 2014, de <http://www.biblioteca.ueb.edu.ec/bitstream/15001/76/1/tesis%20final.pdf>
- Puerta de Sánchez, L. (2012). *Diseño de un modelo de acción para la formación del docente como líder transformacional en la*

organización pedagógica del centro de educación Inicial Juan Santiago Guasco de Valle de la Pascua. Estado Guárico: Universidad Latinoamericana y del Caribe.

- Rabinowitz, P. (s/f). *Estilos de liderazgo.* Recuperado el 12 de abril de 2014, de <http://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/ideas-y-liderazgo/estilos-de-liderazgo/principal>
- Rivera, S. (s.f.). Obtenido de <http://es.slideshare.net/paco1107/69529640-tesisliderazgo>
- Robbins, S. y. (2009). *Comportamiento Organizacional.* México: Pearson Educación.
- Robinson V, H. M. (2009). *School Leadership and Student Outcomes: Identifying what works and why. Best Evidence Synthesis Iteration.* New Zeland: Ministry of Education.
- Rodríguez Solorzano, M. A. (s.f.). *Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno.* Recuperado el 23 de agosto de 2014, de <http://esparcino.com/servicios.html>
- Rojas, A. (2011). <http://portal.unesco.org/geography/es/ev.php>. Recuperado el 25 de mayo de 2014, de Liderazgo docente: piedra angular en la educación de calidad en América Latina: 15098&
- Rubio Saavedra, B. (2007). *Liderazgo en las organizaciones.* Colombia: Ediciones Cultural Internacionales, S. A.
- Salcedo, I. y. (2006). Cultura organizacional y gestión de la calidad en una empresa del estado venezolano. *Revista venezolano de gerencia*, 93. Obtenido de Cultura organizacional y gestión de la calidad en una empresa del Estado Venezolano.
- Santamaría, S. M. (2005). *Características vinculada al rol docente.* Caracas: Universidad José María Vargas.
- Soto Senra, G. M. (2011). El liderazgo académico del profesor universitario ante la actuales transformaciones en la educación superior cubana. *Revista Didáctica y Educación N°1*, 58.

- Torrego, J. C. (2006). *La disrupción y la gestión del aula. Escuela, herramientas de trabajo para el profesorado*. Madrid: Praxis.
- Torrego, J. C. (2006). *Modelo integrado de mejora de la convivencia: estrategias de mediación y tratamiento de conflictos*. Barcelona: Graó.
- Zambrano Bazarro, F. F. (2010). *El liderazgo democrático del profesor y la disciplina escolar*. Manabí: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Zarate Ramirez, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primarias de distrito de independencia Lima*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

ANEXOS

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO.
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
CEPEC

ENCUESTA PARA LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA
EMIGDIO ESPARZA MORENO, DE LA PARROQUIA CLEMENTE
BAQUERIZO.

Señores docentes sírvase contestar las siguientes preguntas, con su respuesta será el aporte que viabiliza el trabajo de investigación

1. ¿Qué tipo de liderazgo práctica usted en la institución?
Democrático. () Autocrático. ()
Carismático. () Tradicional. ()
Participativo. () Transformador. ()

2. ¿Cree usted que los docentes tienen una actitud positiva que sirve de modelo a seguir a los estudiantes?
Sí. () Un poco. () No. ()

3. ¿Usted como docente fija límites y normas durante la jornada académica con los estudiantes?
Siempre. () A veces. () Nunca. ()

4. ¿Cuál es el grado de predisposición de los estudiantes frente a los requerimientos docentes que no son calificados en el proceso pedagógico?
Alto. () Medio. ()
Bajo. Nada.

5. ¿Cree usted que el liderazgo se genera por medio de la capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión?
- Muy de acuerdo. ()
- De acuerdo. ()
- Medianamente de acuerdo. ()
- En desacuerdo. ()
6. ¿Considera usted que el liderazgo de los docentes está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio institucional?
- Muy de acuerdo. ()
- De acuerdo. ()
- Medianamente de acuerdo. ()
- En desacuerdo. ()
7. ¿Qué actividades realiza la Unidad Educativa para mejorar el liderazgo del docente?
- Conferencias. () Seminarios. ()
- Charlas. () Ninguna. ()
8. ¿Cree usted que la presencia de problemas disciplinarios en aula se debe a la falta de liderazgo de los docentes?
- Sí. () No. ()
9. ¿Cuál de estos modelos de afrontamiento es el observado en el aula por parte de los docentes ante ciertos problemas disciplinarios de los estudiantes?
- Agresivo/dominante. ()
- Pasivo/permisivo. ()
- Asertivo/democrático. ()

10. ¿Cree usted que con un docente líder de calidad los estudiantes aprenden en el aula?

Comportarse mejor. ()

Tener una buena actitud. ()

Imitar al docente. ()

Mejorar su aprovechamiento.()

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO.
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
CEPEC

ENCUESTA PARA LOS ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA
EMIGDIO ESPARZA MORENO, DE LA PARROQUIA CLEMENTE
BAQUERIZO.

Señores estudiantes sírvase contestar las siguientes preguntas, con su respuesta será el aporte que viabiliza el trabajo de investigación

1. ¿El liderazgo que aplican los docentes en el aula sirve para modelar su comportamiento?

Sí. () Un poco. () No. ()

2. ¿Considera usted que los docentes motivan a los estudiante a participar de manera activa y autónoma?

Sí. () Algo. () Nunca. ()

3. ¿Qué es lo que usted más admira del docente?

Carisma ()

Intelectualidad ()

Didáctica y metodología ()

Liderazgo ()

Nada ()

4. ¿En qué porcentaje considera usted que los docentes ejercen su poder para manipular a los estudiantes?

100% () 70% ()

50% () 30% ()

10% ()

5. ¿Los docentes llegan puntuales a la hora de clase?
Siempre. () A veces. () Nunca. ()
6. ¿Cuál es el estilo de liderazgo más observado por los estudiantes en relación al rol del docente?
Autocrático. () Democrático. ()
Participativo. () Transformador. ()
7. ¿Cuál de estos modelos de afrontamiento es el observado en el aula por parte de los docentes ante ciertos problemas disciplinarios de los estudiantes?
Agresivo/dominante. ()
Pasivo/permisivo. ()
Asertivo/democrático. ()
8. ¿Cree usted que la presencia de problemas disciplinarios de la institución se debe a la falta de liderazgo de los docentes?
Sí. () No. ()
9. ¿Cuál considera usted es el comportamiento de la mayoría de los profesores frente a los alumnos.
Alegre. () Pasivo. ()
Optimista. () Agresivo. ()
10. ¿Cree usted que con un docente líder de calidad los estudiantes aprenden en el aula?
Comportarse mejor. ()
Tener una buena actitud. ()
Imitar al docente. ()
Mejorar su aprovechamiento. ()

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO.
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
CEPEC

ENCUESTA PARA EL PERSONAL DIRECTIVO DE LA UNIDAD
EDUCATIVA EMIGDIO ESPARZA MORENO, DE LA PARROQUIA
CLEMENTE BAQUERIZO.

Señores directivos, sírvase contestar las siguientes preguntas, que su respuesta será el aporte que viabiliza el trabajo de investigación

1. ¿Cree usted que los docentes tienen una actitud positiva que sirve de modelo a seguir a los estudiantes?
Sí. () Un poco. () No. ()

2. ¿Usted como docente fija límites y normas durante la jornada académica con los estudiantes?
Siempre. () A veces. () Nunca. ()

3. ¿Cuál de estos modelos de afrontamiento es el observado en el aula por parte de los docentes ante ciertos problemas disciplinarios de los estudiantes?
Agresivo/Dominante ()
Pasivo/Permisivo ()
Asertivo/Democrático ()

4. ¿Cree usted que el liderazgo se genera por medio de la capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión?
Muy de acuerdo. ()
De acuerdo. ()
Medianamente de acuerdo. ()

En desacuerdo. ()

5. ¿Considera usted que el liderazgo de los docentes está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio institucional?

Muy de acuerdo. ()

De acuerdo. ()

Medianamente de acuerdo. ()

En desacuerdo. ()

6. ¿Cree usted que la presencia de problemas disciplinarios de la institución se debe a la falta de liderazgo de los docentes?

Sí. ()

No. ()

7. ¿Cree usted que con un docente líder de calidad los estudiantes aprenden en el aula?

Comportarse mejor. ()

Tener una buena actitud. ()

Imitar al docente. ()

Mejorar su aprovechamiento.()

FOTOGRAFIA DE EVIDENCIAS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.



Directivo colaborando con la encuesta.

Estudiantes adolescentes colaborando con la encuesta.



Docentes del Bachillerato colaborando con la encuesta.



OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

Hipótesis específica N°1

Las actitudes que demuestran los docentes dentro de su liderazgo estarán en relación con el modelo de afrontamiento disciplinario de los estudiantes.

Concepto	VARIABLES	Indicadores	Ítems.
Disposición de ánimo manifestada de algún modo, la cual puede ser benévola, pacífica o amenazadora	Actitud docente	Disposición. Motivación. Cualidad.	¿Cree usted que los docentes tienen una actitud positiva que sirve de modelo a seguir a los estudiantes? Sí. Un poco. No. ¿Considera usted que los docentes motivan a los estudiante a participar de manera activa y autónoma? Sí Algo Nunca ¿Qué es lo que usted más admira del docente? Carisma. Intelectualidad. Didáctica y metodología. Liderazgo. Nada.
Sistema de coordinación de actitudes para desarrollar las habilidades o el comportamiento	Modelo disciplinarios	Modelo de afrontamiento.	¿Cuál de estos modelos de afrontamiento es el observado en el aula por parte de los docentes ante los problemas disciplinarios de los estudiantes? Agresivo/Dominante Pasivo/Permisivo Asertivo/Democrático

Hipótesis específica N° 2

Los valores son factores incidentes que perfilan el liderazgo del docente y podrían condicionar el comportamiento de los estudiantes.

Concepto	VARIABLES	Indicadores	Ítems.
Cualidad humana por la que la persona se determina a elegir actuar siempre con base en la verdad y en la auténtica justicia	Valores.	Valores positivos. Valores negativos.	¿Usted como docente fija límites y normas durante la jornada académica con los estudiantes? Siempre A veces. Nunca. ¿Los docentes llegan puntuales a la hora de clase? Siempre. A veces. Nunca. ¿En qué porcentaje considera usted que los docentes ejercen su poder para manipular a los estudiantes? 100% 70% 50% 30% 10%
Manera de proceder que tienen las personas en relación con su entorno o mundo de estímulos.	Comportamiento	Tipo de comportamiento	Cuál considera usted es el comportamiento de la mayoría de los profesores frente a los alumnos. Alegre. Pasivo. Optimista. Agresivo.

Hipótesis específica N° 3

El estilo de liderazgo transformacional del docente será el modelo más adecuado para un proceso de educación eficiente en aula en los estudiantes.

Concepto	Variables	Indicadores	Ítems.
Cualidad de líder	Estilos de liderazgo.	Rol docente.	¿Cuál es el estilo de liderazgo más observado por los estudiantes en relación al rol del docente? Autocrático. Democrático. Participativo. Transformador.
Transmisión de valores y saberes	Proceso educativo eficiente	Relación teoría – práctica	¿El liderazgo se genera por medio de la capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión? Muy de acuerdo. De acuerdo. Medianamente de acuerdo. En desacuerdo. ¿El liderazgo de los docentes está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio institucional? Muy de acuerdo. De acuerdo. Medianamente de acuerdo. En desacuerdo.

