



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINÚA

PROGRAMA DE MAestrÍA EN GERENCIA EDUCATIVA

GESTIÓN ACADÉMICA Y LIDERAZGO EN LOS DOCENTES DEL CENTRO DE
EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA "13 DE ABRIL" DEL CANTÓN
VENTANAS, AÑO 2012. DISEÑO DE UN SISTEMA DE
CAPACITACIÓN EN LIDERAZGO
DOCENTES

TESIS DE INVESTIGACIÓN, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAGÍSTER EN
GERENCIA EDUCATIVA

TOMO I

AUTORA: ICAZA CANDO KARINA ROXANA, LCDA.
CONSULTORA: HURTARES IZURIETA ELENA, MSC.

GUAYAQUIL, AGOSTO DEL 2012

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DE CONSULTOR ACADÉMICO

En calidad de Consultor/a, del proyecto de investigación nombrado por el H. Consejo Directivo del 18 de Enero del 2012 de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

Certifico:

Que he analizado, revisado y aprobado la Tesis de Investigación, presentado por la Lcda. Karina Icaza Cando con cedula de ciudadanía 120558347-7, salvo el mejor criterio del Tribunal que lo presida, previo a la obtención del Grado de **Magister de la Maestría en Gerencia Educativa**.

TEMA:

“Gestión académica y liderazgo en los docentes del Centro de Educación General Básica “13 de Abril” del Cantón Ventanas, año 2012”.

Propuesta: Diseño de un sistema de capacitación en liderazgo docente.

Consultora Académica

Fecha.....

DEDICATORIA

Tengo el honor de dedicar el presente trabajo de grado al Instituto de post-grado, de la **Universidad de Guayaquil**, Facultad de filosofía, letras y ciencias de la educación, por haberme acogido en su destacada institución y al mismo tiempo haberme transmitido nuevos e ilustrados conocimientos educativos por medio de sus catedráticos, también dedico este trabajo de grado a mis padres, pilares fundamentales en mi vida. Su tenacidad y lucha insaciable han hecho de ellos el gran ejemplo a seguir, del mismo modo dedico este trabajo a mi esposo, compañero inseparable en cada jornada. Él representó gran esfuerzo y tesón en momentos de decline y cansancio. Para ellos, mi trabajo de grado, espero no defraudarlos y contar siempre con su valioso apoyo, sincero e incondicional.

KARINA

AGRADECIMIENTO

Al poder alcanzar esta meta de Magíster en Gerencia Educativa, agradezco infinitamente a Dios por haberme encaminado y dado la sabiduría suficiente de poder lograr y culminar una de las metas más difícil e importante en mi vida personal y profesional.

Agradezco íntegramente a mis padres, quienes a lo largo de toda mi vida han apoyado y motivado mi formación académica, creyeron en mí en todo momento y no dudaron de mis habilidades. A mis profesores a quienes les debo gran parte de los conocimientos, gracias a su paciencia y enseñanza y finalmente un eterno agradecimiento a esta prestigiosa universidad la cual abrió abre sus puertas a profesionales adultos y jóvenes, para seguirnos preparando para un futuro competitivo y formarnos como personas de bien.

KARINA

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	Pág.
Título o portada	i
Certificado de aprobación de consultor académico.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice General.....	v
Índice de Cuadros.....	viii
Índice de gráficos.....	x
Resumen en Español.....	xii
Resumen en Inglés.....	xiii
 INTRODUCCIÓN	 1
 CAPÍTULO I EL PROBLEMA	
Planteamiento del problema.....	6
Ubicación del Problema en un contexto.....	6
Situación del Conflicto	7
Causas del problema, Consecuencias	8
Delimitación del problema.....	9
Planteamiento o Formulación del Problema.....	9
Evaluación del Problema.....	9
Objetivos del Estudio	10
Justificación e importancia.....	11
 CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	
Antecedentes del estudio.....	16
Fundamentación Teórica.....	17
Fundamentos científicos en los que se sustenta la investigación.....	18
La práctica pedagógica investigativa.....	23
Gestión.....	23

Gestión académica.....	25
Gestión académica y calidad en educación.....	27
Gestión estratégica.....	28
Modelo de gestión educativa.....	29
Liderazgo.....	30
Tipos de liderazgo.....	31
Estilos de liderazgo.....	34
Principios de liderazgo.....	39
Liderazgo en los docentes.....	40
Liderazgo pedagógico.....	42
Requisitos del líder pedagógico.....	43
Conocimientos del líder pedagógico.....	43
Habilidades del líder pedagógico.....	44
Liderazgo docente para una gestión académica.....	45
Rol del docente.....	46
El maestro como líder de los estudiantes.....	49
Funciones de los docentes.....	49
Diseño de estrategias de enseñanza y aprendizaje.....	52
Proyectos pedagógicos en el aula.....	53
Rol del Maestro en la disciplina Escolar.....	54
Problemas de disciplina.....	56
Manifestaciones de Violencia en las Instituciones Educativas.....	57
Educación disciplinaria.....	59
Disciplina Autoritaria.....	59
Factores de Indisciplina.....	59
Soluciones para evitar la Indisciplina.....	60
Diseño.....	61
Diseño de un programa de capacitación.....	61
Capacitación docente.....	62
Proceso de capacitación.....	63
Marco institucional.....	64

Fundamentación Legal.....	67
Preguntas Directrices.....	68
Variable de la Investigación.....	68
Definiciones conceptuales.....	69
 CAPÍTULO III METODOLOGÍA	
Diseño de la Investigación.....	75
Modalidad de la Investigación.....	76
Tipo de Investigación.....	77
Población y Muestra.....	77
Población.....	77
Muestra.....	78
Operacionalización de las Variables.....	80
Instrumentos de la investigación.....	81
Procedimiento de la Investigación.....	83
 CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	
Procesamiento de la información.....	85
Encuestas aplicadas al personal docente.....	87
Encuesta aplicada a los estudiantes.....	107
Discusión de resultados.....	127
Respuestas a preguntas Directrices.....	129
 CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones.....	134
Recomendaciones.....	135
 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	
BIBLIOGRAFÍA GENERAL.....	139
 ANEXOS	

ÍNDICE CUADROS

Cuadro N° 1	Causas del problema, Consecuencias.....	8
Cuadro N° 2	Población.....	78
Cuadro N° 3	Muestra.....	79
Cuadro N° 4	Operacionalización de variables.....	80
Cuadro N° 5	Proyectos pedagógicos.....	87
Cuadro N° 6	Falta de valores.....	88
Cuadro N° 7	Las leyes favorecen los procesos de interacción en los estudiantes ...	89
Cuadro N° 8	Supervisión de los padres.....	90
Cuadro N° 9	Gestión académica.....	91
Cuadro N° 10	Liderazgo del docente.....	92
Cuadro N° 11	Habilidades de liderazgo del docente.....	93
Cuadro N° 12	Comportamiento del estudiante.....	94
Cuadro N° 13	Sistema de capacitación.....	95
Cuadro N° 14	Incentiva liderazgo en sus estudiantes.....	96
Cuadro N° 15	Maestro líder autoritario.....	97
Cuadro N° 16	Actividades pedagógicas.....	98
Cuadro N° 17	Valores en los estudiantes.....	99
Cuadro N° 18	Ambiente laboral.....	100
Cuadro N° 19	Programa de capacitación.....	101
Cuadro N° 20	Estimulación en los estudiantes.....	102
Cuadro N° 21	Planes de estudio.....	103
Cuadro N° 22	Capacitación Práctica o teórica.....	104
Cuadro N° 23	Falta de liderazgo.....	105
Cuadro N° 24	Técnicas motivacionales.....	106
Cuadro N° 25	Nivel de aprendizaje en los estudiantes.....	107
Cuadro N° 26	Actitud social del maestro.....	108
Cuadro N° 27	Motivación del maestro.....	109
Cuadro N° 28	Aprendizaje en los estudiantes.....	110
Cuadro N° 29	Horas clases para brindar orientación.....	111

Cuadro N° 30	Desinterés y mal comportamiento de los estudiantes.....	112
Cuadro N° 31	Habilidad de liderazgo.....	113
Cuadro N° 32	Material didáctico actualizado	114
Cuadro N° 33	Reglas y límites de comportamiento.....	115
Cuadro N° 34	Método de enseñanza aprendizaje.....	116
Cuadro N° 35	Actualización de conocimientos.....	117
Cuadro N° 36	Supervisión de tareas.....	118
Cuadro N° 37	Clima laboral.....	119
Cuadro N° 38	Maestro Líder.....	120
Cuadro N° 39	Proceso de enseñanza aprendizaje.....	121
Cuadro N° 40	Actualización académica del docente.....	122
Cuadro N° 41	Medidas de comportamiento.....	123
Cuadro N° 42	Liderazgo en el salón de clases.....	124
Cuadro N° 43	Autoridad en su labor docente.....	125
Cuadro N° 44	Apoyo especial al estudiante.....	126

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1	Proyectos pedagógicos.....	87
Gráfico N° 2	Falta de valores.....	88
Gráfico N° 3	Las leyes favorecen los procesos de interacción en los estudiantes...	89
Gráfico N° 4	Supervisión de los padres.....	90
Gráfico N° 5	Gestión académica.....	91
Gráfico N° 6	Liderazgo del docente.....	92
Gráfico N° 7	Habilidades de liderazgo del docente.....	93
Gráfico N° 8	Comportamiento del estudiante.....	94
Gráfico N° 9	Sistema de capacitación.....	95
Gráfico N° 10	Incentiva liderazgo en sus estudiantes.....	96
Gráfico N° 11	Maestro líder autoritario.....	97
Gráfico N° 12	Actividades pedagógicas.....	98
Gráfico N° 13	Valores en los estudiantes.....	99
Gráfico N° 14	Ambiente laboral.....	100
Gráfico N° 15	Programa de capacitación.....	101
Gráfico N° 16	Estimulación en los estudiantes.....	102
Gráfico N° 17	Planes de estudio.....	103
Gráfico N° 18	Capacitación Práctica o teórica.....	104
Gráfico N° 19	Falta de liderazgo.....	105
Gráfico N° 20	Técnicas motivacionales.....	106
Gráfico N° 21	Nivel de aprendizaje en los estudiantes.....	107
Gráfico N° 22	Actitud social del maestro.....	108
Gráfico N° 23	Motivación del maestro.....	109
Gráfico N° 24	Aprendizaje en los estudiantes.....	110
Gráfico N° 25	Horas clases para brindar orientación.....	111
Gráfico N° 26	Desinterés y mal comportamiento de los estudiantes.....	112
Gráfico N° 27	Habilidad de liderazgo.....	113
Gráfico N° 28	Material didáctico actualizado	114

Gráfico N° 29	Reglas y límites de comportamiento.....	115
Gráfico N° 30	Método de enseñanza aprendizaje.....	116
Gráfico N° 31	Actualización de conocimientos.....	117
Gráfico N° 32	Supervisión de tareas.....	118
Gráfico N° 33	Clima laboral.....	119
Gráfico N° 34	Maestro Líder.....	120
Gráfico N° 35	Proceso de enseñanza aprendizaje.....	121
Gráfico N° 36	Actualización académica del docente.....	122
Gráfico N° 37	Medidas de comportamiento.....	123
Gráfico N° 38	Liderazgo en el salón de clases.....	124
Gráfico N° 39	Autoridad en su labor docente.....	125
Gráfico N° 40	Apoyo especial al estudiante.....	126

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINÚA
MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCATIVA

Gestión académica y liderazgo en los docentes del Centro de Educación General Básica "13 de Abril" del cantón Ventanas, año 2012. Diseño de un sistema de capacitación en liderazgo docentes.

AUTORA: Icaza Cando Karina, Lcda.

ASESORA: Hurtares Izurieta Elena, Msc.

FECHA: Agosto/2012

RESUMEN

Aportes de la especialización en gestión académica, el fortalecimiento de conocimientos teóricos para la práctica del mejoramiento en el liderazgo de la docencia. La formación de líderes con desempeño y orden en toda la institución educativa es indispensable para el éxito en sus funciones y alcanzar sus objetivos. La puesta en práctica de la información recibida mediante el desarrollo del proyecto de investigación que persigue crear un diseño de programas de capacitación para el liderazgo de docentes educativos. Ya que existe indisciplina por la falta de autoridad y liderazgo de los docentes. Particularmente aspectos metodológicos y académicos. En este trabajo se presenta un análisis de la falta de conocimientos académico en los estudiantes, debido a la pérdida de autoridad del personal docente. Dicho análisis comienza por el estudio de las características de los estudiantes y personal docente, entre las que sobresale la reflexión, el desarrollo de la formación y práctica de valores compartidos. También se profundiza el papel del líder como autoridad docente del plantel, con la finalidad de fortalecer la disciplina y procesos de interacción en los estudiantes. Allí se defiende el estilo de liderazgo con desempeño para lograr los objetivo planteados al inicio del período lectivo que es obtener estudiantes eficientes con principios morales; un producto de excelencia, que mejore la formación y disciplina. Se contó con una muestra de 14 docentes 47 estudiantes y 2 expertos. Se utilizó, el diseño correlacional; el método científico, inductivo, deductivo, descriptivo, explicativo, experimental; encuesta realizada al personal docente sobre la falta de liderazgo y a los estudiantes sobre la indisciplina, comportamiento y fortalecimiento académico. El cuestionario fue elaborado dándole la validez y confiabilidad estadística. El compartir con colegas, docentes en el nivel de post-grado, forma sobre la realidad educativa actual y favorece la transformación positiva de carácter de un nuevo educador.

Académica

Liderazgo

Habilidad

**UNIVERSITY OF GUAYAQUIL
FACULTY OF PHILOSOPHY, LITERATURE AND SCIENCE EDUCATION
INSTITUTE OF POSTGRADUATE AND CONTINUING EDUCATION
MASTER OF EDUCATION MANAGEMENT**

Academic management and leadership in teachers of Basic General Education Center" April 13"
Windows Canton, 2012. Designing a system of educational leadership training.

AUTHOR: Cando Icaza Karina, Esq.
COUNSELOR: Hurtares Izurieta Elena, Msc.
DATE: August/ 2012

SUMMARY

Contributions of specialization in academic management, strengthening practice knowledge for improvement in teaching leadership. Leadership training with performance and order throughout the school is essential for success in its functions and achieve its objectives. Implementation of information received through the development of a research project that aims to create a design of training programs for educational leadership teachers. Since there is lack of discipline and leadership authority of teachers. Particularly methodological and academic. This paper presents an analysis of the lack of academic knowledge students, due to the loss of authority of teachers. This analysis begins by studying the characteristics of students and teachers, among which reflection, development of training and practice of shared values. It also deepens the leader's role as campus teaching authority, in order to strengthen discipline and interaction processes in students. There he defends leadership style with performance to achieve the goal set at the beginning of the school year that students obtain efficient is moral, a product of excellence, to enhance the training and discipline. They had a sample of 14 students and 2 teachers 47 experts. We used the correlational design, the scientific method, inductive, deductive, descriptive, explanatory, experimental survey staff about the lack of leadership and students about the discipline, behavior and academic strengthening. The questionnaire was developed giving statistical validity and reliability. Sharing with colleagues, teachers in the graduate level, so on the current educational reality and promotes positive transformation of character of a new educator.

Academics

Leadershi

Skill

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo pretende contribuir a la formación de "Líderes Educativos" que se conviertan en transformadores de la gestión académica en las diferentes modalidades de enseñanza en la que laboran; tratando de generar cambios de conducta al enfocar aspectos fundamentales del liderazgo, tipos, teorías, el docente como líder, el liderazgo educativo para el cambio, con el fin de generar calidad educativa para los niños y niñas.

La reforma educativa supone profundos cambios tanto en el propio sistema como en el trabajo docente, por los que cada país o región estructura y orienta, desde su propio interés y sus requerimientos. Es por esta razón que se ha planteado la propuesta de un sistema de capacitación en liderazgo docente orientados a mejorar la calidad educativa, disciplina y respeto dentro del aula.

Es necesario reconocer que la educación nacional no responde a las exigencias sociales ya que este problema deviene de una serie de desajustes económicos, sociales, políticos, culturales y de crisis en los valores y principios morales acarreados desde hace mucho tiempo atrás, debido a la irresponsabilidad y complicidad de las autoridades locales como directores, docentes y padres de familia que no les enseñan a estos jóvenes a comportarse correctamente y mostrarle para qué existen las reglas y los límites, ya que es importante recordar el objetivo de la disciplina.

La disciplina permite ayudar a que el niño desarrolle el autocontrol y una noción de límites, experimente las consecuencias de su comportamiento y aprenda de sus errores. La disciplina no implica castigo o conflicto entre los maestros y niños. Todos los niños necesitan

la seguridad que brinda conocer las reglas y los límites de comportamiento; sin ellas se sienten perdidos.

Los niños en la edad preescolar entienden las reglas y guían su comportamiento según estas y según su mayor grado de conciencia sobre las consecuencias de su comportamiento. Al alcanzar la edad escolar, los niños entienden el porqué de las reglas. Las reglas se internalizan y son acompañadas por un sentido cada vez mayor de la responsabilidad y el autocontrol. La mayor parte de niños en edad escolar comprende las nociones de justicia y equidad, y es capaz de considerar también las necesidades de los demás cuando se toma una decisión. Durante la adolescencia, los individuos se hacen responsables de su propio comportamiento. Lograr el autocontrol es un proceso que se desarrolla lentamente, y el objetivo último de la disciplina es ayudar a que los niños logren el autocontrol y eficiencia escolar.

Es necesario que el maestro no solo sepa ordenar a sus estudiantes, sino encaminarse con ellos, liderando para alcanzar paz, tranquilidad necesaria para impartir conocimientos, respeto y orden en la institución. Sin orden es muy difícil estudiar, enseñar, transmitir conocimientos y valores además de entablar una relación normal entre maestros y estudiantes.

Además de la fundamentación teórica recopilada en las fuentes bibliográficas y de los aportes vivenciales proporcionados por la autora contará con la aplicación de las técnicas metodológicas investigativas: encuestas y entrevistas que servirán de ayuda para solucionar los problemas suscitados en este centro educativo; asimismo tendrá la finalidad de recabar información acerca de los proceso de disciplina, autoridad de liderazgo del docente hacia sus estudiantes con el objetivo de mejorar la gestión académica de los mismos.

Mediante la aplicación de estas técnicas investigativas, se persigue educar con reglas y límites a los educandos, la práctica de la participación, reflexión, y autocontrol tendientes a desarrollar en cada uno de los niños y jóvenes estudiantes.

Asimismo, está planificado realizar programas de capacitación para el personal docente, padres de familia y estudiantes de todo el plantel, a fin de crear un ambiente sano, tranquilo y obtener una disciplina que ayude a mejorar los procesos de aprendizaje educativo; con ello se busca un cambio de gestión académica, dentro del sistema educativo, para que cada uno tome consciencia del rol que debe desempeñar en educación.

Esta investigación está estructurada en cinco capítulos correspondiente al tomo I, los cuales estarán estrechamente vinculados entre sí.

Capítulo I, El Problema contiene los hechos fundamentales que indican el desorden y la indisciplina de los estudiantes; sobre este aspecto considero que muchas de las fallas que se presentan, en los procesos de aprendizaje es la falta de liderazgo que tienen los docentes. En este sentido, se presentan conceptos reconocidos con la intención de precisar criterios elementales que sirvan para mejorar la habilidad de liderazgo en los docentes.

Capítulo II, Marco Teórico se describen y analizan la gestión académica de la institución que pretende alcanzar habilidades de liderazgo para el docente, conservando la disciplina y obediencia de los estudiantes; en este capítulo se considera la parte central de la investigación, marco teórico conformado por los antecedentes de la investigación, el contexto que se circunscribe e intercala principios y fundamentos en un marco histórico, social y económico; con normativa o bases legales; las variables y su operacionalización a través de indicadores.

Capítulo III, Metodología busca obtener un diseño metodológico de tipo descriptivo, exploratorio; porque va a explorar el comportamiento de los estudiantes, la indisciplina y violencia de estos jóvenes y descriptiva porque va a relatar los hechos que ocurren en la institución; este capítulo explica el tipo de investigación, el análisis a realizar, técnicas e instrumentos para la recolección de datos directos o primarios.

Capítulo IV, Análisis e Interpretación de Resultados, donde se desarrolla el análisis de resultados, utilizando el análisis estadístico simple, reflejando a través de gráficos los datos recabados más importantes del proceso de la investigación.

Capítulo V, Conclusiones y Recomendaciones, nos muestra los datos más importantes encontrados en la investigación al igual que las recomendaciones en beneficio a mejorar los problemas que acarrea la institución.

Conscientes de esta realidad y buscando aportar para el desarrollo cualitativo de la educación en el Centro de Educación General Básica “13 de Abril”, mediante esta propuesta, se busca concretar este estudio en forma satisfactoria.

Este estudio, a más de la fundamentación teórica recopilada en las fuentes bibliográficas y de los aportes vivenciales proporcionados por la autora contará con la aplicación de las técnicas metodológicas investigativas: encuestas dirigidas al personal docente que facilitan sus clases en los años básicos del cuarto hasta décimo en el Centro de Educación General Básica “13 de Abril”, tendiente a identificar el liderazgo en los docente al desempeñar sus labores en las aulas de clases; encuestas dirigidas al azar a los estudiantes del cuarto hasta décimo año de educación básica, para recabar información acerca del mal comportamiento y calidad educativa que posee los estudiantes debido a la indisciplina escolar

que se refleja en esta institución, por la falta de autoridad que tiene el personal docente de este centro educativo; también se aplicará el instrumento de entrevista a expertos de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación que contribuyan con ideas para mejorar la habilidad de liderazgo docente.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Ubicación del Problema en un contexto

El problema se encuentra ubicado en los docentes, debido a la falta de liderazgo que poseen los mismos con sus estudiantes del Centro de Educación General Básica “13 de Abril”, ubicado en las calles Ricardo Astudillo y Velasco Ibarra en el cantón Ventanas, provincia de Los Ríos, periodo lectivo 2012-2013.

La investigación de este proyecto tiene como planteamiento del problema, la situación conflictiva e indisciplina que presentan ciertos estudiantes en los procesos de desarrollo escolar, debido a la falta de autoridad y liderazgo de los docentes.

Frente a esta crítica realidad, el presente estudio persigue fortalecer el liderazgo en los docentes del Centro de Educación Básica “13 de Abril” del cantón Ventanas, a fin de mejorar las actividades laborales en base a la calidad educativa, que permita renovar un ambiente de respeto y convivencia en los salones de clases; siendo estas las variables inmersas en el problema: variable independiente gestión académica, primera variable dependiente liderazgo en los docentes y como segunda variable dependiente diseño de un sistema de capacitación en liderazgo docentes.

Situación del Conflicto

La actual situación de los niños y niñas en la educación nacional, provoca desaliento, pánico debido a la indisciplina y violencia de los jóvenes con sus maestros y muchas veces con sus padres; es por esa razón que se pretende mejorar la gestión académica a través del liderazgo de docentes mejorando las normas y reglas de comportamiento ya que el desorden e indisciplina de los niños y jóvenes estudiantes son palpable en la realidad del desenvolvimiento social, económico y científico.

Dentro del plantel existe mucho desorden, carencia de liderazgo del personal docente y de las diferentes habilidades para mejorar el orden y la tranquilidad dentro y fuera de las aulas de la institución. Es por esa razón que es necesario analizar diversas perspectivas teóricas, tendencias y situaciones de liderazgo en las instituciones, a fin de asumir una postura crítica y reflexiva para derivar principios, procesos y procedimientos, conceptualizaciones, constructos y variables, aplicados al contexto histórico, social y cultural de nuestra nación, además, de construir un liderazgo para el cambio y para la transformación del sistema educativo nacional.

El orden y disciplina en la institución es fundamental para los procesos de aprendizaje de los estudiantes por lo que es necesario solucionar la problemática que ocasiona conflictos, violencia y falta de respeto hacia sus maestros, reflexionar sobre algunos hechos que han ocurrido recientemente en el ámbito educativo y de modo repetitivo por la agresión de algunos adolescentes con sus maestros.

Esta investigación se refiere a los problemas que causa la desvalorización y liderazgo del rol docente no sólo en quienes desempeñan esa tarea sino, en los procesos de desarrollo del hogar de los niños y jóvenes adolescentes.

Surgió la necesidad de indagar acerca de las causas que provocan esta desvalorización y falta de liderazgo en el personal docente. Para ello analizamos la situación de los docentes en los diferentes años básicos del plantel, a través de diversas experiencias que provocan el malestar de indisciplina de los estudiantes. También realizamos una aproximación a los compromisos emocionales que implican la actividad laboral del maestro-profesor cuando se rige a las aulas de los estudiantes. El trabajo finaliza con algunas conclusiones que sirven de base para mejorar el liderazgo en los docentes diseñando un programa de capacitación para los mismos.

La indisciplina de los estudiantes, afecta en los procesos de aprendizaje debido a la falta de autoridad y orden por parte de los profesores, ya que los estudiantes se acogen a los derechos y protección de los niños que ofrece el gobierno, y estos aspectos de sobreprotección ha influenciado a que los niños sean violentos y agresivos con sus maestros.

Causas del problema, Consecuencias

Cuadro N° 1

Causas	Consecuencias
Comportamiento impulsivo en los estudiantes	Incapacidad para concentrarse o para prestar atención.
Violencia física y verbal entre alumnos dentro del plantel	La desobediencia como comportamiento habitual
Autoridad paterna quedando desplazada por los derechos de los niños	Irrespeto desde el hogar conformado
Falta de control familiar en sus hogares	No permite desarrollar la capacidad, intelectual y disciplinaria
Maltrato psicológico por parte de sus padres	Niños agresivos, que muestran aspecto de violencia a todo el medio que los rodea
Desinterés por aprender y al estudio	Pésimo comportamiento en el aula, apatía y poco interés de superación.
Falta de amor y atención de sus padres por la ocupación de su actividad laboral.	Trastorno del temperamento del niño

Fuente: Datos estadísticos del plantel

Autora: Karina Icaza Cando

Delimitación del Problema

Campo: Educativo

Área: Educación Básica

Aspecto: Gestión Académica y Liderazgo

TEMA: Gestión académica y liderazgo en los docentes del Centro de Educación General Básica “13 de Abril” del cantón Ventanas, año 2012. Diseño de un sistema de capacitación en liderazgo docentes.

Planteamiento o Formulación del Problema

¿Qué impacto tiene el diseño de un sistema de capacitación en liderazgo docentes con la gestión académica del Centro de Educación General Básica “13 de Abril” ubicado en el cantón Ventanas, provincia de Los Ríos en el periodo lectivo 2012-2013?

Evaluación del Problema

El problema es evaluado de acuerdo a los siguientes aspectos:

Delimitado: Porque se delimita el liderazgo en los docentes frente a sus estudiantes del Centro de Educación General Básica “13 de Abril” ubicado en las calles Ricardo Astudillo y Velasco Ibarra del cantón Ventanas, durante el año lectivo 2012 -2013.

Concreto: Porque hace referencia a un área de estudio determinado a mejorar su disciplina a través de un diseño, programa de capacitación de liderazgo de docentes.

Original: Porque el problema está redactado como trabajo de grado y tiene un nuevo enfoque que carece de autoridad o liderazgo de los docentes aplicado a la institución que se beneficia de su ejecución y se refiere a un problema específico.

Claro: Porque es redactado en un lenguaje sencillo, ideal, de fácil comprensión que permita la consecución de sus objetos.

Relevantes: Porque es innovador, significativo que permitirá mejorar el liderazgo y elevar un buen diseño de capacitación para docentes.

Factible: Porque se puede realizar, tiene permiso del Director de la institución, tiene el acertado y eficiente asesoramiento de un documento designado por la facultad, además cuenta con recursos, humanos, materiales y económicos para su solución.

OBJETIVOS DEL ESTUDIO:

Objetivos General:

Determinar la gestión académica mediante el liderazgo que ejerce el docente en su labor educativa, para mejorar la calidad de educación en el Centro de Educación General Básica “13 de Abril” del cantón Ventanas.

Contribuir con el liderazgo de los docentes mediante técnicas motivacionales para mejorar el ambiente en base a la calidad, respeto y convivencia en el Centro de Educación General Básica “13 de Abril” del cantón Ventanas.

Objetivos Específicos:

Para el Diagnostico:

Demostrar mediante el FODA las necesidades del plantel a fin de mejorar el liderazgo en los docentes:

- Identificar el rol del docente y procesos educativos del Centro de Educación General Básica “13 de Abril” del cantón Ventanas.
- Seleccionar propuesta para que mejore el rol docente, y perfeccione los procesos educativos del Centro de Educación General Básica “13 de Abril” del cantón Ventanas.
- Proponer alternativas que perfeccionen las habilidades de liderazgo significativo en los docentes del Centro de Educación General Básica “13 de abril” del cantón Ventanas.

Para la Propuesta:

- Evaluar el nuevo plan de diseño para el programa de capacitación y liderazgo de docentes del Centro de Educación Básica “13 de Abril”.

Para la Factibilidad:

- Determinar el compromiso de las autoridades de la institución con la investigación.

Justificación e importancia

Este estudio investigativo tiene como finalidad determinar el nivel de liderazgo de los docentes del Centro de Educación General Básica “13 de Abril”, del cantón Ventanas provincia de Los Ríos durante el periodo 2012 – 2013, y al mismo tiempo se propone diseñar

un programa de capacitación para el liderazgo de docentes educativos, que dinamicen el proceso de interacción de los estudiantes del plantel.

Es un proyecto educativo de beneficio y alcance social con el cual se pretende detectar el deterioro de liderazgo en los docentes del Centro de Educación General Básica “13 de Abril”.

Este proyecto está acorde con lo estipulado en el Plan Estratégico Institucional elaborado desde el año 2012-2013; por lo mismo tiene directa coordinación con la ejecución de otros, como: educación sexual y amor, educación familiar (escuela para padres), reforzamiento y rescate de valores, derechos humanos y práctica docente, derechos y responsabilidades estudiantiles, capacitación docente y otros, que están interrelacionados y enfocados a propiciar una educación integral y de calidad acorde con los requerimientos de la sociedad contemporánea e integrados en los ejes de la reforma institucional, en los aspectos legal, administrativo, curricular, comunitario y financiero.

Beneficiarios directos:

Docentes y estudiantes del plantel

Beneficiarios indirectos:

Padres – madres de familia y comunidad educativa

El rol del docente líder, se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes, reglas existentes, de tal modo que pueda cambiar y transformar las formas habituales de conducta de los niños, la concepción de líder está

íntimamente ligada a la búsqueda de innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de las prácticas cotidianas.

En este sentido, el sistema educativo tiene por misión explícita o implícita preparar a cada docente para este cometido social, en las complejas sociedades actuales la participación en el proyecto común rebasa ampliamente el ámbito político en sentido estricto. En realidad cada docente debe asumir responsabilidad para con los demás de forma cotidiana, en sus actividades profesionales, culturales, sociales y de consumidor.

Frente a esta situación, hay que preparar a cada estudiante, informándoles y orientándoles a conocer sus derechos y deberes, pero también desarrollando sus capacidades sociales y fomentando el trabajo en equipo para la institución, ya que la preparación para una contribución activa en la vida comunitaria se ha convertido en una misión educativa.

De tal manera, la investigación se presenta como un espacio fundamental desde el punto de vista teórico, ya que permite disciplinar a los estudiantes y los docentes desarrollaran las habilidades para liderar a los niños del plantel; ya que este proyecto se creará con la finalidad de mejorar la disciplina y rendimiento académico, así como daremos toda la fundamentación conceptual y de igual manera, conocer su trascendencia en el ámbito educativo.

Además, la investigación es relevante desde el punto de vista pedagógico, porque permite perfeccionar el rol del docente obteniendo autoridad hacia sus estudiantes y de esta forma mejorar el entendimiento del conocimiento, la visión, acción, disposición, de cuestionar, problematizar, experimentar y evaluar desde el aula cualquier necesidad e interés que se

presenta en el ámbito educativo haciendo participación activa de la escuela, familia, comunidad, programa de capacitación, entre otros.

Desde el punto de vista práctico, es fundamental esta investigación ya que por medio de la construcción de la matriz FODA se logró crear un diseño de capacitación en liderazgo que permitieron fortalecer todas las gestiones necesarias para lograr las soluciones de los problemas detectados.

De igual forma, la investigación se presenta a nivel social, al promover cambios para mejorar el orden y disciplina en el ámbito educativo; diseñando un programa de capacitación para el liderazgo de docentes, centrada en las necesidades y aspiraciones del plantel y su entorno, para luego buscar así alternativas que permitan el mejoramiento de la calidad de la educación como un hecho de significación social.

A nivel institucional, la investigación se presenta bajo un proyecto educativo el cual enfoca su importancia hacia el trabajo del plantel, y los padres de familia porque permite rescatar el respeto y obediencia hacia los maestros y padres a la vez, así mejorar la calidad educativa en conjunto de docentes, representantes y estudiantes, y de esta manera trabajar en beneficio del desarrollo del plantel y su estructura como imagen educativa digna, agradable y espacio de motivación.

Del mismo modo, la investigación justifica su relevancia a la gestión académica y a la parte educacional y observadora de problemas educativos donde el docente se involucra y asume su rol de líder, planificando actividades para dar respuestas a una necesidad que mejore la disciplina y que también le permite optimar las condiciones del proceso de aprendizaje a través de un diseño de programas de capacitación para el liderazgo de

docentes mediante técnicas en función a orientar a padres de familia en general con el fin de mejorar los proceso de formación de los educando.

La investigación se efectuó en el Centro de Educación General Básica “13 de Abril” del cantón Ventanas provincia de Los Ríos, ubicada en las calles Ricardo Astudillo y Velasco Ibarra a una distancia de 195 Km de la ciudad de Guayaquil. La institución trabaja bajo la responsabilidad del Ministerio de Educación; cuenta con un director, 14 docentes de aula y 47 estudiantes. Esta investigación se realiza en el periodo escolar 2012-2013.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Actualmente la incidencia de la educación en el desarrollo económico de las naciones y en calidad de vida de sus habitantes, es un hecho reconocido en todos los países del mundo.

La reforma educativa supone muchos cambios tanto en el propio sistema como en el facilismo estudiantil que se está dando hoy en día, hay una clara intención de reformular las estrategias tradicionales de la acción educativa para enfrentar los desafíos de este mundo moderno.

La educación es un motor dialéctico del desarrollo social. La historia de la humanidad nos ha demostrado que en toda sociedad existe una educación de calidad; sus adelantos, cambios y desarrollos, también son de calidad. Con el ejemplo concreto de los países desarrollados, en donde la educación es considerada como una inversión social, el Ecuador y sus autoridades deberían enfocar a la educación con criterios paradigmáticos pragmáticos a corto, mediano y largo plazo de manera que se propicie una educación de calidad en y para la vida. La sociedad es cambiante y como parte de ella la educación no puede estar marginada de los cambios sociales. Los gobernantes y todos cuando conformamos el sistema educativo debemos poner nuestro contingente para que prospere la sociedad pero siempre encaminada por una adecuada educación.

Razón por la cual se realizó este trabajo de investigación desde el cuarto hasta el decimo año en el Centro de Educación General Básica “13 de Abril”, del Cantón Ventanas, como un aporte para reafirmar, consolidar y fortalecer el liderazgo en los docentes de este plantel, a fin de demostrar su efectividad y eficacia en el logro de las políticas y objetivos planteados en el sistema educativo; como mejorar notoriamente el conocimiento y aprendizaje crítico y constructivo en los estudiantes, con el fin de desarrollar e integrar a la sociedad ciudadanos profesionales con mentes lúcidas, productivas investigativas, que aporten al desarrollo socio-económico del país, direccionado en el ámbito del Buen Vivir en armonía con sus semejantes y entorno natural.

El trabajo de investigación cuyo título es “Gestión Académica y liderazgo en los docentes del Centro de Educación General Básica “13 de Abril” del Cantón Ventanas, año 2012 y Propuesta de un Diseño de un sistema de capacitación en liderazgo docente”; ha sido revisado en los centros bibliotecarios de la Universidad de Guayaquil de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, no guarda similitud con ningún otro, por lo tanto este proyecto es inédito y factible de ejecutar.

Fundamentación Teórica

La educación Ecuatoriana se ha visto afectada por un conjunto de variables internas y externas que exigen cambios significativos. La necesidad de responder con éxito a las demandas de una sociedad cada día más exigente y cambiante han llevado a las organizaciones educativas a realizar esfuerzos por mejorar las relaciones de trabajo en la búsqueda de la calidad total en todos los contextos laborales, adaptando nuevos conceptos y esquemas teóricos válidos, orientados hacia la reestructuración funcional formal y la implementación de liderazgo en el manejo de los recursos materiales y muy especialmente de los estudiantes.

La problemática planteada en la investigación ha sido objeto de estudio para muchos investigadores a nivel mundial, los cuales a través de diversas metodologías utilizadas han logrado demostrar la influencia que tiene el docente líder con sus estudiantes. De allí, que los estudios realizados en diferentes niveles hacen referencia al protagonismo del docente y su actuación dentro del contexto escolar desarrollando un estilo de liderazgo que se orienta a transformar, gestionar y organizar el ambiente de enseñanza y aprendizaje y su entorno social.

En la Reforma Curricular del Ministerio de Educación y Cultura, señala: “Para abordar el problema de la educación del Ecuador, es necesario definir inicialmente su actual situación. Al igual que otros países denominados en vías de desarrollo, en el Ecuador el problema recurrente es el deterioro de la calidad y liderazgo en la educación”.

Fundamentos científicos en los que se sustenta la investigación

En lo Filosófico:

Para el desarrollo del trabajo investigativo se asume como fundamento Filosófico a la Filosofía Marxista Leninista, a partir de la asunción del enfoque Dialéctico materialista en el análisis de las relaciones principales que se dan en la gestión académica y liderazgo docentes, considerando los fundamentos marxista como proceso de mejoramiento en el desarrollo de la educación.

El modelo pedagógico asume los procesos de mejorar la educación, a través del fortalecimiento en liderazgo docente y su impacto en el desarrollo de la sociedad moderna; ya que cada vez el docente va perdiendo fuerza en el mando de sus clases, perjudicando al estudiante en los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Otro referente importante para el desarrollo de ésta investigación, lo constituye el análisis de la teoría del conocimiento, como proceso dialéctico de interacción del estudiante con el medio que lo rodea y el papel de la práctica como base y criterio de la veracidad de ese conocimiento.

De incuestionable valor es el reconocimiento del papel de la actividad que desarrolla el estudiante y su relación con la formación de valores, vía indispensable en las acciones de transformación de la práctica disciplinaria por lo que se asume los principios planteados al inicio de esta investigación. Además de que todo proceso educativo tiene como fin la formación y desarrollo del estudiante y este proceso debe ser continuo y constante.

Todo conocimiento en el nivel que fuere es relativo. No existen verdades absolutas. En el cambio esta la esencia de la realidad, de la vida, Lo que no cambia está muerto.

La libertad, igualdad y fraternidad son principios propios de la vida del hombre.

En lo Psicológico:

Tiene como base dos teorías del aprendizaje:

1. El estudiante aprende desarrollando conductas para resolver situaciones problemáticas que le son significativas.
2. La Teoría Maduracionista: dice que el aprendizaje es un proceso de desarrollo espontáneo y singular de las potencialidades de cada sujeto. Sobre la base de estas teorías y el desarrollo de las distintas disciplinas científicas que comienzan a estructurarse, sobresalen las siguientes:

- ❖ Se realizan estudios sobre la génesis de la inteligencia y la influencia del medio ambiente y la herencia. Las posiciones frente a estas influencias determinan diferentes caminos para la acción educativa.
- ❖ Lo más importante es el aprendizaje por lo que el centro del proceso educativo es el estudiante. A sus intereses y necesidades está subordinada a la enseñanza.

Factores del Progreso Cognitivo (según Piaget)

- 1.- **Maduración y Herencia:** La maduración es inherente porque estamos predeterminados genéticamente; el desarrollo es irreversible, nadie puede volver atrás. Ejemplo: primero se es niño, luego adolescente luego adulto, entonces ningún adulto puede volver a ser niño, por lo tanto es el desarrollo de las capacidades heredadas.
- 2.- **Experiencia Activa:** Es la experiencia provocada por la asimilación y la acomodación.
- 3.- **Interacción Social:** Es el intercambio de ideas y conducta entre personas.
- 4.- **Equilibrio:** Es la regulación y control de los tres puntos anteriores. Sin embargo, y ante un proceso de gestación singular (cognitivismo) estos factores se ven regulados o limitados por el entorno social.

En lo sociológico:

1. Problemas ocupacionales e inestabilidad socio-económica.
2. Desarrollo de nuevas costumbres.
3. Influencia no siempre positiva de los medios de comunicación, frente a estos problemas surge la necesidad de:

- La integración de los estudiantes al medio social para formar una comunidad disciplinaria.
- La búsqueda de formas motivacionales que intensifiquen el trabajo escolar.
- Fortalecer el liderazgo docente puesto que los procesos educativos en los estudiantes no son suficientes para la formación del joven.

En lo pedagógico:

Docentes y estudiantes deben contribuir al ambiente familiar para combinar la rigurosidad, actitud para estimular el trabajo con placidez, convivencia, fundamentada en convencimiento del trabajo, el respeto, la amistad, para dignificar la realización de vida; mejorando de esta manera no solo la relación de maestros y estudiantes sino también el aspecto laboral ya que es la única manera de progresar en los procesos educativos. Pero para ello es necesario plantear puntos necesarios para mejorar la disciplina de los estudiantes ya que el irrespeto es la causa fundamental que persigue este proyecto.

Plan de estudios "Reformar el rol del docente, para que perfeccione el nivel de liderazgo dentro y fuera del Centro de Educación General Básica "13 de Abril", del cantón Ventanas.

Práctica pedagógica que fortalecerá el liderazgo en los docentes "Formulando cambios en el personal docente del Centro de Educación General Básica "13 de Abril", del cantón Ventanas"

PIAGET parte de que la enseñanza se produce "de adentro hacia afuera". Para él **la educación tiene como finalidad favorecer el crecimiento intelectual, afectivo y social del**

niño, pero teniendo en cuenta que ese crecimiento es el resultado de unos procesos evolutivos naturales. La acción educativa, por tanto, ha de estructurarse de manera que favorezcan los procesos constructivos personales, mediante los cuales opera el crecimiento. Las actividades de descubrimiento deben ser por tanto, prioritarias. Una de las características básicas del modelo pedagógico piagetiano es, justamente, el modo en que resaltan las interacciones sociales horizontales.

Los principios generales del pensamiento piagetiano sobre el aprendizaje son:

- ❖ Los objetivos pedagógicos deben, además de estar centrados en el niño, partir de las actividades del alumno.
- ❖ Los contenidos, no se conciben como fines, sino como instrumentos al servicio del desarrollo evolutivo natural.
- ❖ El aprendizaje es un proceso constructivo interno.
- ❖ El aprendizaje depende del nivel de desarrollo del sujeto.
- ❖ La interacción social favorece el aprendizaje.
- ❖ La experiencia física supone una toma de conciencia de la realidad que facilita la solución de problemas e impulsa el aprendizaje.

Fundamentos Epistemológicos:

Blanche y Wissenschaftslehre, (1967), expresan “La epistemología o teoría del conocimiento es la rama de la filosofía que se ocupa de la naturaleza y capacidad del conocimiento, de sus suposiciones y fundamentos y del crédito que puede otorgársele” (pág. 16).

La enciclopedia Británica (1961) “La rama de la filosofía que se ocupa de los problemas de la naturaleza, de los límites, y validez del conocimiento y de la creencia” (pág. 47).

La epistemología es la ciencia que estudia la naturaleza del conocimiento.

La práctica pedagógica investigativa

La Práctica Pedagógica es considerada como un proceso de reflexión, investigación y autoconstrucción teórico – práctica sobre la realidad que debe recorrer el futuro maestro. Debe ser vivencial, partiendo de una exploración vocacional y de una verdadera intencionalidad de ser maestro con alto sentido de responsabilidad.

Prieto, L (1978), considera:

Que el maestro es el líder y promotor social que actúa en función de la nación, por tanto tiene la ardua tarea de renovar el pensamiento, planificar el futuro del educando y de la sociedad, razón por la que debe entregar lo mejor de su espiritualidad, desenvolviéndose como gestor del movimiento de transformación educacional y nacional, ajustar el proceso educativo la ideología del Estado ecuatoriano, la cual debe surgir de los Ciudadanos, los hechos y las necesidades de la patria (pág. 232).

Desde esa perspectiva, el maestro es constructor del futuro social, viabilizador de la convivencia, quien debe proporcionar la participación activa de los estudiantes. Es un líder. El maestro es considerado como mediador de experiencias de aprendizajes, quien centra su labor en la realización de procesos, mediante el cual deberá generar interacción social.

Gestión

La gestión se apoya y funciona a través de personas, por lo general equipos de trabajos, para poder lograr resultados; además está estrechamente relacionada con la naturaleza cambiante del entorno, sobre todo los cambios tecnológicos.

Mackencie, V. M. (2006), manifiesta:

La gestión involucra a la persona con todas sus dimensiones humanas, con su liderazgo generando por sus principios y valores personales, por los objetivos del hecho educativo enfocado hacia el logro de la misión, la visión institucional, compartiendo a todos sus miembros a través de procesos democráticos que conducen a la autonomía. El equipo asume una responsabilidad que es compartida por iguales, la autoridad se vuelve horizontal y descentralizada, es decir el equipo de trabajo se compromete con el PEI y crea el sentido de pertenencia que es otro factor indispensable en la gestión institucional (S/P).

De acuerdo con lo planteado en la cita la gestión implica cambios positivos al equipo de trabajo ya que envuelve a todo el personal a trabajar en forma equilibrada forma muy necesaria para poder lograr los propósito plasmado por la institución, gestionar cambios académicos como recuperar el liderazgo en los docentes del plantel .

La gestión, debe estar al tanto de los cambios que se puedan producir, utilizando todos los elementos para responder a dichos cambios, en beneficio de lo se requiere y de la sociedad en general.

Es uno de los elementos más abstractos contenidos dentro del argot gerencial moderno. Anteriormente, se resumía en el cumplimiento de varios procesos administrativos fundamentales y muy precisos, a través de los cuales era posible convertir los recursos de la empresa en productos. Entender la gestión a la luz de planificar, ejecutar, dirigir, controlar y evaluar provee una visión bastante elemental, que deja de lado una diversidad de aspectos involucrados en la coordinación de grupos humanos y recursos limitados para alcanzar objetivos.

Gestión es esencialmente algo muy similar a ejecución, a la capacidad de hacer, de sincronizar aspiraciones y objetivos bajo la premisa del uso eficiente de recursos y capacidades para lograr beneficios dentro de parámetros aceptables de eficiencia. Asimismo, posee componentes fundamentales que se refieren a la estrategia, los procesos internos, la cultura, los productos y el mercado. Sin embargo podríamos decir que la gestión busca alcanzar el cumplimiento en cada institución o empresa, es decir, que es la ejecución de la visión determinada.

Gestión Académica: Asesora, programa y gestiona hacia el mejoramiento de la calidad académica en coherencia con la producción de procesos educativos, identificación de áreas críticas de funcionamiento y el alineamiento de los planes de desarrollo en concordancia al Plan Estratégico Institucional en lo académico.

Gairín, J. (1996), expresa:

La gestión es una función o tarea subordinada de la organización, cuya responsabilidad es la ejecución en la cotidianidad de las actividades decididas y previstas por ésta, así como su coordinación y valoración: La función de organizar la escuela es, pues, más amplia y global que la actuación concreta en el día a día que supone gestionar bien un centro: concreción de la práctica de los objetivos, aportación y explotación de los recursos, coordinación de personas (pág. 82).

Si bien esta definición piensa que gestionar un centro educativo es una tarea más grande, más global ya que encierra los objetivos que se ha planteado esta institución de producir una mejora en la calidad académica de este centro. Se podría decir que sus principales procesos académicos son:

- Diagnóstico de las diferentes actividades académicas de los programas identificando aspectos a mejorar y sugiere planes de mejoramiento, fortalece los aspectos

provechosos con el fin de lograr la calidad académica exigida por las entidades educativas gubernamentales.

- Hace seguimiento a la implementación de los planes de estudio de los programas académicos, articula y verifica su coherencia interna, con el fin de corregir las deficiencias y da soluciones de mejoramiento curricular.
- Asesora a los programas académicos en la presentación de documentos a las entidades educativas gubernamentales, para obtención del registro calificado y su correspondiente renovación.

Los centros educativos deben seguir un modelo pedagógico que reúna el conjunto de interrelaciones sistémicas complejas entre elementos legales, fundamentación crítica, didáctica y gestión, constantemente reflexionadas en beneficio de la formación integral compleja de los estudiantes y docentes tutores y de la cualificación de las dinámicas académicas en aras de la transformación cualitativa de la sociedad y la cultura. También deberían fortalecer la construcción y consolidación del conocimiento, los esquemas, estructuras y redes conceptuales del estudiante en aras a su formación integral compleja.

Se recogen como pilares teóricos inmediatos a mejorar la calidad académica los siguientes:

- La acción científica va unida a la reflexión crítica.
- La acción comunicativa se posibilita a través de la interacción entre personas.
- Integración del sujeto y el objeto en una relación cognitiva bidireccional.
- Superación del pensamiento simplista hacia visuales plurales
- El contexto del sujeto se matiza por relaciones de poder y saber proceso global de apropiación del mundo.

- Construcción personal del aprendizaje y el conocimiento a partir de la experiencia situada - vertiente social del constructivismo.

Gestión Académica y calidad en educación

La gestión académica es vital para el logro de la misión de la institución y las metas de formación, por eso los profesores y los estudiantes son actores centrales en el diseño, implantación y desarrollo de procesos claves en la gestión académica como la elaboración y revisión de planes de estudio; las normas y los procedimientos de evaluación del desempeño de los estudiantes; la planificación de las actividades para la generación y aplicación del conocimiento; la selección de estudiantes y administración de procesos relacionados con ellos y la selección de los medios instrumentales y bibliográficos apropiados para la enseñanza y el aprendizaje.

La democracia representativa a la participativa que se vive a escala nacional insiste la necesidad de reformular las bases desde donde organizar y gestionar la educación. Una educación en la que los principios como dignidad humana, justicia social, igualdad de derechos, oportunidades, libertad, participación y transparencia constituyan la base sobre la que se generen auténticos procesos educativos de calidad.

Calidad cuya concepción es compleja, sobre todo en el caso específico como es la educación ya que se refiere más a un servicio que a un producto.

Una de las bases fundamentales para mantener una gestión académica acorde a los problemas indisciplinares del plantel es contar con recursos personales, materiales y funcionales a los fines que se pretenden y su uso eficaz y eficiente.

Los docentes se convierten en creadores y productores en los procesos educativos con la conducción de una gestión académica de parte de los profesionales encargados de liderar en los salones de clases.

Es necesario que quien dirige este centro educativo promueva el liderazgo docente que favorezca un clima laboral en los procesos de enseñanza aprendizaje; todo ello como condición para una eficaz operacionalización de los propósitos de educación. Se requiere un liderazgo que promueva la colaboración y sea compartido en equipo de gestión, que tenga gran influencia en la mejora global del proceso educativo.

El liderazgo docente es fundamental en la educación, es el gestor que necesita conocer como motivar y conducir a ese equipo de trabajo que integra todo el proceso educativo.

Gestión Estratégica

Propone el cambio como estrategia de sobrevivencia de las instituciones, establece estrategias participativas de auto administración, estimula la motivación interna y el desarrollo personal sobre el trabajo de equipo y el liderazgo.

Para Newman (1968), considera la gestión estratégica como "La guía, conducción y control de los esfuerzos de un grupo de individuos hacia un objetivo común" (pág. 21).

La gestión estratégica establece cambios en la institución, debido a que trata de mantener al personal o grupo de trabajo unido implementando alternativas que conduzcan el logro de los objetivos planteados.

Cambio de época

Se expresa en la declinación de enfoques, principios, paradigmas que entran en crisis, requiere que todos los actores construyan nuevos caminos para sustentar positivamente la nueva época. Impacta en todos los ámbitos del desarrollo social, particularmente en la educación.

Kaufmann, (S/A) considera al cambio de época como "La preocupación por el hombre, aún más, la preocupación por la vida en general en todas sus formas" (pág. 67).

Esta nueva época en las instituciones educativas se ha visto muy afectada, debido a la cantidad de derechos que se les ha brindado al estudiante, es preocupante porque esta carga se las han otorgado únicamente al maestro ya que el padre de familia ha demostrado un desinterés total por su hijo.

Modelo de gestión Educativa

Muchas de las necesidades y problemas que enfrenta los docentes en los centros educativos en su ejercicio están relacionados con la concepción tradicional de labores que han sido repetitivas y poco pedagógicas. Los docentes deben estar altamente capacitados para trabajar con ética y compromiso, deben ejercer un liderazgo como ejercicio indispensable de influencia y capacidad convocante, también es necesario que ellos deban tener agilidad en la conducción de grupos.

Sobre el liderazgo docente se requiere:

- Tener una visión clara y conocida por todos.
- Traducir la visión en objetivos y altas expectativas

- Establecer un clima laboral que favorezca la consecución de los objetivos, además de ser un ejemplo de trabajo duro y constante.
- Ser flexible y tener capacidad para el dialogo; De igual manera ser amable, saber escuchar y tomar en cuenta los intereses necesidades de sus estudiantes.

Liderazgo

Es el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en la mente de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, aunque la realidad sea diferente, en el logro de metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. El liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

También se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad. Como las "cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos". El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas.

Diccionario de la Lengua Española (1986), el liderazgo lo define “como la dirección jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad”.

El Diccionario de la Ciencias Conducta (1996), lo define como las “cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos”.

Tipos de liderazgo

Liderazgo Autoritario

Este tipo de liderazgo se caracteriza por el líder que trata de mantener el cumplimiento de objetivos a través de una autoridad rigurosa. En este tipo de liderazgo los trabajadores o miembros que siguen al líder suelen seguir al pie de la letra las órdenes sin derecho a reclamos o explicaciones. Este tipo de liderazgo suele crear notorios conflictos en el equipo de trabajo, creando de esta manera un ambiente de tensión y nerviosismo. Los líderes que mantienen un liderazgo autoritario suelen ser suplantados rápidamente por otro líder que sea acorde a los requerimientos y demandas de la organización y del grupo.

Liderazgo Complaciente

En este tipo de liderazgo nos encontramos con el líder que intenta tener la aprobación de todos o de estar bien con todos. Este caso resulta favorable para el líder en una etapa inicial. Pero suele ocurrir, en este tipo de liderazgo, que los trabajadores o seguidores del líder suelen abusar de la confianza y muchas veces se sienten cómodos y seguros porque saben que a cada demanda o requerimiento que hagan tendrán una aprobación casi segura por parte del líder. Los que no están de acuerdo con este tipo de liderazgo son por lo general las personas que están altamente comprometidas con la organización como gerentes y altos ejecutivos que ven en este tipo de liderazgo estados de comodidad que van en contra de los cumplimiento de metas, logros y objetivos de la organización.

Liderazgo por Conveniencia

Este tipo de liderazgo se caracteriza por el líder que persigue sus objetivos personales antes que los objetivos del grupo o de la organización. No le interesa nada más que salir

siempre con un beneficio personal. Es común que este tipo de líder no sea aceptado en un equipo u organización ya que la forma que toma las decisiones suele generar mucha desconfianza en los demás miembros del equipo.

Liderazgo Independiente

Este tipo de líder se caracteriza por hacer ser autosuficiente, suele hacer las cosas de manera aislada. Para que una organización crezca tiene que haber una interacción entre líderes y seguidores. Este tipo de líder no suele durar mucho en las organizaciones ya que no garantiza el éxito al equipo. Este tipo de líder suele crear un ambiente de desorden, confusión, caos y desmotivación que no van de acuerdo con los objetivos y metas que persigue la organización.

Liderazgo Comprometido

Este es el tipo de liderazgo que necesita toda organización. En este tipo de liderazgo, el líder está comprometido con pasión y vocación con las responsabilidades que tiene a su cargo. Las personas que siguen a este tipo de líder suelen sentir compromiso, seguridad, propósito y satisfacción. Todos estos sentimientos positivos se dan porque perciben en el líder claramente su propósito y visión con el equipo y con los objetivos de la organización.

Idalberto Chiavenato, (1993), establece “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del procesos de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (s/p).

Liderazgo calichin'g.

Toda su capacidad se centra fundamentalmente en el crecimiento profesional de sus colaboradores, con lo cual consigue implicarse en sus proyectos de futuro de forma cualificada y como colaboradores.

Liderazgo afiliativo

Este tipo de líderes se preocupan sobre todo de crear un buen clima social en la organización de forma que la gente se implique afectivamente en los proyectos. Para él es muy importante que sus colaboradores se sientan a gusto en el trabajo porque las relaciones fluidas y, por consiguiente, los conflictos se asumen con ánimo constructivo.

Liderazgo autorizado

Adquiere prestigio y consigue que la gente le siga porque les proporciona visión a largo plazo que les da seguridad.

Koonts y Ballester, (1995), establece “El liderazgo es la influencia, arte o proceso de influir sobre las personas para que se esfuercen en forma voluntaria y con entusiasmo para el logro de las metas del grupo” (pág., 28). Mientras que **Stoner, (1984)**, dice que es “El proceso de dirigir e influir en las actividades laborales de los miembros de un grupo”. (pág., 98).

Para nuestro concepto la esencia del liderazgo es la capacidad que tiene la persona de influir en la conducta del individuo, logrando este una atracción o interés del grupo que lo rodea, obteniendo varios seguidores.

Estilos de Liderazgo

Líder autócrata: Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno.

Liderazgo burocrático: Los líderes burocráticos hacen todo según "el libro". Siguen las reglas rigurosamente y se aseguran que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso. Es un estilo de liderazgo muy apropiado para trabajar cuando existen serios riesgos de seguridad (como trabajar con maquinaria, sustancias tóxicas, o peso peligroso) o cuando largas sumas de dinero están en juego.

Liderazgo carismático: Un estilo carismático de liderazgo es similar al liderazgo transformacional, porque estos líderes inspiran muchísimo entusiasmo en sus equipos y sus muy energéticos al conducir a los demás. De todas formas los líderes carismáticos tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos y esto genera problemas, y un proyecto o la organización entera podrían colapsar el día que el líder abandone la empresa. En los ojos de los seguidores, el éxito está ligado a la presencia del líder carismático.

Tannenbaum y Weschler, (1993), expresa "El liderazgo conductual permite proporcionar la base para seleccionar a las personas que asumen funciones formales en la organización" (Pág. 216).

Liderazgo natural: Este término describe al líder que no está reconocido formalmente como tal. Cuando alguien en cualquier nivel de una organización lidera simplemente por satisfacer las necesidades de un equipo, se describe como líder natural. Algunos lo llaman liderazgo servil.

De muchas maneras este tipo de liderazgo es una forma democrática de liderazgo porque todo el equipo participa del proceso de toma de decisiones. Quienes apoyan el modelo de liderazgo natural dicen que es una buena forma de trabajo en un mundo donde los valores son cada vez más importantes. Otros creen que en situaciones de mucha competencia, los líderes naturales pueden perder peso por otros líderes que utilizan otros estilos de liderazgo.

Liderazgo orientado a la tarea: Los líderes altamente orientados a la tarea, se focalizan solo en que el trabajo se haya cumplido y pueden ser un poco autocráticos. Estos líderes son muy buenos para definir el trabajo y los roles necesario, ordenar estructuras, planificar, organizar y controlar. Pero no tienden a pensar mucho en el bienestar de sus equipos, así que tienen problemas para motivar y retener a sus colaboradores.

Liderazgo transaccional: Este estilo de liderazgo nace con la idea de que los miembros de equipo acuerdan obedecer completamente a su líder cuando aceptan el trabajo. La transacción es el pago a cambio del esfuerzo y la aceptación hacia las tareas que les da su líder. El líder tiene derecho a castigar a quien considere que su trabajo no está como él desea.

Liderazgo transformacional: Los líderes transformacionales son considerados los verdaderos líderes por la mayoría de los teóricos del liderazgo. Inspiran a sus equipos en forma permanente, y le transmiten su entusiasmo al equipo. A su vez estos líderes necesitan sentirse apoyados solo por ciertos empleados.

Es una ida y vuelta emocional. Es por ello que muchas organizaciones tienen que funcionar tanto con el liderazgo transformacional como con el liderazgo transaccional.

Los líderes transaccionales (o managers) aseguran de que la rutina se lleve adelante en forma apropiada, mientras que la transformacional busca nuevas iniciativas y agregar valor.

El líder según **Ventura, C. (2002)** dice “es un individuo, que por tener una capacidad especial, puede captar lo que sus compañeros piensan. Descubre la manera de ayudarlos a satisfacer sus aspiraciones con mayor rapidez y perfección” (s/p).

Sobre la base de esta definición se puede señalar que el líder puede considerarse un sujeto, que estimula y dirige los esfuerzos de su grupo, para la ejecución de tareas, que aparece como consecuencia de las necesidades de éstos y de la naturaleza de la situación en la cual se actúa.

Liderazgo participativo o democrático: A pesar que es el líder democrático el que toma la última decisión, ellos invitan a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones. Esto no solo aumenta la satisfacción por el trabajo sino que ayuda a desarrollar habilidades. Los miembros de equipo sienten en control de su propio destino así que están motivados a trabajar duro, más que por una recompensa económica; Ya que la participación democrática toma tiempo, este abordaje puede durar mucho tiempo pero a menudo se logra un buen resultado. Este estilo de liderazgo puede adoptarse cuando es esencial el trabajo en equipo y cuando la calidad es más importante que la velocidad o la productividad.

Líder de rienda suelta: Es aquel que delega trabajo, responsabilidad diciendo “háganlo como quieran con tal de que salga bien”, este líder espera ser informado si existe algún inconveniente o problema durante el proceso.

Liderazgo Laissez-faire: Esta expresión francesa significa "déjalo ser" y es utilizada para describir líderes que dejan a sus miembros de equipo trabajar por su cuenta. Puede ser efectivo si los líderes monitorean lo que se está logrando y lo comunican al equipo regularmente. A menudo el liderazgo laissez-faire es efectivo cuando los individuos tienen mucha experiencia e iniciativa propia. Desafortunadamente, este tipo de liderazgo puede darse solo cuando los mandos no ejercen suficiente control.

Cáceres, G.A. (2005) señalo, “La aceptación del principio general de que el liderazgo depende de la situación, tanto como de la personalidad real o potencial” (s/p).

En esa circunstancia se debe señalar, que entre los tipos de factores situacionales a los cuales puede atribuirse importancia para el status y su conducta.

Líder emprendedor: Un líder que adopta el estilo participativo utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos, pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben.

Líder liberal: Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega a sus subalternos la autoridad para tomar decisiones.

Líder proactivo: Este tipo de liderazgo promueve el desarrollo del potencial de las personas, de la forma que un jardinero cuida y potencia su jardín.

Líder audaz: Este tipo de persona es capaz de relacionarse con muchas instituciones y personas, persuasivo, crítico, con mirada positiva. Tiene la capacidad de consultar a las demás personas para luego tomar decisiones.

Líder Carismático: Es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores.

Líder Tradicional: Es aquél que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones.

Líder Legítimo: Podríamos pensar en "líder legítimo" y "líder ilegítimo". El primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales, mientras que el líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad. Al líder ilegítimo ni siquiera se le puede considerar líder, puesto que una de las características del liderazgo es precisamente la capacidad de convocar y convencer, así que un "liderazgo por medio de la fuerza" no es otra cosa que carencia del mismo. Es una contradicción, por si lo único que puede distinguir a un líder es que tenga seguidores: sin seguidores no hay líder.

Chiavenato, Idalberto (1995), destaca lo siguiente: "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos" (s/p).

Liderazgo orientado a las personas o liderazgo orientado a las relaciones

Es el opuesto al liderazgo orientado a la tarea. Con el liderazgo orientado a las personas, los líderes están completamente orientados en organizar, hacer de soporte y desarrollar sus equipos. En la práctica la mayoría de los líderes utilizan tanto el liderazgo orientado a la tarea y el liderazgo orientado a las personas.

Chiavenato, Idalberto (1993), considera que “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (pág. 85).

Está muy claro que el liderazgo es un estilo participativo que se refleja en diversas situaciones, y tiende a empoderar al equipo y a fomentar la colaboración creativa.

Principios de Liderazgo

Liderazgo y Disciplina

El primero es que el maestro presenta autoridad y liderazgo en lo que enseña, en el conocimiento y las habilidades para transmitir la enseñanza y el segundo en su capacidad para controlar, manejar y hacerse cargo de un grupo, siendo este un aspecto muy importante ya que el trabajo del maestro se complica para lograr su objetivo le falta autoridad para mantener la disciplina dentro de un salón de clases.

Prieto, L. (1978) el líder: “es una persona reconocida por todos como más eficiente para ejercer sobre los demás individuos de una comunidad cierta influencia, mediante estímulos adecuados que conducen a la ejecución de los propósitos del grupo” (pág. 141).

El autor nos dice que un maestro competente es aquel que sabe liderar y 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 concepto de disciplina es importante en la filosofía de la educación aparte de ser complejo. Mantener la disciplina en un grupo no es tan fácil, se debe imponer orden y esto ocasiona ciertas restricciones; para mantener la disciplina la conducta está sujeta a reglas y limitaciones. El maestro es el que las debe imponer en las actividades de los educando.

La educación significa transmitir conocimientos y habilidades por parte del maestro al estudiante, donde el maestro debe tener liderazgo en lo que enseña y en la disciplina dentro del aula, y el alumno debe ser ordenado, atento, obediente y sobre todo interesado en aprender. Es importante que el maestro además de tener la autoridad formal tenga la autoridad práctica, ya que de no ser así, aunque tenga la del conocimiento su grupo será un caos.

Esto dependerá de su personalidad, relación con los estudiantes y de su capacidad de manejo de grupo. Si el maestro carece de estos aspectos, su liderazgo puede ser cuestionado y entonces recurrirá al castigo.

Aunque esté relacionado con el aprendizaje, el castigo no debe considerarse como una clase de la misma; el estudiante puede llegar a aprender algo por medio del castigo, por ejemplo, si llega tarde a su clase o si es desordenado y se porta grosero con el maestro o compañeros, pero el castigo como tal no es el que enseña. Este tipo de castigo involucra que el maestro hable con el alumno y le haga entender y razonar que lo que hizo estuvo mal.

Liderazgo en los Docentes

El docente debe ser un líder en su aula, pues tiene la obligación moral de buscar las actividades significativas que desencadenen aprendizajes, reconocer y encontrar las formas

de aprender de cada uno de sus estudiantes. Debe también, ser profesional en sus actividades hacerse responsable de los resultados académicos que obtienen. Es verdad que hay otros factores que tal vez como profesores no podemos controlar, como lo es la familia, por una parte, y la disposición que tengan los estudiantes en el aprendizaje, pero seguramente en un fracaso escolar los análisis no deben detenerse ahí. ¿Asumen los profesores su responsabilidad ante el hecho de que alguno de sus estudiantes no aprenda?

Por ahora, pretendo referirme al liderazgo que todo docente debe tener en el aula, para ello hay que primero señalar que deben reconocerse por separado dos conceptos que, lamentablemente, en muchas evaluaciones educacionales a los maestros logran confundirlos: Gestión y Liderazgo. Ambos necesarios, importantes y complementarios, pero distintos.

Lo primero que debe tener un docente líder para sus estudiantes es una alta expectativa en ellos, en sus talentos y aptitudes, en creer verdaderamente que ellos pueden alcanzar grandes logros. Un docente líder es aquel que se compromete a fondo profesionalmente, busca y utiliza todos los mecanismos que le permitan alcanzar la meta colectiva e individual de los alumnos a su cargo.

Si queremos una verdadera educación para el emprendimiento necesitamos líderes en cada sala de clases. Solo así estaremos dando soluciones reales y concretas a los problemas de calidad de la educación, pertinencia de la enseñanza, significación de los contenidos, desarrollo de habilidades útiles para el siglo XXI y todo el conjunto de temas que marcan la diferencia entre una educación formal útil para el futuro de los niños y jóvenes.

Alcántara, D.T. (2003), expresa que:

Es la capacidad de un individuo para conducir grupos y obtener de ellos respuestas deseadas, pendientes a establecer esfuerzos cooperativos a través de los cuales pueden alcanzar propósitos

comunes, que individualmente no es factible lograr, porque se requiere de la participación de los miembros (pág. 32).

Esta definición se desprende que el liderazgo está centrado en la conducta, factor básico para la consecución de los propósitos.

Liderazgo pedagógico

La autoridad del líder pedagógico proviene siempre de aquellos estudiantes con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores el docente. Es autoridad moral el maestro que predomina el orden y disciplina en el salón de clase ya que es de vital importancia mantener esta posición para comprender los avances del proceso de enseñanza y aprendizaje que se dan en el centro educativo.

Liderazgo pedagógico es el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de dirección de la institución educativa, más de lo que ella posibilita, hasta lograr que los estudiantes también sean líderes.

El liderazgo pedagógico en el proceso de enseñanza es descrito por **Barreto citado por Pérez, (2005)** “maestros que ayudan a buscar conocimientos sin imponerlos, que guían las mentes sin moldearlas, que facilitan una relación progresiva con la verdad y viven su tarea como una aventura humanizadora en colaboración con otros”. (pág. 151)

Un líder pedagógico es aquel, que va formando hombres para cambiar y mejorar el futuro. Es el que se dedica a enseñar y a comprometerse a mejorar la vida de los demás, es ante todo una cuestión de amor. Es decir, es aquel que llega al corazón, que comprende o se interesa en sus estudiantes como persona.

Requisitos del líder pedagógico

- Saber enmarcar los objetivos de sus estudiantes
- Portador de lo nuevo, creador constante
- Apasionado por el cambio.
- Tacto psicológico para tratar a los estudiantes de acuerdo a las características particulares de cada uno de ellos.
- Saber intuir y prever los problemas.
- Hábil en la toma de decisiones.
- Entusiasta y motivador que inspira con su visión de futuro.
- Diseña, propicia entorno y facilita la acción conjunta e individual.
- Apremia, transmite energía y desbroza el camino de la burocracia que lentifica la acción.

El líder pedagógico resume y transmite historia. Mientras que el liderazgo pedagógico no es atributo exclusivo de los docentes superdotados. Potencialmente está en cualquier profesor común y corriente que enfrenta el trabajo pedagógico con espíritu colectivista y desarrollo; con una insaciable sed de cambio y un ansia inagotable de colaboración en el perfeccionamiento de lo que hace.

Los líderes pedagógicos son docentes carismáticos que empuja, manipula, ordena y manda a los estudiantes. También es aquel que dirige el proceso pedagógico más por su arrastre que por su empuje; por inspirar más que por mandar; por crear expectativas posibles y recompensar el progreso hacia ellos.

Conocimientos del líder pedagógico

- Conocimientos de los estudiantes.

- Conocimientos de la práctica docente.
- Conocimientos de las teorías educativas y de dirección del aprendizaje.
- Conocimientos de modelos pedagógicos y métodos de investigación.

Habilidades del líder pedagógico

Los líderes pedagógicos poseen varias habilidades, entre ellas se destacan las siguientes:

- Aceptar a los estudiantes tal como son y no como a él le gustaría que fueran.
- Habilidad de acercarse a los problemas y a la relación humana en términos del tiempo presente y no del pasado.
- Tratar a los estudiantes con la misma cortesía que se dispensa a los desconocidos o a las visitas.
- Confiar en los estudiantes, aún si el riesgo es grande.
- Habilidad para vivir sin la constante aprobación y reconocimiento de los demás.

Stoner, Freeman y Gilber (2000), manifestaron:

Ciertos investigadores de los enfoques de los rasgos y conducta del líder demostraron que el liderazgo efectivo depende de muchas variables, por lo que es necesario identificar los factores de cada situación: a) requisitos de las tareas; b) expectativas y conducta de los compañeros; c) características, expectativas y conducta de los empleados; y d) políticas y cultura de la organización (Pág. 525).

Los líderes pedagógicos poseen siete atributos esenciales:

- 1) Competencia científico - pedagógica: capacidad para el dominio de una rama específica y sus métodos de enseñanza e investigación.
- 2) Habilidades Conceptuales: Facilidad o habilidad para la abstracción y el pensamiento estratégico.
- 3) Dejar Huellas: legar a los demás docentes una trayectoria de resultados.

- 4) Habilidades Sociales o Interpersonales: Habilidades para la comunicación, para delegar y motivar a los estudiantes.
- 5) Sensibilidad: Habilidad para identificar y cultivar el talento.
- 6) Juicio: Para tomar decisiones difíciles en poco tiempo y con datos imprecisos o ambiguos.
- 7) Carácter: cualidades personales que definen quienes somos.

Adalberto Chiavenato, (1993) dice:

Un Líder es la cabeza visible de un grupo, equipo u organización. Un Líder es una persona carismática capaz de tomar una decisión acertada y de inspirar a otros para alcanzar una meta común. El Liderazgo es la capacidad de comunicar de manera positiva y de inspirar a otros; el Liderazgo es la capacidad de influir sobre los demás, es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos (s/p).

No es suficiente con reunir los requisitos necesarios para ser docente, ni acumular una larga experiencia en docencia, las posibilidades de éxito pedagógico en la actualidad se encuentra en la capacidad del profesor de afianzar los mejores valores humanos y proyectarlos al futuro, con el auxilio de lo más avanzado de la Pedagogía y la Didáctica. Pero para ello es necesario tomar en cuenta lo que se haga hoy, para así mejorar el porvenir.

Liderazgo docente para una gestión académica

Un líder, además de dirigir, gestiona y ofrece las condiciones para que quienes lo acompañan en los procesos educativos; para ello es necesario poseer una serie de características como la energía, la asertividad, la habilidad para tomar iniciativas, la apertura a nuevas ideas, la tolerancia a la ambigüedad y una posición práctica frente a la vida.

Además de estas características anteriormente mencionadas, un líder debe poseer ciertas capacidades; las características y capacidades de liderazgo permiten llegar a una clasificación oportuna e importante en el desarrollo de gestión académica.

Hall, P. (2000), Define al liderazgo como “Una forma especial de poder, puesto que involucra la habilidad, con base a las cualidades personales del líder, para obtener la subordinación voluntaria por parte de sus seguidores en una amplia gama de asuntos” (pág. 5)

De acuerdo con la cita mencionada anteriormente se puede concluir que el liderazgo docente involucra dos cosas fundamentales que deben poseer un maestro líder, habilidad y cualidades personales.

El éxito de una gestión académica en educación sustentada en un acertado liderazgo será viable si se tiene claro que los centros educativos.

Rol del docente

Es importante recalcar que hoy en día no podemos limitarnos a trabajar con un paradigma de manera ortodoxa, ya que más bien se trata, de rescatar experiencias válidas del conocimiento científico utilizando diferentes proposiciones y principios que nos permitan lograr un mejor desenvolvimiento y, sobre todo, un proceso de enseñanza-aprendizaje con mayores ventajas y posibilidades para el educando, quien ocupa el lugar de mayor importancia dentro de esta temática.

El docente se reforzará en modificar las conductas de los estudiantes en el sentido deseado, proporcionándoles los estímulos adecuados en el momento oportuno.

Skinner, B.F. (1970) dice “La enseñanza es disponer de cierto modo las condiciones o contingencias de reforzamiento en que los estudiantes aprenden” (pág. 78)

Indudablemente ésta es la posibilidad de reflexionar sobre cuáles son los roles y el lugar que ocupamos dentro de la educación.

El humano, como bien sabemos, recibe una educación desde que nace, con diferentes matices, intereses, privilegios, direcciones, que pueden variar por componentes culturales, edad cronológica, lugar que ocupa en la sociedad, en la familia y muchas otras características, que logran la particularidad de cada uno de nosotros.

Contextualicémonos en el tipo de sociedad occidental, (que aún con matices muy particulares, adquiere algunas semejanzas). En este tipo de sociedad, el conductismo se maneja de manera instintiva la cual vamos traduciendo sus código de alguna manera, este tipo de actitud.

Creo que, en este sentido, al conductismo lo llevamos en el inconsciente y lo utilizamos de manera cotidiana en distintas situaciones, niveles educativos y experiencias. El maestro también requiere una aceptación social de sus alumnos (estímulo positivo) y para lograrlo preparará bien sus clases, se esforzará por actualizarse o tratará de llevarse de manera ordenada en el momento de transmitir sus conocimientos. Las notas, al ser un requisito para la aprobación o no de una asignatura, son un principio conductual, utilizado en la educación. Cuando el docente ofrece un punto más por el logro de cualquier acción está utilizando un principio conductista. También, lo hace al gratificar y reconocer a un estudiante

dedicado ante uno descuidado. Pero no todo es esto en la educación, ya que el estudiante no es una caja negra en la que se inserta un estímulo y se obtiene una sola respuesta posible. Hay estudiantes a quienes les interesa más el reconocimiento social de sus compañeros que el reconocimiento de los maestros o padres, ambos reconocimientos son incompatibles ya que el docente reconocerá al escolar que sabe la materia y estudia, mientras que el compañero puede reconocer positivamente al estudiante que juega, distrae y carece de buena conducta.

Al respetar al estudiante en sus particularidades, el maestro tiene como obligación ser un acompañante y facilitador de la autorrealización por lo cual, necesariamente, debe tomar en cuenta que cada educando tendrá su propio tiempo y dinámica logrando por medio de actividades, auto-dirigidas, de acuerdo a intereses particulares o aptitudes más desarrolladas, ingresar en un área que podría adquirir mayor interés, estimulada hacia el auto-aprendizaje y la creatividad. Es importante, por tanto, tener presentes estos principios para ejercer un rol de docente más activo y comprometido con la educación de su educando. Además, se debe tomar en cuenta la importancia de socializar el material pedagógico, con su grupo de estudiantes de manera amplia y desinteresada.

El estudiante, como ser activo dentro su proceso enseñanza-aprendizaje, debe desarrollar una capacidad significativa en la cual aprenda sobre todo a pensar, criticar y aprender, con una aprehensión de los conceptos que se estudien y que posibiliten una presencia a largo plazo con la posibilidad de ser manipulados, utilizados y retomados en el momento que se los requiera, logrando que se los utilice en la realidad particular de cada sujeto consiguiendo, de tal manera, una construcción o traducción de la teoría en el ámbito práctico.

Para esto, es importante lograr que exista un grado de significatividad lógica; es decir arreglo de ideas, claridad.

El maestro como líder de los estudiantes

Es indudable que el maestro siempre ha figurado como líder en su que hacer de formador. Pues es aquella persona capaz de influir en los jóvenes para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en lograr sus metas. Es el que se atreve a salir de lo cotidiano buscando nuevas formas. Se preocupa por ser modelo de sus estudiantes, es dinámico, entusiasta, innovador, ávido de aprender, creativo y tiene alta autoestima. Es aquel que se pone limitaciones ante los problemas y contagia a los demás con esa actitud y visión positiva.

Prieto citado por Ríos, M.J. (2005)

El maestro es el líder y promotor social que actúa en función de la nación, por tanto tienen la ardua tarea de renovar el pensamiento, planificar el futuro del educando y de la sociedad, razón por la que debe entregar lo mejor de su espiritualidad, desenvolviéndose como gestor del movimiento de transformación educacional y nacional (pág. 232)

Desde esa perspectiva el maestro es el constructor del futuro social, viabilizador de la convivencia, quien debe proporcionar la participación social de los estudiantes y padres de familias.

Funciones de los docentes

El papel de los formadores no es tanto enseñar, explicar o examinar unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a

los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información.

Prieto, L. (1978), citado por Ríos (2005), exponía que el maestro debe. "Prepararse para cumplir con la labor de dirigir y planteaba que es quien está en la posibilidad de enseñar el camino a los otros, influyendo dentro de su grupo local para mantener una constante actividad de progreso y perfeccionamiento". (s/p).

Referente a la cita es necesario que el maestro no siempre dirija sino también encamine hacia las nuevas exigencias de la sociedad, pero para ello el maestro debe desarrollar nuevos conocimientos en sus estudiantes.

Por otra parte, la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, aconseja que los formadores aprovechen los múltiples recursos disponibles para personalizar la acción docente, y trabajen en colaboración con otros colegas, superando el tradicional aislamiento, propiciado por la misma organización de los centros educativos y la distribución del tiempo y del espacio manteniendo una actitud investigadora en las aulas, compartiendo recursos, observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias.

Es por esa razón que se despliega una serie de funciones que desempeña el docente:

- ❖ Es un experto que domina los contenidos, planifica pero es flexible

- ❖ Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima
- ❖ Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos
- ❖ Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles
- ❖ Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad.
- ❖ Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad
- ❖ Comparte las experiencias de aprendizaje con sus estudiantes: discusión reflexiva, fomenta la empatía del grupo.
- ❖ Atiende las diferencias individuales
- ❖ Desarrolla en los estudiantes actitudes positivas: valores.

En este marco, las principales funciones que debemos realizar los docentes hoy en día son las siguientes:

Diagnosticar necesidades

- ❖ Conocer las características individuales y grupales de los estudiantes en los que se desarrolla su docencia.
- ❖ Diagnosticar las necesidades de formación de los estudiantes a los que se dirige, teniendo en cuenta sus características y las exigencias legales y sociales.

Preparar las clases

- ❖ Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes.

Planificar cursos

- ❖ Diseño del currículum: objetivos, contenidos, actividades, recursos, evaluación. En algunos casos puede ser conveniente prever distintos niveles en el logro de los objetivos.

Diseño de estrategias de enseñanza y aprendizaje

- ❖ Preparar estrategias didácticas que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas. Deben promover los aprendizajes que se pretenden y contribuir al desarrollo de la personal y social de los estudiantes.
- ❖ Encaminar a los estudiantes hacia el aprendizaje autónomo y promover la utilización autónoma de los conocimientos adquiridos, con lo que aumentará su motivación al descubrir su aplicabilidad.
- ❖ Diseñar entornos de aprendizaje que consideren la utilización contextualizada e integrada en el currículum de los medios de comunicación y los nuevos instrumentos informáticos, aprovechando su valor informativo, comunicativo y motivador. Así preparará oportunidades de aprendizaje para sus estudiantes.

Por ello, **Villafaña, C. (2004)** las estrategias y aprendizaje las plantea como “La eficacia de cualquier intento de influencia debe valorarse en relación con las metas propuestas” (pág. 82).

Esto se refiere que se ha considerado al maestro como eje principal de crear estrategias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes, de tener capacidad para influir a

los que están a su alrededor, por los conocimientos y habilidades que posee, y por la capacidad de formar a otros.

Anteriormente el maestro presentaba la autoridad de enseñar, nuevos conocimientos y poseía habilidades para transmitir la enseñanza; además tenía capacidad para controlar, manejar y hacerse responsable de los estudiantes que conformaban su paralelo y también conseguía el respeto de los demás niños del plantel.

Proyectos pedagógicos de aula

En el proyecto pedagógico del modelo curricular se plantean dos tipos de proyectos pedagógicos: proyecto pedagógico de aula (P.P.A), como una estrategia que apoya la autonomía de los planteles que globalizan el aprendizaje.

P.P.A. es la planificación de la enseñanza que se utiliza como estrategia del aprendizaje, que permite una evaluación comparativa.

El P.P.A. es un instrumento de planificación de la enseñanza, mediante el cual el docente tiene la oportunidad de organizar y programar los procesos de enseñanza y aprendizaje que van a desarrollar con sus estudiantes, a lo largo del período escolar que constituye un grado educativo.

El P.P.A debe tener un enfoque global. Debe ser un proyecto concebido y desarrollado desde los principios que caracterizan el concepto de globalización considerado en una doble perspectiva:

- ❖ La globalización como una opción integradora de los contenidos de enseñanzas.
- ❖ La globalización como una opción metodológica en la que todos los procesos de enseñanza y aprendizaje giran en torno a la realidad, experiencias y necesidades de los educandos.

El P.P.A. ha de tener en cuenta los componentes del currículo y se sustenta en las necesidades e intereses de la escuela y los educandos.

El P.P.A. tiene como finalidad esencial proporcionar a los educandos un mejoramiento de la calidad de la educación garantizando la equidad.

Rol del Maestro en la disciplina Escolar

Los maestros son claves en la disciplina. Deben dominar el difícil equilibrio entre la firmeza y flexibilidad hacia el estudiante, promover el cambio social. Para ello tienen que tener ciertas atribuciones de gestión de la clase en las que se incluyen la toma de decisiones que considere oportunas.

Para Canadell, I. (2005), El rol del maestro debe fundamentarse en la disciplina, es por esa razón que el maestro debe ser:

Un intelectual que posee una visión crítica y la habilidad y conocimiento necesarios para crear y facilitar espacios para la participación y el cambio. Desde la Universidad, por ejemplo, preparar y desarrollar líderes educativos, incluye la organización de programas que no sólo provean conocimientos y habilidades necesarios, para funcionar efectivamente y eficientemente, pero que sobre todo tenga una visión, una serie de actitudes, una variedad de perspectivas que provean una sólida base para cambiar y transformar las formas en las cuales la escolarización, las políticas educativas, los currículos, la enseñanza y el aprendizaje han constituido la

práctica cotidiana, fundamentalmente en el aula y en cómo un docente líder tiene poder en el aula para llevar adelante esa transformación (s/p).

La responsabilidad del maestro líder, es imaginar y construir nuevas posibilidades dentro y fuera del plantel, y en organizaciones formales e informales. Esto significa entre otras cosas, la necesidad de colaborar, trabajar en equipo, esforzarse por el bien común por encima del beneficio personal.

Son muchas las experiencias e investigaciones que insisten en la disciplina o actividad ordenada como factor de calidad de las escuelas. El docente eficaz tiene que ser sostenido por la sociedad y autoridades para que logre en su clase: una atmósfera ordenada y tranquila; controle los deberes y tareas en la enseñanza indirecta; fomente altas expectativas. Entonces, cómo hacer para que la conducta de los estudiantes sea pertinente a la clase sin pasar por las anotaciones, sanciones o expulsiones, más aún, cuando la clase es el momento más oportuno para promover valores humanos, y no exclusivamente contenidos curriculares. En este sentido, el rol del profesor es fundamental en la articulación y promoción de una buena disciplina en los educando. Cómo se logre ésta, se darán las luces sobre qué tipo de educación se está promoviendo.

La personalidad del individuo es factor importante para determinar un estilo docente. Cuando cada maestro desarrolla su programa y establece relaciones con los niños, ocurre una integración consciente e inconsciente de todo cuanto conoce y sabe, desarrollándose así un estilo personal de enseñanza.

El conocimiento que el maestro tenga de sí, de los niños y de sus familias, influirá mucho en el estilo que éste determine para su práctica profesional. En este proceso de

búsqueda se puede tomar como referencia el modelo de los profesores de formación profesional, pero el objetivo no es que lo repita, sino más bien que sea creativo en establecer su propio estilo teniendo en cuenta su personalidad y experiencia.

Un buen maestro tiene confianza en sí mismo y asume su responsabilidad con el mayor compromiso, lo que hace que su trabajo deje resultados significativos en el desarrollo de los niños. Igualmente, un buen maestro debe:

- ❖ Sentirse aceptado y querido por los niños, por sus padres y sus colegas.
- ❖ Disfrutar de la vida y fomentar el sentido del humor en los demás.
- ❖ Tener confianza en la gente y creer tanto en los niños como en sus padres.
- ❖ Ser eficiente en el ajuste de la enseñanza al nivel del niño pequeño.

Por otra parte, el maestro tiene que crear un ambiente de aprendizaje que facilite el descubrimiento por parte de los niños, y en últimas que este descubrimiento lo puedan expresar en sus propias palabras, es decir, llevar al niño a tomar la iniciativa en su propio aprendizaje.

Problemas de disciplina

Los problemas continuos de disciplina a menudo son un indicio de que el programa de los estudiantes no es el apropiado o que no se está involucrando a los padres sobre el mal comportamiento de sus hijos. Es muy importante que el docente de a conocer estas anomalías ya que para llevar un buen proceso de aprendizaje en los estudiantes se debe trabajar en conjunto maestro y representante para lograr una mayor eficiencia en el joven.

Los padres y maestros son los responsables directos de los problemas y cambios que se debe conseguir para mejorar el aprendizaje en los estudiantes. Estos pueden incluir cambios al programa de instrucción, cambios a los métodos y empleados para evitar o manejar una crisis. La institución deberá incluir habilidades de liderazgo y elementos de respaldo que sean de ayuda para los estudiantes que tiene un problema de disciplina que interfiere con su aprendizaje o el aprendizaje de otros.

Áraya y Barboza (1994), Para evitar los problemas de disciplina:

Se debe destacar la conveniencia de que el padre de familia se involucre en el proceso educativo de su hijo, para lograr un rendimiento académico de calidad. El trabajo en conjunto entre el docente y el hogar ayudaría al estudiante a superar los problemas de aprendizaje que pudiera presentar. (pág. 153)

El papel de los padres puede ser muy importante, aunque no es necesario que sea un experto en los contenidos de asignaturas de sus hijos. Su labor será interesarse para la vida escolar del estudiante, por comentar las tareas de la agenda escolar, ayudar a planificarlas y estimularle a su terminación. De tal manera que el estudiante pueda superar ciertos problemas de aprendizaje, que le dificulten durante su rendimiento escolar.

Manifestaciones de Violencia en las Instituciones Educativas

La violencia adquiere una serie de matices propios que han sido definidos por los investigadores de la siguiente forma de acuerdo con el tipo de interacción social.

Violencia hacia los docentes: El docente es el encargado de impartir disciplina y por lo tanto son vistos como una fuente de autoridad, la cuál puede ser cuestionada mediante una serie de manifestaciones donde se incluye la violencia.

Palomero y Fernández, (2000), manifiestan que la violencia se debe a “La falta de disciplina se puede manifestar de muy diversas formas, entorpeciendo la vida diaria de las aulas, los procesos y tareas educativas que en ella se desarrollan y su clima relacional” (pág. 28)

Sabemos que cuando el maestro asume la autoridad para establecer el clima de trabajo que requiere, los estudiantes se manifiestan con violencia, demostrándolas por medio de presiones, insultos o agresiones, en algunas oportunidades, actúan violentamente ante las llamadas de los educadores en la disciplina del aula, todo esto causa fatiga y estrés entre el profesorado.

Violencia en la institución hacia los estudiantes por la falta de reglas y límites de comportamiento que debe establecer un maestro: Este tipo de violencia tiene manifestaciones sutiles e indirectas, y debe tenerse en cuenta a la hora de estudiar la violencia entre los escolares. Todo este tipo de comportamientos puede provocar estrés, fatiga y sentimiento de fracaso en los estudiantes, los que muchas veces al sentirse excluidos desarrollan odio o antipatía hacia sus profesores o en el centro escolar. Esta es una causa que logra que el maestro pierda la habilidad de liderar en los estudiantes, ya que se vuelven agresivos y violentos con el medio que los rodea.

Estos aspectos son algunos de los tantos que ocurren a diario en el Centros de Educación Básica “13 de Abril”, es por ello, que como docentes se deben tomar cartas en el asunto para tratar de disminuir dichas actitudes presentes en los estudiantes, ya que es un problema con el que se lidia día tras día, y si no se hace algo al respecto aumentarían los índices de violencia y desorden en la institución.

Educación disciplinaria

Para el desarrollo de las clases en el centro escolar, es muy necesario un ambiente armónico para comprender y aprender los saberes dados por el maestro, pero sin embargo no es posible por la mala conducta de los estudiantes.

Disciplina Autoritaria

Se dice de aquella disciplina escolar impuesta por cada maestro y sujeta arbitrariamente al gusto del maestro o maestra. Se hace mucho énfasis en el castigo como condición de asimilación. La educación autoritaria hace énfasis en el conocimiento de reglas para actuar y en la educación, en el sentido de velar sólo por la conducta escolar. Defender ideales latentes de pasividad, obediencia, respeto a la jerarquía, silencio y conformismo. Se basa en principios y rutinas solidificadas. La Reglamentación se hace con énfasis en la conducta prohibida, no gritar, no llegar atrasado, etcétera. Acción idéntica del profesor en todos los cursos, el maestro para ordenar su conducta en la acción que decida su voluntad.

Factores de Indisciplina

La disciplina se da por diferentes factores como el medio ambiente y la presión que sufren los educados y es así como la disciplina e indisciplina son propiedades exclusivas de los estudiantes. Una persona puede carecer de disciplina cuando se encuentra bajo una cierta forma de libertinaje; tomemos en cuenta que la libertad de uno acaba cuando comienza la del otro y es por eso que el educador debe saber liderar al grupo de niños que tenga a cargo y el educando debe ser obediente, respetuoso y responsable en sus labores escolares, tengamos en cuenta que la falta de liderazgo, conlleva al abuso e indisciplina del estudiante ocasionando violación e irrespeto al educador.

Palomero y Fernández (2000), Las manifestaciones de indisciplina se debe:

A un clima de clase tenso, falta de democracia, de participación, de normas de convivencia y pautas de comportamientos inadecuados o no consensuadas...; otras veces, las prohibiciones, la arbitrariedad, los castigos, y el no reconocimiento de los derechos de los estudiantes son moneda común (pág. 28).

En conclusión para que haya liderazgo y disciplina en una institución educativa, el educando debe respetar y obedecer al docente.

Soluciones para evitar la Indisciplina

Como una solución general a la indisciplina se propone que los estudiantes y profesores pongan su parte para evitar inconsistencias como: los atrasos, el abuso, las burlas, etc. Estableciendo lo siguiente como soluciones:

- Los profesores calmen a los estudiantes cuando están alterados.
- En la hora que comienza después del recreo, los profesores esperen un poco a que los estudiantes se relajen y atiendan a la clase.
- Los estudiantes no abusen de la confianza de los profesores
- Los profesores tomen más autoridad con responsabilidad sobre los estudiantes.
- Si no quieren causar la indisciplina que los profesores no apoyen a la misma haciendo nada para evitarla.
- Los estudiantes y profesores dialoguen de vez en cuando para ver si les gusta como llevan la clase o no.

Diseño

Se define como el proceso previo de configuración mental, en la búsqueda de una solución en cualquier campo.

Werther, Jr. y Keith, Davis (2000), consideran:

El contenido puede proponer la enseñanza de habilidades específicas, de suministrar conocimiento necesario o de influencia en las actitudes. Independientemente del contenido, el programa debe llenar las necesidades de la organización y de los participantes. Si los objetivos de la compañía no están en el programa, éste no redundará en pro de la organización. Si los participantes no perciben el programa como una actividad de interés y relevancia para ellos, su nivel de aprendizaje distará mucho del nivel óptimo (s/p).

Designar es diseñar el hecho de la solución encontrada. Es el resultado de la economía de recursos materiales, la forma, transformación y el significado implícito en la obra.

El verbo "diseñar" se refiere al proceso de creación y desarrollo para producir un nuevo objeto o medio de comunicación objeto, proceso, servicio, conocimiento o entorno para uso humano.

Diseño de un programa de capacitación

- Un profundo conocimiento de la misión académica de la institución, respeto a la capacidad que requiere el plantel.
- Una plena identificación de su estrategia competitiva.
- Un plan detallado donde se fijen claramente, la forma y el momento de llevar a cabo la estrategia y la responsabilidad que deban asumir los docentes.

- Una serie de cuestiones o preguntas cuyas respuestas nos permitan analizar el éxito o fracaso del plan de acción.

Capacitación docente

La capacitación del docente debe de estar orientada no sólo a incrementar o actualizar los conocimientos del docente, sino a encontrar nuevas maneras de utilizarlos en el mundo de hoy. A más de concentrarse en los aspectos analíticos, deductivos e hipotéticos del conocimiento contrastando con las situaciones de la realidad concreta, el elemento básico que lleva a estos cambios a tener resultados positivos no puede ser ignorado y este elemento es clave en el desarrollo humano.

Oscar, Blake, C. (2000) muestra 3 herramientas sobre las necesidades de capacitación:

- **Identificación de necesidades por medio de los proyectos a realizar:** Identificar cuáles son los proyectos que se tiene planeados y entrevistarse con los líderes del proyecto, así como con las personas más involucradas con el mismo para identificar las necesidades de capacitación que puedan estar presentes. Esta perspectiva es de gran ayuda pues permite alinear directamente la capacitación a otorgar con los objetivos de la organización.
- **Revisión de los resultados:** Este método se centra en la identificación de las discrepancias entre lo que se pretendía lograr y lo que en realidad se logró. De esta forma se puede reconstruir lo que el personal hizo para identificar los problemas que pudieron haber surgido y posteriormente discernir cuáles pueden ser abordados por medio de la capacitación.
- **Alineación con otros proyectos de recursos humanos:** En el caso de que el se encuentren realizando otros proyectos como lo son la evaluación del desempeño, las encuestas de satisfacción de personal o el diseño de planes de carrera es posible identificar necesidades por medio de estas herramientas necesidades de capacitación (pág.68).

Proceso de capacitación

Este proceso va desde la detección de necesidades hasta la evaluación de resultados. El siguiente diagrama dará un panorama general del proceso y posteriormente encontrarás una explicación de cada etapa.

Pasos para elaborar un programa de capacitación

Primero: Detección de necesidades

Segundo: Clasificación y jerarquización de las necesidades de capacitación

Tercero: Definición de objetivos

Cuarto: Elaboración del programa

Quinto: Ejecución

Sexto: Evaluación de resultados

Para elaborar un programa de capacitación el primer paso es detectar las necesidades que existen en la institución. Aplicar técnicas adecuadas para este fin.

El segundo paso es clasificar y jerarquizar esas necesidades. Es decir, se tienen que clasificar y ordenar para decidir cuáles son las más urgentes, o más importantes, o cuáles requieren atención inmediata y cuáles se tienen que programar a largo plazo.

El tercer paso es definir los objetivos de capacitación, es decir, motivos de llevar adelante el programa. Estos objetivos tienen que formularse de manera clara, precisa y medible para más adelante, después de aplicar el programa, poder evaluar los resultados.

El cuarto paso es elaborar el programa de capacitación. En este momento se determina qué (contenido), cómo (técnicas y ayudas), cuándo (fechas, horarios), a quién (el grupo), quién (instructores), cuánto (presupuesto).

El quinto paso es ejecutar el programa, es decir, llevarlo a la práctica.

El sexto paso es evaluar los resultados del programa. Esto debe hacerse antes, durante y después de ejecutarlo

Marco institucional

El Centro de Educación General Básica “13 de Abril”, es una institución de enseñanza fiscal y democrática del país, nuestros niños y niñas lo acogen como una institución de prestigio, sus docentes tienen una elevada preparación, sus estudiantes se destacan por su rebeldía y conciencia de la problemática social, los padres – madres de familia encargan a la institución la educación, instrucción y formación científica – académica de sus representados. El plantel en sí cuenta con espacios físicos adecuados, infraestructura aceptable para el estudio de los niños y niñas.

El supervisor escolar de zona VI de Los Ríos, Sr. Luís Florencia Rodríguez Mera concede en el Cantón Ventanas; compenetrado en los problemas educativos del país y de modo especial de esta población viendo la necesidad de acondicionar técnicamente a los niños (as) de la Institución “Ysidro Ayora” y “Adolfo Jurado González” , a la vez de asegurar la campaña contra la prostitución y el alcoholismo del barrio Sur de este lugar que tanto daño venía haciendo a los moradores cercanas del citado barrio, solicita a la Dirección Provincial de Educación de Los Ríos dirigida por el Profesor Carlos Vásconez y Alarcón, la creación de una

nueva escuela fiscal para niños; el mismo que hace conocer esta inquietud al Sr. Ministro de Educación Pública Sr. Humberto Vaca Gómez, quien lleva a conocimiento de los honorables juntos militar de Gobierno integrada por los señores Contra Almirante; Ramón Castro Tejón, presidente Generales de división: Marcos Gándara Enríquez, Luís Cabrera Sevilla y el Coronel de estado Mayor de Aviación Guillermo Freire Paso, los mismos que quedan su aprobación, creándose el nuevo centro de educación. El 14 de Mayo de 1964.

El concejo técnico Provincial de Inspectores de sesión realiza el 13 de Abril del presente año, acuerdan encargar la realización de las matriculas al suscrito profesor de la escuela "Ysidro Ayora" Sr. Paz y Miño.

Se comienza a efectuar las matriculas al día 17 de Abril de 1964, en la escuela mixta "Adolfo Jurado González", pero por disposición de la Dirección Provincial de Los Ríos, quedaban convertida en un solo sesco y estudiantes matriculados en dicha escuela a tomar parte en los libros de matriculas de la recién creada. Al inicio del año lectivo se arrienda el local al Sr. Neptalí Santa María para que funcione la mencionada escuela.

El 04 de mayo de 1964 se inauguro el primer periodo escolar, con la concurrencia de todas las autoridades del lugar y de las delegaciones de los Profesores y estudiantes de la escuela.

Comienza a funcionar con **214 estudiantes** matriculados establecidos de la siguiente manera.

- 60 1er. Grado
- 50 2do. Grado
- 70 3ro. Grado
- 34 4to. Grado

Estando al frente de todos estos grados el suscrito Director encargado Mario Paz y Miño y como auxiliares Wilson Ramírez, Elba Subía y Ángel Nicolás Arguello.

La Escuela "13 de Abril" paso a la laborar en la Esc. Ysidro Ayora el 19 de Noviembre de 1968 los conserjes que han laborado en esta escuela son:

- Sr. Enrique Valencia
- Sr. Baloy Benigno Ortega
- Sr. Gustavo Borja Santana

La Escuela actual se empezó a construir el 10 de mayo de 1971 con 9 aulas y dos baterías higiénicas en un valor de 917.172 sucres se comienza a laborar el 10 de julio de 1972 en el establecimiento propio de 13 de Abril la Escuela Fiscal de niño "13 de Abril" del cantón Ventanas hoy funciona con 15 maestros fiscales y 11 maestros contratados en la actualidad esta escuela atiende a mas de 600 estudiantes con el aporte del Gobierno y Padres de Familia. En el año 2000 se creó el primer año básica con 35 alumnos, y en la actualidad contamos con 2 paralelos equivalentes a 80 estudiantes que conforman el 1er. año de Educación Básica. En el 2009 se incremento el año de educación inicial con 35 a 40 estudiantes; mientras que en año 2010 se inicio el Octavo Año de Educación Básica y para este año lectivo se incremento el Noveno Año de Educación Básica.

En el periodo 2011-2012 se creó el noveno año, con 16 estudiantes siendo los mismos maestros excepto la Srta. Elida Acosta de Lengua Extranjera remplazada por la Srta. Martha Sampedro Cedeño. Además en este mismo año se construyó un aula para el octavo año de básica y se acondiciono una segunda aula para el segundo año básica "C".

Fundamentación legal

La presente investigación está amparada legalmente por Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador, que establece sobre las obligaciones del docente en su (Art. 11);

k) Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existente.

l) Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares.

Además de estar fundamentado el presente trabajo por los (Art. 26 y 27) de la constitución de la República del Ecuador que establece lo siguiente:

Art. 26.-La educación es un derecho que las personas tienen a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo;

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

Preguntas directrices

1. ¿Qué es gestión?
2. ¿Por qué es importante la gestión estratégica?
3. ¿Qué es gestión académica?
4. ¿Plantear los diferentes modelos de gestión educativa?
5. ¿Qué es liderazgo?
6. ¿Cuáles son tipos de liderazgo?
7. ¿Cuál es la aptitud de un maestro que conserva disciplina?
8. ¿En qué consiste el liderazgo en los docentes?
9. ¿Qué es un líder pedagógico?
10. ¿Cuáles son los atributos que poseen los líderes pedagógicos?
11. ¿Qué debe hacer un líder docente dentro de una gestión académica?
12. ¿Para obtener disciplina escolar, cual debe de ser el rol que debe desempeñar el maestro?
13. ¿Cómo evitar los problemas de disciplina escolar?
14. ¿Un maestro debe imponer disciplina autoritaria en el salón de clases?
15. ¿Qué es un diseño?
16. ¿Cómo debe de ser una capacitación para docentes?
17. ¿Cómo debe ser un maestro líder con sus estudiantes?
18. ¿Cómo debe desempeñarse un docente en sus actividades diarias?
19. ¿Cómo se desarrolla una buena educación disciplinaria?
20. ¿Cuáles son los estilos de liderazgo?

Variables de la investigación

Independiente:

- Gestión académica.

Dependientes:

- Liderazgo en los docentes.
- Diseño de un sistema de capacitación en liderazgo docentes

Definiciones conceptuales

En el presente estudio, es necesario definir los siguientes conceptos:

Académico: Es aquel que es utilizado para denominar no sólo a individuos sino también a entidades, objetos o proyectos que se relacionan con niveles superiores de educación.

Actitudes: Punto de vista sociales, culturales, religiosos, políticos y físicos de la persona. Constituye una parte demostrativa en el entorno de los docentes a sus estudiantes o viceversa.

Aprendizaje: Es la acción de aprender en un proceso que desarrolla la conducta del educando mediante la práctica, ya sea dentro de un taller, aula o laboratorio.

Autoevaluarse: Corrigiendo sus propios errores con la ayuda valiosa del maestro.

Capacitación: Se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores con el conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades necesarias para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases.

Conflicto: Es una situación en que dos o más individuos con intereses adversos entran en confrontación, oposición o emprenden acciones mutuamente antagonistas, con el objetivo de neutralizar, dañar o eliminar a la parte rival, incluso cuando tal comparación no sea física o sea solo de palabras, para lograr así la consecución de los objetivos.

Conjunto de rasgos resultante de una evaluación, así como de actitudes y procedimiento que permite evidenciar los resultados de aprendizaje, el nivel de logros de los objetivos propuestos al inicio acerca del contenido a nivel de las áreas, grados o cursos.

Control: Medición de los resultados de las actividades, su compensación con los objetivos predeterminados y proceder a tomar medidas correctivas si fuera necesario.

Desobediencia: No hacer uno lo que le ordenan las leyes o los superiores.

Destreza: Es el conjunto de saberes que acercan al estudiante a “pensar - hacer” y al “saber hacer”. Desarrollar destrezas no se opone a enseñar contenidos conceptuales sino a complementar los saberes.

Disciplina: Es imponer orden, control de los deberes u otro tipo de enseñanza indirecta aunque esto ocasione ciertas restricciones; para mantener la disciplina la conducta está sujeta a reglas y limitaciones. El maestro es el que las debe imponer en las actividades del educando.

Docentes líder: Es el que posee el entendimiento, el conocimiento y la acción, la disposición de indagar, cuestionar, problematizar, creando espacios sanos de trabajo donde se practique la responsabilidad, el respeto, la confianza, el estímulo, cultivando comunidades de aprendizaje que avancen hacia la equidad, diversidad y justicia social.

Docentes: Persona designada de manera oficial a participar activamente en el proceso de aprendizaje, en la institución educativa fiscal o particular, luego de aprobar su formación técnico-pedagógico y académico, en una de nivel superior.

Eficacia: Capacidad para determinar los objetivos apropiados, logros de los efectos deseados: “hacer lo que debe hacer”. Actividad fuerza para obrar.

Eficiencia: Consisten en hacer cosas de manera adecuada y con el mínimo consumo de tiempo y demás recursos necesarios. Capacidad de algo o alguien para conseguir un efecto estipulado. Actitud y competencia en el trabajo que desempeña.

Enseñanza: Acción y efecto de enseñar. Sistema y método de dar instrucciones.

Estimular: Incitar, excitar con viveza a la ejecución de una cosa, o avivar una actividad operación o función.

Estudiantes: Elemento dinámico crítico, creativo y reflexivo dentro del proceso de inter-aprendizaje que desde su niñez requiere de una guía que lo prepare y eduque en ciencias y formación en valores.

Gestión: Conocida como Gerencia, Dirección o Administración, es la disciplina que se encarga de gestionar, administrar, planear, organizar, asegurar y coordinar recursos y personas para que puedan cumplir con los objetivos.

Habilidad: Capacidad para coordinar determinados movimientos, realizar ciertas tareas o resolver algún tipo de problemas. La que se clasifica en perceptuales, mentales y sus características esenciales son la eficacia y la flexibilidad. Una habilidad es eficaz cuando se ejecuta con exactitud, rapidez y permite dar una respuesta.

Impacto: Golpe emocional producido por una noticia desconcertante.

Incidencia: Lo que sucede en el curso de un asunto y que está relacionado con él. Número de casos o repercusión de ellos.

Influencia: Poder valimiento o autoridad para con otras personas o para intervenir en las decisiones de su grupo o equipo de trabajo.

Irrespeto: Es una forma de agresión o coerción que deteriora las relaciones entre las personas y generalmente se presenta cuando empleamos algunos de los siguientes hábitos destructivos de las relaciones: criticar, culpar, quejarse, amenazar, castigar y sobornar. El irrespeto se evidencia cuando la persona receptora del acto lo percibe como tal, aún cuando quien lo realice no haya estado intencionado de esa manera.

Las formas graves de irrespeto afectan negativamente la supervivencia, la seguridad, la tranquilidad y la confianza del ambiente de aprendizaje.

Líder: Son personajes eficaces que establecen una trayectoria clara que permite a sus seguidores ir desde el punto donde se encuentra hasta alcanzar sus metas laborales y de que les facilita el recorrido de la trayectoria eliminando obstáculos y trampas. El es fuente de motivación en la medida que logre que los subordinados satisfagan sus necesidades dependiendo de la eficacia y preparación que tenga.

Liderazgo educativo: Es aquel que influye en otros para hacer cosas que se espera mejorarán los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Se refiere a maestros que orientan, controlan la disciplina del estudiante, pero también son personas con experiencias de éxito educativo que deseen iniciar proyectos emprendedores de apoyo a este sector.

Liderazgo: Es esencialmente la capacidad de conformar las actitudes y el comportamiento de otros; implica dirigir, influir y motivar a los miembros de un grupo o estudiantes para que realicen tareas fundamentales.

Motivación: Involucra la necesidad de influir en los demás, guiando en el sentido deseado. Incentivar la práctica de altos niveles de esfuerzos hacia la meta condicionada de manera hábil para satisfacer alguna necesidad.

Normas: Sirve para asegurar la uniformidad del trabajo tanto como el buen funcionamiento y resultado. Comprende la fijación de formas, tipos, cantidad, tiempo, periodo.

Perfeccionamiento del docente: Se orienta a revisar, complementar o renovar conocimientos, destrezas y actitudes para satisfacer las necesidades de actualización acorde con el avance de las ciencias y tecnologías.

Proceso: Acción de ir delante, transcurso del tiempo. Conjunto de fases sucesivas o actividades que indican trabajo en conjunto para producir un resultado deseado.

Programas: Formación de habilidades gerenciales y técnicas, diseñados a medida con el enfoque específico que cada organización requiere de acuerdo a las inquietudes, intereses y necesidades del docente.

Rendimiento: El rendimiento académico es un conjunto de habilidades, destrezas, hábitos, ideales, aspiraciones, intereses, inquietudes, realizaciones que aplica el estudiante para aprender. El rendimiento académico es un indicador del nivel de aprendizaje alcanzado por el mismo, por ello, el sistema educativo brinda tanta importancia a dicho indicador.

Rol docente: Lista, nómina o catálogo. Papel, carácter representación.

Sistema educativo: Conjunto orgánico de elementos que interactúan e interrelacionan dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

Valores: Son cualidades innata positivas que predisponen al hombre a actuar de manera justa, buscando un progreso espiritual, físico, psicológico y social. Los valores más usuales que debe inculcar el maestro a sus estudiantes son la solidaridad, respeto, autoestima, identidad, honestidad, criticidad, responsabilidad, justicia, amistad y sinceridad.

Violencia: Acción y efecto de violentar o violentarse entre los niños de la clase o procedencia agresiva con el maestro.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de grado se refiere a un proyecto de grado factible, según Yépez, (2000).

Comprender la elaboración y desarrollo de una propuesta, de un modelo operativo viable, para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organización o de grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programa, tecnologías, métodos o procesos. Para su formulación y ejecución debe apoyarse en investigaciones de tipo documental de campo o un diseño que cumpla ambas modalidades. En la estructura de proyectos factibles deben constar las etapas: diagnósticos, planteamientos y fundamentación teórica de la propuesta, procedimientos, actividades y recursos necesarios para su ejecución, análisis y conclusión sobre la viabilidad y realización del proyecto; y en caso de ser desarrollo la ejecución de la propuesta y evolución tanto de los procesos como de sus resultados. El proyecto factible, como requisito para graduación tiene dos posibilidades de expresarse:

- 1. Puede llegar hasta la etapa de las conclusiones sobre la viabilidad.**
- 2. Puede consistir en la ejecución y evaluación de proyectos factibles, presentados y aprobados por otros estudiantes. (pág. 8)**

La presente investigación tiene el carácter de proyecto factible porque se baso en un diagnóstico de situación actual sobre la gestión académica y liderazgo de los docentes del Centro de Educación General Básica "13 de Abril", del cantón Ventanas. Por otro lado, el principal objetivo científico será la comprensión de los fenómenos, es decir, determinar la pérdida de liderazgo en los docentes de la institución educativa. Para esta investigación se utilizaron los métodos como:

Método científico: Este estudio investigativo se concretó mediante las fundamentaciones teórico práctico del método científico, desde la formulación del problema hasta la elaboración de las conclusiones y el planteamiento de las respectivas alternativas de solución. Para ello se realizó investigaciones bibliográficas, se aplicó técnicas didácticas, como: entrevistas y encuestas.

Método Inductivo: Nos permitió introducirnos en el problema, generar la posible solución e inducir una respuesta, analizar e interpretar cada una de sus partes para luego elaborar una conclusión general.

Método Deductivo: El método de investigación a aplicar para la presente investigación será el método Deductivo porque se partió de la recolección de información y a lo largo del desarrollo de la investigación se buscó corregir la indisciplina fundamentada en el plantel mediante el logro de fortalecimiento de liderazgo en los docentes.

Modalidad de la investigación

Conscientes de los problemas que se están viendo en el Sistema Educativo Nacional, el presente proyecto se concretó mediante la recabación de información a docentes y estudiantes, a fin de establecer conclusiones que tiendan a mejorar el liderazgo que ejerce el docente en su labor educativa, para optimar la calidad de educación en el Centro de Educación General Básica “13 de Abril”.

Bibliográfica: Se refiere a los datos y textos de libros impresos de autores, de libros virtuales y link de internet, de la constitución, leyes y otros documentos que nos proporcionaron y sustentaron la información requerida para la elaboración de esta investigación.

De campo: Tiene un enfoque social donde participo docentes, estudiantes y director del Centro Educativo, consultas a profesionales y expertos los cuales analizaron la realidad de manera descriptiva, con la finalidad de plantear una alternativa de solución al problema detectado. La investigación se realizo en el lugar de los hechos, desde el 4to año hasta el 10mo año del Centro de Educación General Básica “13 de Abril” del cantón Ventanas.

De proyecto factible: La alternativa propuesta y el proceso tienen los recursos necesarios y suficientes para su ejecución.

Tipo de investigación

Descriptivo: Porque permite estudiar el hecho investigativo en el presente, describir, diagnosticar, analizar el proceso actual para conocer causa y efecto del problema. Está se da en base a una realidad que nos ha comprometido en la búsqueda de soluciones viables y factibles.

Explicativo: Porque además de describir, argumenta y relaciona argumentos y las causas y los efectos que se van produciendo en el objeto, durante la actividad investigativa.

Experimental: Porque se pudo interactuar con ellos, aplicando un sistema de capacitación para determinar si se fortaleció el rol docente en el aula de clases.

Población y Muestra

Población: Es el universo o totalidad de individuos (u objetos) susceptibles de ser investigados durante el proceso de la investigación.

Para realizar esta investigación se tomo un universo poblacional de 629 personas, distribuidas entre expertos de la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación; también se consideraron a directivos, profesores y estudiantes del Centro de Educación General Básica “13 de Abril”, que cursan el periodo lectivo 2012-2013.

Cuadro de población

Cuadro N° 2

Nivel	Cantidad
Director	1
Docentes	26
Estudiantes	600
Expertos	2
TOTAL	629

Fuente: Datos estadísticos del Plantel

Autora: Karina Icaza Cando

Muestra: Es una parte de la población a la que se le aplicarán determinados instrumentos. Incorporamos a este material un anexo donde, si usted lo estima conveniente pudiera tener en cuenta algunas sugerencias acerca de este aspecto.

Se trabajó con los estudiantes de los años básicos de cuarto hasta décimo del Centro de Educación General Básica “13 de Abril”, que cursan el periodo lectivo 2012-2013 y con los maestros que facilitan sus clases en los cursos de cuarto hasta décimo año en el plantel antes mencionado.

La población total de los estudiantes de los años básicos del cuarto hasta décimo del Centro de Educación General Básica “13 de Abril”, es de 465, de los cuales se seleccionó el 10% de la población, que son 47 estudiantes escogidos al azar, debido al elevado número de los mismos. Mientras que el total de maestros es de 26, y se ha seleccionado sólo a los docentes que dan clases en los años básicos superiores ya que es aquí en donde se refleja el alto grado de indisciplina escolar, desde los grados de cuarto hasta décimo año de educación básica, hay un total de 14 maestros. También se ha considerado 2 expertos de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.

Cuadro N° 3

CUADRO DISTRIBUTIVO DE MUESTRA	
ESTRATOS	N°
Encuestados	
Docentes de 4to – 10mo A.B	14
Estudiantes de 4to – 10mo A.B	47
SUBTOTAL	61
Entrevistados	
Expertos	
Docente de la F.F.L.CC.ED	1
Docente de la F.F.L.CC.ED	1
TOTAL	63

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
 Autora: Karina Icaza Cando

Operacionalización de variables

Cuadro N° 4

VARIABLES CONCEPTUALES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Gestión Académica Asesora, programa y gestiona hacia el mejoramiento de la calidad académica en coherencia con la producción de procesos educativos.</p>	<p>Función administrativa</p> <p>Niveles de aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Planificación ❖ Organización ❖ Control ❖ Superior ❖ Media ❖ Inferior
<p>VARIABLES DEPENDIENTES</p> <p>Liderazgo en los docentes Se refiere aquel maestro que conserva liderazgo no solo en lo que enseña sino que también influye orden, disciplina dentro del aula manteniendo al estudiante obediente e interesado por aprender.</p>	<p>Disciplina estudiantil</p> <p>Niveles de autoridad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Bueno ❖ Malo ❖ Pésimo ❖ Superior ❖ Media ❖ Inferior
<p>Diseño de un sistema de capacitación en liderazgo docentes. Construir un nuevo sistema de capacitación orientada no solo a incrementar conocimientos sino a crear espacios sanos de trabajo donde se implante responsabilidad, respeto y disciplina escolar.</p>	<p>Sistema de capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Excelente ❖ Bueno ❖ Aceptable ❖ Malo

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
 Autora: Karina Icaza Cando

Instrumentos de la investigación

El presente trabajo tiene carácter cooperativo puesto que cuenta con la intervención de varios estamentos institucionales involucrados y empeñados en mejorar el liderazgo en los docentes de los diferentes planteles.

El trabajo se desarrolla en medio de una democracia participativa del autor, docentes, estudiantes, padres–madres de familias otras dependencias de la institución.

Se vienen empleando instrumentos técnicos, científicos, académicos y administrativos. Además, se aplican técnicas didácticas, como: entrevistas y encuestas a estudiantes, docentes y expertos con el fin de mejorar la calidad educativa del plantel, ya que se busca perfeccionar la habilidad de liderazgo que ha perdido el docente.

Para continuar con el proceso de investigación aplicaremos diferentes técnicas para obtener informaciones necesarias que nos permita ver un resultado preciso y veraz, las técnicas que se emplearan serán las siguientes:

- **Entrevistas.** Es una técnica interpersonal para la recolección de la información que a través de un diálogo constructivo y con la formulación de preguntas abiertas, recoge la mayor información cualitativa que incluye el lenguaje corporal.

Con esta técnica nos estamos direccionando a dos reconocidas autoridades de la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil, para que estas a la vez sean los principales autores del proyecto de grado.

- **Encuestas:** Es una técnica que se aplica de manera individual a un grupo numeroso de personas para la recolección de información escrita. No se fundamenta en el diálogo ni en la aproximación personal.

Esta técnica se aplicara a los estudiantes y docentes del Centro de Educación General Básica “13 de Abril”, del Cantón de Ventanas por cuanto es un instrumento guía, mediante el cual se establecerá el diagnóstico, la factibilidad y la propuesta del diseño.

- **Análisis de contenido, redacción y estilo.** Aspectos importantes que permitieron, la confiabilidad y validez del trabajo de investigación considerando la diferente información que se obtuvo de los diferentes instrumentos utilizados.
- **Validez:** La validez de un instrumento se establece en relación con los objetivos de la investigación que en este caso es determinar la gestión académica, mediante el liderazgo que ejerce el docente en su labor educativa, para mejorar la calidad de educación en el Centro de Educación General Básica “13 de Abril”, del Cantón de Ventanas.

En el presente caso puedo decir que el instrumento utilizado logra establecer el liderazgo que tienen los docentes frente a sus estudiantes y el nivel de deficiencia que tienen los mismos por causa de esta falta de autoridad, pues existe correlación de los ítems con los diversos puntos que se ha aplicado en las encuestas.

- **Confiabilidad:** Para medir la confiabilidad del instrumento, se realizo a través de cuestionario, se eligieron a expertos para que evalúen los instrumentos, los mismos que permitieron determinar la consistencia interna, es decir, el grado en que los ítems de la prueba estaban correlacionados entre sí.

- **Técnicas estadísticas:** Aplicadas en toda investigación por cuanto nos permitirá recopilar, clasificar, tabular y proyectar todos los resultados que se obtiene en nuestra investigación; analizando la perdida de liderazgo docente en su labor educativa para mejorar la calidad de educación del Centro de Educación General Básica “13 de Abril”, del Cantón de Ventanas.
- **Lectura científica:** Mediante está técnica se permitirá ampliar propuestas que perfeccionen las habilidades de liderazgo en los docentes permitiendo tener un ambiente laboral de respeto y convivencia en el del Centro de Educación General Básica “13 de Abril”, del Cantón de Ventanas.

Las encuestas fueron aplicadas de la siguiente manera: Se aplicó la encuesta a 14 educadores del Centro de Educación General Básica “13 de Abril”, que facilitan sus clases en los años básico de cuarto hasta decimo persiguiendo identificar el rol de liderazgo que emplea el docente; también se formuló otra encuesta como instrumento de investigación para los estudiantes del plantel que fueron 47.

Aplicación de entrevistas a 2 expertos de la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil con la finalidad de contribuir con el liderazgo de los docentes.

Procedimiento de la Investigación

Los pasos que se siguieron durante la investigación fueron:

1. Denuncia del tema
2. Defensa del tema ante un tribunal

3. Aprobación del tema
4. Designación de la tutoría
5. Desarrollo de cada uno de los capítulos y propuestas
 - a. Capítulo I Introducción
 - b. Capítulo II Marco Teórico
 - c. Capítulo III Metodología
 - d. Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados
 - e. Capítulo V Conclusiones y recomendaciones
 - f. Capítulo VI Propuesta
6. Entrega del trabajo de investigación terminado
7. Entrega del informe de la aprobación del trabajo de investigación
8. Defensa del trabajo de investigación

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Procesamiento de la información:

Después de haber aplicado los instrumentos de investigación a los docentes y estudiantes del Centro de Educación General Básica “13 de Abril” del cantón Ventanas, se inicia la etapa de procesamiento, análisis e interpretación de la información en base al marco conceptual y los integrantes de la investigación con respecto a estudiantes, docentes y expertos.

Los datos para este estudio fueron recabados en el plantel, aula de clases, personal docente y estudiantes; también se obtuvo información de expertos que proporcionaron ideas para mejorar el liderazgo en los docentes del plantel.

Una vez obtenidos los datos recabados de maestros y estudiantes, se procedió a ordenarlos de manera manual según su importancia, luego con la ayuda del programa de Excel se realizaron las respectivas tabulaciones de cada uno de los instrumentos de investigación y por último, se aplicaron los datos obtenidos en gráficos de barras estadísticas para la interpretación de cada pregunta.

De la misma forma, se delimitó los temas que serían abordados en el análisis e interpretación cualitativa de la metodología que se relaciona con la necesidad de mejorar la

habilidad de liderazgo que tiene el docente en el Centro de Educación General Básica “13 de Abril” del cantón Ventanas.

Las opciones se fueron tomando sobre la bases de la ideas y problemática, que surgían al contratar la información de campo con los marcos conceptuales.

El proyecto se delimita en la gestión académica y pérdida de liderazgo del personal docente, permitiendo conocer las potencialidades y debilidades de los mismos, con la finalidad de contribuir al liderazgo docente, para garantizar la calidad educativa.

La muestra seleccionada fue de 63 personas, 14 docentes y 47 estudiantes y 2 expertos, cada pregunta se la presenta en cuadro y gráficos estadísticos donde identificarán el grado de apreciación del problema.

Una vez obtenidos los datos recabados de docentes y estudiantes, se procedió a ordenarlos según su importancia y por último, se realizaron las respectivas tabulaciones de cada uno de los instrumentos de investigación.

ENCUESTAS APLICADAS AL PERSONAL DOCENTE

Pregunta N° 1

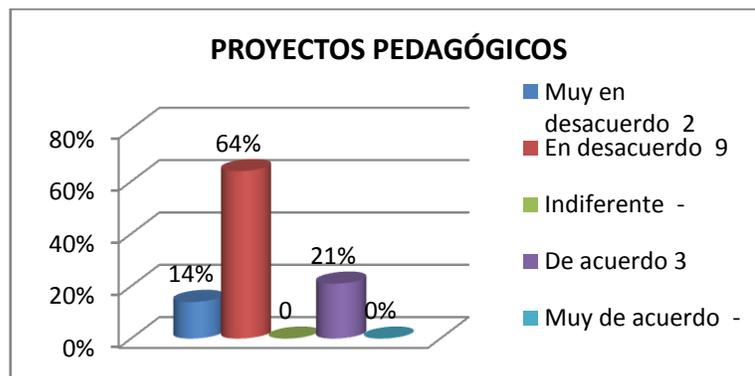
¿Ha diseñado proyectos pedagógicos para mantener liderazgo en los estudiantes?

Cuadro N° 5

PROYECTOS PEDAGÓGICOS		
Muy en desacuerdo	2	14%
En desacuerdo	9	64%
Indiferente	-	-
De acuerdo	3	21%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 1



Interpretación de la pregunta N° 1

Un 21% de maestros, respondieron De acuerdo debido a que siempre han elaborado proyectos pedagógicos para mantener liderazgo y disciplina en los estudiantes; el 64% respondieron estar En desacuerdo ya que nunca han realizado proyectos para conservar el liderazgo, al igual que un 14% que también estuvieron Muy en desacuerdo.

Pregunta N° 2

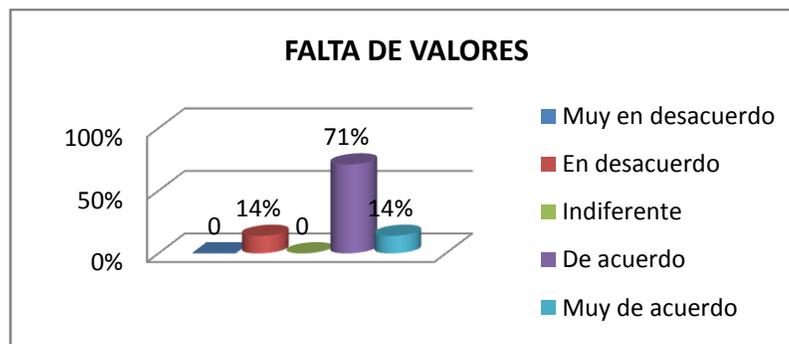
¿Esta Ud. de acuerdo, que la falta de valores en el hogar del estudiante, implica pérdida de liderazgo en el maestro?

Cuadro N° 6

FALTA DE VALORES		
Muy en desacuerdo		-
En desacuerdo	2	14 %
Indiferente		-
De acuerdo	10	71 %
Muy de acuerdo	2	14 %

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 2



Interpretación de la pregunta N° 2

El 14% de maestros estuvieron En desacuerdo, debido a que la falta de valores en el hogar de los estudiantes, no implica pérdida de liderazgo en el docente ya que un maestro además de ser guía debe ser un formador en la conducta y comportamiento de los niños; mientras que el 71% consideran que la falta de valores en el estudiante sí produce pérdida de liderazgo en el docente, ya que estos estudiantes son mas impulsivo y difíciles para controlarlos; y los otros 14% de maestros también, se mostraron muy de acuerdo con esta pregunta.

Pregunta N° 3

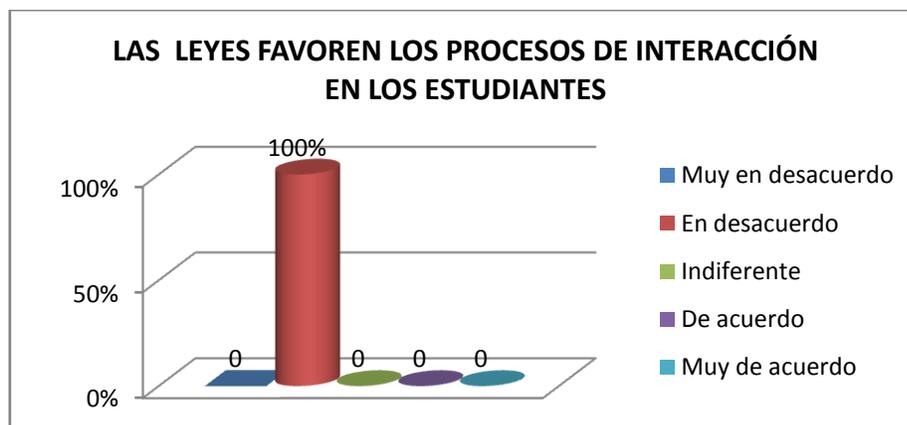
¿Cree usted que las leyes han favorecido los procesos de interacción en los estudiantes?

Cuadro N° 7

LAS LEYES FAVOREN LOS PROCESOS DE INTERACCIÓN EN LOS ESTUDIANTES		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	14	100 %
Indiferente	-	-
De acuerdo	-	-
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 3



Interpretación de la pregunta N° 3

El 100 % de maestros están en desacuerdo con las leyes otorgadas a los estudiantes, debido a que no han favorecido o no han permitido mejorar los procesos de aprendizaje en el estudiante.

Pregunta N° 4

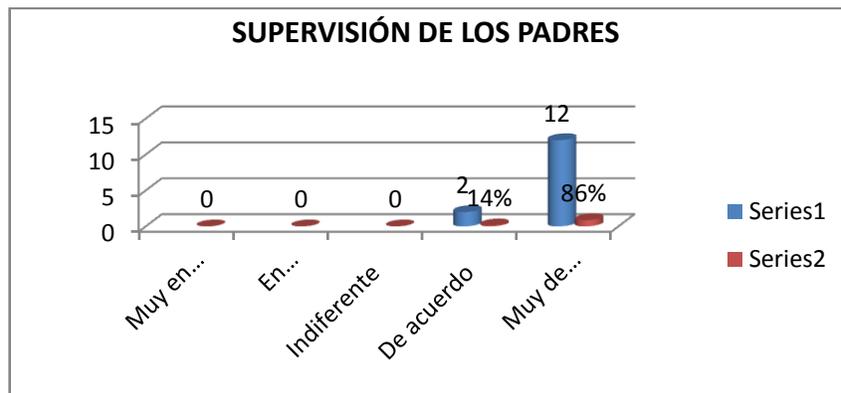
¿Considera Ud. que para mejorar los procesos de aprendizaje el maestro necesita de la supervisión de los padres en las tareas de los estudiantes?

Cuadro N° 8

SUPERVISIÓN DE LOS PADRES		
Muy en desacuerdo		-
En desacuerdo		-
Indiferente		-
De acuerdo	2	14 %
Muy de acuerdo	12	86 %

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 4



Interpretación de la pregunta N°. 4

El 14% de maestros están de acuerdo que para mejorar los procesos de aprendizaje, es necesaria la supervisión de los padres de familia en las tareas de los estudiantes, mientras que el 86% están muy de acuerdo que es necesaria esta ayuda para mejorar los procesos de aprendizaje.

Pregunta N° 5

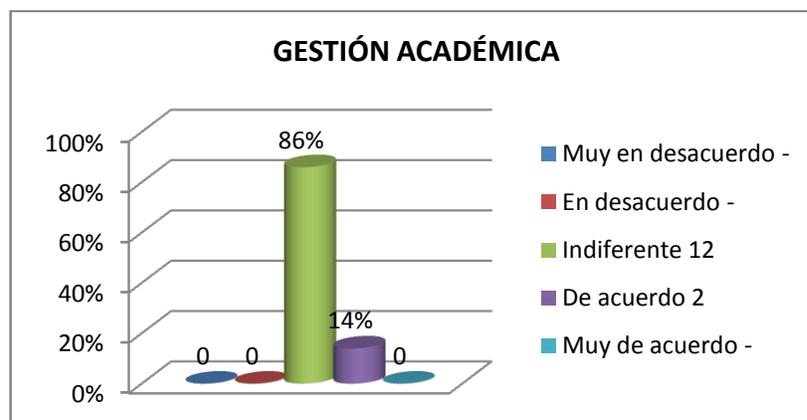
¿Realiza usted, gestión académica para mejorar la calidad educativa del estudiante?

Cuadro N° 9

GESTIÓN ACADÉMICA		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	-	-
Indiferente	12	86%
De acuerdo	2	14%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 5



Interpretación de la pregunta N° 5

El 86% de maestros se mostraron Indiferentes ya que no han realizado ninguna labor de gestión académica para mejorar la calidad educativa en los estudiantes; mientras que el 14% de maestros están De acuerdo ya que si han hecho gestión.

Pregunta N° 6

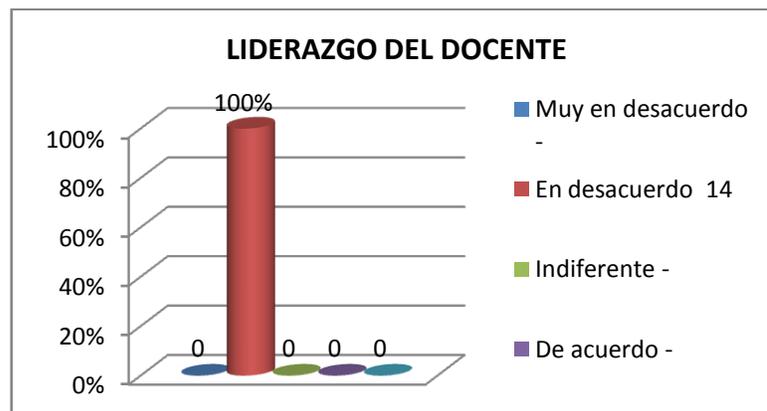
¿Cree Ud. que las leyes favorecen el liderazgo del docente?

Cuadro N° 10

LIDERAZGO DEL DOCENTE		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	14	100%
Indiferente	-	-
De acuerdo	-	-
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 6



Interpretación de la pregunta N° 6

El 100% de maestro están En desacuerdo, debido a que las leyes no han favorecido al liderazgo docente.

Pregunta N° 7

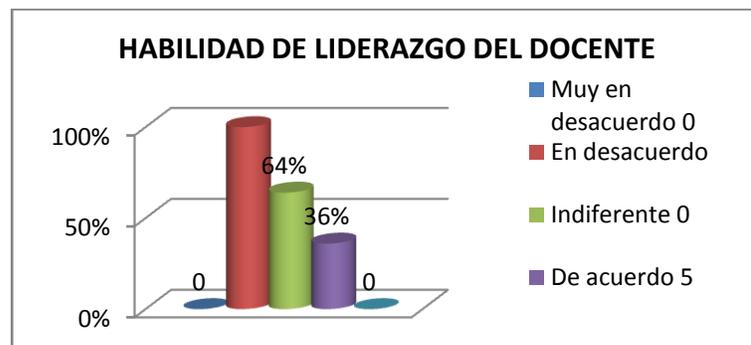
¿Desarrolla usted habilidad de liderazgo para mantener orden dentro del salón de clases?

Cuadro N° 11

HABILIDAD DE LIDERAZGO DEL DOCENTE		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	9	64%
Indiferente	-	-
De acuerdo	5	36%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 7



Interpretación de la pregunta N° 7

El 36% de maestros, respondieron estar De acuerdo, ya que sí desarrollan habilidades de liderazgo para mantener un mejor orden dentro del salón de clases; pero el 64% de ellos describieron todo lo contrario.

Pregunta N° 8

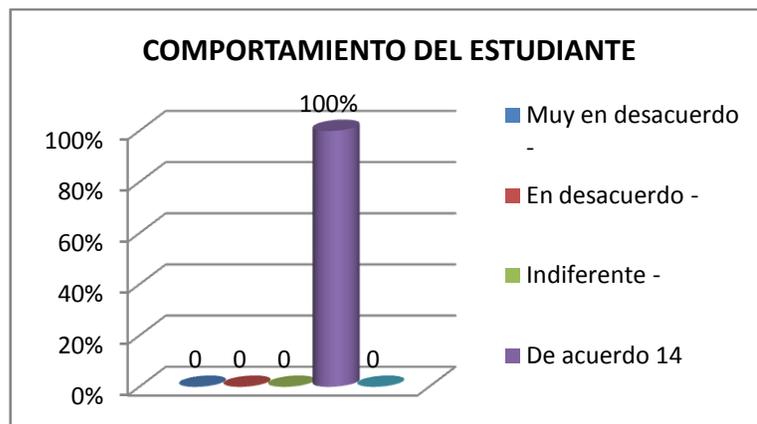
¿Considera Ud. que el buen comportamiento del estudiante facilita los procesos de aprendizaje?

Cuadro N°12

COMPORTAMIENTO DEL ESTUDIANTE		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	-	-
Indiferente	-	-
De acuerdo	14	100%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 8



Interpretación de la pregunta N° 8

El 100% de maestros están De acuerdo que el buen comportamiento del estudiante facilita los procesos de aprendizaje.

Pregunta N° 9

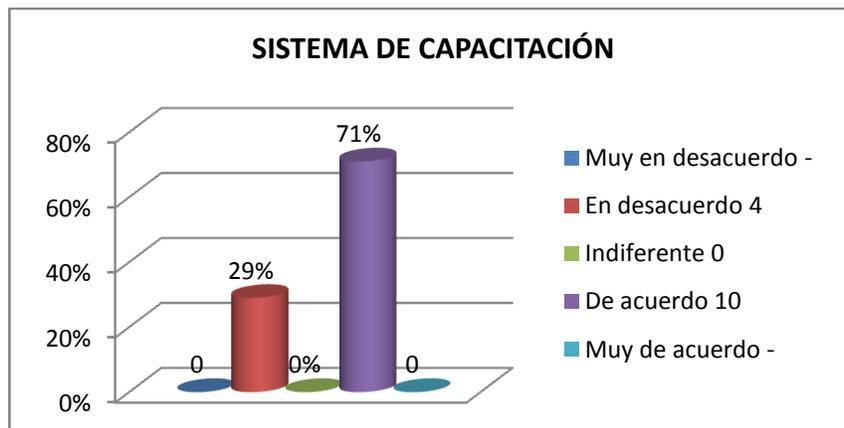
¿Está de acuerdo que se cree un sistema de capacitación para el liderazgo docente?

Cuadro N° 13

SISTEMA DE CAPACITACIÓN		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	-	-
Indiferente	4	29%
De acuerdo	10	71%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 9



Interpretación de la pregunta N° 9

El 29% de maestros están En desacuerdo en que se cree un sistema de capacitación para el liderazgo docente; mientras que el 71% de maestros piensan todo lo contrarios ya que están De acuerdo que se cree este sistema de capacitación.

Pregunta N° 10

¿Incentiva usted, liderazgo en sus estudiantes?

Cuadro N° 14

INCENTIVA LIDERAZGO EN SUS ESTUDIANTES		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	-	-
Indiferente	9	64%
De acuerdo	5	36%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 10



Interpretación de la pregunta N° 10

Indiferente respondieron el 64% de maestros ya que no incentivan liderazgo en sus estudiantes; pero el 36% de maestros si incentivan ya que respondieron de forma positiva.

Pregunta N° 11

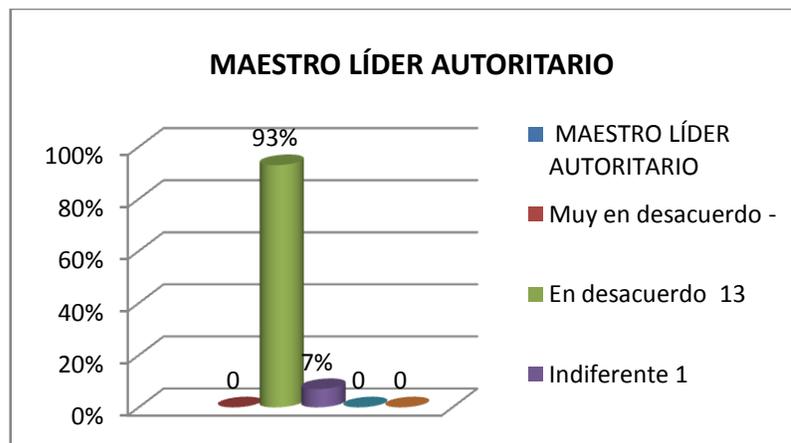
¿El perfil del maestro líder debe ser autoritario?

Cuadro N° 15

MAESTRO LÍDER AUTORITARIO		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	13	93%
Indiferente	1	7%
De acuerdo	-	-
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 11



Interpretación de la pregunta N° 11

Un 93% de maestros respondieron estar En desacuerdo, porque no creen que un maestro líder deba actuar de forma autoritaria; pero 7% contestaron de forma Indiferente.

Pregunta N° 12

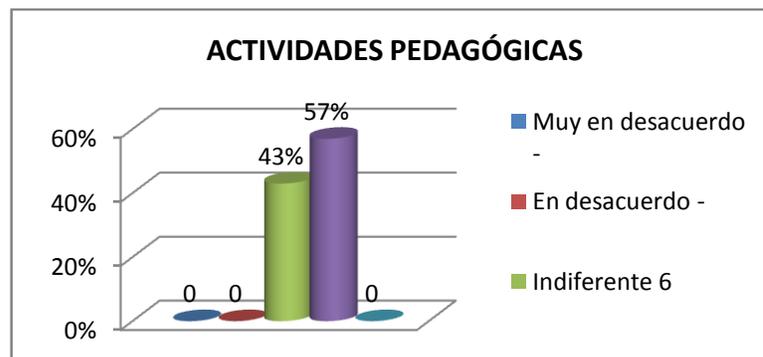
¿Facilita actividades pedagógicas que mejoren los procesos de aprendizaje en los estudiantes?

Cuadro N° 16

ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	-	-
Indiferente	6	43%
De acuerdo	8	57%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 12



Interpretación de la pregunta N° 12

Un 43% de maestros contestaron de forma Indiferente debido a que no facilitan actividades pedagógicas que ayuden a mejorar los procesos de aprendizaje en sus estudiantes; mientras que un 57% de maestros, contestaron todo lo contrario.

Pregunta N° 13

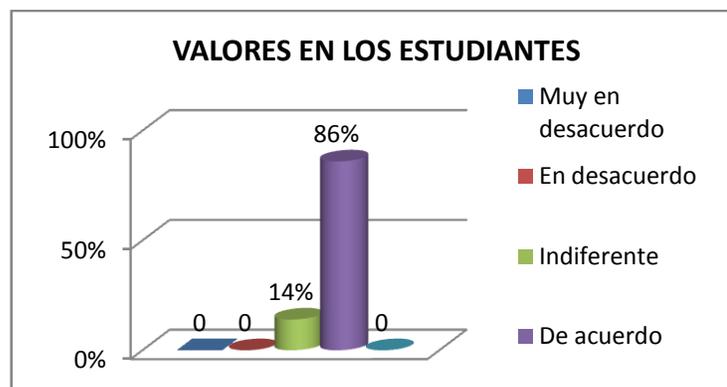
¿Influye valores en los estudiantes dentro de su labor docente?

Cuadro N° 17

VALORES EN LOS ESTUDIANTES		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	-	-
Indiferente	2	14%
De acuerdo	12	86%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 13



Interpretación de la pregunta N° 13

El 86% de maestros del Centro de Educación General Básica "13 de Abril", están De acuerdo que necesario influir valores dentro de la labor docente a los estudiantes, para de esta manera moldear el comportamiento en los jóvenes y mantener una mejor disciplina; pero solo el 14% no estuvieron de acuerdo porque aludieron que el tiempo no da debido a que necesitan avanzar con los contenidos de los libros.

Pregunta N° 14

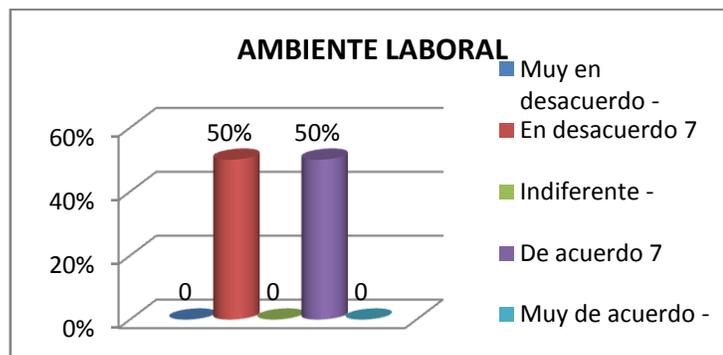
¿Al ser flexible, cree usted que el docente puede mantener un ambiente laboral en el aula?

Cuadro N° 18

AMBIENTE LABORAL		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	7	50%
Indiferente	-	-
De acuerdo	7	50%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 14



Interpretación de la pregunta N° 14

El 50% de maestros encuestados están En desacuerdo a que un maestro sea flexible en su labor docente, ya que no es una opción para mantener un ambiente de tranquilidad en las aulas de clases; pero el otro 50% respondieron todo lo contrario.

Pregunta N° 15

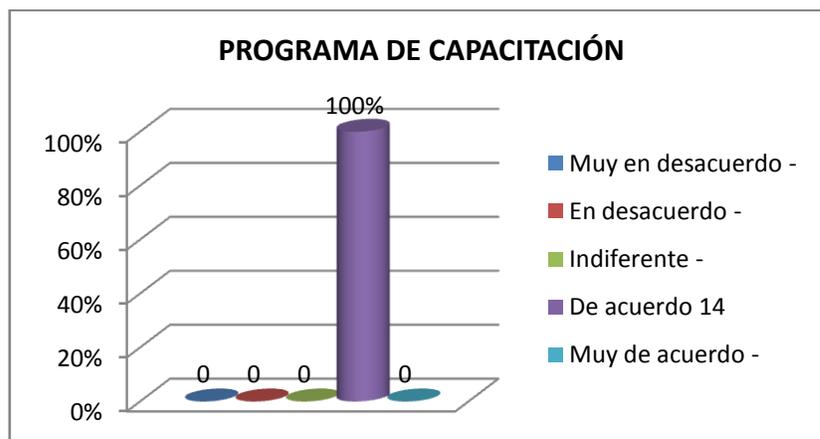
¿Le gustaría recibir en un programa de capacitación, alternativas para mejorar el liderazgo docente?

Cuadro N° 19

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	-	-
Indiferente	-	-
De acuerdo	14	100%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 15



Interpretación de la pregunta N° 15

Los maestros que laboran para esta institución de cuarto hasta décimo año básica que son 14, están totalmente De acuerdo en recibir en un programa de capacitación, alternativas para mejorar el liderazgo docente.

Pregunta N° 16

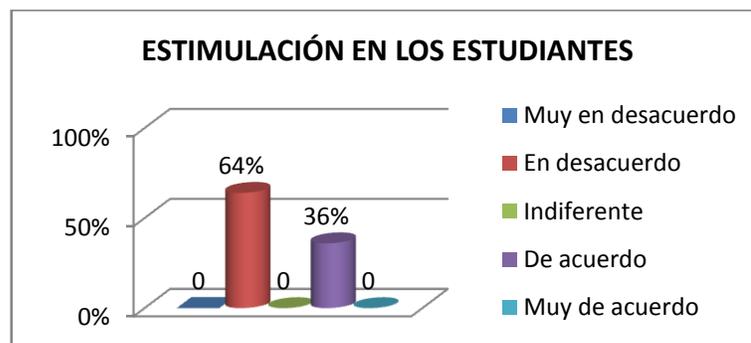
¿Desarrolla estimulación en los estudiantes para obtener un ambiente de calidez, respeto y convivencia en las aulas?

Cuadro N° 20

ESTIMULACIÓN EN LOS ESTUDIANTES		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	9	64%
Indiferente	-	-
De acuerdo	5	36%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 16



Interpretación de la pregunta N° 16

El 36% de maestros afirman que sí desarrollan estimulación en sus estudiantes para obtener un ambiente de calidez, respeto y convivencia en las aulas, ya que están De acuerdo que la estimulación mejora las actividades de clases, pero un 64% que son la mayor parte de docente creen que no es conveniente realizar estimulaciones ya que atrasan el proceso de enseñanza

Pregunta N° 17

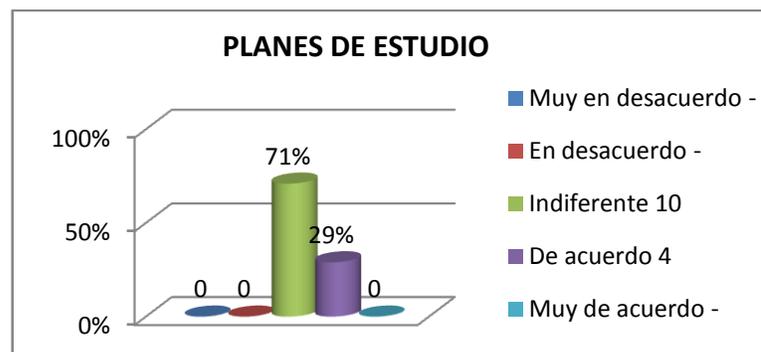
¿Ha realizado planes de estudio que favorezcan los procesos académicos en los estudiantes?

Cuadro N° 21

PLANES DE ESTUDIO		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	-	-
Indiferente	10	71%
De acuerdo	4	29%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 17



Interpretación de la pregunta N° 17

Un 71% de maestros no ha desarrollado planes de estudio que favorezcan los procesos académicos en los estudiantes, pero el 29% de maestros encuestados contestaron todo lo contrario, ya que están De acuerdo que es necesario realizar estos planes de estudio para mejorar el nivel de calidad en los estudiantes.

Pregunta N° 18

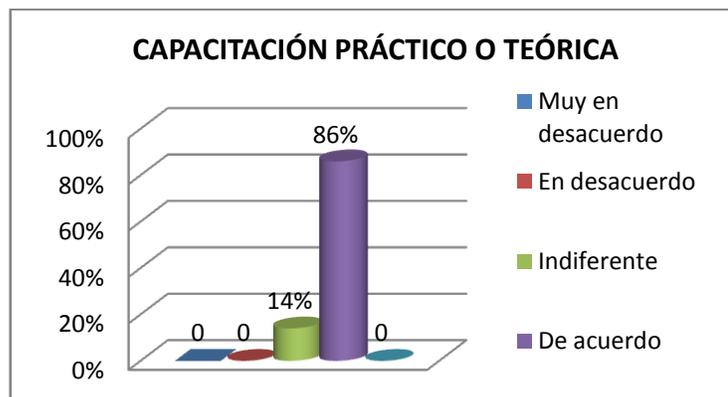
¿Le gustaría que este programa de capacitación sea más práctico que teórico?

Cuadro N° 22

CAPACITACIÓN PRÁCTICO O TEÓRICA		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	-	-
Indiferente	2	14%
De acuerdo	12	86%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 18



Interpretación de la pregunta N° 18

Están De acuerdo el 86% de maestros que laborar para esta institución en que sí se realice este programa de capacitación, pero de forma más práctica que teórica aunque un 14% de maestro opinaron todo lo contrario de forma indiferente.

Pregunta N° 19

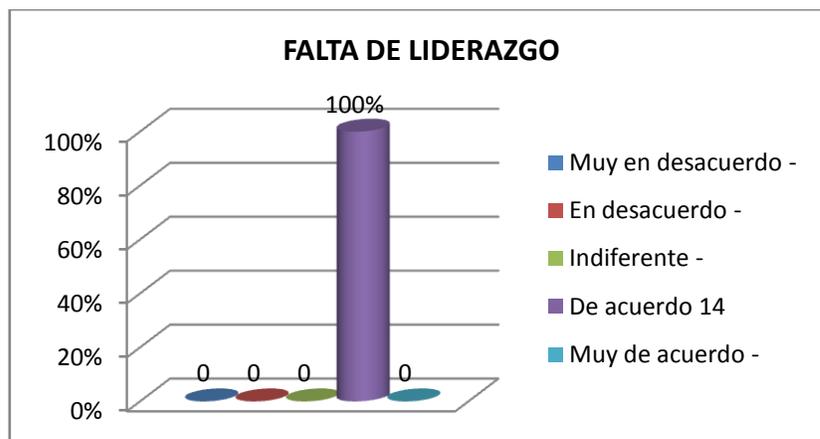
¿Ud. Cree que la falta de liderazgo docente afecta en la deficiencia académica de los estudiantes?

Cuadro N° 23

FALTA DE LIDERAZGO		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	-	-
Indiferente	-	-
De acuerdo	14	100%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 19



Interpretación de la pregunta N° 19

El 100% de maestros están De acuerdo, que la deficiencia académica de los estudiantes es producida por la falta de liderazgo que presenta el docente.

Pregunta N° 20

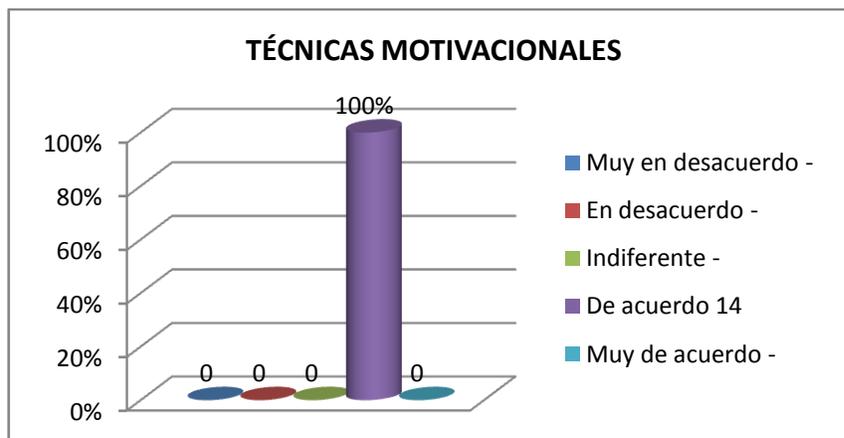
¿Cree usted que las técnicas motivacionales mejora el nivel de aprendizaje del estudiante?

Cuadro N° 24

TÉCNICAS MOTIVACIONALES		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	-	-
Indiferente	-	-
De acuerdo	14	100%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 20



Interpretación de la pregunta N° 20

El 100% de maestros, están De acuerdo que para mejorar el nivel de aprendizaje en los estudiantes se debe utilizar técnicas motivacionales en las actividades de clases.

ENCUESTA APLICADA A LOS ESTUDIANTES

Pregunta N° 1

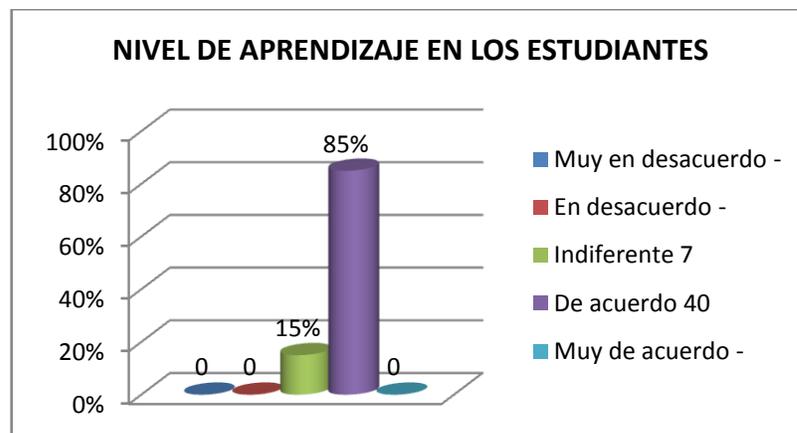
¿El liderazgo de los docentes refleja el nivel de aprendizaje en los estudiantes?

Cuadro N° 25

NIVEL DE APRENDIZAJE EN LOS ESTUDIANTES		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	-	-
Indiferente	7	15%
De acuerdo	40	85%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 21



Interpretación de la pregunta N° 1

Están De acuerdo un 85% de estudiantes, que el liderazgo de los docentes refleja el nivel de aprendizaje en ellos; mientras que Indiferente solo se encuentran un 15%.

Pregunta N° 2

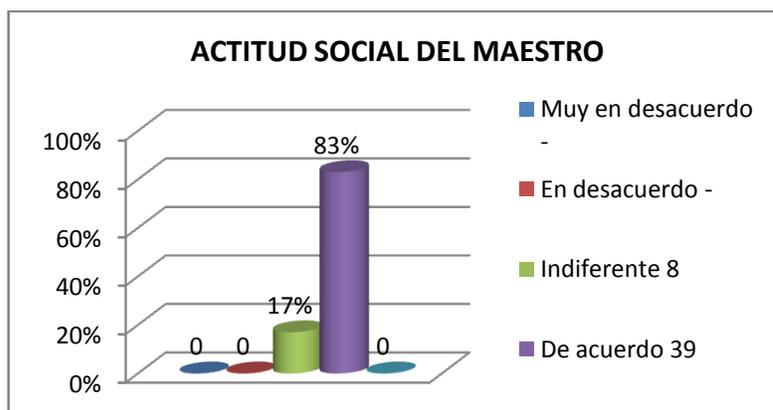
Cree usted, ¿Que la actitud social del maestro facilita los procesos de interacción en el estudiante?

Cuadro N° 26

ACTITUD SOCIAL DEL MAESTRO		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	-	-
Indiferente	8	17%
De acuerdo	39	83%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 22



Interpretación de la pregunta N° 2

La mayor parte de los estudiantes, que son un 83% están De acuerdo que la actitud social del maestro facilita los procesos de interacción; mientras que el 17% respondieron de forma indiferente.

Pregunta N° 3

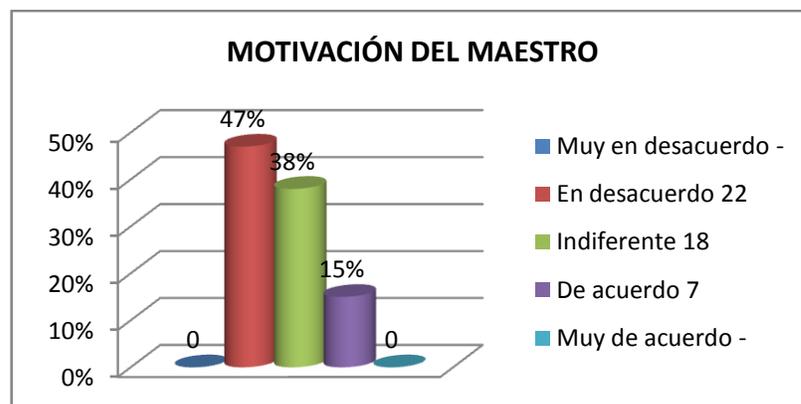
Considera Ud. ¿Qué la motivación brindada por el maestro mejora el aprendizaje en los estudiantes?

Cuadro N°27

MOTIVACIÓN DEL MAESTRO		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	22	47%
Indiferente	18	38%
De acuerdo	7	15%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 23



Interpretación de la pregunta N° 3

El 47% de estudiantes encuestados están en total desacuerdo ya que la motivación que ha brindado el maestro no ha reflejado mejora en el aprendizaje de los estudiantes de la misma forma opino un 38% ya que respondieron Indiferente; pero un 15% dijeron todo lo contrario ya que están De acuerdo con la motivación aplicada por el maestro.

Pregunta N° 4

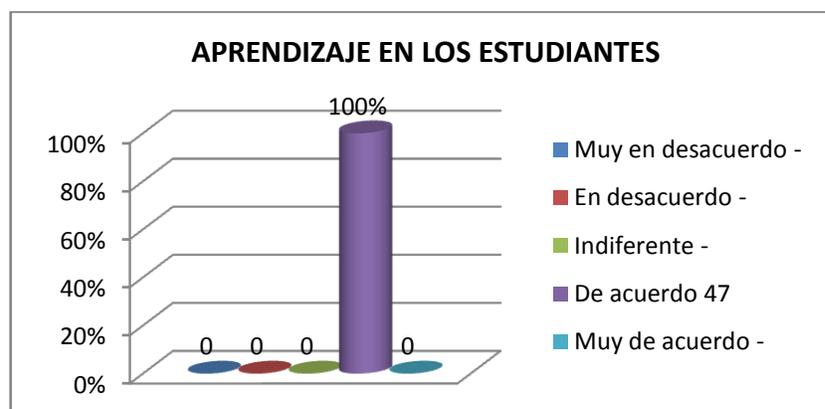
¿Considera que para mejorar la calidad de aprendizaje los estudiantes deben asumir obligaciones y cumplir con las responsabilidades establecidas en el plantel?

Cuadro N° 28

APRENDIZAJE EN LOS ESTUDIANTES		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	-	-
Indiferente	-	-
De acuerdo	47	100%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 24



Interpretación de la pregunta N° 4

El 100% de estudiantes están De acuerdo que para mejorar la calidad de aprendizaje los estudiantes deben asumir obligaciones y cumplir con las responsabilidades establecidas en el plantel.

Pregunta N° 5

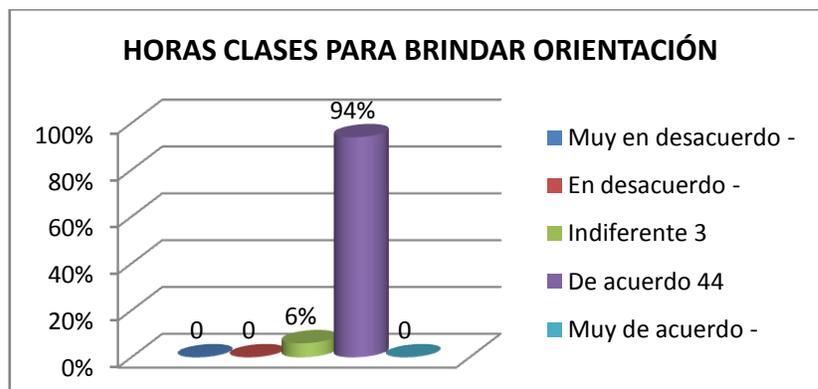
¿Estás de acuerdo que el maestro designe parte de las horas clases en brindar orientación e inculcar valores que sirvan para la productividad de su vida?

Cuadro N° 29

HORAS CLASES PARA BRINDAR ORIENTACIÓN		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	-	-
Indiferente	3	6%
De acuerdo	44	94%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 25



Interpretación de la pregunta N° 5

El 94 % de estudiantes están De acuerdo en que el maestro designe parte de las horas clases para brindar orientación e inculcar valores que les sirvan para la productividad de sus vidas; Mientras que 6% de ellos no desean recibir charlas sobre valores.

Pregunta N° 6

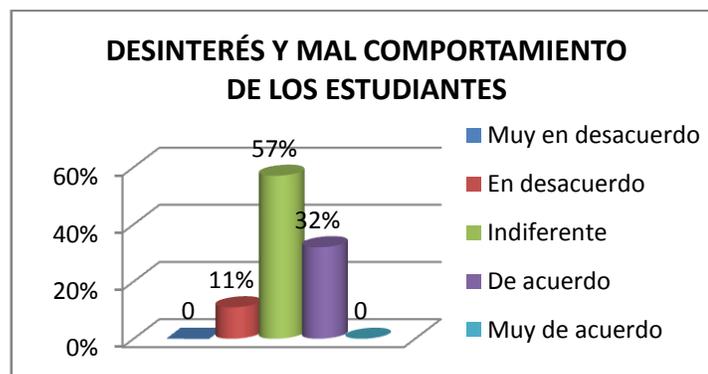
¿La libertad que brindan los padres ha conducido el desinterés y mal comportamiento en las aulas de clases?

Cuadro N° 30

DESINTERÉS Y MAL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	5	11%
Indiferente	27	57%
De acuerdo	15	32%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 26



Interpretación de la pregunta N° 6

El 32% de estudiantes consideraron estar De acuerdo que la amplia libertad que brindan los padres sí ha conducido o producido desinterés y un mal comportamiento en las aulas de clases; mientras que Indiferente contestaron el 57% de estudiantes debido a que el desinterés y mal comportamiento solo es responsabilidad del profesor y otro 11% también manifestó lo mismo en desacuerdo que el desinterés no se debe a la libertad que ha dado el padre de familia.

Pregunta N° 7

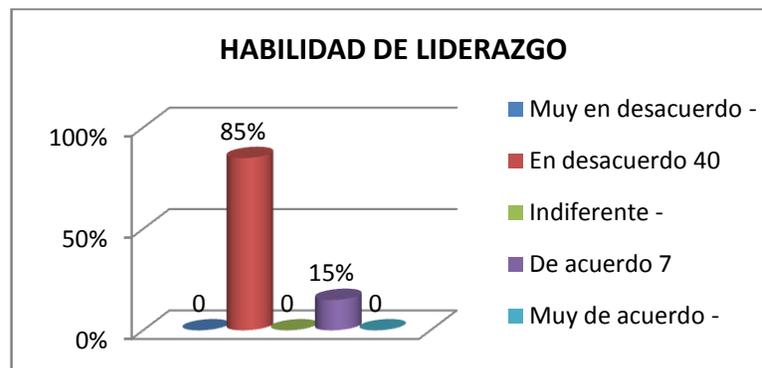
¿Consideras que el maestro ha aplicado correctamente la habilidad de liderazgo en el salón de clases?

Cuadro N° 31

HABILIDAD DE LIDERAZGO		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	40	85%
Indiferente	-	-
De acuerdo	7	15%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 27



Interpretación de la pregunta N° 7

En esta pregunta el 15% están De acuerdo ya que los maestros si han aplicado correctamente la habilidad de liderazgo en el salón de clases; mientras que el 85% que conforman la mayoría de estudiantes respondieron En desacuerdo, es decir que no ha aplicado correcto la habilidad de liderazgo el maestro en el salón de clases.

Pregunta N° 8

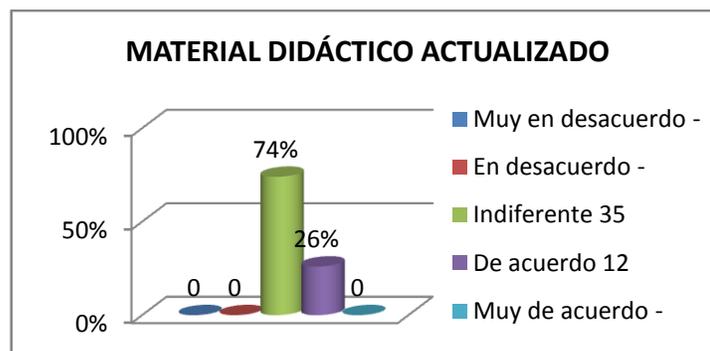
¿Utilizan los docentes material didáctico actualizado en el proceso de interacción del estudiante empleado a mejorar el interés y calidad educativa?

Cuadro N° 32

MATERIAL DIDÁCTICO ACTUALIZADO		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	-	-
Indiferente	35	74%
De acuerdo	12	26%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 28



Interpretación de la pregunta N° 8

El 74% de estudiantes, respondieron Indiferente, ya que el maestro no utiliza material didáctico actualizado a fin de mejorar el proceso de interacción en ellos; mientras que el 26% que son la mayor parte de estudiantes encuestados respondieron de acuerdo ya que los docentes si emplean recursos actualizados.

Pregunta N° 9

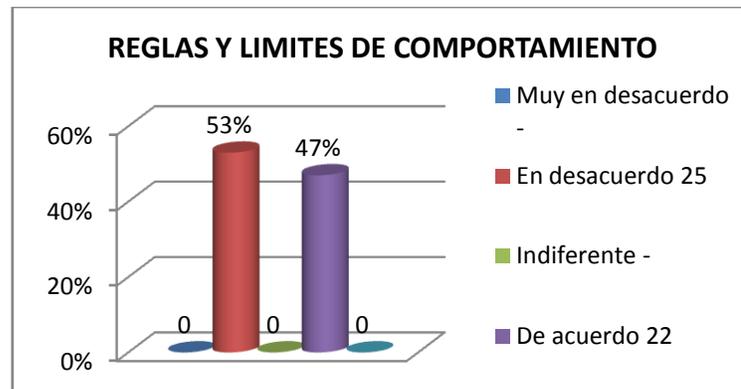
¿El maestro establece reglas y limites de comportamiento en el salón de clase?

Cuadro N° 33

REGLAS Y LIMITES DE COMPORTAMIENTO		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	25	53%
Indiferente	-	-
De acuerdo	22	47%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 29



Interpretación de la pregunta N° 9

El 53% de estudiantes respondieron En desacuerdo, debido a que el maestro durante sus horas de clases no establece reglas y limites de comportamiento; pero el 47% están De acuerdo, ya que manifestaron que el docente sí emplea límites de comportamiento en el aula.

Pregunta N° 10

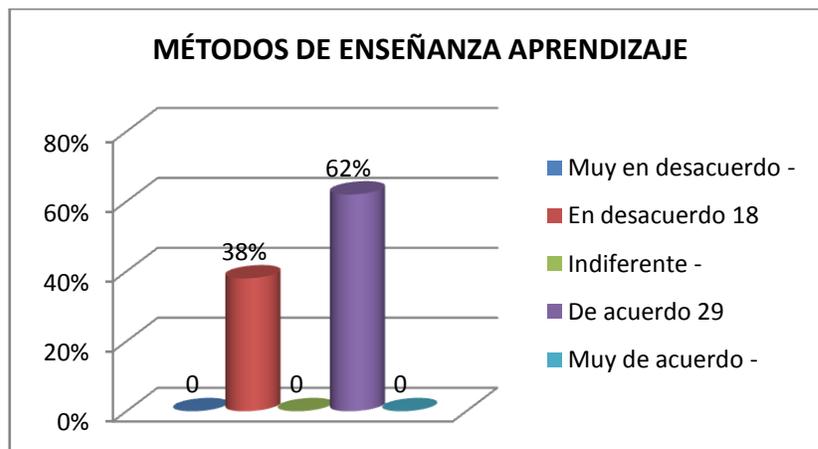
¿Le gustaría que el docente proponga nuevos cambios que faciliten los métodos de enseñanza aprendizaje?

Cuadro N° 34

MÉTODOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	18	38%
Indiferente	-	-
De acuerdo	29	62%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 30



Interpretación de la pregunta N° 10

La mayor parte de estudiantes que son un 62% manifestaron estar De acuerdo en que el docente proponga nuevos cambios que faciliten los métodos de enseñanza aprendizaje; mientras que un 38% están en total desacuerdo.

Pregunta N° 11

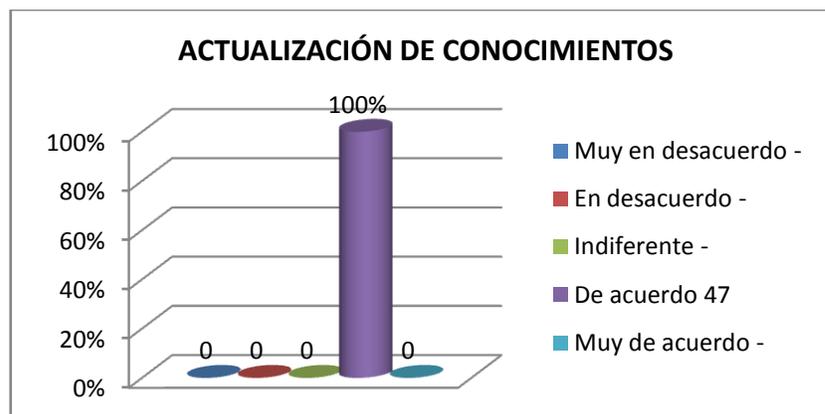
¿Está de acuerdo en que el maestro debe actualizar sus conocimientos para mejorar los procesos educativos en el estudiante?

Cuadro N°35

ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	-	-
Indiferente	-	-
De acuerdo	47	100%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 31



Interpretación de la pregunta N° 11

El 100% de estudiantes están de acuerdo en que el maestro actualice sus conocimientos para de esta manera, mejorar los procesos educativos en el estudiante.

Pregunta N° 12

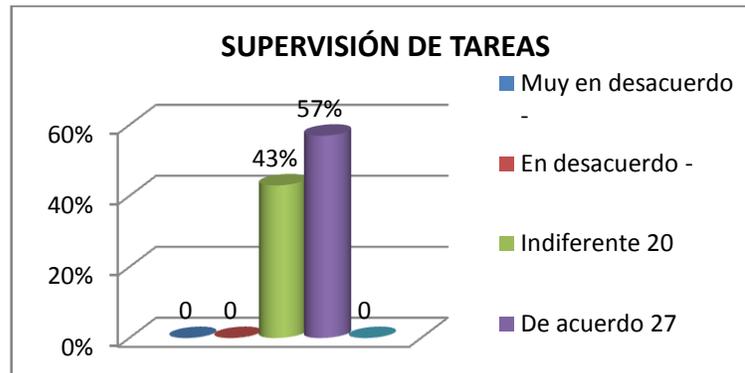
¿Cree conveniente que los padres deben aportar en la supervisión de tareas encomendadas?

Cuadro N° 36

SUPERVISIÓN DE TAREAS		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	-	-
Indiferente	20	43%
De acuerdo	27	57%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 32



Interpretación de la pregunta N° 12

El 57% de estudiantes están De acuerdo en que los padres de familias sí deben aportar más a la supervisión de tareas encomendadas, de esta manera se podrá facilitar el aprendizaje del niño; mientras que el 43% contestaron de forma Indiferente que no es necesario que los padres estén constantemente vigilando las tareas, ya que para eso el maestro tuvo que haber explicado con claridad los temas tratados.

Pregunta N° 13

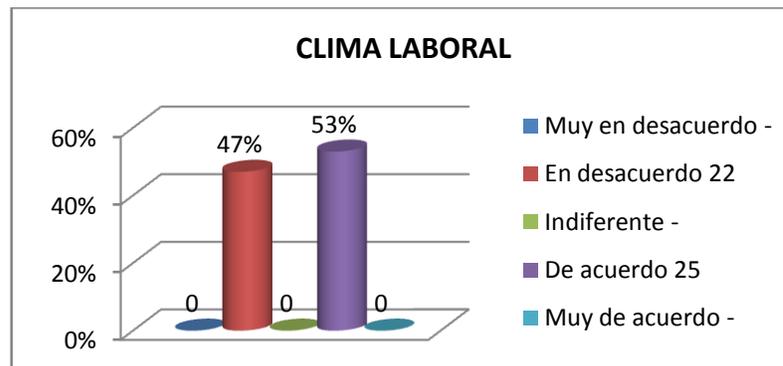
¿El maestro estimula que haya un buen clima laboral en sus horas clases?

Cuadro N° 37

CLIMA LABORAL		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	22	47%
Indiferente	-	-
De acuerdo	25	53%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 33



Interpretación de la pregunta N° 13

Un 47% de estudiantes están En desacuerdo debido a que el docente no estimula a que haya un buen clima laboral en sus horas clases; mientras que la mayor parte de estudiantes encuestados que son un 53% respondieron de forma contraria.

Pregunta N° 14

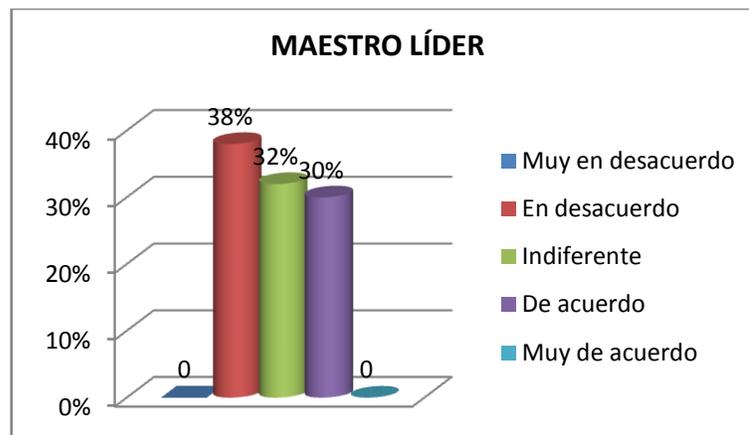
¿Considera usted a su maestro como un líder que ha sabido guiar, orientar correctamente al grupo de estudiantes del salón de clases?

Cuadro N° 38

MAESTRO LÍDER		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	18	38%
Indiferente	15	32%
De acuerdo	14	30%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 34



Interpretación de la pregunta N° 14

El 38% de estudiantes están En desacuerdo debido a que el maestro no ha sabido guiar ni orientar a los estudiantes del salón de clases, por la falta autoridad que tienen; mientras que 32% contestaron Indiferente; pero De acuerdo estuvieron un 30% de estudiantes que respondieron que el maestro si los ha orientado correctamente.

Pregunta N° 15

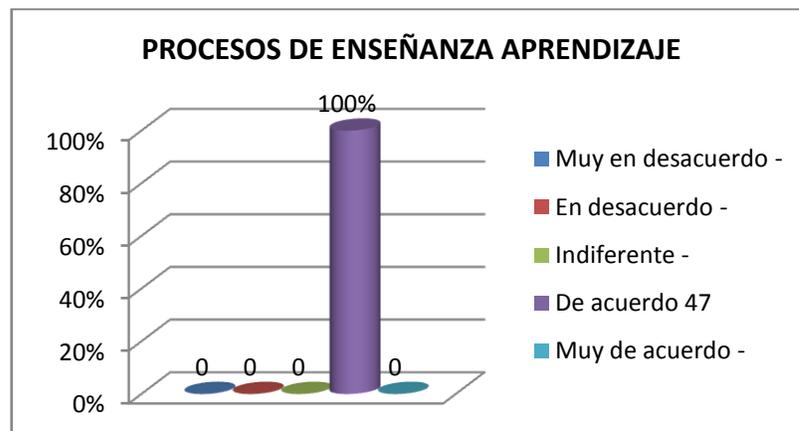
¿Cree conveniente que para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje el maestro debe ser más creativo al explicar sus clases?

Cuadro N° 39

PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	-	-
Indiferente	-	-
De acuerdo	47	100%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 35



Interpretación de la pregunta N° 15

Están totalmente De acuerdo los estudiantes, ya que el 100% de ellos, manifestaron que es conveniente que para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje el maestro debe ser más creativo al explicar sus clases.

Pregunta N° 16

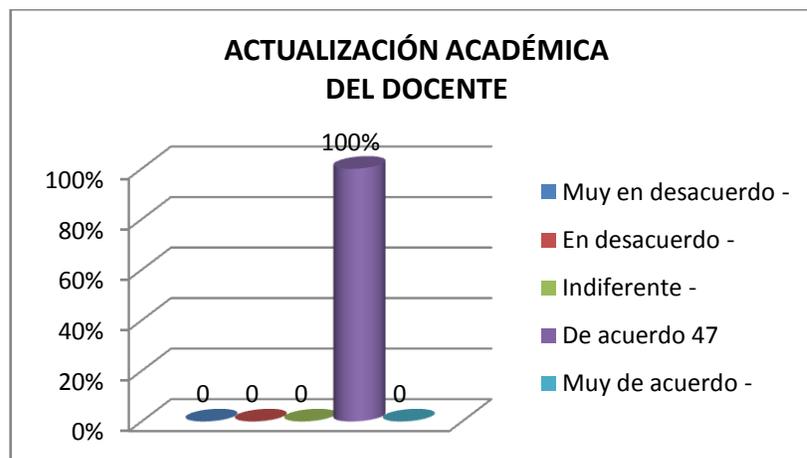
¿La actualización académica del docente ayuda a mejorar los procesos educativos en el estudiante?

Cuadro N° 40

ACTUALIZACIÓN ACADÉMICA DEL DOCENTE		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	-	-
Indiferente	-	-
De acuerdo	47	100%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 36



Interpretación de la pregunta N° 16

El 100% de estudiantes afirmaron estar De acuerdo, ya un buen maestro debe actualizarse académicamente para mejorar los procesos educativos en el estudiante.

Pregunta N° 17

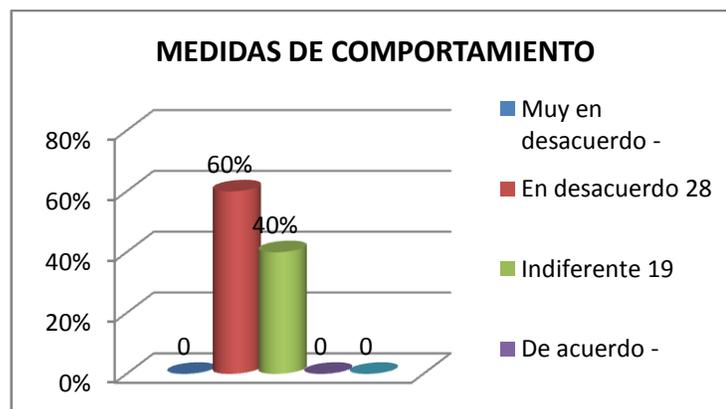
¿Los estudiantes obedecen las medidas de comportamiento implementadas por el docente en el salón de clases?

Cuadro N° 41

MEDIDAS DE COMPORTAMIENTO		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	28	60%
Indiferente	19	40%
De acuerdo	-	-
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 37



Interpretación de la pregunta N° 17

El 60% de estudiantes respondieron En desacuerdo ya que no obedecen las medidas de comportamiento implementadas por el docente en el salón de clases; mientras que un 40% respondió de manera Indiferente, debido a que son estudiantes agresivos, indisciplinados que no acarrean órdenes.

Pregunta N° 18

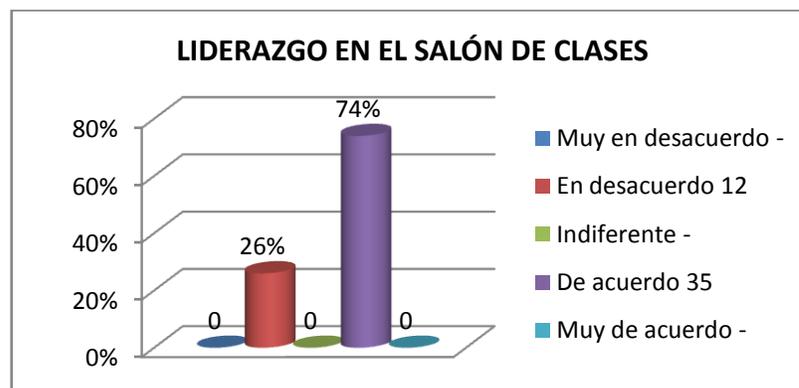
¿Está de acuerdo en que el docente reciba capacitación para fortalecer liderazgo en el salón de clases?

Cuadro N° 42

LIDERAZGO EN EL SALÓN DE CLASES		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	12	26%
Indiferente	-	-
De acuerdo	35	74%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 39



Interpretación de la pregunta N° 18

El 26% de estudiantes, están En desacuerdo ya que no desean que el docente reciba capacitación para fortalecer liderazgo en el salón de clases porque prefieren continuar con la indisciplina y temen que el docente establezca fuertes medidas de control; pero el 74% opinan lo contrario ya que están De acuerdo en que realice esta capacitación.

Pregunta N° 19

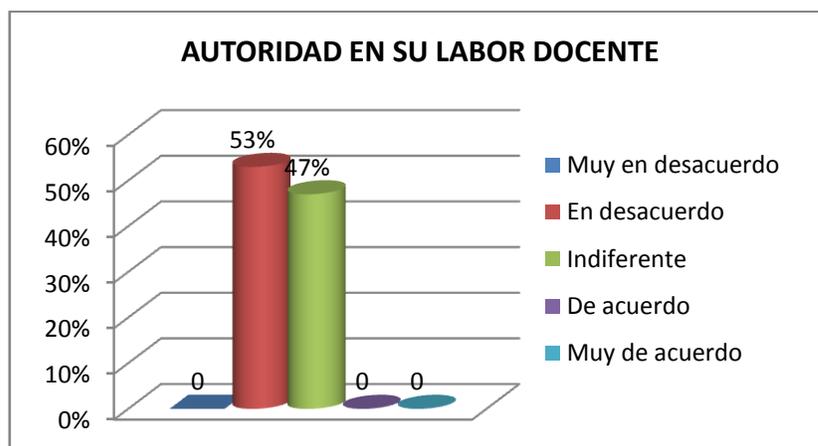
¿El maestro genera autoridad en su labor docente?

Cuadro N° 43

AUTORIDAD EN SU LABOR DOCENTE		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	25	53%
Indiferente	22	47%
De acuerdo		
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 39



Interpretación de la pregunta N° 19

El 53% de estudiantes expresaron estar En desacuerdo, que los maestros no generan autoridad en su labor docente; mientras que 47% de estudiantes respondieron de manera Indiferente, es decir que a veces generan autoridad y otras veces no.

Pregunta N° 20

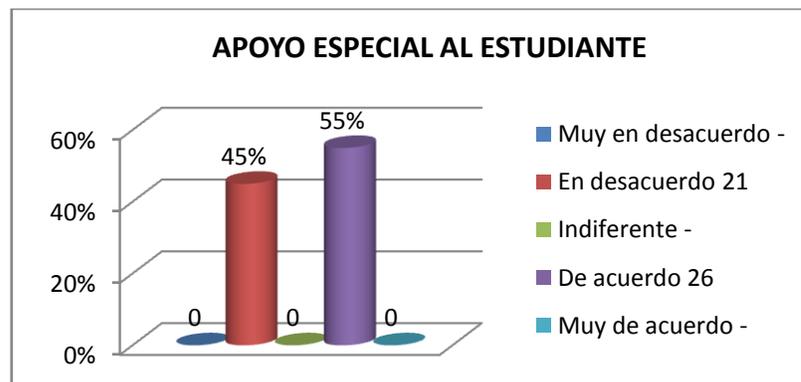
¿El maestro brinda apoyo especial al estudiante para que pueda cumplir satisfactoriamente con las tareas?

Cuadro N° 44

APOYO ESPECIAL AL ESTUDIANTE		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	21	45%
Indiferente	-	-
De acuerdo	26	55%
Muy de acuerdo	-	-

Fuente: Datos estadísticos del Plantel
Autora: Karina Icaza Cando

Gráfico N° 40



Interpretación de la pregunta N° 20

El 45% de estudiantes están En desacuerdo, debido a que el docente no brinda apoyo especial al estudiante para que pueda cumplir satisfactoriamente con las tareas; mientras que el 55% de estudiantes que son la mayoría expresaron todo lo contrario, estar De acuerdo ya que el docente sí facilita apoyo especial para que puedan cumplir con las tareas.

Discusión de resultados

Una vez aplicado los instrumentos de encuestas a los 14 docentes que facilitan clases en los años básicos de cuarto hasta décimo, se observa que los resultados obtenidos en la pregunta N° 1 de los docentes que dice si ha diseñado proyectos pedagógicos para mantener liderazgo en los estudiantes, el 14% respondieron Muy en desacuerdo, el 64% En desacuerdo y el 21% De acuerdo, lo que concuerda con la información del marco teórico que expresa que es necesario realizar estos proyectos no solo para mantener el liderazgo, sino también para mantener viva la atención por la clase ya que estos proyectos facilitan la enseñanza y aprendizaje del estudiante y a la vez concuerda con la opinión personal de la investigadora, ya que yo como autora de ésta investigación estoy segura de que el docente no ha diseñado estos proyectos debido a las respuestas obtenidas en las encuestas aplicadas, ya que muchos de ellos no sabían que son proyectos pedagógicos y otros aunque conocían no planificaban las clases diariamente.

De la misma forma en la pregunta N° 7 de los docentes que dice: desarrolla usted habilidad de liderazgo para mantener un mejor orden dentro del salón de clases, los datos arrojados en las encuestas fueron el 9% En desacuerdo y el 5% De acuerdo, lo que coincide con la información del marco teórico que considera que al maestro le falta autoridad para dirigir, para mantener la disciplina dentro del salón de clases y a su vez concuerda con los datos de la investigadora, ya que estoy completamente segura de que el maestro no ha podido desarrollar la habilidad de liderazgo debido a la falta de capacitación académica del docente.

En la pregunta N° 19 de los docentes que dice cree usted que la falta de liderazgo docente afecta en la deficiencia académica de los estudiantes, el 14% de encuestados respondieron estar De acuerdo, lo que coincide con la información del marco teórico que

expresa que el maestro debe ser un líder en el aula y tiene la obligación moral de buscar actividades significativas que desencadenen aprendizajes, reconocer y encontrar las formas de aprender de cada uno de sus estudiantes y a la vez concuerda con la opinión personal de la investigadora, ya que yo como autora de esta investigación estoy segura de que un maestro que sabe dirigir y a su vez refleja autoridad no va a causar deficiencia en el desarrollo académico del estudiante ya que ellos logran obtener interés y motivación en las clases.

De igual manera en la pregunta N° 9 de los estudiantes que dice: El maestro establece reglas y límites de comportamiento en el salón de clases, el 53% de encuestados respondieron En desacuerdo y el 47% De acuerdo, lo que concuerda con la indagación del marco teórico ya que por la falta de reglas y límites en el salón de clase produce estrés, fatiga y sentimiento de fracaso en los estudiantes, los que muchas veces pueden sentirse excluidos desarrollan odio o antipatía hacia sus profesores o en el centro escolar y a su vez concuerda con los datos de la investigadora, ya que estoy completamente segura de que el maestro no ha mantenido consecuentemente reglas de comportamiento, es por esa razón que los estudiantes son indisciplinados y prestan poca atención e interés por las clases.

En cuanto al instrumento de la entrevista aplicada a expertos en la pregunta N° 3 que dice: Por qué la capacitación de docentes es importante para el desempeño eficiente dentro de la institución; el pedagogo dijo que es importantísimo la capacitación para el desempeño eficiente del maestro dentro del salón de clases; y así mismo el Psicólogo manifestó que es importante debido a los conocimientos actuales del que hacer, como hacer, porque hacer y para qué hacer que permitan alcanzar nuevas destrezas, intelectuales, psicomotoras logrando en el maestro un mejor manejo de cogniciones.

Respuestas a preguntas Directrices:

1) ¿Qué es gestión?

Es la que se apoya y funciona a través de personas, por lo general equipos de trabajos, para poder lograr resultados; además está estrechamente relacionada con la naturaleza cambiante del entorno, sobre todo los cambios tecnológicos.

2) ¿Por qué es importante la gestión estratégica?

Porque gestiona cambios positivos para la institución estimula la motivación interna y el desarrolla personal sobre el trabajo de equipo y liderazgo.

3) ¿Qué es gestión académica?

Es asesorar, programar y gestionar mejoramiento en la calidad académica en coherencia con la producción de procesos educativos.

4) ¿Plantear los diferentes modelos de gestión educativa?

Estos modelos son:

- ❖ Tener una visión clara y conocida por todos.
- ❖ Traducir la visión en objetivos y altas expectativas
- ❖ Establecer un clima laboral que favorezca la consecución de los objetivos, además de ser un ejemplo de trabajo duro y constante.
- ❖ Ser flexible y tener capacidad para el dialogo; De igual manera ser amable, saber escuchar y tomar en cuenta los intereses necesidades de sus estudiantes

5) ¿Qué es liderazgo?

Es el proceso por lo que un individuo ejerce influencia sobre las personas e inspira, motiva y dirige sus actividades para que alcance sus metas.

6) ¿Cuáles son tipos de liderazgo?

Los tipos de liderazgo son:

- ❖ Liderazgo Autoritario
- ❖ Liderazgo Complaciente
- ❖ Liderazgo por Conveniencia
- ❖ Liderazgo Independiente
- ❖ Liderazgo Comprometido
- ❖ Liderazgo calichin'g.
- ❖ Liderazgo afiliativo.
- ❖ Liderazgo autorizado

7) ¿Cuál es la aptitud de un maestro que conserva disciplina?

Es presentar autoridad en lo que hace, en lo que enseña y desarrolla habilidades que facilitan la transmisión de saberes al grupo que dirige, también posee una fuerte capacidad para controlar, manejar y hacerse cargo del equipo que está bajo su responsabilidad, siendo este un aspecto muy importante para mejorar el desorden escolar que se vive en las aulas de clases.

8) ¿En qué consiste el liderazgo en los docentes?

En que el docente debe ser un líder en su aula, pues tiene la obligación moral de buscar las actividades significativas que desencadenen aprendizajes, reconocer y encontrar las formas de aprender de cada uno de sus estudiantes.

9) ¿Qué es un líder pedagógico?

Los líderes pedagógicos son docentes carismáticos que empuja, manipula, ordena y manda a los estudiantes. También es aquel que dirige el proceso pedagógico más por su arrastre que por su empuje; por inspirar más que por mandar; por crear expectativas posibles y recompensar el progreso hacia ellos.

10) ¿Cuáles son los atributos que poseen los líderes pedagógicos?

- ❖ Competencia científico - pedagógica: capacidad para el dominio de una rama específica y sus métodos de enseñanza e investigación.

- ❖ Habilidades Conceptuales: Facilidad o habilidad para la abstracción y el pensamiento estratégico.
- ❖ Dejar Huellas: legar a los demás docentes una trayectoria de resultados.
- ❖ Habilidades Sociales o Interpersonales: Habilidades para la comunicación, para delegar y motivar a los estudiantes.
- ❖ Sensibilidad: Habilidad para identificar y cultivar el talento.
- ❖ Juicio: Para tomar decisiones difíciles en poco tiempo y con datos imprecisos o ambiguos.
- ❖ Carácter: cualidades personales que definen quienes somos.

11) ¿Qué debe hacer un líder docente dentro de una gestión académica?

Debe dirigir, gestionar y ofrece las condiciones para quienes lo acompañan en los procesos educativos, además de ser aquellos que poseen energía, asertividad, habilidad para tomar iniciativas, la apertura a nuevas ideas, la tolerancia a la ambigüedad y una posición práctica frente a la vida.

12) ¿Para obtener disciplina escolar, cual debe de ser el rol que debe desempeñar el docente?

El docente debe desarrollar destrezas que permitan modificar las conductas de los estudiantes en el sentido deseado, proporcionándoles los estímulos adecuados en el momento oportuno.

13) ¿Cómo evitar los problemas de disciplina escolar?

Mediante el dominio de conocimientos pedagógicos, psicológicos y sociológico que conduzca alcanzar un equilibrio entre la firmeza y flexibilidad hacia el estudiante, promover el cambio social, pero para ello deben incluir la toma de decisiones que considere oportunas.

14) ¿Un maestro debe imponer disciplina autoritaria en el salón de clases?

No, ya que conduce al castigo como condición y afectaría los conocimientos y saberes en los estudiantes debido a principios y rutinas solidificadas haciendo énfasis a una conducta prohibida.

15) ¿Qué es un diseño?

Es un proceso previo de configuración mental, en la búsqueda de una solución en cualquier campo.

16) ¿Cómo debe de ser una capacitación para docentes?

La capacitación del docente debe de estar orientada no sólo a incrementar o actualizar los conocimientos del docente, sino a encontrar nuevas maneras de utilizarlos en el mundo de hoy. A más de concentrarse en los aspectos analíticos, deductivos e hipotéticos del conocimiento contrastando con las situaciones de la realidad concreta, el elemento básico que lleva a estos cambios a tener resultados positivos no puede ser ignorado y este elemento es clave en el desarrollo humano.

17) ¿Cómo debe ser un maestro líder con sus estudiantes?

Debe ser capaz de influir en los jóvenes para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en lograr sus metas. Es el que se atreve a salir de lo cotidiano buscando nuevas formas. Se preocupa por ser modelo de sus estudiantes, es dinámico, entusiasta, innovador, ávido de aprender, creativo y tiene alta autoestima.

18) ¿Cómo debe desempeñarse un docente en sus actividades diarias?

Debe de explicar o examinar unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas de información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información.

19) ¿Cómo se desarrolla una buena educación disciplinaria?

A través de un ambiente armónico para comprender y aprender los saberes dados por el maestro.

20) ¿Cuáles son los estilos de liderazgo?

Líder autócrata
Liderazgo burocrático
Liderazgo carismático
Liderazgo natural
Liderazgo orientado a la tarea.
Liderazgo transaccional
Liderazgo transformacional
Liderazgo participativo o democrático
Líder de rienda suelta
Liderazgo Laissez-faire
Líder emprendedor
Líder liberal
Líder proactivo
Líder audaz
Líder Carismático
Líder Tradicional
Líder Legítimo

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

Alcanzando los objetivos fundamentales se han representado los aspectos centrales del problema de investigación, a continuación se resaltan las expectativas más relevantes y significativas del presente estudio:

- ❖ La educación nacional no responde a las exigencias sociales, problema que se suscita por la deficiencia de valores, principios morales, desajustes económico, político y social que afecta directamente en el proceso educativo.
- ❖ La falta de valores, supervisión y cooperación por parte del representante legal o padre de familia, ha implicado un mal comportamiento, desorden y desinterés en los procesos académicos de los estudiantes.
- ❖ Las políticas actuales no contemplan el mejoramiento de la calidad de nuestra educación; prueba de ello, exagerados derechos otorgados al estudiante, inclinación hacia el facilismo, influencia de los medios, debido a las manifestaciones de violencia y agresividades presentadas.
- ❖ La falta de capacitación en liderazgo académico del docente, presenta pérdida de actitud en el guía para hacer cumplir con las reglas y límites de comportamiento que se debe mantener y respetar en las aulas de clases, ya que el débil liderazgo produce un ambiente frágil de calidez, respeto y convivencia en el salón de clases.

Recomendaciones:

Persiguiendo el mejoramiento de liderazgo en el personal docente, se considera necesario puntualizar las siguientes recomendaciones:

- ❖ Es indispensable que el educador en forma conjunta con el sistema socio económico busquen las formas más adecuadas y pertinentes para conseguir actualización y perfeccionamiento del docente en conocimientos pedagógicos, psicológicos, de manera que, se resuelva los problemas de disciplina a través de destrezas.
- ❖ Es necesario que los padres de familias en conjunto con los docentes impulsen en los estudiantes afectos por los estudios, fomenten la participación y orientación de valores y principios morales que ayuden a mejorar la disciplina escolar.
- ❖ Fomentar en el estudiante una actitud de responsabilidad por la educación mediante la ayuda del Ministerio de Educación, que plantee alternativas para mejorar la calidad educativa y disciplina en los centro educativos.
- ❖ Que los directivos del plantel faciliten programas de capacitación para líderes a los docentes del plantel, servirse de técnicas y estrategias que fomenten la participación y orienten un aprendizaje significativo en el estudiante mediante normas de comportamiento que contenga aptitudes de liderazgo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- **Adalberto Chiavenato**, (1993). Liderazgo en la influencia interpersonal de los procesos de comunicación (pág. 45).
- **Alcántara, D.T.** (2003). El liderazgo del maestro de Preescolar. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Baquerisimeto (pág. 41).
- **Áraya y Barboza** (1994), Estrategias y técnicas didácticas (pág. 57).
- **Barreto citado por Pérez**, (2005). Hacia a una educación de calidad. Gestión, Instrumento y evaluación. (pág. 42).
- **Blanche y Wissenschaftslehre**, (1967), Epistemología del conocimiento (pág. 22).
- **Cáceres, G.A.** (2005) El maestro como líder [Documento en línea] [Disponible en www.umce_ce/revista/intramuros/intramuros_n14_a?.tml-15k2abz2005] (Pág. 37).
- **Canadell, I.** (2005), Programa de capacitación docente como Líder comunitario (pág. 54).
- **Chiavenato, Idalberto** (1993), Liderazgo en la influencia interpersonal del procesos de comunicación (pág. 39).
- **Chiavenato, Idalberto** (1995), Gestión de Talento Humanos. Tercera Edición (Pág. 38).
- **Constitución de la República del Ecuador**, (20 de Octubre 2008) Registro Oficial N° 449 (pág. 67).
- **Diccionario de la Lengua Española** (1986), Madrid: Espasa-Calpe. (pág. 30).
- **El Diccionario de la Ciencias Conducta** (1996), (pág. 30).
- **Enciclopedia Británica** (1961), pág. 22).
- **Gairín, J.** (1996), La organización escolar: Contexto y texto de actuación. La Muralla (pág. 25).

- **Hall, P. (2000)**, Cualidad del Liderazgo, Corporación Editora Nacional, 1era ED, Ecuador. (pág. 46).
- **Idalberto Chiavenato**, (1993), Administración de recursos humanos". Quinta edición (pág. 32).
- **Kaufmann, Ana María** (S/A), Experiencias Educativas. (pág. 29).
- **Koonts y Ballester**, (1995), Esencia de Liderazgo (pág., 33).
- **Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador**, (31 de Marzo del 2011) Registro Oficial N° 417 Asamblea Nacional (pág. 67).
- **Mackencie, V. M.** (2006), Principios de liderazgo educativo (pág. 24).
- **Manly Hall, P.** (2000), Las enseñanzas secretas de todos los tiempos (pág. 46)
- **Newman (1968)**, Desarrollo de la gestión estratégica (pág. 28).
- **Oscar, Blake, C.** (2000), Planificación para un liderazgo eficiente (pág. 62).
- **Palomero y Fernández** (2000), Comportamiento organizacional de normas académicas (pág. 60).
- **Palomero y Fernández**, (2000), Comportamiento organizacional de normas académicas (pág. 57).
- **Prieto, L.** (1978), citado por Ríos, M.J (2005), Principios generales de la educación Caracas: Monte Ávila Editores (pág. 49).
- **Prieto, L.** (1978), citado por Ríos, M.J (2005), Principios generales de la educación Caracas: Monte Ávila Editores (pág. 50).
- **Prieto, L.** (1978). Principios generales de la educación Caracas: Monte Ávila Editores (pág. 39).
- **Prieto, L.** (1978), Principios generales de la educación Caracas: Monte Ávila Editores (pág. 23).
- **Skinner, B.F.** (1970). Tecnología de la enseñanza: Labor editores. (pág. 47).

- **Stoner, J. Freeman, R y Gilber, D.** (2000). Administración Séptima Edición: Prentice Hall. (Pág. 44).
- **Tannenbaum, R.E y Weschler, I.** (1993), Liderazgo y Organización: Ediciones Troquel (Pág. 34).
- **Ventura, C.** (2002) Influencia y principios de dirección (Pág. 36).
- **Villafaña, E.Y.** (2004). La formación docente, el liderazgo educativo y las Condiciones profesionales del Educador de Preescolar. Revista Científica. Volumen XXI, N° 32, Mayo, Septiembre (pág. 52).
- **Werther, Jr. y Keith, Davis** (2000), Habilidades de enseñanza específicas (pág. 61).
- **Yépez, Dávalos** (2000), Evaluación de proyectos (pág. 75).

BIBLIOGRAFÍA GENERAL:

- ADALBERTO CHIAVENATO, (1993), Liderazgo en la influencia interpersonal del procesos de comunicación.
- ALCÁNTARA, D.T. (2003). El liderazgo del maestro de Preescolar. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Baquerisimeto.
- ALFONSO PÉREZ, A. (1997), Proyecto de dirección estratégica con un enfoque participativo en instituciones educativas: una vía de factibilidad a la educación avanzada". Tesis en opción al título de Máster en educación avanzada.
- ALONSO RODRÍGUEZ, S. (1997), "Dirección estratégica y administración por objetivos en el MINED". Impresión ligera de la Dirección de Cuadros del MINED. La Habana, Cuba.
- ALPÍZAR JIMÉNEZ Y. (1999). La Supervisión educativa y las mejoras en el proceso enseñanza aprendizaje y en el fortalecimiento profesional docente. Tesis de Maestría. Universidad de Costa Rica.
- ALVARADO OYARCE OTONIEL (1990), Supervisión Educativa. Teoría y Práctica. Edit. Educativa. Lima. Perú.
- ÁRAYA Y BARBOZA (1994), Estrategias y técnicas didácticas.
- BARRETO CITADO POR PÉREZ, (2005). Hacia a una educación de calidad. Gestión, Instrumento y evaluación.
- BAXTER PÉREZ, E. (1999), ¿Promueves o facilitas la comunicación entre tus alumnos?- La Habana. Editorial Pueblo y Educación.
- BLANCHE Y WISSENSCHAFTSLEHRE, (1967), Epistemología del conocimiento.
- BOROT PERAZA, E. (2008), Modelo de la actividad pedagógica profesional de dirección del jefe de departamento de la educación preuniversitaria. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Santiago de Cuba, Cuba.

- CÁCERES, G.A. (2005) El maestro como líder [Documento en línea] [Disponible en www.umce_ce/revista/intramuros/intramuros_n14_a?.tml-15k2abz2005].
- CANADELL, I. (2005), Programa de capacitación docente como Líder comunitario.
- CARBONELL FERNÁNDEZ, J.L. (coord.) (2007), "Convivir es vivir. Programa de desarrollo de la convivencia en centros educativos de la Comunidad de Madrid". Obra Social de Caja Madrid, Madrid.
- CARY, E. (1994), "Crecer sin peleas. Cómo enseñar a los niños a resolver conflictos con inteligencia emocional". Barcelona. Ed. Integral.
- CASAMAYOR, G (1998), "Cómo dar respuesta a los conflictos. La disciplina en la enseñanza secundaria". Barcelona. Ed: Grao. España.
- CHIAVENATO, IDALBERTO (1993), Liderazgo en la influencia interpersonal del procesos de comunicación.
- CHIAVENATO, IDALBERTO (1995), Gestión de Talento Humanos. Tercera Edición.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, (20 de Octubre 2008) Registro Oficial N° 449.
- CORELLA Q., A. M. (2002), Modelos Actuales de la asesoría y supervisión educativa. UNED.
- CORNELIUS, H. Y FAIRE, S. (1995), "Tú ganas, yo gano". Madrid. Ed: Gaia Colectivo AMANI (1995) "Educación intercultural. Análisis y resolución de conflictos". Madrid. Ed: Popular.
- CRESPO DE ACOSTA, A (1995), Estudio sobre el clima de aula y la atracción interpersonal y su relación con el rendimiento académico del estudiante y la evaluación al profesor moderada por el control percibido. -- p. 24-27.
- DAVIS, KEITH. (1987), El comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento Organizacional / Keith Davis, John W. Newstrom 6ed. México: Mc. Graw_Hill, P.444 - 468.
- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA (1986), Madrid: Espasa-Calpe.

- DUBOIS, MARÍA EUGENIA. (1994) "El Factor Olvidado en la Formación de los Maestros." El Proceso de la Lectura: de la Teoría a la Práctica. Buenos Aires.
- EL DICCIONARIO DE LA CIENCIAS CONDUCTA (1996).
- ENCICLOPEDIA BRITÁNICA (1961).
- FIPELLA, YAIME Y RAMÓN PES PUIG: "Liderazgo Transformacional", Revista "Alta Dirección", No. 133, 1987.
- GAIRÍN, J. (1996), La organización escolar: Contexto y texto de actuación. La Muralla.
- GONZÁLEZ, JUAN CARLOS: "El Liderazgo, un punto de vista para su estudio", CETDIR, La Habana, 1988.
- IDALBERTO CHIAVENATO, (1993), Administración de recursos humanos". Quinta edición.
- KAUFMANN, ANA MARÍA" (S/A), Experiencias Educativas.
- KOONTS Y BALLESTER, (1995), Esencia de Liderazgo.
- LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL DEL ECUADOR, (31 de Marzo del 2011) Registro Oficial N° 417 Asamblea Nacional.
- MACKENCIE, V. M. (2006), Principios de liderazgo educativo (pág 23-24).
- MANLY HALL, P. (2000), Las enseñanzas secretas de todos los tiempos.
- NEWMAN (1968), Desarrollo de la gestión estratégica.
- OSCAR, BLAKE,C. (2000), Planificación para un liderazgo eficiente.
- PALOMERO Y FERNÁNDEZ (2000), Comportamiento organizacional de normas académicas.
- PALOMERO Y FERNÁNDEZ, (2000), Comportamiento organizacional de normas académicas.

- PRIETO, L. (1978), citado por Ríos, M.J (2005), Principios generales de la educación Caracas: Monte Ávila Editores.
- PRIETO, L. (1978), citado por Ríos, M.J (2005), Principios generales de la educación Caracas: Monte Ávila Editores.
- PRIETO, L. (1978). Principios generales de la educación Caracas: Monte Ávila Editores.
- PRIETO, L.(1978), Principios generales de la educación Caracas: Monte Ávila Editores.
- SKINNER, B.F. (1970), Tecnología de la enseñanza: Labor editores.
- STONER, J. FREEMAN, R Y GILBER, D. (2000), Administración Séptima Edición: Prentice Hall.
- TANNENBAUM, R.E Y WESCHLER, I. (1993), Liderazgo y Organización: Ediciones Troquel.
- VENTURA, C. (2002) Influencia y principios de dirección.
- VILLAFAÑA, E.Y. (2004), La formación docente, el liderazgo educativo y las Condiciones profesionales del Educador de Preescolar. Revista Científica. Volumen XXI, N° 32, Mayo, Septiembre.
- WERTHER, JR. Y KEITH, DAVIS (2000), Habilidades de enseñanza específicas.
- YÉPEZ, DÁVALOS (2000), Evaluación de proyectos.

LINKOGRAFÍA:

- CAPACITACIÓN DOCENTE.- Universitaria en el Uso de las Tecnologías de la Información.” Fundación Universitaria Iberoamericana. 2003. <http://www.funiber.org/proyectos/cooperacion/capacitacion-docente-universitaria-en-el-uso-de-las-tecnologias-de-la-informacion-bolivia-2003/>

- DEFINICIÓN DE CONDUCTA. – En <http://www.psicopedagogia.com> [Consulta: ene. 2005]
- GESTIÓN EDUCATIVA: <http://unesdoc.unesco.org>
<http://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo>
<http://unpasomas.fundacion.telefonica.com/educacion/2011/01/04/liderazgo-nuevos-tipos-de-liderazgo/>
- LIDERAZGO: <http://tallerdelideres.com/tipos-de-liderazgo-qu-es-liderazgo/>

ANEXOS

Ventanas, 20 de Diciembre del 2012

CERTIFICACIÓN

Yo, **Msc. Kléber Macías Morales** Director del Centro de Educación General Básica “13 de Abril”, del Cantón Ventanas Provincia de Los Ríos, mediante el presente le hago conocer a Ud. Dr. Francisco Morán Márquez, Msc. Decano de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil, que la Lcda. Karina Icaza Cando labora interrumidamente en la institución que está bajo mi responsabilidad; razón por la que le faculto a la mencionada maestra, realizar la investigación pertinente para su trabajo de grado.

Por la favorable acogida que se dé al presente, reitero mi justo reconocimiento de estima y gratitud.

Atentamente.-

Msc. Kléber Macías Morales

Director del Plantel

Ventanas, 22 de Marzo del 2012

Doctor:

Msc. Francisco Moran Márquez

Decano de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias
Guayaquil.-

De mi consideración:

Yo, **Msc. Kléber Macías Morales** Director del Centro de Educación General Básica "13 de Abril", del Cantón Ventanas Provincia de Los Ríos, mediante el presente le doy a conocer que la Lcda. Karina Icaza Cando, maestra de esta institución tiene el permiso para realizar las encuestas a maestros y estudiantes en el plantel antes mencionado para su trabajo de grado.

Por la favorable acogida que se dé al presente, reitero mi justo reconocimiento de estima y gratitud.

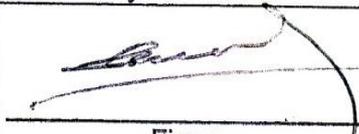
Atentamente.-

Msc. Kléber Macías Morales

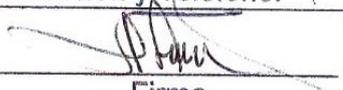
Director del Plantel

EVALUADO POR:	Apellido y Nombres:	Morán Peña Jorge Francisco
	Cedula de ciudadanía:	0920006230
	Fecha:	14-06-2012
	Profesión:	Master
	Cargo:	Donante
	Dirección y Teléfono:	Los Tulipanes 099481351
	Firma Firma	

Criterio de evaluación	a) CONGRUENCIA – CALIDAD – NO TENDENCIA = 100% POSITIVO
	b) NO CONGRUENCIA – NO CALIDAD – TENDENCIOSIDAD = 100% POSITIVO
	c) VARIACIÓN DE OPINIÓN – DIVERGENCIA = MENOS DEL 100% REVISAR

EVALUADO POR:	Apellido y Nombres:	Zambrano García José.
	Cedula de ciudadanía:	090727918-6
	Fecha:	08/Junio/2012
	Profesión:	Docente Superior
	Cargo:	Subdirector de Arte
	Dirección y Teléfono:	Sauces 4 Mzn. 367 V-77
	 Firma	

Criterio de evaluación	a) CONGRUENCIA – CALIDAD – NO TENDENCIALIDAD = 100% POSITIVO
	b) NO CONGRUENCIA – NO CALIDAD – TENDENCIALIDAD = 100% POSITIVO
	c) VARIACIÓN DE OPINIÓN – DIVERGENCIA = MENOS DEL 100% REVISAR

EVALUADO POR:	Apellido y Nombres:	LUNA NORINA
	Cedula de ciudadanía:	0403172081
	Fecha:	
	Profesión:	Msc. Gerencia Educativa
	Cargo:	Docente Universitaria
	Dirección y Teléfono:	2289855
	 Firma	

Criterio de evaluación	a) CONGRUENCIA – CALIDAD – NO TENDENCIA = 100% POSITIVO
	b) NO CONGRUENCIA – NO CALIDAD – TENDENCIOSIDAD = 100% POSITIVO
	c) VARIACIÓN DE OPINIÓN – DIVERGENCIA = MENOS DEL 100% REVISAR

**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINÚA
MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCATIVA**

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA “13 DE ABRIL” ACERCA DE GESTIÓN ACADÉMICA Y DEL NIVEL DE LIDERAZGO QUE TIENE EL DOCENTE.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la gestión académica mediante el liderazgo que ejerce el docente en su labor educativa, para mejorar la calidad de educación en el Centro de Educación General Básica “13 de Abril” del cantón Ventanas.

Contribuir con el liderazgo de los docentes mediante técnicas motivacionales para mejorar el ambiente en base a la calidad, respeto y convivencia en el Centro de Educación General Básica “13 de Abril” del cantón Ventanas.

INFORMACIÓN GENERAL

Docente

Información Específica

INSTRUCCIONES

Favor marque con una X en el casillero que usted crea conveniente, dar su respuesta analizada.

Tomando en cuenta los siguientes parámetros.

5= Muy de acuerdo

4=De acuerdo

3=Indiferente

2= En desacuerdo

1=Muy en desacuerdo

- Favor leer antes de contestar
- Contestar todas las preguntas
- No (borrones, manchas o correctores)
- No contestar dos veces en una misma pregunta

- La información aquí recopilada es confidencial y de absoluta reserva únicamente para uso de la investigación. Por lo tanto, la encuesta es anónima, gracias por su colaboración.

		5	4	3	2	1
1	¿Ha diseñado proyectos pedagógicos para mantener liderazgo en los estudiantes?					
2	¿Esta Ud. de acuerdo, que la falta de valores en el hogar del estudiante, implica pérdida de liderazgo en el maestro?					
3	¿Cree usted que las leyes han favorecido los procesos de interacción en los estudiantes?					
4	¿Considera Ud. que para mejorar los procesos de aprendizaje el maestro necesita de la supervisión de los padres en las tareas de los estudiantes?					
5	¿Realiza usted, gestión académica para mejorar la calidad educativa del estudiante?					
6	¿Cree Ud. que las leyes favorecen el liderazgo del docente?					
7	¿Desarrolla usted habilidad de liderazgo para mantener orden dentro del salón de clases?					
8	¿Considera Ud. que el buen comportamiento del estudiante facilita los procesos de aprendizaje?					
9	¿Está de acuerdo que se cree un sistema de capacitación para el liderazgo docente?					
10	¿Incentiva usted, liderazgo en sus estudiantes?					
11	¿El perfil del maestro líder debe ser autoritario?					
12	¿Facilita actividades pedagógicas que mejoren los procesos de aprendizaje en los estudiantes?					
13	¿Influye valores en los estudiantes dentro de su labor docente?					
14	¿Al ser flexible, cree usted que el docente puede mantener un ambiente laboral en el aula?					
15	¿Le gustaría recibir en un programa de capacitación, alternativas para mejorar el liderazgo docente?					
16	¿Desarrolla estimulación en los estudiantes para obtener un ambiente de calidez, respeto y convivencia en las aulas?					
17	¿Ha realizado planes de estudio que favorezcan los procesos académicos en los estudiantes?					
18	¿Le gustaría que este programa de capacitación sea más práctico que teórico?					
19	¿Ud. Cree que la falta de liderazgo docente afecta en la deficiencia académica de los estudiantes?					
20	¿Cree usted que las técnicas motivacionales mejora el nivel de aprendizaje del estudiante?					

Anexo A: Encuesta aplicadas a docentes

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINÚA
MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCATIVA

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “13 DE ABRIL” ACERCA DE LA PÉRDIDA LIDERAZGO QUE TIENE EL DOCENTE CON SUS ESTUDIANTES.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la gestión académica mediante el liderazgo que ejerce el docente en su labor educativa, para mejorar la calidad de educación en el Centro de Educación General Básica “13 de Abril” del cantón Ventanas.

Contribuir con el liderazgo de los docentes mediante técnicas motivacionales para mejorar el ambiente en base a la calidad, respeto y convivencia en el Centro de Educación General Básica “13 de Abril” del cantón Ventanas.

INFORMACIÓN GENERAL

Estudiante

Información Específica

INSTRUCCIONES

Favor marque con una X en el casillero que usted crea conveniente, dar su respuesta analizada. Tomando en cuenta los siguientes parámetros.

5= Muy de acuerdo

4= De acuerdo

3= Indiferente

2= En desacuerdo

1= Muy en desacuerdo

- Favor leer antes de contestar
- Contestar todas las preguntas
- No (borrones, manchas o correctores)

- No contestar dos veces en una misma pregunta
- La información aquí recopilada es confidencial y de absoluta reserva únicamente para uso de la investigación. Por lo tanto, la encuesta es anónima, gracias por su colaboración

		5	4	3	2	1
1	¿El liderazgo de los docentes refleja el nivel de aprendizaje en los estudiantes?					
2	Cree usted, ¿Que la actitud social del maestro facilita los procesos de interacción en el estudiante?					
3	Considera Ud. ¿Qué la motivación brindada por el maestro mejora el aprendizaje en los estudiantes?					
4	¿Considera que para mejorar la calidad de aprendizaje los estudiantes deben asumir obligaciones y cumplir con las responsabilidades establecidas en el plantel?					
5	¿Estás de acuerdo que el maestro designe parte de las horas clases en brindar orientación e inculcar valores que sirvan para la productividad de su vida?					
6	¿La libertad que brindan los padres ha conducido el desinterés y mal comportamiento en las aulas de clases?					
7	¿Consideras que el maestro ha aplicado correctamente la habilidad de liderazgo en el salón de clases?					
8	¿Utilizan los docentes material didáctico actualizado en el proceso de interacción del estudiante empleado a mejorar el interés y calidad educativa?					
9	¿El maestro establece reglas y límites de comportamiento en el salón de clase?					
10	¿Le gustaría que el docente proponga nuevos cambios que faciliten los métodos de enseñanza aprendizaje?					
11	¿Está de acuerdo en que el maestro debe actualizar sus conocimientos para mejorar los procesos educativos en el estudiante?					
12	¿Cree conveniente que los padres deben aportar en la supervisión de tareas encomendadas?					
13	¿El maestro estimula que haya un buen clima laboral en sus horas clases?					
14	¿Considera usted a su maestro como un líder que ha sabido guiar, orientar correctamente al grupo de estudiantes del salón de clases?					
15	¿Cree conveniente que para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje el maestro debe ser más creativo al explicar sus clases?					
16	¿La actualización académica del docente ayuda a mejorar					

	los procesos educativos en el estudiante?					
17	¿Los estudiantes obedecen las medidas de comportamiento implementadas por el docente en el salón de clases?					
18	¿Está de acuerdo en que el docente reciba capacitación para fortalecer liderazgo en el salón de clases?					
19	¿El maestro genera autoridad en su labor docente?					
20	¿El maestro brinda apoyo especial al estudiante para que pueda cumplir satisfactoriamente con las tareas?					

Anexo B: Encuesta aplicadas a estudiantes

ENTREVISTA EXPERTOS

1. ¿Cómo se puede dirigir una capacitación para líderes?
2. ¿Qué actividades se pueden realizar dentro de un sistema de capacitación para que pueda mejorar el liderazgo en los docentes?
3. ¿Por qué la capacitación de docentes es importante para el desempeño eficiente dentro de la institución?
4. ¿Cómo se puede elaborar un seminario taller?
5. ¿Cómo deberían de ser las charlas para mejorar el fortalecimiento de liderazgo de manera práctica o teórica?
6. ¿Qué aspectos deben considerarse en un sistema de capacitación en líderes para docentes?

Anexo C: Entrevista aplicadas a Expertos



Anexo D: Fotos de los docentes encuestados



Anexo E: Fotos de los estudiantes encuestados del 8vo hasta 10mo año escogidos al azar



Anexo F: Fotos de los estudiantes encuestados del 4to hasta 7mo año escogidos al azar



Anexo G: Fotos de experto en Sociología



Anexo H: Fotos de experto en Psicología

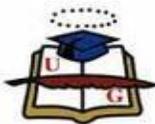
CERTIFICADO DE REVISIÓN DE LA REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA

Certifico que he revisado la redacción y ortografía del contenido de la **Tesis de investigación previo a la obtención del Grado de Magíster en Gerencia Educativa “ GESTIÓN ACADÉMICA Y LIDERAZGO EN LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA 13 DE ABRIL DEL CANTÓN VENTANAS, AÑO 2012” y Propuesta de DISEÑO DE UN SISTEMA DE CAPACITACIÓN EN LIDERAZGO DOCENTES** de la autoría de la Lcda. Karina Roxana Icaza Cando.

El documento denota:

Pulcritud en la escritura en todos sus aspectos, precisión en la acentuación, puntuación ortográfica adecuada a la norma, ejes temáticos secuenciados, concreción y exactitud en las ideas, utilización correcta de las letras, aplicación de sinonimia en forma oportuna, coherencia lexical entre párrafos, aplicación de la morfosintaxis con conocimiento y precisión. Utiliza un lenguaje pedagógico, académico y sencillo que brinda al documento una fácil comprensión al lector.


M.Sc. Víctor Manuel Avilés Boza
Docente Universitario



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINÚA

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCATIVA

DISEÑO DE UN SISTEMA DE CAPACITACIÓN
EN LIDERAZGO DOCENTES

TESIS DE INVESTIGACIÓN, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAGÍSTER EN
GERENCIA EDUCATIVA

TOMO II

AUTORA: ICAZA CANDO KARINA ROXANA, LCDA.
CONSULTORA: HURTARES IZURIETA ELENA, MSC.

GUAYAQUIL, AGOSTO DEL 2012

**ÍNDICE GENERAL
TOMO II**

CONTENIDO	Pág.
Título o portada	i
Índice General.....	ii
PROPUESTA	
Título de la propuesta	1
Justificación de la investigación.....	1
Diagnóstico.....	3
Fundamentación Teórica de la Propuesta.....	4
Capacitación.....	4
Objetivo de la capacitación.....	5
Taller de capacitación.....	5
Fundamentos Filosóficos.....	6
Fundamentos Pedagógicos.....	7
Fundamentos Psicológicos.....	7
Fundamentos Sociológicos.....	8
Fundamentos Epistemológicos.....	8
Fundamentación Legal.....	9
Misión.....	10
Visión.....	10
Objetivos de la Propuesta.....	10
Objetivo General.....	10
Objetivos Específicos.....	11
Factibilidad de la Propuesta.....	11
♦ Financiera.....	11
♦ Legal.....	11
♦ Técnica.....	11

♦ De recursos humanos.....	11
Política.....	12
Ubicación sectorial y física.....	12
Descripción de la Propuesta.....	12
Sistema de capacitación en liderazgo docentes.....	14
Desarrollo del taller N° 1	
Qué es el liderazgo.....	17
Porqué es importante la formación de líderes.....	19
Principios de liderazgo.....	21
Técnicas que contribuyan a la formación de líderes.....	26
Desarrollo del taller N° 2	
Concepto de habilidades de liderazgo docente.....	31
Contribución de habilidades de liderazgo.....	34
Para qué sirven las habilidades de liderazgo docente.....	36
Desarrollo del taller N° 3	
Propiciar la gestión académica en el rol del docente.....	39
Participación activa del docente en la gestión administrativa.....	41
Cualidades y requerimiento del docente.....	43
IMPACTO.....	46
BIBLIOGRAFÍA GENERAL.....	47

LA PROPUESTA

TÍTULO: DISEÑO DE UN SISTEMA DE CAPACITACIÓN EN LIDERAZGO DOCENTES.

Justificación de la investigación

La presente propuesta tiene como finalidad principal contribuir mediante un sistema de capacitación en liderazgo a los docentes con el propósito de mejorar la calidad y procesos educativos de los estudiantes del Centro de Educación General Básica “13 de Abril” del cantón Ventanas provincia de Los Ríos, ubicado en las calles Ricardo Astudillo y Velasco Ibarra, dentro del marco obligatorio constitucional y del sistema de educación nacional, como política de mejoramiento en la calidad de educación que estimule a los maestros una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando oportunidades de desarrollo profesional.

Siendo la educación la base indispensable para el conocimiento, el ejercicio de sus derechos y la base para contribuir una vida de participación ciudadana activa en beneficio y de desarrollo de una sociedad fundamentada en principios democráticos y éticos.

Concientizando la responsabilidad vinculada de toda la comunidad educativa, conformada por los docentes, estudiantes y padres de familias, reflejada en la aceptación positiva de la comunidad.

La capacitación para líderes docente es un proceso consciente, deliberado, participativo y permanente, debidamente planificado y ejecutado con el fin de mejorar el desempeño y autoridad que debe tener un docente y por tanto los resultados del proceso educativo, promoviendo el auto desarrollo y el mejoramiento profesional permanente entre los docentes y fomentar las actitudes positivas que propicien una realización personal permanente y un mayor nivel de compromiso institucional y social. La capacitación de los maestros por pérdida de liderazgo ha sido probablemente la mayor preocupación administrativa tanto a nivel institucional como a nivel de los gobiernos interesados en el desarrollo educativo.

En la actualidad existen docentes que no cumplen con las características o exigencias de calidad para ser un profesional en Gestión académica, además de faltarle autoridad y dominio para dirigir una clase, carecen de creatividad pedagógica, por considerar que el factor económico es necesario para realizar innovaciones; de esta manera se plantea el desarrollo de habilidades y destrezas participativas que fomenten el liderazgo docente, dando mayor dimensión al aspecto profesional y calidad educativa de los estudiantes.

El docente debe asumir autoridad en sus actividades profesionales, culturales, sociales. De tal manera que logre disciplinar a los estudiantes y a la vez alcance a desarrollar habilidades de líder para dirigir a los jóvenes estudiantes de la institución; ya que este proyecto se creará con la finalidad de mejorar la disciplina y rendimiento académico mediante el diseño de un sistema de capacitación para líderes docentes.

Diagnóstico

Esta propuesta se desarrolla en el marco teórico del problema de investigación donde el maestro ha perdido la autoridad y liderazgo debido al descuido por desarrollar proyectos pedagógicos para fortalecer la habilidad del líder docente en el aula de clases. Pero esto se debe a la falta de capacitación que los docentes han tenido sobre dirección y control disciplinario; un docente con características de líder debe actuar con eficiencia y eficacia, promover una educación de calidad y calidez, un ambiente de convivencia en beneficio de los estudiantes.

Se puede observar que en la pregunta N° 7 aplicada a los estudiantes que dice: sí el maestro ha aplicado correctamente la habilidad de liderazgo en el salón de clases el 85% respondieron en forma desfavorable mientras que solo un 15% respondieron a favor del maestro.

HABILIDAD DE LIDERAZGO		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	40	85%
Indiferente	-	-
De acuerdo	7	15%
Muy de acuerdo	-	-

De igual manera se observa en la pregunta N° 14 dirigida a los estudiantes que dice: Considera usted a su maestro como un líder que ha sabido guiar, orientar correctamente al grupo de estudiantes del salón de clases, el 38% de encuestados respondieron En desacuerdo, el 32% Indiferente y solo un 30% De acuerdo.

MAESTRO LÍDER		
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	18	38%
Indiferente	15	32%
De acuerdo	14	30%
Muy de acuerdo	-	-

Como conclusión del diagnóstico se deduce que los docentes, necesitan urgentemente la capacitación en liderazgo lo que favorece la implementación y ejecución de la propuesta que se plantea para la solución del problema de esta investigación, porque precisamente se propone el diseño de un sistema de capacitación en liderazgo docente.

Fundamentación Teórica de la Propuesta

Conceptos básicos generales

Capacitación:

De acuerdo a la vida actual el término capacitación y sistemas están cambiando la forma de trabajo en las instituciones, los sistemas de capacitación ayudan a acelerar procesos por lo tanto; las instituciones que los implantan logran ventajas competitivas al adoptarlas en sus funciones.

La capacitación se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a las personas dentro de los establecimientos las habilidades que necesitan para realizar su trabajo, esta abarca desde pequeños cursos sobre terminología hasta cursos que le permitan al usuario entender el funcionamiento del sistema nuevo, ya sea teórico o a base de prácticas o mejor aún, combinando los dos.

Este es un proceso que lleva a la mejora continua y con esto a implantar nuevas formas de trabajo, como en este caso un sistema que será automatizado viene a agilizar los

procesos y llevar a los planteles a adoptarlos a generar un valor agregado y contribuir a la mejora continua por medio de la implantación de sistemas y capacitación a los docentes.

Objetivos de la capacitación:

- Proporcionar al establecimiento recursos humanos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de su trabajo.
- Desarrollar el sentido de responsabilidad en el docente a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
- Lograr que se perfeccionen los maestros en el desempeño de sus labores tanto actuales como a futuros.
- Mantener a los maestros permanentemente actualizados frente a las reformas académicas, planificación didáctica y pedagógica que se generan proporcionándoles información sobre la aplicación de nuevos métodos de enseñanza.

Taller de Capacitación:

Es una forma de organización para la reflexión grupal sobre los problemas profesionales, sus causas, consecuencias y alternativas de soluciones en correspondencia con los contextos en que se manifiestan. En él se aprovechan las potencialidades del grupo para proyectar soluciones profesionales o científicas a los problemas, debe lograr la integración de saberes: entre teoría y práctica, producción y asimilación de conocimientos, habilidades, hábitos, valores y su reflejo en la ética profesional;

entre lo temático y lo dinámico en las relaciones interpersonales; entre la investigación y la docencia.

Fundamentos Filosóficos:

El modelo pedagógico asume los procesos de mejorar la educación, a través del fortalecimiento en liderazgo docente y su impacto en el desarrollo de la sociedad moderna; ya que cada vez el docente va perdiendo fuerza en el mando de sus clases, perjudicando al estudiante en los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Otro referente importante para el desarrollo de esta investigación, lo constituye el análisis de la teoría del conocimiento, como proceso dialéctico de interacción del estudiante con el medio que lo rodea y el papel de la práctica como base y criterio de la veracidad de ese conocimiento.

De incuestionable valor es el reconocimiento del papel de la actividad que desarrolla el estudiante y su relación con la formación de valores, vía indispensable en las acciones de transformación de la práctica disciplinaria por lo que se asume los principios planteados al inicio de esta investigación. Además de que todo proceso educativo tiene como fin la formación y desarrollo del estudiante y este proceso debe ser continuo y constante.

Todo conocimiento en el nivel que fuere es relativo. No existen verdades absolutas. En el cambio esta la esencia de la realidad, de la vida, Lo que no cambia está muerto. La libertad, igualdad y fraternidad son principios propios de la vida del hombre.

Fundamentos pedagógicos:

En el modelo pedagógico se tomo como base la teoría del Psicólogo Suizo Jean Piaget que resalta las ideas verticales y horizontales, ya que la orientación social favorece el aprendizaje.

Docentes y estudiantes deben contribuir al ambiente familiar para combinar la rigurosidad, actitud para estimular el trabajo con placidez, convivencia, fundamentada en convencimiento del trabajo, el respeto, la amistad, para dignificar la realización de vida; mejorando de esta manera no solo la relación de maestros y estudiantes sino también el aspecto laboral ya que es la única manera de progresar en los proceso educativos. Pero para ello es necesario plantear puntos necesarios para mejorar la disciplina de los estudiantes ya que el irrespeto es la causa fundamental que persigue este proyecto.

Práctica pedagógica que fortalecerá el liderazgo en los docentes “Formulando cambios en el personal docente del Centro de Educación General Básica “13 de Abril”, del cantón Ventanas”

Fundamentos Psicológicos:

Tiene como base dos teorías del aprendizaje:

1. El estudiante aprende desarrollando conductas para resolver situaciones problemáticas que le son significativas.
2. La Teoría Maduracionista: dice que el aprendizaje es un proceso de desarrollo espontáneo y singular de las potencialidades de cada sujeto. Sobre la base de estas

teorías y el desarrollo de las distintas disciplinas científicas que comienzan a estructurarse, sobresalen las siguientes:

- ❖ Se realizan estudios sobre la génesis de la inteligencia y la influencia del medio ambiente y la herencia. Las posiciones frente a estas influencias determinan diferentes caminos para la acción educativa.
- ❖ Lo más importante es el aprendizaje por lo que el centro del proceso educativo es el estudiante. A sus intereses y necesidades está subordinada a la enseñanza.

Fundamentos Sociológicos:

1. Problemas ocupacionales e inestabilidad socio-económica.
2. Desarrollo de nuevas costumbres
3. Influencia no siempre positiva de los medios de comunicación, frente a estos problemas surge la necesidad de:

- La integración de los estudiantes al medio social para formar una asociación disciplinaria.
- La búsqueda de formas motivacionales que intensifiquen el trabajo escolar.
- Fortalecer el liderazgo docente puesto que los procesos educativos en los estudiantes no son suficientes para la formación del joven.

Fundamentos Epistemológicos:

La epistemología o teoría del conocimiento es la rama de la filosofía que se ocupa de la naturaleza y capacidad del conocimiento de sus suposiciones y fundamentos y del crédito que puede otorgársele.

La epistemología de la educación, además de estrechar la teoría del conocimiento, se dedica al problema del método desde sus contenidos filosóficos, en otras palabras, analiza también los medios que deben ser utilizados en el proceso educativo, lo que le ayudará al educador consiente a mejorar la calidad de la educación.

Fundamentación Legal:

La presente investigación está amparada legalmente por Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador, que establece sobre las obligaciones del docente en su (Art. 11);

k) Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existente.

l) Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares.

Además de estar fundamentado el presente trabajo por los (Art. 26 y 27) de la constitución de la República del Ecuador que establece lo siguiente:

Art. 26.-La educación es un derecho que las personas tienen a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo;

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

Misión:

Fortalecer las capacidades y habilidades de liderazgo docentes, procurando ofrecer alternativas reales para mejorar el conocimiento y lograr una efectiva participación con los estudiantes.

Visión:

Incrementar la formación de líderes docentes del Centro de Educación General Básica “13 de Abril” del cantón Ventanas, con la finalidad de obtener estudiantes disciplinados y a su vez mejorar las actividades y procesos educativos en base a la calidad, calidez y convivencia laboral de clases.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General:

- Contribuir con el liderazgo de los docentes mediante técnicas motivacionales para mejorar el ambiente en base a la calidad, respeto y convivencia en el Centro de Educación General Básica “13 de Abril” del cantón Ventanas.

Objetivos Específicos:

- Proporcionar a los docentes técnicas motivacionales que ayuden a mejorar el liderazgo académico en el aula.
- Elaborar programas académicos, talleres de capacitación para fortalecer con el liderazgo docente.
- Difundir medidas de control y disciplina en los estudiantes del centro educativo.
- Establecer ventajas en los docentes de recibir el programa de capacitación y fortalecimiento de liderazgo en el transcurso del taller.

Factibilidad de la Propuesta:

- **Financiera:** Porque cuenta con la parte económica para la realización y aprobación de la propuesta del trabajo de investigación.
- **Legal:** Porque se establece en el marco legal de la constitución de la República del Ecuador y de la Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador
- **Técnica:** Porque cuenta con computadoras, pen driver, impresoras, internet y cámara fotográfica para la ejecución y solución del problema.
- **De recursos humanos:** Porque cuenta con el personal docente, estudiantes, expertos sobre el tema y el consultor académico que hacen posible la elaboración del trabajo.

Política:

- ❖ El único responsable de autorizar y programar cualquier curso de capacitación será el Director del Centro de Educación Básica “13 de Abril”.
- ❖ El maestro deberá garantizar un trabajo de calidad y calidez con capacidad de asumir los cambios pedagógicos establecidos en Ley de Educación.
- ❖ Permanecer continuamente en los programas de capacitación de líderes docentes.
- ❖ Capacitación y formación de valores en los estudiantes aplicados por los líderes docentes.
- ❖ Las aportaciones hechas al área de trabajo por concepto de capacitación serán consideradas para la evaluación de desempeño de los maestros que hubiesen hecho en su momento.

Ubicación sectorial y física:

El plantel se encuentra ubicado en el cantón Ventanas provincia de Los Ríos en las calles Ricardo Astudillo y Velazco Ibarra a 120 km de distancia de la ciudad de Guayaquil, con una estructura física acorde a la enseñanza actual con aulas amplias y pedagógicas.

Descripción de la Propuesta:

Porque una vez establecido en el marco conceptual y concientizando al personal docente a recibir técnicas motivacionales que ayuden a mejorar el liderazgo que proporcione

disciplina en el aula de clases que procure impulsar cambio y mejoramiento en la calidad educativa, como ventana por la que vuestros educandos salgan como actores a generar nuevos cambios, de modo que nuestro sistema de educación y por ende nuestro país se habrá espacios importantes en el sistema de universalización y globalización en el que se involucran y compiten los países principalmente los de desarrollo y potencia económica a nivel mundial, estableciendo estándares de calidad que debemos y podemos alcanzar, con el fin de contribuir mejores oportunidades en la educación de los nuevos jóvenes.

Diseño de un sistema de capacitación en liderazgo docente

Aspectos generales de la propuesta:

SISTEMA DE CAPACITACIÓN EN LIDERAZGO DOCENTES

Macro planificación	Título del taller	Contenidos de los talleres	Objetivos	Estrategias Metodológicas	Recursos	Evaluación	Responsables	Fecha tentativa	Tiempo
Taller 1	Formación de Líderes docentes	<ul style="list-style-type: none"> • Qué es el liderazgo • Porqué es importante la formación de líderes • Principios de liderazgo • Técnicas que contribuyan a la formación de líderes 	Contribuir al fortalecimiento o de capacidades y formación del personal docente	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del expositor • Saludo de bienvenida • Dinámica: Juegos del reloj. • Presentación de la agenda de los contenidos del taller • Explicación de los dos primeros temas del taller • Receso • Presentación de un video de liderazgo. • Explicación de los últimos 2 temas del taller • Evaluación de los asistentes a través de una lista de cotejo • Cierre del taller 	Video Infocux Computadora Texto Folletos Esferos Cuadernos	Lista de cotejo a los asistentes	Msc. Kléber Macías M.	25 Agosto 2012	08H30 a 11H30
Taller 2	Recuperación y ampliación de habilidades de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de habilidades en liderazgo docente • Contribución de habilidades de liderazgo • Para que sirven las habilidades de liderazgo docente 	Restablecer las destrezas y habilidades docentes	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del expositor. • Saludo de bienvenida • Dinámica: Retentiva de nombres • Presentación de la agenda de los contenidos del taller • Explicación de los dos primeros temas del taller • Receso • Presentación de un video de reflexión 	Video Infocux Computadora Texto Folletos Esferos Cuadernos Libros	Debate a bases de preguntas	Msc. Kléber Macías M.	08 Septiembre 2012	08H30 a 11H30

				<ul style="list-style-type: none"> • Explicación del último tema del taller. • Evaluación: Debate entre los participantes del taller a base de preguntas. • Cierre del taller 					
Taller 3	Gestión académica y administración del rol del docente	<ul style="list-style-type: none"> • Propiciar la gestión académica en el rol del docente • Participación activa del docente en la gestión administrativa. • Cualidades y requerimiento del docente 	Determinar los principios y prioridades del rol docente	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del expositor • Saludo de bienvenida • Dinámica de globos • Presentación de la agenda de los contenidos del taller • Explicación de los dos primeros temas del taller • Receso • Presentación de una lectura exegética • Explicación del último tema del taller • Evaluación: Lectura exegética. • Cierre del taller 	Lectura Infocux Computadora Texto Folletos Esferos Cuadernos	Lectura exegética	Msc. Kléber Macías M.	22 Septiembre 2012	08H30 a 11H30

Desarrollo del taller N° 1

Título: Formación de Líderes docentes



Contenidos del taller:

1. Qué es el liderazgo.
2. Porqué es importante la formación de líderes.
3. Principios de liderazgo.
4. Técnicas que contribuyan a la formación de líderes.

Objetivo: Restablecer las destrezas y habilidades docentes.

Estrategias Metodológicas:

1. Presentación del expositor: Se hará la presentación del taller a cargo del Director del plantel.
2. Saludo de bienvenida de los asistentes y expositor.
3. Dinámica del Reloj: Consiste en completar las doce horas de cada individuo; es decir reunirse con uno de ellos a una hora indicada, sin que ese mismo individuo estese a la misma hora con otra persona.

4. Presentación de la agenda de contenidos del taller.

- Qué es el liderazgo.
- Porqué es importante la formación de líderes.
- Principios de liderazgo.
- Técnicas que contribuyan a la formación de líderes.

5. Explicación de los temas por el Sr. Expositor

Tema 1: ¿Qué es el liderazgo?

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



Qué es un líder

- Líder es aquel que tiene seguidores. Algunas gentes son pensadores. Otros son profetas. Ambos roles son importantes y necesarios. Pero sin seguidores, ellos no pueden ser líderes.
- Un líder efectivo no es aquel que es amado y admirado. Él o ella es alguien cuyos seguidores hacen las cosas correctas. La popularidad no es liderazgo.

- Los líderes son altamente visibles.
- El liderazgo no es un rango, no son privilegios, títulos o dinero. Es responsabilidad.

El líder:

- No empieza con la pregunta, “¿Qué quiero?” Empieza preguntando, “¿Qué se necesita hacer?”
- Entonces pregunta, “¿Qué puedo y debo hacer para marcar una diferencia?”
- Constantemente pregunta, “¿Cuál es la misión y las metas? ¿En qué consisten la productividad y los resultados en esta organización?”
- Es extremadamente tolerante de la diversidad en la gente y no busca copias al carbón de él. Pero es totalmente sensible respecto a la productividad, los estándares y los valores de la gente.
- No tiene miedo de la fortaleza de sus asociados. Se vanagloria de ellos.
- De una manera u otra, él se somete a la “prueba del espejo” – esto es, se aseguran que la persona que mira en el espejo es la clase de persona a la que él quisiera ser, respetar y creer en él. De esta manera se fortalecen en contra de las grandes tentaciones de líder – hacer cosas populares en lugar de hacer las cosas correctas.
- Él no es un predicador, es un hacedor.

Componentes del liderazgo

- Capacidad para usar el poder.
- Capacidad para comprender los impulsos motivacionales de los seres humanos

- Capacidad para inspirar.
- Capacidad para crear ambientes de trabajo.

Capacidades de liderazgo



- Capacidad para convertir el conocimiento en innovación.
- Capacidad para integrar gente e información a través de redes.
- Capacidad para compartir el conocimiento.
- Capacidad para crear valor a partir de los activos intangibles de una organización.
- Capacidad para generar conocimiento individual y social.
- Capacidad para generar, nutrir, preservar y utilizar el capital intelectual de un individuo o de una organización.
- Capacidad para convertir la experiencia en una fuente continúa de aprendizaje.

Tema 2: Por qué es importante la formación de líderes

Es importante porque logra mejorar el desarrollo de habilidades, pensamiento crítico y lógico en los estudiantes, así mismo implementa normas de control y disciplina en el aula, además de alcanzar un mejor perfeccionamiento sobre el manejo y dirección de actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas.

La formación de líderes es esencial para diferentes fuentes de trabajo. Hoy en día el alto nivel de competencia hace el mercado muy hostil, por lo tanto, el no formarse es quedarse atrás con respecto a tus competidores.



Es importante porque ayuda a esforzarte por aquellos estudios y aprendizajes encaminados a aumentar y adecuar el conocimiento y las habilidades a lo largo de toda tu vida.

Muchas personas creen que tienen que nacer como líderes. Esto no es cierto. Si bien es cierto es que algunas personas nacen con ciertas cualidades que les dan una mayor disposición para el liderazgo, los buenos líderes se desarrollan con el tiempo.

Cada uno de los atributos de carácter de un líder debe desarrollarse para que el verdadero líder surja. Por ejemplo, no naces valiente. Puedes demostrar ser valiente cuando encuentres situaciones que podrían ser intimidantes, pero deseas hacer frente a estas situaciones en la cabeza. Otros rasgos como comunicación, debate y resolución de problemas, son muchas de las habilidades que se desarrollan.

Al aprender estas habilidades y, sobre todo, saber cómo implementar en forma diaria, permite cumplir con los objetivos y metas de tu trabajo.

La capacitación de liderazgo hoy en día no es una opción es una necesidad.

6. Receso: 15 minutos (café brindado en la dirección del plantel).
7. Entrada de los asistentes al taller, segunda jornada.
8. Presentación de un video sobre el liderazgo



9. Explicación de los temas finales del taller

Tema 3: Principios de liderazgo

Cinco principios básicos para ser un buen líder



Pero para ello se plantean las siguientes interrogantes ¿qué es lo que convierte a una persona en líder? ¿Cómo podemos desarrollar nuestro potencial para liderar grupos de forma efectiva?

Antes de saber cómo podemos ser mejores líderes, hemos de cuestionarnos si, de hecho, lo somos. ¿Damos ejemplo con nuestro trabajo? ¿Sabemos delegar y

confiar en el equipo de profesionales con los que trabajamos? Éstas y otras habilidades son indispensables para ser, no sólo respetados, sino valorados.

A grandes rajes, entendemos por liderazgo, como el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Un líder es, por lo tanto, la persona que ha desarrollado la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. Pocas personas son líderes naturales, es decir, no tienen que esforzarse para serlo. La inmensa mayoría debe de desarrollar sus destrezas y habilidades de liderazgo, potenciando además su carisma personal. Algunas destrezas que pueden mejorar nuestro papel como líderes, son las siguientes:

Dar ejemplo:

Predicar con el ejemplo ha sido siempre una de las maneras más efectivas de liderar un grupo o una organización. No seremos buenos líderes si nuestros empleados perciben que no nos esforzamos, que trabajamos menos que ellos o que aprovechamos cualquier ocasión para asignar tareas ingratas que muy bien podríamos resolver nosotros.



Entusiasmo:

El líder ha de creer en el proyecto común, y debe transmitir su pasión y entusiasmo al resto del grupo. Un líder desganado o desmotivado no es la mejor imagen que puede transmitir a su grupo. El carisma y la acción son dos cualidades esenciales de todo emprendedor que aspire a ser un buen líder.



Organización:

Es necesario que un líder sea organizado, quiere decir que nosotros transmitiremos nuestra forma de trabajar al grupo. Si somos desorganizados, nuestro grupo será caótico; si hacemos lo posible por mantener el orden, el grupo se esforzará al máximo para que no haya imprevistos.



Delegar, delegar, delegar:

Es el ABC de todo manual de liderazgo que se precie. Es verdad que a veces saber delegar no es tan sencillo como parece, y requiere tiempo para encontrar esa persona en la que podemos confiar pero si creemos que podemos hacerlo todo solos, estamos muy equivocados. Y no solo estaremos equivocados, sino que en ocasiones, estaremos jugando con nuestra salud, física o mental.

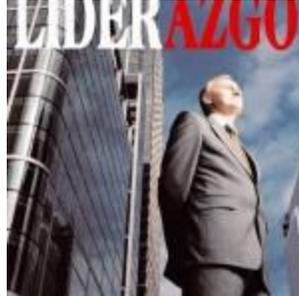


Responsabilidad:

Si estamos liderando un grupo, significa que nos hacemos responsables de sus resultados, sean estos los que sean. No podemos pretender apuntarnos los éxitos y obviar los fracasos. La responsabilidad parte de una toma de conciencia colectiva sobre el trabajo que estamos desarrollando.



¿Cómo ser un buen líder?



Ser un buen líder agrupa muchas cosas. Se empieza primero con la voluntad de serlo, de desear un cambio personal que te permita desarrollar y mejorar tu vida laboral como tu vida personal. Tener mejores relaciones con tus seres queridos y con los compañeros de trabajo.

La ventaja de ser un buen líder es que tienes desarrollados los recursos personales que se traducen en una buena gestión del propio tiempo y del tiempo de los demás. La gestión del tiempo es algo importante para un buen líder.

Las otras ventajas de ser un buen líder es que no sueles tener problemas de relaciones con las personas. Estas involucrado en el desarrollo personal y profesional de cada miembro de tu equipo con el fin de ayudarles a crecer. La preocupación esta en desarrollar el talento de cada una de esas personas con las que se trabaja a diario y conectar con tu equipo para responder a sus necesidades más profundas.

Ser un buen líder significa tener la capacidad de guiar a tu equipo de trabajo para lograr los objetivos y tener buenos resultados. También es ser más eficiente en todos los ámbitos tanto personal como profesional.

Tema 4: Técnicas que contribuyan a la formación de líderes



Un líder crece a través de su desarrollo personal y con la repetición de hábitos positivos.

Tener iniciativa creativa, saber gestionar conflictos o saber gestionar tu tiempo son por ejemplo competencias y técnicas para ser un líder que no se pueden aprender de un día para el otro. Se necesita entrenamiento y poder disponer de información y formación adecuada.

Es luchar cada día por incorporar nuevos hábitos positivos en tu vida laboral al igual que en tu vida personal. Lo que define a un líder son sus valores y sus experiencias. Hay ciertas cualidades que todo líder debe reunir.

Empezar por conocerte a ti mismo. Es la base para ser un líder. Debes descubrir cuáles son tus propios valores, lo que te apasiona y te motiva para llegar a tener una vida plena y satisfactoria.

Cuando descubres cuáles son tus valores y principios, ponlos en práctica firmemente y empieza a liderar en base a ellos. Debes permanecer fiel a quien eres y encarar los retos. Por eso debes llevar una vida equilibrada.

Uno de los secretos de un buen líder es ser un ejemplo para los demás y transmitir tus valores a tu equipo.

Podríamos resumir las técnicas para ser un buen líder en estas características:

- ❖ **Aptitudes diarias:** Actúa apasionadamente, se optimista, motiva y valora a tu gente, demuestra tus valores en los pequeños actos con todos, todo el tiempo (honestidad, coraje, perseverancia, lealtad, humildad).



- ❖ **Relaciones interpersonales:** El liderazgo no tiene nada que ver con el cargo o el título, el liderazgo se demuestra con las relaciones interpersonales. Cumples promesas, escuchas atentamente, dices la verdad, fomentas el respeto y logras relaciones de confianza duradera y genuina.
- ❖ **Mueve a la acción:** Ser un líder no es dirigir a los demás, sino que debes tener actitudes que inspiren a las personas de tu entorno y las muevan a actuar.

- ❖ **Eficacia personal:** Enfócate en lo valioso, prioriza, reclasifica las metas, ten momentos de reflexión solo o sola.

- ❖ **Visión:** las ideas se han convertido en la materia prima de los proyectos exitosos, pero no son más que eso, materia prima. Después de la creatividad e innovación falta la ejecución. Debes crear e innovar pensando en la ejecución desde un principio.

- ❖ **Ser el Coach del equipo:** Aconsejas, observas cosas que se pueden mejorar, compartes experiencias pasadas generosamente.

- ❖ **Tomar decisiones:** Toma las decisiones necesarias para conservar la atención y buen comportamiento de los estudiantes.

- ❖ **Comunicar:** Debes saber lo que quieres, comunicar con eficacia tus intenciones, transmitir tu fuerza y dinamismo a los demás.

- ❖ **Gestionar el tiempo:** Si sabes gestionar tu tiempo, eres capaz de administrar cualquier cosa.

- ❖ **Fomentar:** El desarrollo de procesos formativos en liderazgo, requiere de condiciones institucionales más allá de la escuela.

- ❖ **Habilidades genéricas:** Conocimiento general sobre la ocupación de gestión.

- ❖ **Fortalecer técnicamente el trabajo en el aula:** A través de fomentar el perfeccionamiento docente. Para los participantes, un tema de trabajo es generar y ejecutar actuaciones de aprendizaje a nivel didáctico y disciplinario, aprendiendo y fortaleciendo la acción docente en el aula.

10. Aplicación de la evaluación: Lista de cotejo

- 1) ¿Le parecieron interesantes los contenidos del taller?
SI NO
- 2) ¿Cree usted que éste taller servirá, para mejorar eficiencia en sus actividades laborales?
SI NO
- 3) ¿Fueron claros los temas expresados por el expositor?
SI NO
- 4) ¿El conocimiento queda más claro cuando recibes taller de capacitación?
SI NO
- 5) ¿Crees que podrías mejorar la habilidad de liderazgo si recibes capacitación constante?
SI NO

11. Cierre del taller: despedida de los asistentes y expositor.

Desarrollo del taller N° 2

Título: Recuperación y ampliación de habilidades de liderazgo



Contenidos del taller:

1. Concepto de habilidades en liderazgo docente
2. Contribución de habilidades de liderazgo
3. Para que sirven las habilidades de liderazgo docente

Objetivo: Restablecer las destrezas y habilidades docentes

Estrategias Metodológicas:

1. Presentación del expositor: Se hará la presentación del taller a cargo del Subdirector del plantel.



2. Saludo de bienvenida de los asistentes y expositor.
3. Dinámica de retentiva de nombres: Consiste en mencionar los nombres de cada uno de los asistentes hasta poderse presentar.



4. Presentación de la agenda de contenidos del taller.
 - ❖ Concepto de habilidades de liderazgo docente.
 - ❖ Contribución de habilidades de liderazgo.
 - ❖ Para que sirven las habilidades de liderazgo docente.
5. Explicación de los dos primeros temas por el Sr. Expositor:

Tema 1: Concepto de habilidades de liderazgo docente

Es la forma especial y única en que los profesores se relacionan con sus estudiantes para generar aprendizajes, es la actitud y aptitud que tiene el docente líder para trabajar en equipo, también se considera como la capacidad que tiene el maestro para afrontar la iniciativa, asumir riesgos y solucionar conflictos.



Las 20 habilidades de un buen líder



Si realmente quieres ser un líder, debes saber que cualquier persona puede convertirse en líder, es verdad que algunos desarrollan más sus habilidades que otros, esto se debe, principalmente, a su propio esfuerzo. Si cualquiera puede ser un líder, porque tu no.

¿Cuáles son las habilidades de un líder?

Un buen líder:

- Sabe captar la atención de su entorno.
- Tiene una fuerte ética de trabajo e integridad. Incluye la motivación y la entrega por realizar un buen trabajo.
- Tiene una actitud positiva.
- Tiene habilidades de comunicación.
- Sabe escuchar.
- Sabe administrar su tiempo.
- Tiene habilidades para resolver los problemas y los conflictos.
- Sabe trabajar en equipo.
- Tiene autoconfianza.

- Sabe controlar sus emociones
- Sabe autoevaluarse.
- Se conoce a sí mismo y a los demás.
- Es capaz de equilibrar todos los roles de su vida.
- Tiene empatía.
- Tiene habilidades para aceptar y aprender de las críticas.
- Es flexible y adaptable ante los distintos escenarios.
- Sabe motivar a los demás.
- Sirve a los demás.
- Sabe tomar decisiones.
- Siempre busca actualizarse y mejorar sus habilidades.

Todas estas habilidades se pueden clasificar en tres grandes grupos:

- ❖ **Habilidades técnicas:** Relacionadas al conocimiento, la especialización, técnicas o herramientas propias del cargo o área que un líder ocupa.
- ❖ **Habilidades humanas:** Son las habilidades desarrolladas para interactuar con la gente.
- ❖ **Habilidades conceptuales:** Se refieren a la formulación de ideas, comprensión y análisis de relaciones abstractas, desarrollo de nuevos conceptos, solución creativa de problemas.

Tema 2: Contribución de habilidades de liderazgo.

Para contribuir con estas habilidades es necesario tener capacidad para usar las diferentes formas para poder influir en la conducta de los seguidores, de diferentes maneras. Para ello es necesario que el líder sea capaz de:

Continuar con su formación, estudiar y leer para mantener un mejor manejo sobre las actividades diarias de labores. Si quieres ser un líder emprendedor es imprescindible que estés al día con la información.

Desarrollar habilidades. Al igual de formarse en la especialidad, debes estudiar y aprender a ampliar sus fortalezas, trabajar sobre sus debilidades. Hay muchos libros y cursos sobre el desarrollo personal y profesional.

Relacionarse. Vivimos en el área de la información y de la comunicación. No duden en inscribirse en talleres que realcen las destrezas en las actividades de clases.

Es el líder el que hace que las cosas sucedan. Son los líderes quienes tienen la visión, toman la iniciativa, influyen en las personas, hacen las propuestas, organizan la logística, resuelven los problemas, hacen seguimientos y sobre todo asumen la responsabilidad.

Los problemas complejos que tenemos en nuestras actividades requerirán de muchas personas que deseen y estén dispuestas a prestar una mano activa y a trabajar juntos para resolverlos, detener el abuso infantil o conseguir cualquier otra

meta. El viejo modelo de un líder en la cima, con muchos seguidores en la base, ya no funciona más.

Es por esta razón, que el desarrollo del liderazgo debe ser una actividad central para cualquier líder.

Puedes desarrollar un equipo de líderes a tu alrededor. El liderazgo no tiene que ser una tarea solitaria. Puedes entrenar personas para que competentemente compartan responsabilidades, visión y compromiso.

El liderazgo entraña una distribución desigual del poder entre los líderes y los miembros del grupo. Los miembros del grupo no carecen de poder; pueden dar forma, y de hecho lo hacen, a las actividades del grupo en distintas maneras. Sin embargo, por regla general, el líder tendrá más poder.



El liderazgo moral se refiere a los valores y requiere que se ofrezca a los seguidores suficiente información sobre las alternativas para que, cuando llegue el momento de responder a la propuesta del liderazgo de un líder, puedan elegir con inteligencia.

6. Receso: 15 minutos (café brindado en la dirección del plantel).

7. Entrada de los asistentes al taller, segunda jornada.
8. Presentación de un video de reflexión.



9. Explicación del tema final del taller.

Tema 3: Para qué sirven las habilidades de liderazgo docente

Sirve para producir cambios o transformaciones en el discente durante el proceso de educar, es un tipo particular de posibilidad o capacidad de producir transformaciones en el educando y otra que puede observarse a través de la acción, de manera que la idea de habilidad de liderazgo es descriptiva y evaluativa a la vez.



10. Aplicación de la evaluación: Debate entre los asistentes del taller a base de preguntas.
 - a) ¿Cómo definirías la habilidad docente?
 - b) ¿Mencione habilidades que debe tener un líder docente?

- c) ¿Cómo poder adquirir destrezas de liderazgo?
- d) ¿Las habilidades de liderazgo, porqué son útiles para los docentes?
- e) ¿Cómo podemos incrementar la habilidad docente?



11. Cierre del taller: Despedida de los asistentes y expositor.

Desarrollo del taller N° 3

Título: Gestión académica y administración del rol del docente



Contenidos del taller:

1. Propiciar la gestión académica en el rol del docente
2. Participación activa del docente en la gestión administrativa
3. Cualidades y requerimiento del docente

Objetivo: Determinar los principios y prioridades del rol docente

Estrategias Metodológicas:

1. Presentación del expositor: Se hará la presentación del taller a cargo del Director del plantel.



2. Saludo de bienvenida de los asistentes y expositor.
3. Dinámica del globo: Consiste en proteger el globo como si fuera la vida de cada asistente.



4. Presentación de la agenda de contenidos del taller.
 - ❖ Propiciar la gestión académica en el rol del docente.
 - ❖ Participación activa del docente en la gestión administrativa.
 - ❖ Cualidades y requerimiento del docente.
5. Explicación de los dos primeros temas por el Sr. Expositor:

Tema 1: Propiciar la gestión académica en el rol del docente

La Gestión Académica es el conjunto de actividades que facilitan la transformación de las condiciones institucionales, con espíritu de renovación, controversia e investigación. La calidad de la educación requiere de docentes orientados a la excelencia, es decir, docentes que sean eficaces y eficientes en lo que respecta al proceso de enseñanza y aprendizaje, en la actualidad se considera a la gerencia de aula como una excelente herramienta de dicho proceso, pues permite el logro de un aprendizaje significativo y constructivo, sin embargo es importante señalar que algunos docentes necesitan capacitarse cómo gerentes de un salón de clases.



La Gestión del docente no solo debe realizarla dentro del aula sino también en su integración con la escuela y la comunidad, ser el líder pero sin demostrar que lo es, como una alternativa de cambio en el proceso de enseñanza-aprendizaje, señaló que los docentes no conocen cabalmente el sentido y aplicación de la acción gestionadora, situación que se refleja en una praxis deficiente del trabajo dentro del ambiente de aprendizaje en cuanto a los aspectos relativos a planificación, orientación, evaluación, liderazgo, comunicación y toma de decisiones relacionados con la actividad educativa.

Gestión en el aula



La gestión del aula, se inicia por una política de centro y esa política añaden los expertos: "La política debe basarse en un conjunto claro y justificable de principios o valores. Nuestra sugerencia es que el respeto mutuo es un punto de partida útil para la construcción de la política. Estos principios deben ser coherentes con los objetivos generales de la escuela y su currículo afectivo. La necesidad de castigo no va a desaparecer, pero debe quedar claro que el propósito central de la

política es fomentar el buen comportamiento en lugar de limitarse a castigar el mal comportamiento”.

Tema 2: Participación activa del docente en la gestión administrativa.

Definir y proponer al director y personal docente, políticas, normas y sistemas que tengan por objeto desarrollar programas de capacitación para mejorar el liderazgo académico del docente, además de buscar alternativas que conduzcan el perfeccionamiento de habilidades en liderazgo promoviendo así una educación de calidad y calidez.

El maestro debe participar activamente en la gestión, buscando la pertinencia, eficiencia y la racionalización de los recursos materiales, humanos y tecnológicos, destinados a mejorar la gestión administrativa y académica del personal docente y discente del Centro Educativo.



Para poder realizar una adecuada intervención en esos momentos es necesaria la formación inicial de los maestros en conocimientos de técnicas y estrategias de control y gestión del aula. Hacer hincapié en lo positivo, incluyendo

elogios por su buen comportamiento y trabajo, son estrategias que debe aprender el maestro y las formas y momentos en los que debe aplicarlas.

Es importante la formación del profesorado en gestión y control del aula, así como un adecuado entrenamiento por parte de los que les forman en buenas prácticas docentes, entrenándoles en estrategias y técnicas de gestión y control del aula, así como entrenarles en reconocer y aplicar esos principios metodológicos cuando notan indicios de mal comportamiento, intentando evitar lo que se ha llamado la escalada del mal comportamiento, no esperar a que aumente para intervenir, ni esperar a que disminuya por si solo o utilizar estrategias incorrectas como grita más que los alumnos, obviar a los alumnos que empiezan a molestar, amenazas, etc.

Los docentes pueden ejercer un liderazgo fundamental en el proceso de fortalecimiento de una imagen sobre el tipo de educación que la sociedad necesita y desea para fomentar a futuro; también debe participar y educar sobre las necesidades prioritarias y desafíos del desarrollo local; ser voceros de la comunidad que ha sido marginada en el desarrollo nacional y proponentes de estrategias que las instituciones implementen en procurar el desarrollo. Pueden proyectar el sector educativo como un actor clave de la promoción del desarrollo.

Ahora bien, este rol diferencia las acciones, docentes, estudiantes y escuelas. Obliga a desarrollar una gerencia estratégicamente enfocada en la creación de valor público, que aportará a un desarrollo local y nacional equitativo y sostenible. Esta tarea les impone dejar viejos paradigmas de la administración educativa y adoptar nuevos de gerencia para el desarrollo.

6. Receso: 15 minutos (café brindado en la dirección del plantel).

7. Entrada de los asistentes al taller, segunda jornada.
8. Presentación de una lectura exegética sobre las cualidades que debe tener el docente.



9. Explicación del tema final del taller.

Tema 3: Cualidades y requerimiento del docente

El docente debe poner atención a las personalidades de sus alumnos y, con el tiempo, debe llegar a conocerlas cabalmente; debe saber que los adolescentes, si bien sediciosos por su misma naturaleza, se muestran temerosos de extenderse en cuanto a sus ideas y opiniones. El maestro tiene la obligación de atribuir importancia a los mensajes no declarados mediante el lenguaje, es decir, a cada gesto y a cada posición corporal, porque éstos tienen una intención que, si bien no solicita una explicación, sí implica la necesidad de una aclaración.

- Organizar un ambiente que estimule y oriente la actividad de los niños/as.
- Aprovechar momentos óptimos del desarrollo del niño/a para enseñarle determinados hábitos.

- Organizar un marco en las que sean posibles las interacciones verbales y no verbales.
- Apoyar afectivamente el desarrollo de los niños/as proporcionándoles seguridad y confianza en sus posibilidades.

Las cualidades que debe poseer un docente es el carisma, la alegría, el dinamismo para mantener una clase activa; además debe ser humilde, porque si no lo es, corre el riesgo de ser humillado con la finísima filosofía existencialista y cándida de los adolescentes.



Es importante que el maestro reflexione sobre su labor para que su denominación no se quede solo en palabra, sino para que sea un verdadero discípulo de la enseñanza, comprometido con sus discentes y con su sociedad.

La cualidad máxima que recomiendan los expertos en la selección del profesor o profesorado es: La capacidad potencial para mantener relaciones de respeto mutuo.

Esta capacidad potencial depende de las características personales y de la formación en el respeto mutuo, y aún así algunos docentes no consiguen formarse en ese aspecto. No todas las personas pueden llegar a ser buenos maestros, ni todos los buenos maestros pueden llegar a ser buenos jefes, directores o tutores. Al igual que no todos los médicos son buenos médicos, ni todos los buenos médicos pueden ser

jefes de personal médico, o buenos docentes. Una persona puede tener cualidades para llegar a ser un buen directivo de alto nivel de adultos, pero no para niños.

10. Aplicación de la evaluación: Comentario abierto de la lectura exegética.



11. Cierre del taller: despedida de los asistentes y expositor

IMPACTO

La aplicación de esta micro-planificación alternativa permitirá al Centro Educación General Básica “13 de Abril”, del Cantón Ventanas nuevos desafíos, donde los docentes busquen mejorar el perfeccionamiento de liderazgo brindando de esta manera una enseñanza de calidad y calidez, con esta nueva herramienta permitirá al estudiante, mejorar el rendimiento académico.

Se realizaría el aprendizaje significativo a través de la capacitación en liderazgo docentes con nuevos instrumentos de aprendizaje y recursos, para que el docente, mantenga interesante las clases mediante un enfoque evaluativo que tomen en cuenta la participación activa y motivadora del estudiante.

El reto primordial es brindar a la institución, estudiantes de calidad y aplicando técnicas que permitan desarrollar sus capacidades, sus destrezas y el deseo de servir.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL:

- ADALBERTO CHIAVENATO, (1993), Liderazgo en la influencia interpersonal del procesos de comunicación.
- ALCÁNTARA, D.T. (2003). El liderazgo del maestro de Preescolar. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Baquerisimeto.
- ALFONSO PÉREZ, A. (1997), Proyecto de dirección estratégica con un enfoque participativo en instituciones educativas: una vía de factibilidad a la educación avanzada". Tesis en opción al título de Máster en educación avanzada.
- ALONSO RODRÍGUEZ, S. (1997), "Dirección estratégica y administración por objetivos en el MINED". Impresión ligera de la Dirección de Cuadros del MINED. La Habana, Cuba.
- ALPÍZAR JIMÉNEZ Y. (1999). La Supervisión educativa y las mejoras en el proceso enseñanza aprendizaje y en el fortalecimiento profesional docente. Tesis de Maestría. Universidad de Costa Rica.
- ALVARADO OYARCE OTONIEL (1990), Supervisión Educativa. Teoría y Práctica. Edit. Educativa. Lima. Perú.
- ÁRAYA Y BARBOZA (1994), Estrategias y técnicas didácticas.
- BARRETO CITADO POR PÉREZ, (2005). Hacia a una educación de calidad. Gestión, Instrumento y evaluación.
- BAXTER PÉREZ, E. (1999), ¿Promueves o facilitas la comunicación entre tus alumnos?- La Habana. Editorial Pueblo y Educación.
- BLANCHE Y WISSENSCHAFTSLEHRE, (1967), Epistemología del conocimiento.
- BOROT PERAZA, E. (2008), Modelo de la actividad pedagógica profesional de dirección del jefe de departamento de la educación preuniversitaria. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Santiago de Cuba, Cuba.

- CÁCERES, G.A. (2005) El maestro como líder [Documento en línea] [Disponible en www.umce_ce/revista/intramuros/intramuros_n14_a?.tmi-15k2abz2005].
- CANADELL, I. (2005), Programa de capacitación docente como Líder comunitario.
- CARBONELL FERNÁNDEZ, J.L. (coord.) (2007), "Convivir es vivir. Programa de desarrollo de la convivencia en centros educativos de la Comunidad de Madrid". Obra Social de Caja Madrid, Madrid.
- CARY, E. (1994), "Crecer sin peleas. Cómo enseñar a los niños a resolver conflictos con inteligencia emocional". Barcelona. Ed. Integral.
- CASAMAYOR, G (1998), "Cómo dar respuesta a los conflictos. La disciplina en la enseñanza secundaria". Barcelona. Ed: Grao. España.
- CHIAVENATO, IDALBERTO (1993), Liderazgo en la influencia interpersonal del procesos de comunicación.
- CHIAVENATO, IDALBERTO (1995), Gestión de Talento Humanos. Tercera Edición.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, (20 de Octubre 2008) Registro Oficial N° 449.
- CORELLA Q., A. M. (2002), Modelos Actuales de la asesoría y supervisión educativa. UNED.
- CORNELIUS, H. Y FAIRE, S. (1995), "Tú ganas, yo gano". Madrid. Ed: Gaia Colectivo AMANI (1995) "Educación intercultural. Análisis y resolución de conflictos". Madrid. Ed: Popular.
- CRESPO DE ACOSTA, A (1995), Estudio sobre el clima de aula y la atracción interpersonal y su relación con el rendimiento académico del estudiante y la evaluación al profesor moderada por el control percibido. -- p. 24-27.
- DAVIS, KEITH. (1987), El comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento Organizacional / Keith Davis, John W. Newstrom 6ed. México: Mc. Graw_Hill, P.444 - 468.

- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA (1986), Madrid: Espasa-Calpe.
- DUBOIS, MARÍA EUGENIA. (1994) "El Factor Olvidado en la Formación de los Maestros." El Proceso de la Lectura: de la Teoría a la Práctica. Buenos Aires.
- EL DICCIONARIO DE LA CIENCIAS CONDUCTA (1956).
- ENCICLOPEDIA BRITÁNICA (1961).
- FIPELLA, YAIME Y RAMÓN PES PUIG: "Liderazgo Transformacional", Revista "Alta Dirección", No. 133, 1987.
- GAIRÍN, J. (1996), La organización escolar: Contexto y texto de actuación. La Muralla.
- GONZÁLEZ, JUAN CARLOS: "El Liderazgo, un punto de vista para su estudio", CETDIR, La Habana, 1988.
- IDALBERTO CHIAVENATO, (1993), Administración de recursos humanos". Quinta edición.
- KAUFMANN, ANA MARÍA" (S/A), Experiencias Educativas.
- KOONTS Y BALLESTER, (1995), Esencia de Liderazgo.
- LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL DEL ECUADOR, (31 de Marzo del 2011) Registro Oficial N° 417 Asamblea Nacional.
- MACKENCIE, V. M. (2006), Principios de liderazgo educativo (pág 23-24).
- MANLY HALL, P. (2000), Las enseñanzas secretas de todos los tiempos.
- NEWMAN (1968), Desarrollo de la gestión estratégica.
- OSCAR, BLAKE,C. (2000), Planificación para un liderazgo eficiente.
- PALOMERO Y FERNÁNDEZ (2000), Comportamiento organizacional de normas académicas.

- PALOMERO Y FERNÁNDEZ, (2000), Comportamiento organizacional de normas académicas.
- PRIETO, L. (1978), citado por Ríos, M.J (2005), Principios generales de la educación Caracas: Monte Ávila Editores.
- PRIETO, L. (1978), citado por Ríos, M.J (2005), Principios generales de la educación Caracas: Monte Ávila Editores.
- PRIETO, L. (1978). Principios generales de la educación Caracas: Monte Ávila Editores.
- PRIETO, L.(1978), Principios generales de la educación Caracas: Monte Ávila Editores.
- SKINNER, B.F. (1970), Tecnología de la enseñanza: Labor editores.
- STONER, J. FREEMAN, R Y GILBER, D. (2000), Administración Séptima Edición: Prentice Hall.
- TANNENBAUM, R.E Y WESCHLER, I. (1993), Liderazgo y Organización: Ediciones Troquel.
- VENTURA, C. (2002) Influencia y principios de dirección.
- VILLAFAÑA, E.Y. (2004), La formación docente, el liderazgo educativo y las Condiciones profesionales del Educador de Preescolar. Revista Científica. Volumen XXI, N° 32, Mayo, Septiembre.
- WERTHER, JR. Y KEITH, DAVIS (2000), Habilidades de enseñanza específicas.
- YÉPEZ, DÁVALOS (2000), Evaluación de proyectos.

LINKOGRAFÍA

- CAPACITACIÓN DOCENTE.- "Universitaria en el Uso de las Tecnologías de la Información." Fundación Universitaria Iberoamericana. 2003. <http://www.funiber.org/proyectos/cooperacion/capacitacion-docente-universitaria-en-el-uso-de-las-tecnologias-de-la-informacion-bolivia-2003/>
- DEFINICIÓN DE CONDUCTA. – En <http://www.psicopedagogia.com> [Consulta: ene. 2005]
- GESTIÓN EDUCATIVA: <http://unesdoc.unesco.org>
<http://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo>
<http://unpasomas.fundacion.telefonica.com/educacion/2011/01/04/liderazgo-nuevos-tipos-de-liderazgo/>
- LIDERAZGO: <http://tallerdelideres.com/tipos-de-liderazgo-qu-es-liderazgo/>