

INTRODUCCIÓN

El objetivo principal del desarrollo del presente trabajo de investigación, es analizar el liderazgo educativo que poseen los docentes de la Escuela de Educación Básica “Teodoro Wolf”, con la finalidad de ir estableciendo mejoras, que permitan elevar el nivel académico que mantiene la institución.

Durante su desarrollo se fueron realizando encuestas, a los docentes, estudiantes, así como representantes legales, los cuales permitieron tener una idea más clara y concisa sobre los aspectos que la institución debe de mejorar. Además de esto se procedió a realizar una entrevista a la directora de la institución con la finalidad de conocer cuál es su punto de vista sobre el nivel de educación que mantiene la institución.

Con la información recopilada se procedió a realizar la propuesta, la misma que trata sobre los aspectos que deben de tener los docentes para convertirse en líderes educativos, siendo considerados como ejemplos a seguir por parte de los estudiantes

CAPÍTULO I

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.- Antecedentes de la investigación

El pensamiento de liderazgo en el campo educativo a nivel latinoamericano ha cambiado en estos últimos diez años; está encaminado a solucionar el problema de educación de la región, con el propósito de fortalecer el campo educativo y estar a la par con otras regiones del planeta. La preocupación del cambio educativo también se hizo presente en el estado ecuatoriano en donde se implementó en el 2006 el plan decenal de educación. (Trasven, 2014)

En plan decenal se establecen las políticas necesarias como la “Gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo” («Educiudadanía - Plan Decenal de Educación», s. f.). En este ámbito se hace necesario que los docentes fomenten como característica primordial el liderazgo enmarcado a la eficacia de los procesos educacionales.

Los motivos que hacen que el liderazgo sea primordial en la educación básica ecuatoriana tienen dos perspectivas. Por una parte se considera la calidad humana de los docentes y por otra parte la calidad de la educación. Sin embargo dadas estas dos perspectivas tienen sus respectivas falencias porque no se encuentran direccionadas e interrelacionadas entre sí, existe individualismo, el mismo que imposibilita que la tarea docente tenga un alto nivel de liderazgo docente.

En educación también ha existido la falta de líderes educativos que dirijan las instituciones educativas, a fin de que sus estudiantes sean beneficiados, no había un cambio que tenga satisfecho a la comunidad y a la sociedad.

En toda organización ya sea política, social, deportiva, o militar se necesita contar con una dirección con liderazgo, y una consciente supervisión. Así como una jerarquización definida basada en reglas y políticas claras a seguir tomando como base una disciplina que comprometa a todos sus integrantes, mucho más si se habla del campo educativo en donde la estrategia “circulo docente” debe fomentar el liderazgo.

El círculo docente debe ser un tema muy importante a considerar porque el pasarlo por alto podría provocar problemas laborales y emocional en toda la gestión educativa, el círculo docente es el conjunto de variables que incide en la tarea educativa, esto lleva al cumplimiento organizado, eficiente y productivo o al displicente y errado del mismo; otro de los factores es el clima laboral, el cual nos empuja a reaccionar con desagrado rebeldía, frustración, indiferencia o angustia si es malo, pero si el clima laboral es bueno reaccionaríamos con agrado ante un trabajo desafiante actuaríamos con voluntad, motivados, auto disciplinados, productivos con orgullo y satisfacción de ser parte de una sistema.

El liderazgo, es un aspecto fundamental en la conducción de una organización, empresa y porque no decir de las instituciones educativas. Es así que este trabajo de investigación está basado en el estudio de la relación que existe entre el liderazgo docente existente en la Escuela de Educación Básica “Teodoro Wolf” ubicada en el Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena en el periodo lectivo 2014-2015, que incide notablemente en el rendimiento académico de los estudiantes.

Es necesario brindarles un ambiente agradable, óptimo y motivador en el ámbito estudiantil para así poder comprender en algo su status

emocional y psíquico que les permita el normal desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades para que en un futuro poder contar con ciudadanos productivos, útiles para la sociedad. (Veras & Pontigo, 2011).

1.2. Problema de investigación

1.2.1. Planteamiento del problema

El Liderazgo en el campo educativo es fundamental entre los individuos que la conforman, es decir que este exista en los docentes y se vea reflejado en el desempeño con sus estudiantes. Pero para que exista un verdadero liderazgo se hace necesario una comunicación asertiva. Partiendo de esta premisa se puede afirmar que mientras haya ausencia de liderazgo por parte de los docentes y no exista un verdadero cambio de actitud, la actividad académica no tendrá el éxito deseado. (Garces, 2012)

La comunicación asertiva entre individuos hace posible que se trabaje apegados a los principios, valores y actitudes conforme a un régimen legal, además a una visión y misión institucional. Al promover la buena comunicación, el ámbito laboral crece de manera significativa y se puede laborar en un ambiente de respeto donde el trabajo en equipo se desarrolla en forma coordinada, minimizando tiempo y esfuerzo en la labor propuesta.

Mientras no exista una buena comunicación, toda la labor académica está destinada al fracaso y por ende toda persona trabajará por su cuenta, convirtiéndose en entes individualistas que solo cumplen su función y no tiene la visión de progreso y bienestar institucional. Los directivos de la institución educativa deben procurar la instrucción de su personal, dando las facilidades de tiempo y recursos en las capacitaciones que ofertan las entidades públicas o privadas. De la misma manera gestionar para que brinde periódicamente seminarios de capacitación temáticas relacionadas al liderazgo educativo. Si los directivos y docentes tienen esta misma visión, con seguridad la institución mejorara su calidez educativa.

Desde otro punto de vista, la descoordinación de las actividades curriculares y extracurriculares hace que la institución pierda veracidad ante la comunidad, ya que al persistir desacuerdos se hace evidente que docentes y directivos no coordinen las ideas y esto conlleva a un fracaso organizacional y por ende el desprestigio de la institución.

El liderazgo educativo es una variable constante, que a medida que se presentan situaciones se podrán resolver con ayuda mutua de sus directivos y docentes. Por esta razón al persistir el egoísmo profesional con seguridad se podría afirmar que la educación no tendría su

direccionamiento o visión institucional, por tal razón es prescindible que los directivos procuren una buena comunicación con su personal y estos a su vez tengan la seguridad para guiar a sus educandos.

Se debe hacer conciencia que los docentes tienen en sus manos la educación de la sociedad en la que intervienen niños y adolescentes, en consecuencia el correcto manejo de la educación es el motor principal de una sociedad en progreso. En el caso los docentes no cambien de actitud, nunca podrán consolidar una buena estructura institucional que sirva como ejemplo para la comunidad educativa para la cual se deben.

1.2.2. Formulación del problema de investigación

¿Cuál es la incidencia del liderazgo docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela de Educación Básica “Teodoro Wolf”, durante el período lectivo 2014 - 2015?

1.2.3. Sistematización del problema de investigación

¿Cuál es la relación entre el liderazgo docente en las gestiones académicas, complementarias y extracurriculares con el rendimiento académico de los estudiantes de la escuela de educación básica “Teodoro Wolf”, periodo lectivo 2014 - 2015?

¿En que incide la comunicación del docente en el desempeño académico de los niños y niñas de la Escuela de Educación Básica “Teodoro Wolf”?

¿De qué forma influye la pedagogía del docente en el desempeño académico de los estudiantes de la Escuela de Educación Básica “Teodoro Wolf”, periodo lectivo 2014 - 2015?

¿En que afecta el estilo de liderazgo docente en el rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela de la Educación Básica “Teodoro Wolf”?

1.3.- Objetivos de la investigación

1.3.1.- Objetivo general

Analizar la incidencia del liderazgo docente mediante un estudio exhaustivo, para mejorar el desempeño académico de los estudiantes de la Escuela de Educación Básica “Teodoro Wolf” en el periodo lectivo 2014-2015.

1.3.2.- Objetivos específicos

- Verificar la incidencia de la comunicación del docente en el desempeño académico de los niños y niñas de la Escuela de Educación Básica “Teodoro Wolf”.

- Identificar la influencia de la pedagogía del docente en el desempeño académico de los estudiantes de la Escuela de Educación Básica “Teodoro Wolf”, periodo lectivo 2014 – 2015.

- Determinar cómo influye el estilo de liderazgo docente en el rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela de Educación Básica “Teodoro Wolf”.

1.4.- Justificación de la investigación

La presente investigación que se realiza en la Escuela de Educación Básica “Teodoro Wolf”, del Cantón Santa Elena, es de originalidad, en razón de que no han realizado nunca una investigación de este tipo, por lo que resulta imprescindible que la institución cuente con un documento orientador, elaborado en base a una investigación efectuada en el sitio, por cuanto se han tomado en cuenta aspectos de la realidad que vive el plantel en su servicio diario a la comunidad.

La educación moderna exige de cambios en las corrientes pedagógicas, donde el liderazgo educativo ocupa un lugar importante

en la sociedad. La importancia del trabajo investigativo es que a través de ella se utilizan diferentes métodos y técnicas para la obtención de resultados que permita el mejoramiento de la tarea educativa, en virtud a que cada uno de los docentes cumplan con un rol de gran significado para su desarrollo personal, profesional e institucional.

El interés que se pone de manifiesto es la de guiar al personal de la institución hacia el liderazgo educativo, en donde sea reconocida por la comunidad, el trabajo loable que desempeña cada docente. En fin, será un aporte para el mejoramiento y fortalecimiento de la institución que permitirá que los directivos de la Unidad Educativa “Teodoro Wolf”, identificar la problemática objetivo de la investigación, enfocado a contribuir a una solución eficiente; una vez conocido los resultados, la institución deberá ejecutar las posibles rectificaciones para remediar el deficiente liderazgo y planificación que existe en la entidad.

El trabajo investigativo está orientado en que los docentes de la Unidad Educativa “Teodoro Wolf” se integren en la planificación de las actividades curriculares y extracurriculares que se pueden desarrollar dentro o fuera de la institución, de esta manera poder minimizar las deficiencias, brindar una mayor atención a las necesidades de los directivos, docentes, representantes legales, estudiantes de una forma

cálida, con calidez como promoción al desarrollo de la institución y el buen vivir.

La prioridad en solucionar en gran medida la problemática institucional, es que necesariamente se pueda trabajar en común unión, orientados a los intereses de la comunidad educativa y no más bien que respondan a las necesidades de ciertos grupos docentes; de esta manera el prestigio, el reconocimiento será loable; la institución recuperará su credibilidad y el respeto de los habitantes de la localidad y de la provincia en general.

En medida que se solucione la problemática institucional, los únicos beneficiarios será la educación de la niñez como parte principal, luego sus directivos y administrativos, su parte docente, y la comunidad de la provincia de Santa Elena.

Teniendo claro que la comunidad educativa es la única beneficiaria, se puede decir que ellos también son la parte fundamental en el trabajo técnico para la obtención de información y estos a su vez podrán ser analizados con opciones de resolución al problema encontrado, de esta manera se podrá remediar el deficiente liderazgo que está presente en la institución.

La presente investigación ayudará a la solución del problema de liderazgo que atraviesan los docentes de la Institución Educativa “Teodoro Wolf”, porque por medio de la organización de las funciones, actividades y competencias de cada los docente se podrá estructurar la planificación académica, mejorando la sistematización y desarrollo de actividades dentro y fuera de la institución.

1.5 Marco de referencia de la investigación

1.5.1 Marco teórico

Antecedente referencial e histórico

Concepto de liderazgo

El liderazgo “es una preocupación constante para todas aquellas personas que necesitan motivar, guiar e inspirar en el ejercicio de las funciones directivas que tiene asignadas” (Liderazgo, 2002). Por ende todo docente que esté al frente de un grupo de estudiantes, debe conocer las estrategias respectivas para poder organizar, controlar, planificar, ejecutar y evaluar las actividades de formación académica del grupo a cargo. Estas actividades se las debe desarrollar dentro de su jornada respectiva, ya sea de tipo curricular o extracurricular.

“El verdadero reto de un líder no reside tanto en como liderar, sino en el destino al que apuntar y, sobre todo, por qué debería ser ese, y no

otro, el horizonte a perseguir” ((Ed.) & (Ed.), 2013a). Este reto debe estar encaminado con firme propósito. La planificación de objetivos es una de las cualidades que desarrolla un líder, si en el caso que el docente no tenga claro sus objetivos, este estaría destinado al fracaso y a la pérdida del tiempo ocasionando problemas en la actividad académica.

Los docentes deben desarrollar un conjunto de habilidades para poder influir de manera asertiva a su grupo a cargo. Si el docente maneja planificación, disciplina, ejecución de planificación y evaluación de las mismas, organización en las revisiones de tareas, al emprendimiento de proyectos y a la creación de los mismos, se podría decir que es un líder positivo. Pero de lo contrario, se podría decir que hace falta trabajar para que pueda desarrollar este conjunto de habilidades.

“La ontología es el estudio del ser, por lo que la practica en el apoyo ontológico principalmente se basa en trabajar en el ser para la mejora del rendimiento y de las relaciones de la persona” (Gioya & Rivera, 2008). El líder también debe reunir características psicológicas para poder decidir con ética y moral los futuros objetivos que beneficien a su grupo. En los docentes son necesarias muchas virtudes que sirvan como referente hacia sus estudiantes. El trato debe ser cordial, asertivo pero con disciplina. Si el docente es incoherente entre lo que

dice y hace estaría cayendo en el error y sus estudiantes no tendrían un modelo o guía a seguir.

“La capacidad de liderazgo es el tope que determina el nivel de efectividad de una persona” (Maxwell, 2012). En razón que se desarrollen las actividades planificadas, el docente alcanzará un nivel de efectividad muy alto, lo que permitirá que sus estudiantes reflejen un rendimiento efectivo. Además el reconocimiento por parte de los veedores de la educación servirá para fortalecer el profesionalismo.

En el documento que presenta Salinero de Miguel, manifiesta que el liderazgo:

Implica pilotear el proyecto educativo en toda su vertiente pedagógica-didáctica; significa conocer y reorientar de forma permanente los procesos de enseñanza - aprendizaje que tiene lugar en el centro, para dotarlos de coherencia y sumarlos a la orientación propuesta por la dirección pedagógica de la institución. (Salinero de Miguel, Martín, & Roca, 2013)

En este marco implica que el docente es el encargado de dominar toda planificación curricular o extracurricular y de la misma manera re-

planificar en el caso que se presenten problemas imprevistos, en caso que esto suceda debe aplicar planes inmediatos o contingentes que beneficie la actividad académica de sus estudiantes.

Concepto de líder

Según (S, 1985) el líder “es la persona que, en un momento dado, ejerce una influencia significativa sobre los demás en un determinado sistema social”. (López, 2013). Un líder se va forjando día a día con la calidad que demuestre en el campo en donde se encuentra desempeñando. Establece que el “líder es el que dirige, es el que modela la conducta de un grupo”. Es necesario que el líder conozca las fortalezas y debilidades de su grupo a cargo, para poder emprender alternativas eficaces para la resolución de los conflictos.

Fernando Diez Losada define al “líder (del inglés leader/ guía, conductor/) es un vocablo plenamente consolidado en nuestro idioma, aunque por algún tiempo se consideró un anglicismo innecesario” (Losada, 2004). En cambio para (Valores & Pérez, 2006) manifiestan que “el termino se refiere al director, jefe o conductor de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad”.

Definiciones de liderazgo.

Para (Comorera et al., 2011), nos dice:

El liderazgo es la habilidad de persuadir a otros que trabajen con entusiasmo para lograr los objetivos definidos. El factor humano une a un grupo y lo motiva hacia sus objetivos. “Las actividades de la dirección, como la planificación, la organización y la toma de decisiones no son efectivas hasta que el líder estimula el poder de la motivación en las personas y las conduce hacia sus objetivos”
(Ricardez, 2009)

La motivación y la comunicación asertiva son importantes para el desarrollo de toda actividad y más aún para quien está al frente de un grupo. En el caso de la planificación entre docentes se debe procurar un clima sociable, empático y tolerante para poder establecer las acciones futuras que sirvan con un alto nivel a los estudiantes. En el caso del docente-estudiantes se debe procurar lo mismo pero con mayor nivel de aplicación de las virtudes para que exista un ambiente de confiabilidad para poder desarrollar las actividades propuestas.

Para (Hogg, Vaughan, & Morando, 2010), “Es complicado encontrar una definición consensuada de liderazgo; porque estas dependen de que aspecto del liderazgo se investiga, desde que perspectiva

disciplinaria o teórica y con qué propósito práctico” en esta premisa se puede decir que en la perspectiva disciplinaria se manifiesta que “la conducta es sustancialmente ilícita habida cuenta de uno de los deberes funcionales asignados al disciplinado era precisamente el desempeñar su labor como director, bajo circunstancias de respeto y consideración”.

En cambio la perspectiva teórica se dice que “es ante todo un conjunto de prácticas, un proceso de carácter colectivo que se desarrolla en escenarios de interacción entre el particular comportamiento de un actor individual (al que llamamos líder) y diferentes ámbitos de responsabilidad” (coraje de liderar, s. f.).

En el documento de («Liderazgo y Mejora Educativa», 2010), se afirma que: “Estos nuevos enfoques de liderazgo se alejan de la descripción del perfil y características del líder, y trascienden la discusión acerca de si el líder “nace o se hace”, pues entienden el liderazgo como un proceso de producción social”. En este marco se establece que el liderazgo se forja a través de las buenas gestiones que desarrolle el líder.

En el caso de los docentes es necesario que se desarrollen las acciones de manera eficaz y eficiente para promover una educación de

calidez y calidad. Es precisamente lo que busca la educación en la actualidad, docentes líderes que promuevan una educación de calidad.

Para (PALACIOS Samuel & Palacios, 2011) nos dice que:

La importancia de un auténtico liderazgo para la buena gestión de instituciones e iniciativas educativas es, frecuentemente, destacada, particularmente en nuestros días: la forma en que las características de un fuerte liderazgo y buena gestión se aplican en diferentes circunstancias es de fundamental importancia.

La importancia que implica poder definir con exactitud a un líder, es precisamente si reúne características positivas encaminadas a la gestión o dirección de grupos de manera efectiva con calidez. Si fuese el caso contrario se convertiría en un líder negativo para la gestión que se desempeñe y es ahí cuando surgirían nuevas problemáticas que requieran de soluciones prácticas en forma inmediata.

La gestión docente debe ser desarrollada en buena forma y que permita alcanzar los objetivos propuestos en un inicio de periodo lectivo. Estos objetivos no pueden desviarse, si esto sucediera bajaría la credibilidad del docente ante los veedores de la educación, y se convertiría una debilidad para la institución que representa.

Definición de estilos de liderazgo

Estilos de liderazgo
Líderes coercitivos
Líderes autoritarios
Líderes afiliativos
Líderes democráticos
Líderes marca-paso
Líderes coaching

Elaborado por: Lcda. Karina Boderó Jadán

Los Líderes coercitivos según (Luis, 2005) “se caracteriza principalmente por demandar de sus colaboradores el acatamiento inmediato de las órdenes que impone”. Para (Zastrow, 2008) “este tipo de líderes, que tienen más poder absoluto que los líderes democráticos, fijan objetivos y políticos, dictan las actividades de los miembros y desarrollan los principales planes”. Para (Maroto, 2007) los líderes afiliativos manifiesta que debe reunir las características de “empatía, colaboración, gestión de conflictos y creación de vínculos”.

Según (Robbins & Cenzo, 2009) consideran que “el líder que tiene un estilo democrático normalmente involucra a los empleados en la toma de decisiones, delega autoridad, propicia la participación como posibilidad para dirigir a los empleados”. Los líderes marca-pasos consiguen sus objetivos en base a estándares muy marcados con un rendimiento exitoso. Entre las características de los líderes coaching

es que son muy empáticos y su trabajo es crear proyectos para beneficio de otros a largo plazo.

Cualidades del líder.



Fuente: (Figuerola Soledispa & Machado Ramírez, 2012).

Elaborado por: Lcda. Karina Boderó Jadán

Liderazgo y educación

“Actualmente, la superación en liderazgo educativo en Latinoamérica se ha diseñado más con bases conceptuales teóricas que empíricas. La oferta es diversa, en los Ministerios de Educación como en las fundaciones y en las entidades multilaterales” (Figuerola Soledispa & Machado Ramírez, 2012).

El liderazgo sobrepasa el campo específico de la dirección: forma parte de la vida escolar cotidiana, pues todos y todo en un centro tiene relación con actividades de liderazgo. Es insoslayable y puede funcionar como aglutinante o como dispersor de esfuerzos y actuaciones: Analizar y reflexionar, una vez más, sobre su concreción en nuestras organizaciones escolares, lejos de ser redundante, resulta necesario. (Riveros-Barrera, 2012)

Diferencias entre jefe y líder

JEFE	LIDER
Su privilegio: el mando.	Su privilegio: servir.
Exige al grupo.	Va delante del grupo, actúa.
Inspira miedo.	Inspira confianza.
Busca al culpable del error, castiga.	Corrige, comprende, ayuda, orienta.
Asigna el trabajo.	Trabaja con y como los demás.
Ve como los demás se desempeñan en el trabajo	Enseña como debe hacerse el trabajo, asesora.
Masifica, maneja a la gente.	Individualiza, prepara y dinamiza a sus colaboradores.
Ofrece y obtiene compromiso	Consigue compromiso real a través de la motivación

aparente.	
Se orienta con lo posible	Difunde mística, busca excelencia.
Llega a tiempo o tarde	Llega adelantado a todo.
Maltrata, desconfía.	Respeto al personal
Mantiene las decisiones.	Delega.
Intolerante	Tolera
Complica, lo hace difícil	Simplifica.
Arrogante, impositivo	Humilde, generoso.
No siempre es equitativo	Es justo
Difícil de hablar con él.	Disponible, atento.
Habla bien.	Escucha y mira bien.
Frío	Afectuoso, entusiasta.
Actúa por sobre los problemas	Actúa humanamente. Ayuda.
Formal.	Informal hasta donde sea posible.
Guarda secretos, divide al grupo.	Abierto, fortalece al grupo.
Muchas veces se parcializa	Es imparcial.
Busca comodidad y facilismo	Acepta retos: arriesga.
Gobierna con principios legales.	Gobierna con principios morales.
A veces cae en excesos	Es disciplinado
Actúa con prisa o calma	Actúa con oportunidad.
Peca de individualista	Es sociable.
Le interesa más la cantidad	Tiene cultura de calidad.
Es autosuficiente.	Estudia, se capacita.

DESEMPEÑO DE LOS ESTUDIANTES

Motivación

"Motivar para el aprendizaje, es mover al alumno, a aprender, y crear las condiciones necesarias para lograrlo...". La motivación se refiere a las condiciones o estados que activan o dan energía al organismo, que conducen a una conducta orientada hacia determinados objetivos. (Ferro T, 2005).

Desempeño académico

“Para los fines de esta investigación el desempeño escolar se define como el dominio por parte de los alumnos de los objetivos correspondientes al subsistema educativo al que pertenecen” (Zeleny, 2005). En referencia al desempeño académico otros autores afirman que “El rendimiento académico no es un concepto fácil de definir únicamente y sobre él se han realizado muchas interpretaciones” (Tejedor, 1998).

Pero otros afirman que “son de carácter cuantitativo, al medir el rendimiento académico en función de indicadores como tasas de promoción, repetición o abandono” (Blanco & Muñoz-Repiso, 1989).

Trabajo en equipo

“Desde hace unos 20 años, el término equipo es utilizado para designar el conjunto de profesores que trabajan en una misma clase, en un mismo nivel, en un mismo establecimiento” (Mahieu, 2002). Es precisamente el trabajo en equipo lo que fortalece la labor educativa. En la actualidad a este trabajo se lo considera como circulo de estudio de docentes, en donde se emiten criterios profesionales referentes a temas de interés colectivo para poder ser aplicados en las aulas de clases.

Los principios que definen el trabajo en equipo serían para Coordinación en actividades.

Según (Aldape, 2008), afirma:

El maestro debe ser un buen coordinador tanto de los temas que conforman su cátedra, como de las diversas tareas que se relacionan con otros maestros y con la administración de la institución, porque de esto dependerá el entendimiento de la materia por parte de sus alumnos, las interacciones armoniosas de su materia con otras y el cumplimiento oportuno de requerimientos administrativos e institucionales.

En cuanto el maestro conoce su campo laboral y domina a perfección las áreas del conocimiento podrá desempeñarse con un nivel muy alto delante de sus estudiantes. De la misma manera debe tener en claro las matrices o formatos técnicos que se necesitan para el desarrollo de las planificaciones o proyectos en el trabajo académico.

Seguimiento académico

El seguimiento académico “se produce cuando el profesor y el alumno se involucran en el desarrollo académico-profesional-personal para facilitar el alcance de los objetivos de aprendizajes definidos en la asignatura” (Benito, 2005). Con la finalidad que tiene en seguir “un proceso integral, permanente, continuo y participativo cuyas

actividades son: diagnosticar, planear, organizar, controlar, implementar, evaluar el funcionamiento académico” (Sinaloa, 1997).

Evaluación académica

Aunque todos los niveles de evaluación crean espacios a la participación de la comunidad académica, en la elaboración de exámenes o en la composición de comisiones de especialistas, el papel que se le ha reservado resulta extenuante (por el volumen de informaciones y documentos exigidos) y molesto, debido al clima de desconfianza que impera en esos procedimientos. (Balbachevsky, Castro, & Magalhães, 2008)

Fundamentación Psicológica

Para (Polaino-Lorente, Truffino, & Armentia, 2003), manifiestan que entre los estilos de liderazgo:

La figura de líder puede variar mucho en función de ciertos factores contextuales. De aquí que se hable entonces de diferentes tipos de líderes o de tipos de liderazgos..., aunque no se disponga de una base empírica y científica que sustente y demuestre que tipo de líder o liderazgo es el mejor para cada caso.

En lo que manifiesta (Ibáñez, 2004), afirma que:

Los líderes tienen ciertos atributos en su personalidad que, como algunos sostienen, lo hacen singular respecto a las demás personas. Tales atributos o rasgos en la personalidad del líder le confieren capacidad para influir en el comportamiento de los miembros de un grupo o de una organización.

En resumen el líder debe ser una persona muy preparada para poder dirigir a un grupo de personas, debe inspirar confianza, tener pleno conocimiento de los procesos administrativos, sus rasgos conductuales deben ser los más éticos, empáticos y sobre todo saber tratar o llegar hacia la conciencia de las personas en general.

Marco conceptual

Administración: Es una disciplina que se encarga de prever situaciones o acciones que se deban cumplir de forma rigurosa bajo una planificación establecida para alcanzar logros o fines.

Aprendizaje: Se refiere a la adquisición y comprensión de diferentes informaciones que genera un cambio actitudinal.

Autoridad: Es el poder que se impone en la realización de tareas.

Calidad de gestión: Se refiere al trámite que se dé con mayor eficacia y calidad, el docente es la persona que debe reunir los instrumentos necesarios para que esta se logre en el ámbito educativo.

Desempeño: Es el nivel que se pone de manifiesto en una persona para el cumplimiento de tareas y su rendimiento en general.

Eficacia: Es la medición de la normativa en los logros de resultados.

Eficiencia: Es la utilización correcta de una cantidad mínima de recursos para alcanzar resultados inmediatos.

Liderazgo: Influencia de una persona sobre otra y que permite motivarlas para que se genere el trabajo en equipo con un objetivo común.

Líder: Es una persona que ejerce la función de guiar los procesos de un determinado equipo de trabajo.

Líder democrático: Es aquel que está abierto al dialogo para dar solución a los conflictos permitiendo que se alcancen los objetivos comunes, permitiendo el trabajo cooperativo.

Poder: Se refiere al control que ejerce una persona sobre otra, el dominio es característico de la persona que tiene poder.

Motivación: Es la predisposición que esta intrínseca en una persona que dirige aun grupo de personas enfocados en que tengan un desempeño eficaz en su desenvolvimiento.

1.6.- Formulación de la hipótesis y variables.

1.6.1.- Hipótesis general

Si se potencia un liderazgo docente efectivo entonces mejorará el desempeño de los estudiantes de la escuela de Educación Básica “Teodoro Wolf”.

1.6.2.- Hipótesis particulares

- Si se desarrolla una comunicación efectiva entonces mejorará el desempeño académico de los niños de la Escuela de Educación Básica “Teodoro Wolf”.

- Si se trabaja con una pedagogía activa entonces mejorará el desempeño académico de los estudiantes de la Escuela de Educación Básica “Teodoro Wolf”, periodo lectivo 2014 – 2015.

- Si el estilo de liderazgo docente es adecuado entonces mejorará el desempeño académico de los estudiantes.

1.6.3.- Variables

1.6.3.1.- Variable independiente

Liderazgo docente

1.6.3.2.- variable dependiente

Desempeño académico de los estudiantes.

1.7 Aspectos metodológicos de la investigación

1.7.1 Nivel de la investigación

Según Palella y Martins (2006) define: “el tipo de investigación, se refiere a la clase de estudio que se va a realizar. Orienta sobre la finalidad general del trabajo y sobre la manera de recolectar las informaciones o datos necesarios”. (pág. 97).

Esta investigación tendrá un enfoque cualitativo, “usando encuestas que permitan recopilar datos para probar hipótesis, estableciendo patrones de comportamiento y probando teorías”, (Hernández, Fernández, Baptista 2010). Mediante el estudio cualitativo se busca recopilar información a través de encuestas, sobre las diferentes opiniones e inquietudes que tienen los docentes, estudiantes, acerca

del liderazgo que tienen los profesores permitiendo mejorar el rendimiento de los estudiantes, buscando recopilar información que ayude al mejoramiento del desempeño de los alumnos en el aula de clase.

1.7.2 Diseño de la investigación

La realización del presente diseño, se hará en referencia a la investigación explicativa, “pretende establecer las causas de los eventos, sucesos o fenómenos que se estudian”, (Hernández, Fernández, Baptista 2010).

Se observará el desarrollo que han venido teniendo otras instituciones educativas, en las cuales se hayan aplicado estudios de liderazgo a los docentes, con la finalidad de recopilar los factores positivos que puedan ser aplicados a la entidad Teodoro Wolf.

1.7.3 Tipo de estudio

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se utilizarán métodos como encuestas, observación a otras instituciones educativas, los cuales permitirán analizar los factores que hacen que cuenten con un mejoramiento en la parte educativa, existiendo progreso en la entidad, por otra parte las encuestas servirán para

contar con información real sobre los aspectos considerados a tener en consideración para aplicar en este tipo de proyectos.

1.7.4 Método de investigación

Esta investigación orientada hacia la solución de problemas relacionados con la obtención y aplicación de recursos económicos. La investigación consistirá en analizar los aspectos que necesitan mayor atención para poder ser analizados y mejorados en la institución Teodoro Wolf.

1.7.5 Población y muestra

A continuación se detallan los puntos que fueron necesarios para poder determinar cuál es la población y muestra del tema de investigación:

1.7.5.1 Población

Se escogió la siguiente población:

Tabla 1.1: Población

POBLACIÓN	FRECUENCIA
DIRECTIVOS Y DOCENTES	62
REPRESENTANTES LEGALES	1 900
ESTUDIANTES	2 205
TOTAL	4 167

Fuente: Secretaria de la institución
Elaborado por: Lcda. Karina Boderó Jadán

1.7.5.2 Muestra

Para el desarrollo de la encuesta se hace necesario desarrollarla directamente con los involucrados en el proceso investigativo, es decir, directamente con los directivos, docentes, padres de familia y estudiantes. Por lo tanto se trabajará directamente con la siguiente muestra.

Se realizaron tres tipos de encuesta, una a los estudiantes, otra a los docentes y finalmente a los representantes legales de los estudiantes, por lo que se efectuaron 3 tipos de cálculos.

Tomándose en cuenta el número de estudiantes de la unidad educativa Teodoro Wolf, se identificaron los valores de p y q con un 50% de probabilidad de éxito, para el cálculo de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

En donde:

Tabla 1.2: Cálculo del tamaño de la muestra

Estudiantes de la escuela Teodoro Wolf	2,205
Z (nivel de confianza): 95%	1,96
e (error permitido): 5%	0,05

p (probabilidad o variabilidad positiva):	0,5
q (complemento o variabilidad negativa):	0,5

Fuente: Adaptación propia
Elaborado por: La autora

2118/6

327 encuestas a realizar

1.7.6 Fuentes y técnicas para la recolección de información

Los datos o información que van a recolectarse en esta investigación serán obtenidos de fuentes primarias porque deben ser confiables, es decir, deben ser pertinentes y suficientes. A continuación se definen las técnicas e instrumentos adecuados para su recolección:

1.7.6.1 Tipo de investigación

a. Investigación Aplicada: Orientadas a los docentes, estudiantes, representantes legales de la unidad educativa Teodoro Wolf con la finalidad de establecer cuáles son las principales sugerencias, inquietudes que tienen sobre el liderazgo educativo.

b. Investigación Bibliográfica: La información científica previamente elaborada en otras tesis o proyectos sobre el liderazgo de los docentes, los cuales permitirán analizar, comentar e interpretar los

resultados con la finalidad de ser aplicados a la realidad de la investigación.

c. Investigación de campo: Con el fin de ubicar aspectos relacionados con el entorno y situaciones reales concernientes al contexto del tema. Se realizaron encuestas para analizar la opinión que tienen los encuestados sobre el proyecto planteado.

d. Investigación exploratoria

Esta investigación tiene como finalidad es explorar o examinar la problemática, con el afán de tener el sustento necesario para el desarrollo del trabajo. La investigación exploratoria puede usarse para cualquiera de los propósitos:¹

- Formular un problema o definirlo con mayor precisión.
- Identificar cursos alternativos de acción.
- Desarrollar hipótesis.
- Aislar variables y relaciones clave para un examen más minucioso.
- Obtener ideas para desarrollar un enfoque del problema.
- Establecer prioridades para la investigación posterior.

¹Baca G: Evaluación de Proyectos (6ta. Ed.) (pág. 98)

1.7.8 Tratamiento de la información

Para el procesamiento de los datos obtenidos de las encuestas se utilizó herramientas estadísticas proporcionadas por la Hoja de Cálculo Excel 2010. En un primer nivel de análisis, se han aplicado técnicas propias de la estadística descriptiva, a través del cálculo de frecuencias absolutas y relativas, elaboración de tablas resumen estadísticas, de diagramas circulares, que faciliten la ordenación sintética y comparación de datos para conocer los parámetros de la muestra representativa utilizada, los resultados obtenidos serán presentados en los cuadros respectivos con el cálculo de porcentajes y en ellos se visualizarán las frecuencias, tanto absolutas como relativas del total de la muestra.

CAPÍTULO II

ANÁLISIS PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y DIAGNÓSTICO

2.1 Análisis de la situación actual

En la actualidad en la institución Teodoro Wolf, existen falencias en el campo educativo, muchos docentes no se preocupan si el estudiante adquirió el conocimiento necesario sobre determinada materia, por lo que es necesario reforzar este aspecto, por otra parte en cuanto a la tecnología en la institución no se ha profundizado por mejor este ámbito, siendo esta una de las falencias principales que afectan a la entidad.

Entre los puntos más afectados por la falta de tecnología adecuada se pueden mencionar los siguientes:

- ✓ Laboratorios de computo en pésimas condiciones, por lo que no se pueden impartir las clases de manera adecuada.

- ✓ La institución no cuenta con un infocus o proyector, siendo hoy en día una herramienta indispensable a la hora de proyectar una clase.
- ✓ Las impresoras de la institución no funcionan adecuadamente por lo que a la hora de imprimir un documento es necesario, acudir a un cyber cercano.
- ✓ La entidad no cuenta con wireless, siendo esto un factor en contra debido a que con la conexión a internet se abren otros campos que pueden facilitar al docente a impartir de una mejor manera sus clases.

Se considera necesario que la unidad educativa, tome cartas al asunto debido a que son aspectos que se pueden remediar y al hacerlo mejorarán el nivel de educación que se les imparte a los estudiantes.

2.2. Análisis comparativo, evolución, tendencias

2.2.1 Evolución del sector

El sector educativo ha ido evolucionando con el pasar de los años, en tiempos remotos las clases se preparaban con libros, hoy en día a pesar de seguir siendo los libros una herramienta útil, existen otras maneras de preparar y dictar una clase, como son:

- ✓ Videos,
- ✓ Papelógrafos,

- ✓ Diapositivas,
- ✓ Materiales didácticos, entre otros.

Dichas herramientas buscan hacer la clase más dinámica y participativa, en donde el estudiante desarrolle más su capacidad de percepción y razonamiento, al interactuar en las clases, no solo dedicándose a receptor el conocimiento, sino a compartir sus ideas en conjunto con las del docente, compartiendo criterios, buscando así desarrollar más su forma de aprender.

Existen debates sobre si la forma antigua era más eficaz que los métodos utilizados en la actualidad, anteriormente el docente era más respetado por parte de los estudiantes. En la actualidad existen leyes que protegen al alumno del maltrato estudiantil, donde ciertos docentes abusaban de la autoridad que tenían, castigando inapropiadamente al estudiante, esos métodos utilizados en la antigüedad, hoy no se practican.

En las instituciones se pretenden que las clases sean dinámicas, que los estudiantes sean más participativos, buscando ir desarrollando su capacidad de aprendizaje a edades más tempranas, la unidad educativa Teodoro Wolf, fomenta este tipo de educación inculcando a que los alumnos sean más dinámicos en las horas de clase, compartiendo sus criterios e ideas con el docente, además se inculcan

a los docentes a que estén pendientes del progreso que tienen los alumnos en sus horas de clase, que les indiquen lo que les agrada o no de la materia, de esta manera corregir los errores haciendo la clase más agradable para el estudiante.

2.3 Presentación de resultados y diagnósticos

Dentro de este punto se procederán a analizar las encuestas efectuadas a los habitantes del cantón Guayaquil, la misma que permitirá contar con información relevante sobre las inquietudes, sugerencias que tienen sobre el tema de investigación.

A continuación se detallan los gráficos, tablas con sus respectivos análisis.

1. ¿Tu docente comienza la clase con una dinámica?

Tabla 2.3: Comienza clase con dinámica

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	105	32%
A veces	85	26%
Nunca	137	42%
TOTAL	327	100%

Fuente: Institución educativa

Elaborado por: Lcda. Karina Boderó Jadán



Figura 2.1: Comienza clase con dinámica

Fuente: Estudio de mercado

Elaborado por: Lcda. Karina Boderó Jadán

Análisis

El 42% de los estudiantes mencionó que nunca el docente inicia la clase de forma dinámica, el 32% que siempre y un 26% que a veces lo que permite evidenciar el desinterés de parte de los docentes.

2. ¿Cuándo obtienes bajas calificaciones, tu profesor (a) se interesa por conocer las razones?

Tabla 2.4: Se interesa por bajas calificaciones

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Si	145	44%
No	85	26%
A veces	97	30%
TOTAL	327	100%

Fuente: Estudio de mercado

Elaborado por: Lcda. Karina Boderó Jadán

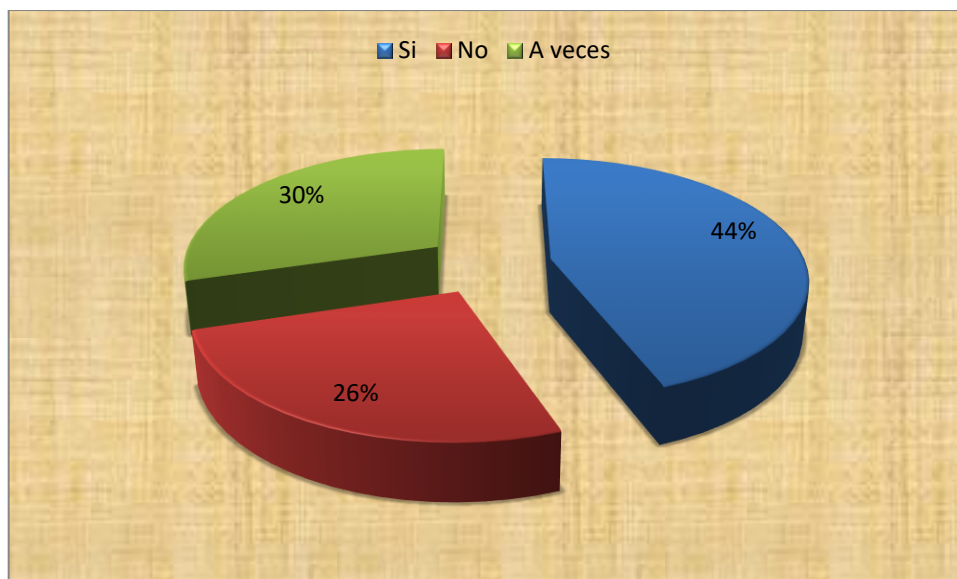


Figura 2.2: Se interesa por bajas calificaciones

Fuente: Estudio de mercado

Elaborado por: Lcda. Karina Boderó Jadán

Análisis

El 44% de los estudiantes indica que su docente si se interesa por sus bajas calificaciones, el 30% que a veces y un 26% que nunca lo que permite evidenciar que aún las clases se dan bajo los paradigmas tradicionales.

3. ¿Cuando tienes problemas de salud o familiares tu docente nota cambios en ti?

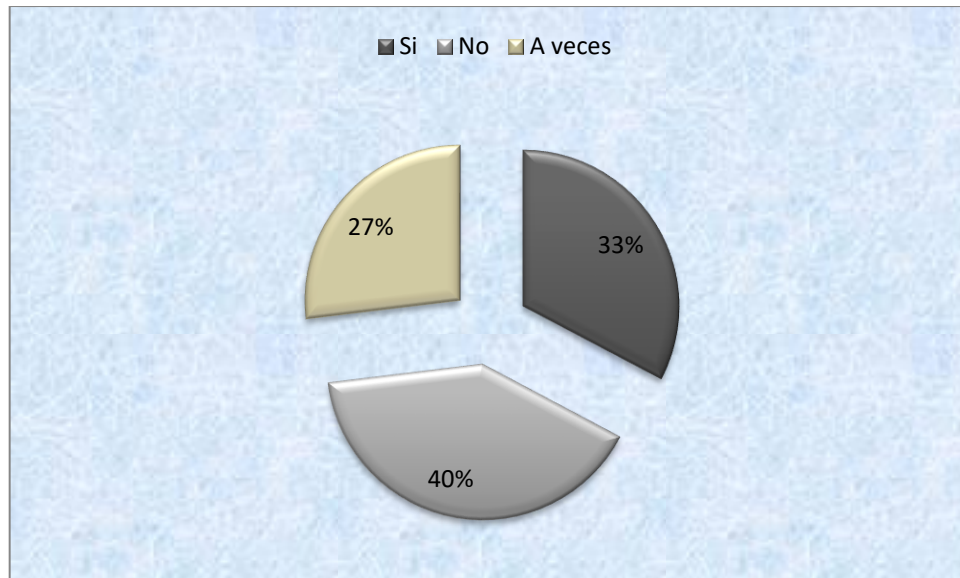
Tabla 2.5: Nota cambios en ti

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Si	107	33%
No	132	40%
A veces	88	27%
TOTAL	327	100%

Fuente: Estudio de mercado

Elaborado por: Lcda. Karina Boderó Jadán

Figura 2.3: Nota cambios en ti



Fuente: Estudio de mercado
Elaborado por: Lcda. Karina Boderó Jadán

Análisis

El 40% de los estudiantes indicó que sus docentes no se percatan cuando tienen algún problema, el 33% si y un 27% a veces dando muestra del desinterés de los docentes.

4. ¿Utiliza el profesor (a) materiales didácticos al impartir su hora de clases?

Tabla 2.6: Materiales para dar clases

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Papelógrafos	54	17%
Libros	116	35%
Diapositivas	68	21%
Otros	89	27%
TOTAL	327	100%

Fuente: Estudio de mercado
Elaborado por: Lcda. Karina Boderó Jadán

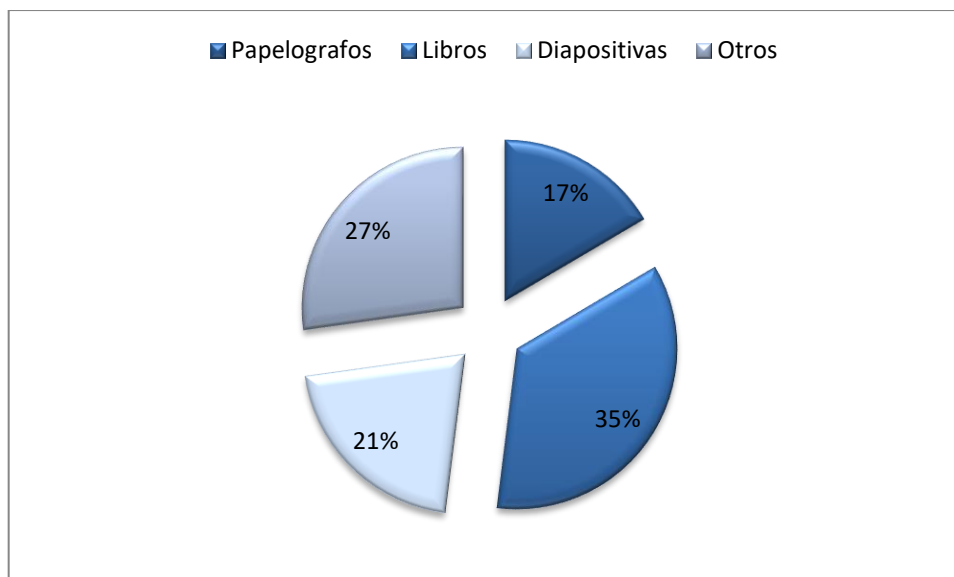


Figura 2.4: Materiales para dar clases

Fuente: Estudio de mercado

Elaborado por: Lcda. Karina Boderó Jadán

Análisis

El 40% de los estudiantes indicó que sus docentes no se percatan cuando tienen algún problema, el 33% si y un 27% a veces dando muestra del desinterés de los docentes.

5. ¿Los trabajos que realizas en clases son supervisados por tu docente?

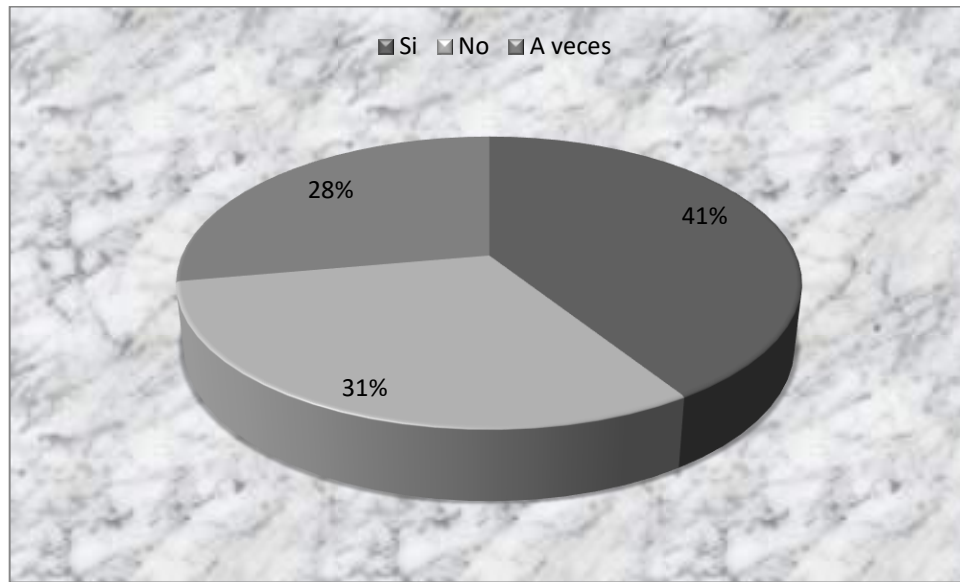
Tabla 2.7: Trabajos supervisados por docentes

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Si	134	41%
No	102	31%
A veces	91	28%
TOTAL	327	100%

Fuente: Estudio de mercado

Elaborado por: Lcda. Karina Boderó Jadán

Gráfico 1 Trabajos supervisados por docentes



Fuente: Unidad Educativa “Teodoro Wolf”
Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Comentario 5

La gran mayoría de los encuestados contestaron que los trabajos que realizan son supervisados por los docentes, existiendo un control en cuanto a las actividades que realiza diariamente.

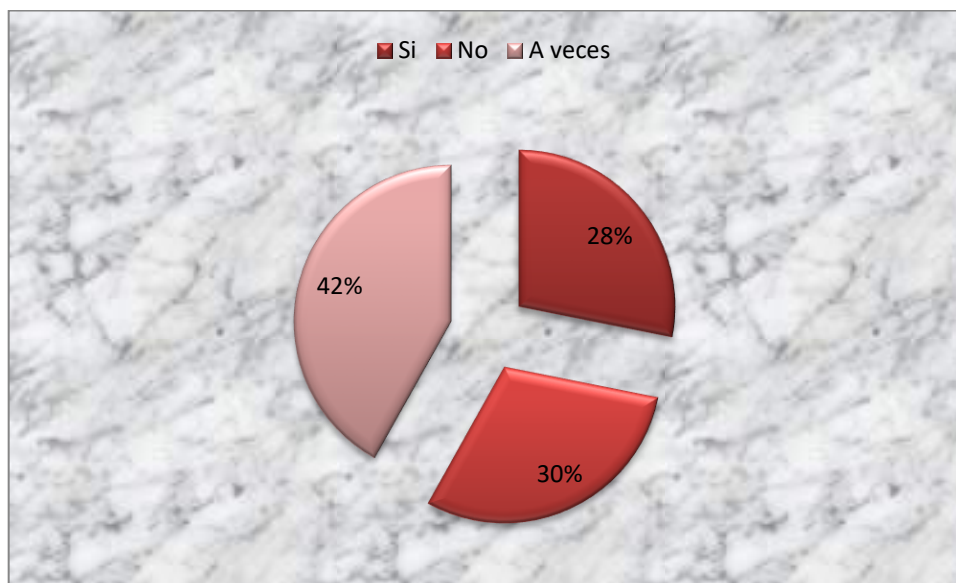
6. ¿Tu profesor (a) te motiva a que te superes cada día?

Tabla 2.8: Motivación a superarse

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Si	92	28%
No	98	30%
A veces	137	42%
TOTAL	327	100%

Fuente: Estudio de mercado
Elaborado por: Lcda. Karina Boderó Jadán

Gráfico 2 Motivación a superarse



Fuente: Unidad Educativa “Teodoro Wolf”
Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Comentario 6

Son varias veces las ocasiones en que el docente motiva al alumno a superarse, inculcándole principios, valores que fomenten el crecimiento personal del alumno ante circunstancias adversas, ayudándoles a superarlas y valerse por sí mismos.

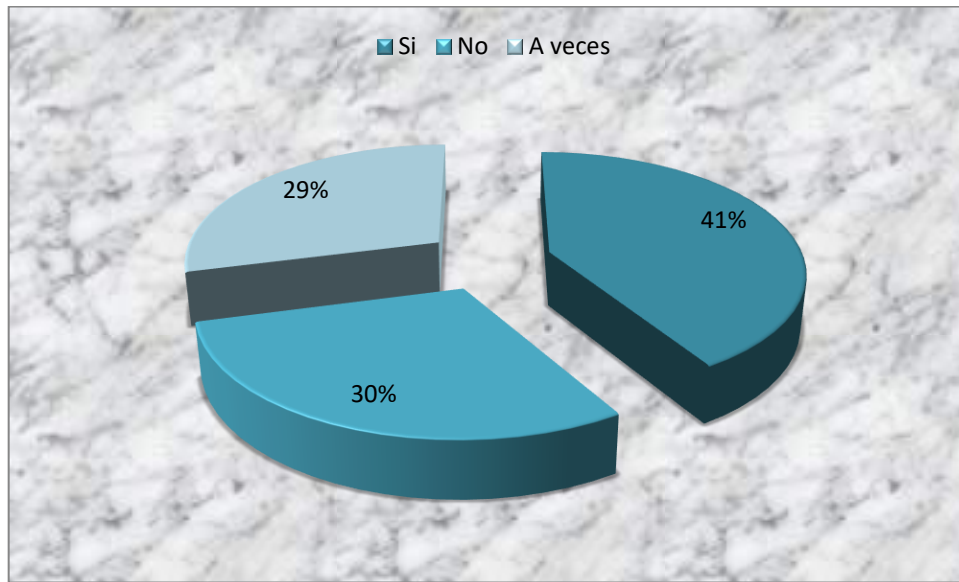
7. ¿Tu docente promueve y practica valores dentro y fuera de clases?

Tabla 2.9: Practica valores morales

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Si	135	41%
No	97	30%
A veces	95	29%
TOTAL	327	100%

Fuente: Unidad Educativa “Teodoro Wolf”
Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Gráfico 3 Práctica valores morales



Fuente: Unidad Educativa “Teodoro Wolf”
Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Comentario 7

Los docentes que laboran en la unidad educativa Teodoro Wolf si ´practican los valores morales dentro y fuera de la cancha, de esta manera el alumnado posee un ejemplo a seguir.

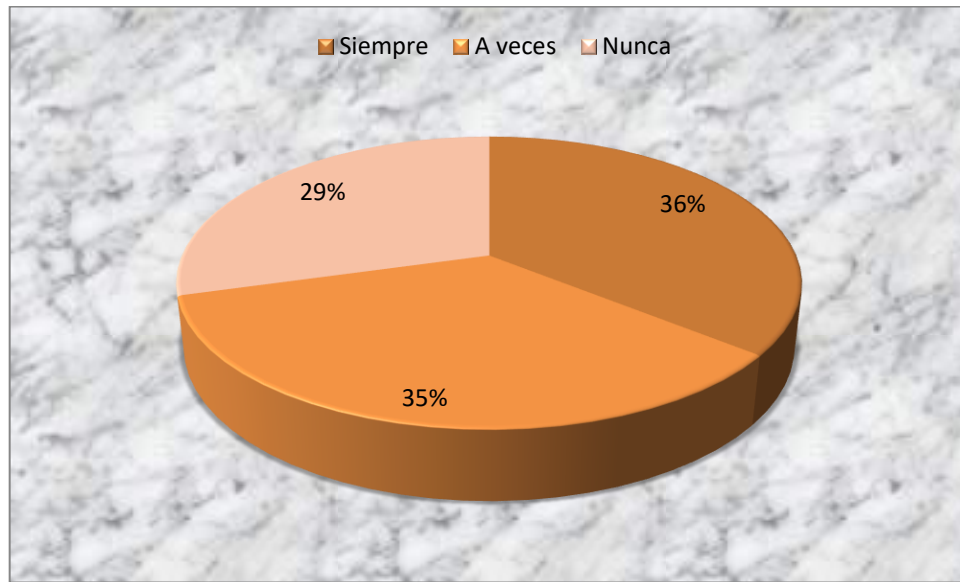
8. ¿El docente procura manejar con facilidad la disciplina de los estudiantes dentro y fuera del salón de clases?

Tabla 2.10: Control en el aula de clases

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	117	36%
A veces	114	35%
Nunca	96	29%
TOTAL	327	100%

Fuente: Unidad Educativa “Teodoro Wolf”
Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Gráfico 4 Control en el aula de clases



Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"
Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Comentario 8

Según los alumnos encuestados el profesor conoce la manera en cómo debe de controlar a los estudiantes para que atiendan a la hora de escuchar su materia.

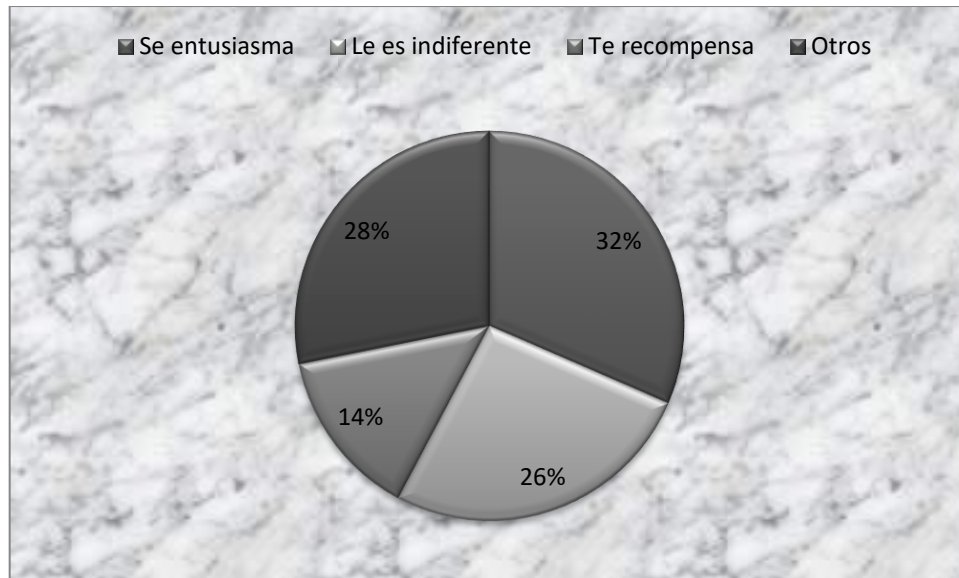
9 ¿Cuándo superas dificultades en el aprendizaje tú docente?

Tabla 1 Entusiasmo y recompensa

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Se entusiasma	103	31%
Le es indiferente	86	26%
Te recompensa	46	14%
Otros	92	28%
TOTAL	327	100%

Fuente: Estudio de mercado
Elaborado por: Lcda. Karina Boderó Jadán

Gráfico 5 Entusiasmo y recompensa



Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"
Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Comentario 9

Pocas veces los docentes se entusiasman cuando un alumno supera dificultades en su aprendizaje, mostrando que pone de su parte para aprender sobre la materia.

10 ¿Tu docente permite que aportes con sugerencias en la clase?

Tabla 2 Acepta críticas de manera positiva

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	106	32%
A veces	123	38%
Nunca	98	30%
TOTAL	327	100%

Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"
Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Gráfico 6 Acepta críticas de manera positiva



Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"
Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Comentario 10

Un 38% de los estudiantes, asegura que el docente si acepta críticas con respecto a la manera en como imparte sus clases, tomando las acotaciones como críticas constructivas que le permiten mejorar su trabajo de docente.

Culminadas las encuestas efectuadas a los estudiantes se procedieron a realizar encuestas a los padres de familia, de esta manera se obtiene información sobre cuáles son las principales sugerencias que estos mantienen en cuanto a la educación que reciben sus hijos en la unidad educativa, buscando además mejorar el nivel educativo de los docentes, indicándoles cuales son los aspectos en los que deben de mejorar.

A continuación consta el cálculo de la muestra aplicada a los representantes legales de los alumnos.

Para el tamaño de la muestra se tomó como referencia el número de representantes legales que existen en la unidad educativa Teodoro Wolf, los cuales dan la suma de 1900², además se establecieron los valores de p y q con 50% de probabilidad de éxito como 50% de fracaso, en base a esto el cálculo de la muestra viene dado por la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

En donde:

Tabla 3 Cálculo de la muestra aplicada a los representantes legales

Representantes legales	1.900
Z (nivel de confianza): 95%	1,96
e (error permitido): 5%	0,05
p (probabilidad o variabilidad positiva):	0,5
q (complemento o variabilidad negativa):	0,5

Fuente: Adaptación propia
Elaborado por: Lcda. Karina Boderó Jadán

1825/6

320 encuestas a realizar

² Información proporcionada por la base de datos de la Unidad Educativa Teodoro Wolf

Encuesta aplicada a los representantes legales

1 ¿En las ocasiones que ha conversado con el profesor (a) de su niño (a) ha sido atendido con cordialidad?

Tabla 4 Atendida cordialmente

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Si	137	43%
No	96	30%
A veces	87	27%
TOTAL	320	100%

Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"

Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

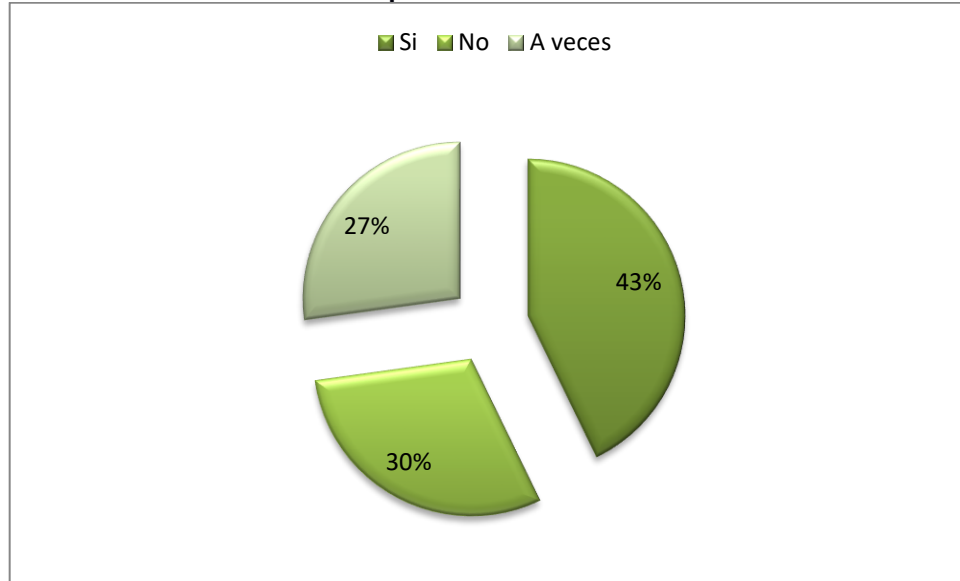


Figura 2.11: Atendida cordialmente

Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"

Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Comentario 1

El 43% manifiesta que en las ocasiones que han mantenido conversaciones con los docentes estos los han atendido cordialmente, entablando diálogos sobre los estudiantes a los cuales imparten clases.

2 ¿Cuándo su representado obtiene bajas calificaciones, el docente conversa con usted sobre las causas?

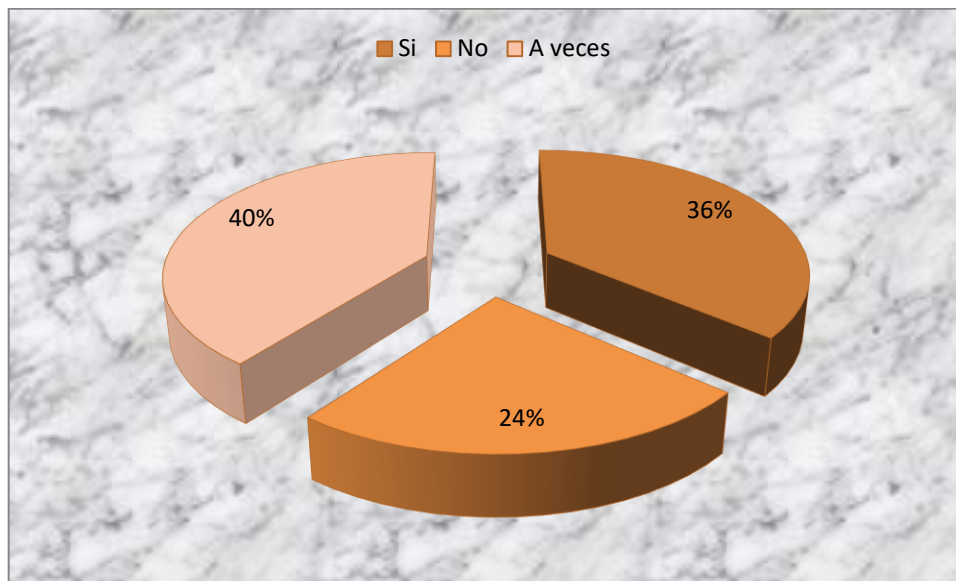
Tabla 5 Conversa el docente sobre bajas calificaciones

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Si	116	36%
No	77	24%
A veces	127	40%
TOTAL	320	100%

Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"

Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Gráfico 7 Conversa el docente sobre bajas calificaciones



Fuente: Unidad Educativa “Teodoro Wolf”
Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Comentario 2

Muchos encuestados supieron manifestar que tan solo a veces el docente les conversa sobre las bajas calificaciones de los alumnos a sus representantes, aspecto que los docentes deben de mejorar, es decir no existe una buena comunicación entre las partes.

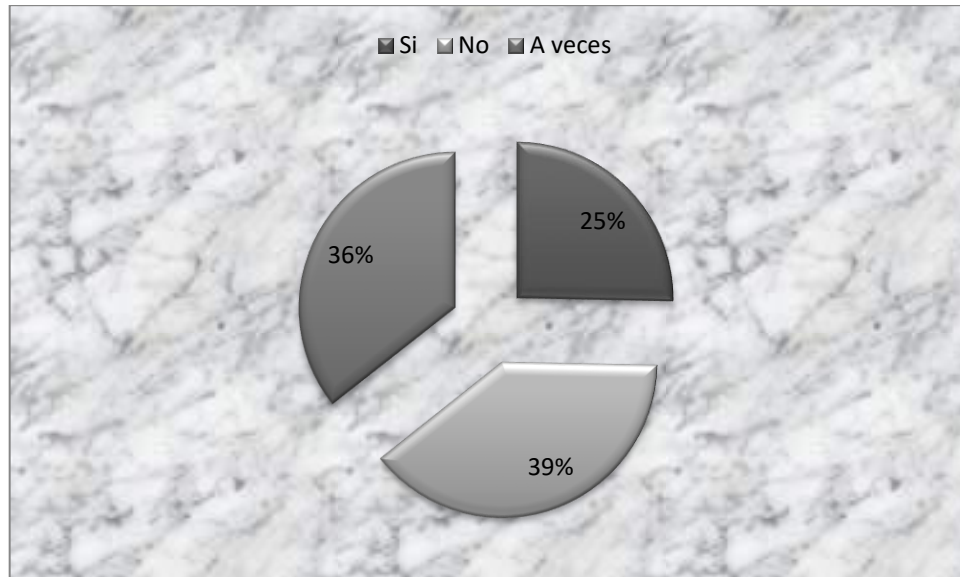
3 ¿El profesor (a) le da a conocer los estados de ánimo del niño (a) dentro del salón de clases?

Tabla 6 Estado de ánimo del niño

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Si	81	25%
No	125	39%
A veces	114	36%
TOTAL	320	100%

Fuente: Unidad Educativa “Teodoro Wolf”
Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Gráfico 8 Estado de ánimo del niño



Fuente: Unidad Educativa “Teodoro Wolf”
Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Comentario 3

Según los representantes legales encuestados, el docente no les comenta a los padres sobre el estado de ánimo que mantienen en clase los niños, siendo esto un aspecto primordial que se ve reflejado en la conducta de cada individuo, al expresar sus emociones.

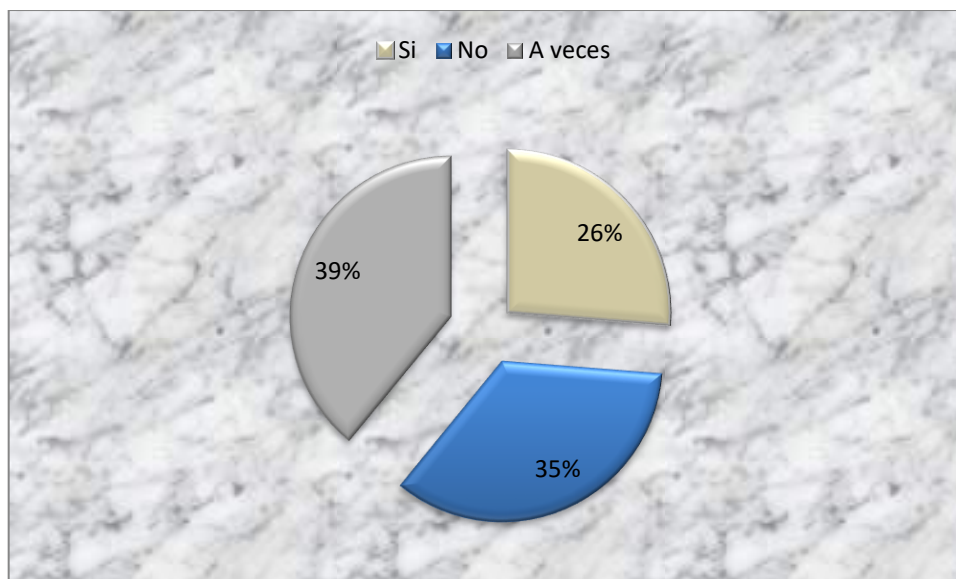
4 ¿Las tareas enviadas a casa en su mayoría son dinámicas y realizables?

Tabla 7 Tareas dinámicas y realizables

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Si	84	26%
No	111	35%
A veces	125	39%
TOTAL	320	100%

Fuente: Unidad Educativa “Teodoro Wolf”
Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Gráfico 9 Tareas dinámicas y realizables



Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"
Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Comentario 4

En algunas ocasiones los alumnos reciben este tipo de tareas en sus hogares, así lo supieron manifestaron cierto grupo de encuestados, afirmando que los deberes enviados a sus hogares son de manera dinámica.

5 ¿Cuándo el estudiante presenta tareas o trabajos hechos en casa son revisados oportunamente por su profesor (a)?

Tabla 8 Tareas revisadas por el profesor

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Si	87	27%
No	124	39%
A veces	109	34%

TOTAL	320	100%
--------------	------------	-------------

Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"
Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Comentario 4

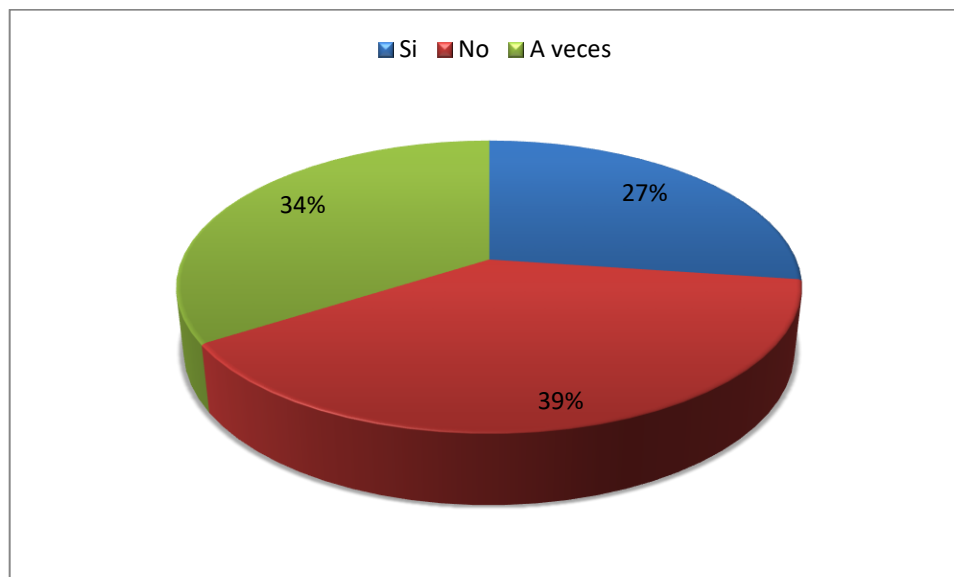


Figura 2.15: Tareas revisadas por el profesor

Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"
Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Comentario 5

Los representantes legales indican que las tareas no son revisadas por los docentes, lo que implica que el estudiante ha realizado la tarea en vano, al no contar con la aprobación del docente e inclusive la nota respectiva que el presentarla representa.

6 ¿A su representado le agrada ir a la escuela?

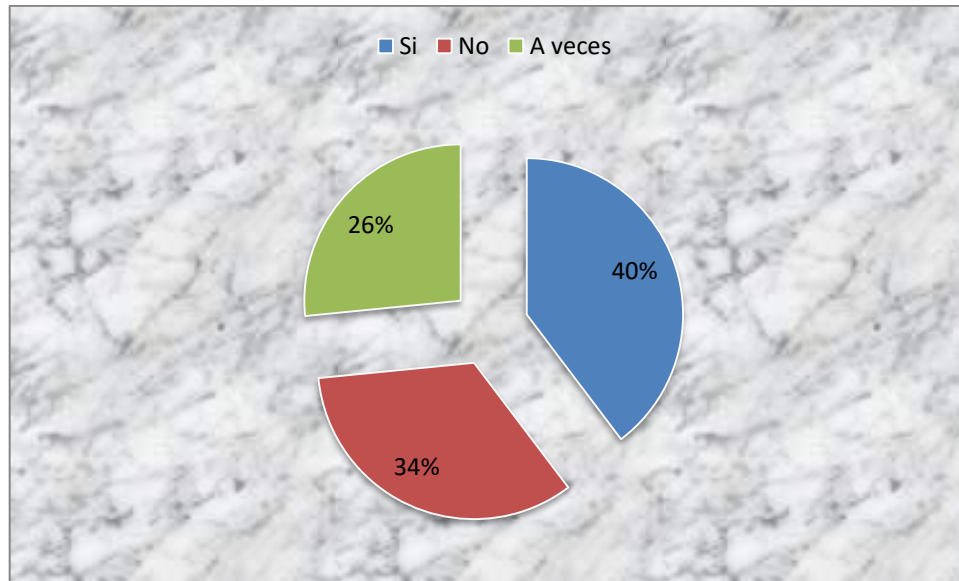
Tabla 2.19: Le agrada ir a la escuela a su representado

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Si	127	40%
No	108	34%

A veces	85	27%
TOTAL	320	100%

Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"
 Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Gráfico 10 Le agrada ir a la escuela a su representado



Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"
 Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Comentario 6

El mayor porcentaje de encuestados afirmaron que a sus representados si les agrada ir a la escuela, siendo esto un momento de aprendizaje así como distracción para ellos.

7 ¿Cree usted que el docente de su niño (a) es un ejemplo a seguir para otras personas?

Tabla 2.20: Docente es ejemplo a seguir

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Si	131	41%

No	106	33%
A veces	83	26%
TOTAL	320	100%

Fuente: Estudio de mercado
Elaborado por: Lcda. Karina Boderó Jadán

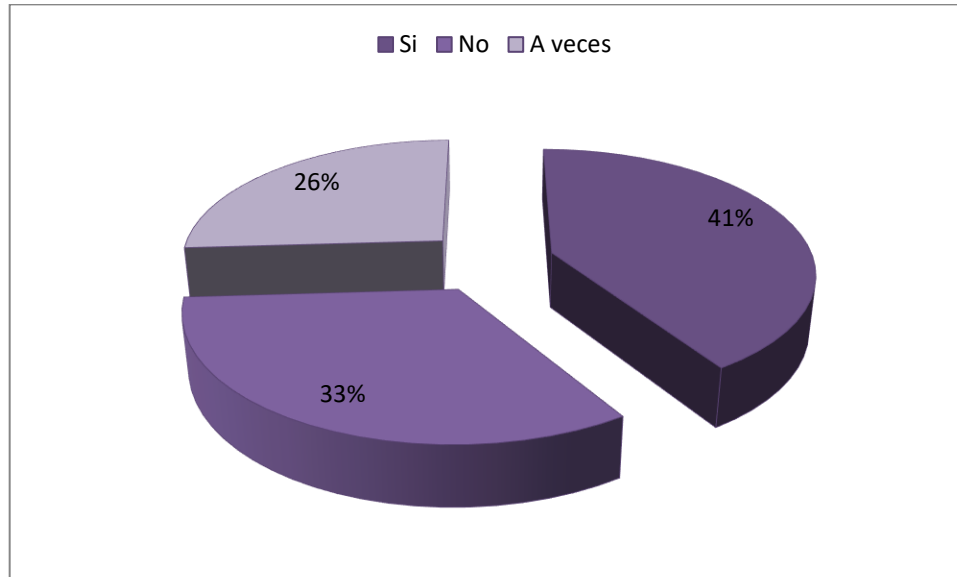


Figura 2.17: Docente es ejemplo a seguir

Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"

Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Comentario 7

El docente es un ejemplo a seguir, así lo manifestaron ciertos encuestados, quienes indicaron que el profesor presenta cualidades como profesional que sirven de ejemplo para los niños quienes aprenden de manera adecuada la materia que les enseña.

8 ¿Su niño (a) se involucra en actos de indisciplina frecuentemente?

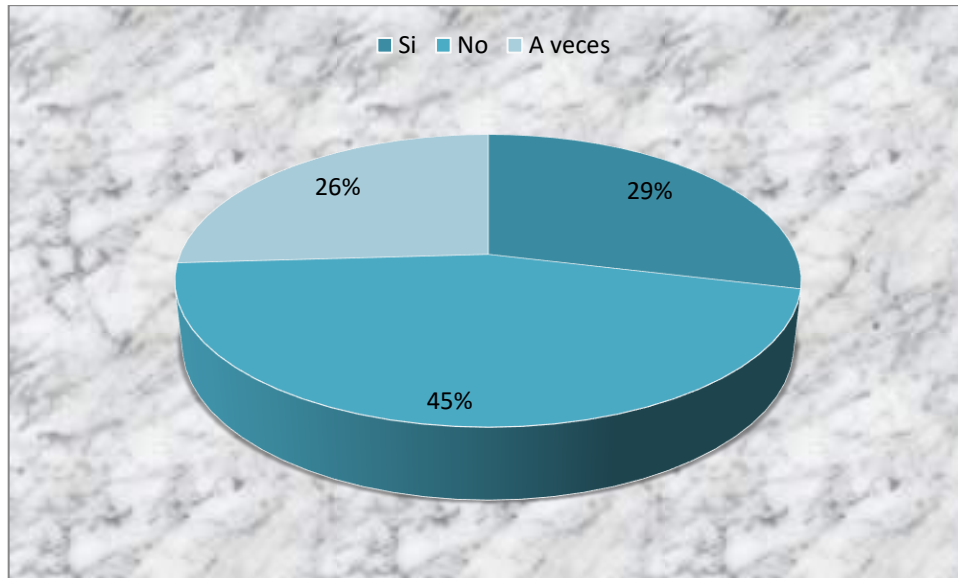
Tabla 2.21: Se involucra en actos de indisciplina

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
-----------	---------------------	---

Si	92	29%
No	145	45%
A veces	83	26%
TOTAL	320	100%

Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"
 Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Gráfico 11 Se involucra en actos de indisciplina



Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"
 Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Comentario 8

Los niños se encuentran en un ambiente cálido y ameno por lo que no se ven envueltos en actos de indisciplina, que afecte la conducta de ellos, siendo esto parte del ejemplo y educación impartida por el docente.

9 ¿El docente se preocupa y le pide apoyo en las dificultades de aprendizaje de su representado?

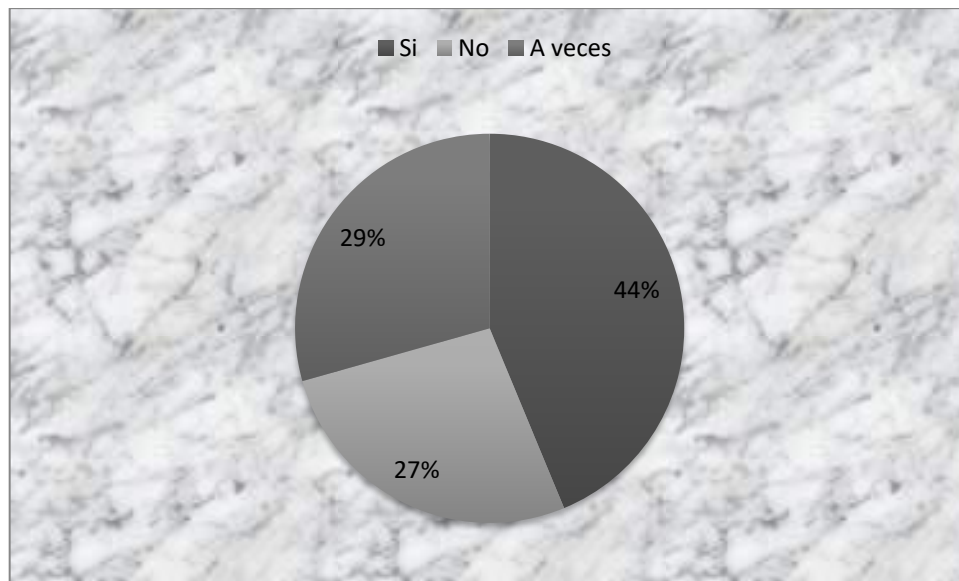
Tabla 2.22: Docente pide apoyo en dificultades

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Si	140	44%
No	86	27%
A veces	94	29%
TOTAL	320	100%

Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"

Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Gráfico 12 Docente pide apoyo en dificultades



Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"

Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Comentario 9

En reiteradas ocasiones el docente ha pedido ayuda en caso de dificultades con los estudiantes a sus representantes, siendo esto un punto a favor, debido a que el trabajo en conjunto tanto de los representantes como de los docentes, genera resultados positivos para el beneficio del alumno.

10 ¿Cuándo realiza sugerencias al docente, él las acepta de forma positiva?

Tabla 2.23: Acepta criticas de manera positiva

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Si	142	44%
No	97	30%
A veces	81	25%
TOTAL	320	100%

Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"

Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

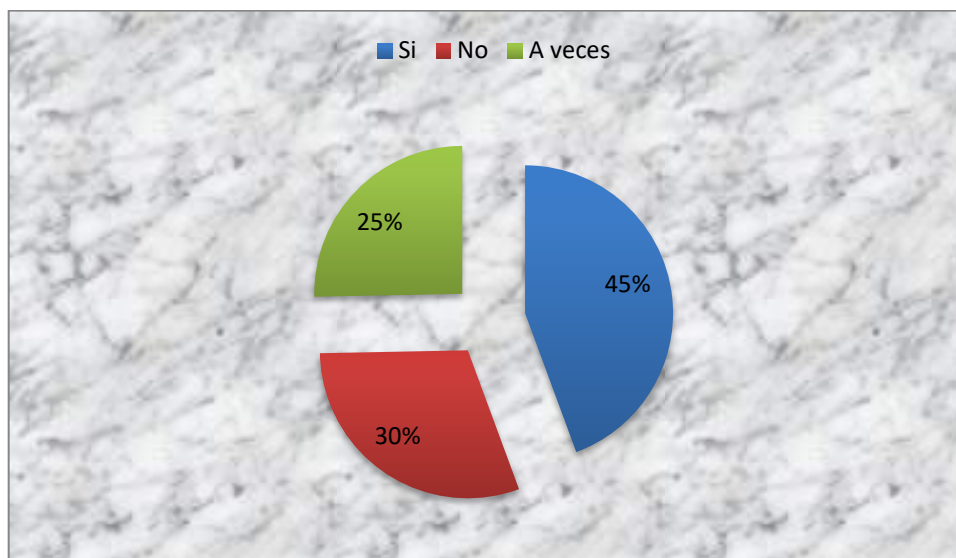


Figura 2.20: Acepta criticas de manera positiva

Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"

Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Comentario 10

Un 44% asegura que el docente acepta las críticas de manera positiva sin mostrar enojo, manifestando que las críticas son positivas para el mejoramiento personal y crecimiento laboral.

También se efectuaron encuestas a los docentes de esta manera se puede conocer el punto de vista que ellos tienen acerca de los alumnos, la forma en

como imparten la materia, de esta manera se pueden entablar cambios que pueden realizarse para mejorar su forma de impartir las clases.

Encuesta aplicada a los docentes

1 ¿Comienza la clase con una dinámica con sus estudiantes?

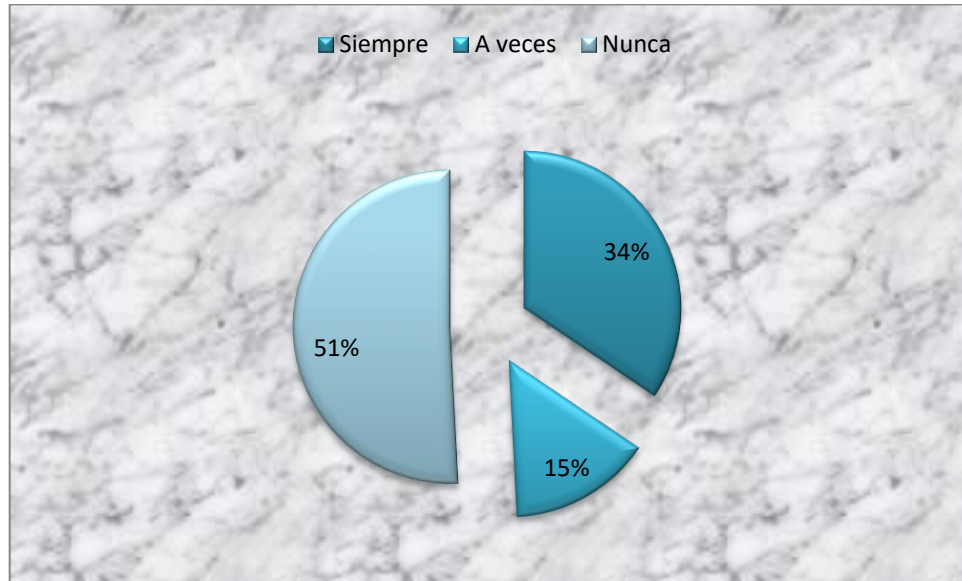
Tabla 9 Dinámica con estudiantes

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	21	34%
A veces	9	15%
Nunca	31	51%
TOTAL	61	100%

Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"

Elaborado por: Lic. Karina Bodero Jadán

Gráfico 13 Dinámica con estudiantes



Fuente: Unidad Educativa “Teodoro Wolf”
Elaborado por: Lic. Karina Bodero Jadán

Comentario 1

Un 51% manifiesta que no empiezan la clase con los estudiantes de manera dinámica, por lo que los estudiantes se sienten perjudicados al no contar con este tipo de clases en la materia que imparte el docente.

2 ¿Cuándo un estudiante obtiene bajas calificaciones conversa con él o ella para conocer sus razones?

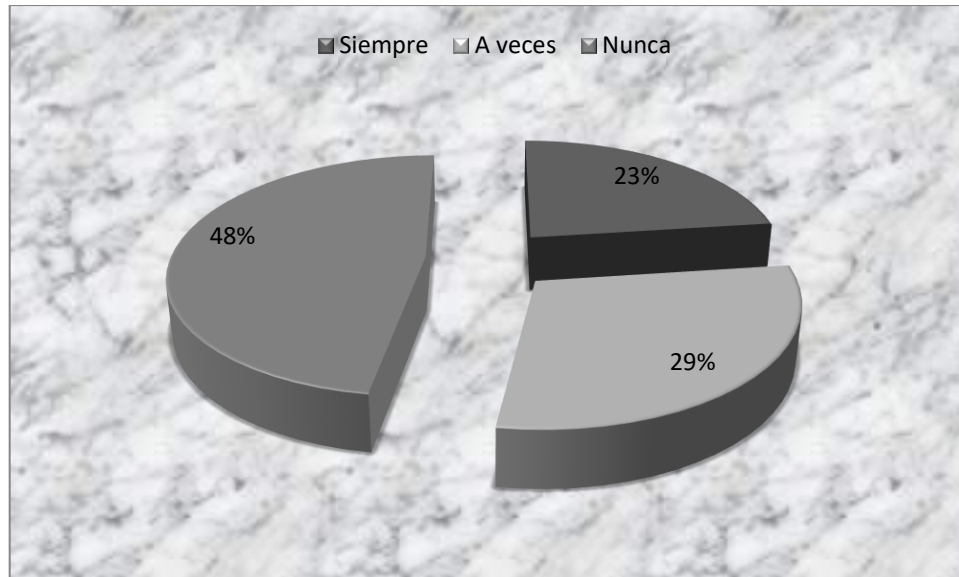
Tabla 2.25: Conversa el docente sobre bajas calificaciones

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	14	23%
A veces	18	30%

Nunca	29	48%
TOTAL	61	100%

Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"
Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Gráfico 14 Conversa el docente sobre bajas calificaciones



Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"
Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Comentario 2

Los docentes manifestaron que no conversan con los estudiantes, salvo en escasas ocasiones, pero generalmente no se preocupan por los factores que causan que los estudiantes obtengan bajas calificaciones.

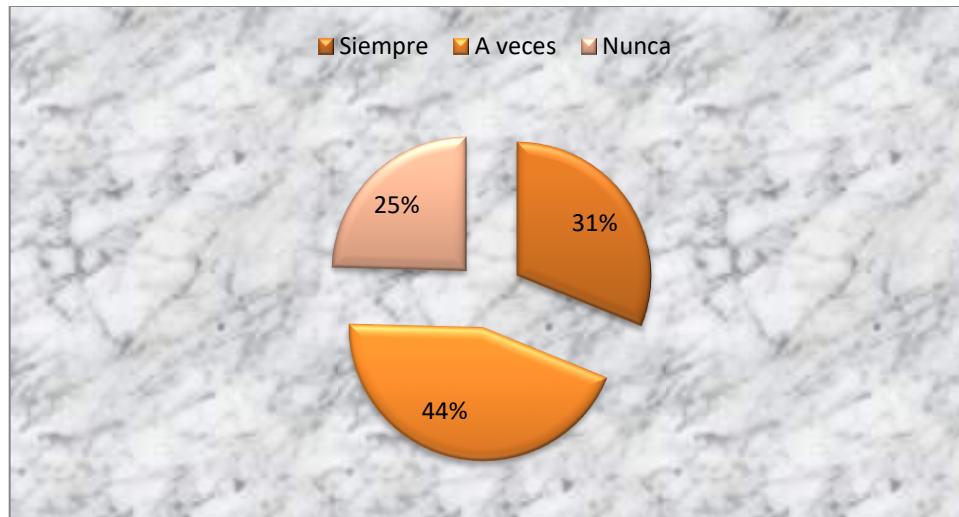
3 ¿Nota con facilidad si algún estudiante tiene problemas de salud o familiares?

Tabla 2.26: Tiene problemas de salud

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	19	31%
A veces	27	44%

Nunca	15	25%
TOTAL	61	100%

Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"
Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán
Gráfico 15 Tiene problemas de salud



Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"
Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Comentario 3

Los docentes no se preocupan por los estudiantes, así lo demuestran los resultados de las encuestas, en la cual indican que salvo en ciertas ocasiones conversan con los alumnos sobre los problemas de salud o familiares.

4 ¿Utiliza materiales didácticos al dar sus clases (videos, carteles entre otros)?

Tabla 10 Utiliza materiales didácticos

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	18	30%
A veces	27	44%

Nunca	16	26%
TOTAL	61	100%

Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"
Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

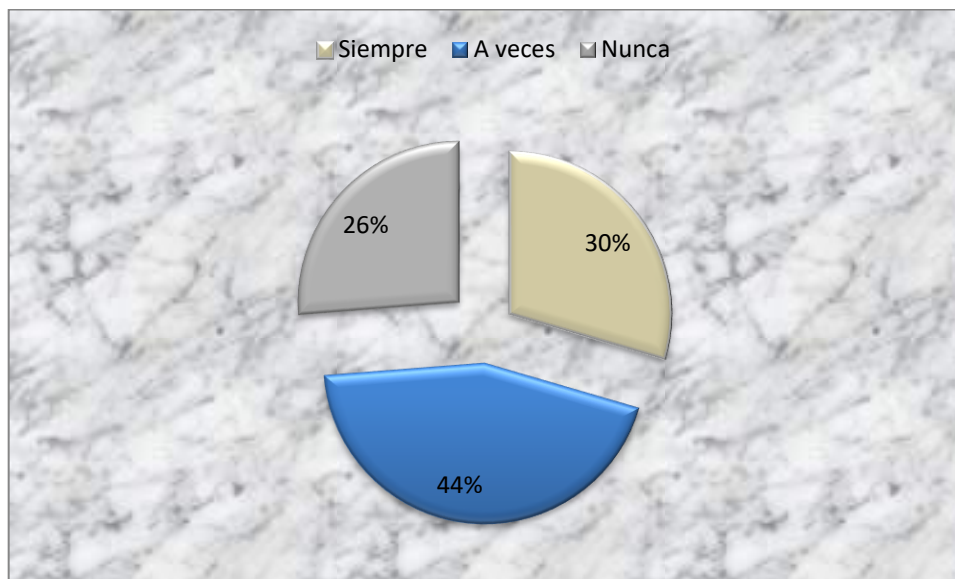


Figura 2.24: Utiliza materiales didácticos

Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"
Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Comentario 4

Los docentes por lo general no utilizan materiales didácticos al momento de impartir sus clases, siendo esto una alternativa atractiva para los estudiantes al salir de la rutina al momento de recibir una materia.

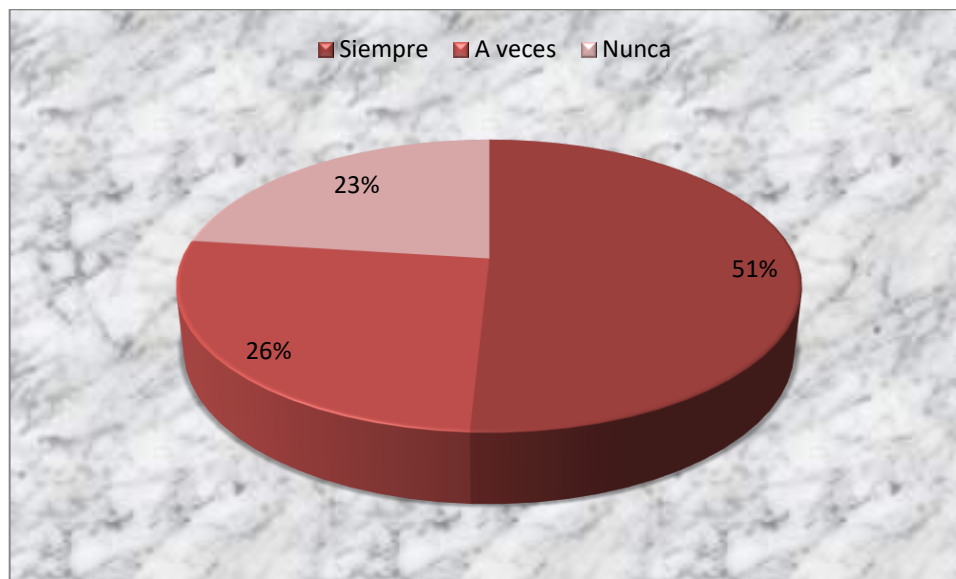
5 ¿Hace una revisión personalizada de las actividades de sus estudiantes en clase y de las tareas enviadas a casa?

Tabla 2.28: Tareas revisadas por el profesor

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	31	51%
A veces	16	26%
Nunca	14	23%

TOTAL	61	100%
--------------	-----------	-------------

Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"
Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán
Gráfico 16 Control de las tareas



Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"
Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Comentario 5

El 51% de los maestros indicaron que si realizan la supervisión de las tareas asignadas a los estudiantes, el 26% que a veces y 23% que nunca dejando evidencia que existe una gran mayoría que no lleva el control.

6 ¿Motiva a los estudiantes a que se superen en todas las clase?

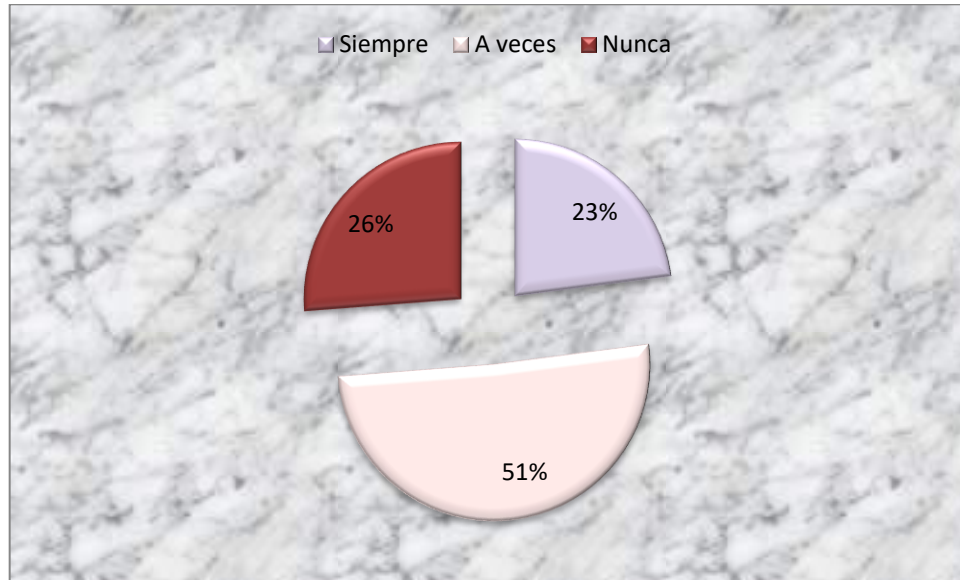
Tabla 2.29: Motivación a los estudiantes

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	14	23%
A veces	31	51%
Nunca	16	26%
TOTAL	61	100%

Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"

Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Gráfico 17 Motivación a los estudiantes



Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"
Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Comentario 6

En varias ocasiones los docentes motivan a los alumnos a que se superen, los profesores no muestran mucho interés por motivar a los estudiantes, siendo esto una falencia que el docente presenta, debido a que deben de incentivar a los alumnos a esforzarse por mejorar su rendimiento.

7 ¿Cree que usted es un ejemplo a seguir para otras personas?

Tabla 11 Ejemplo a seguir para otras personas

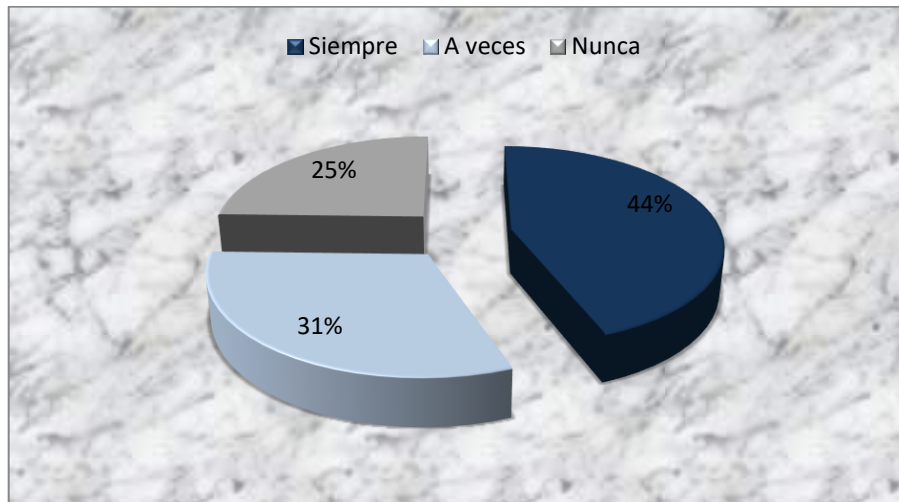
Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	27	44%

A veces	19	31%
Nunca	15	25%
TOTAL	61	100%

Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"

Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Gráfico 18 Ejemplo a seguir por otras personas



Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"

Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Comentario 7

La mayoría de los docentes se consideran un ejemplo a seguir, así lo confirman el resultado de las encuestas, es decir los profesores afirman que tienen cualidades y características que sirven como ejemplo para que los estudiantes puedan tratar de emularlas, siendo esto un factor positiva para el docente.

8 ¿Controla con facilidad la disciplina de sus estudiantes dentro y fuera del salón de clases?

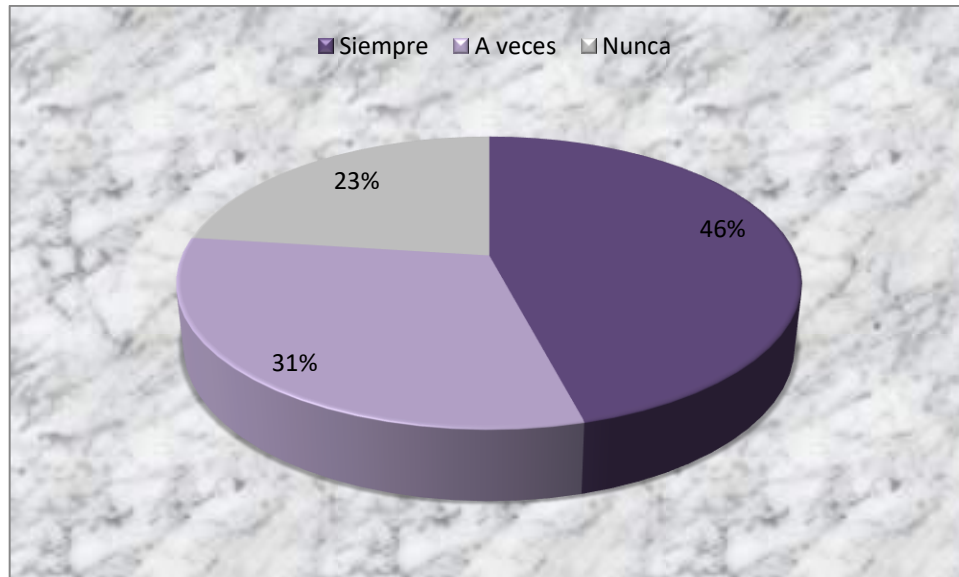
Tabla 2.31: El control de la disciplina de sus estudiantes

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	28	46%
A veces	19	31%
Nunca	14	23%
TOTAL	61	100%

Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"

Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Gráfico 19 Controla la disciplina de sus estudiantes



Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"

Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Comentario 8

Los docentes manifiestan que no se les hace dificultoso controlar a los alumnos en las aulas de clase, utilizando estrategias que les ayuden a llegar al estudiante, seguido además de los años de experiencia que tienen en el magisterio.

9 ¿Cuándo un estudiante supera dificultades en su aprendizaje usted le brinda alguna recompensa?

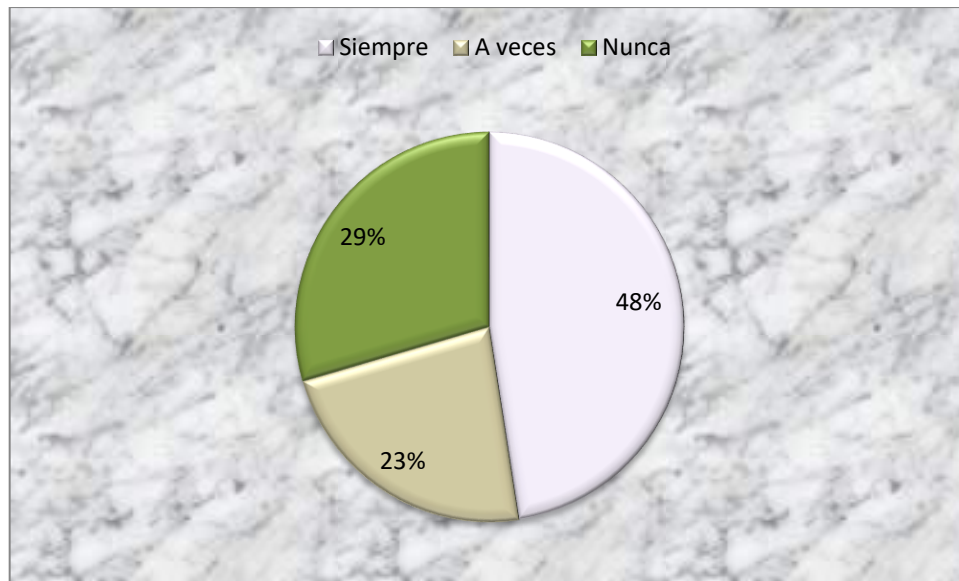
Tabla 2.32: Brinda recompensa a los alumnos

Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	29	48%
A veces	14	23%
Nunca	18	30%
TOTAL	61	100%

Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"

Elaborado por: Lic. Karina Bodero Jadán

Gráfico 20 Brinda recompensa a los estudiantes



Fuente: Unidad Educativa "Teodoro Wolf"

Elaborado por: Lic. Karina Bodero Jadán

Comentario 9

Con un 48% manifiestan los encuestados que en caso de superar dificultades por parte de los estudiantes, los docentes les brindan un incentivo para que sigan superándose, como son puntos adicionales en sus materias, los cuales les permiten contar con una buena calificación segura en el quimestre.

10 ¿Permite el docente que aportes con sugerencias en la clase?

Tabla 2.33: Acepta criticas de manera positiva

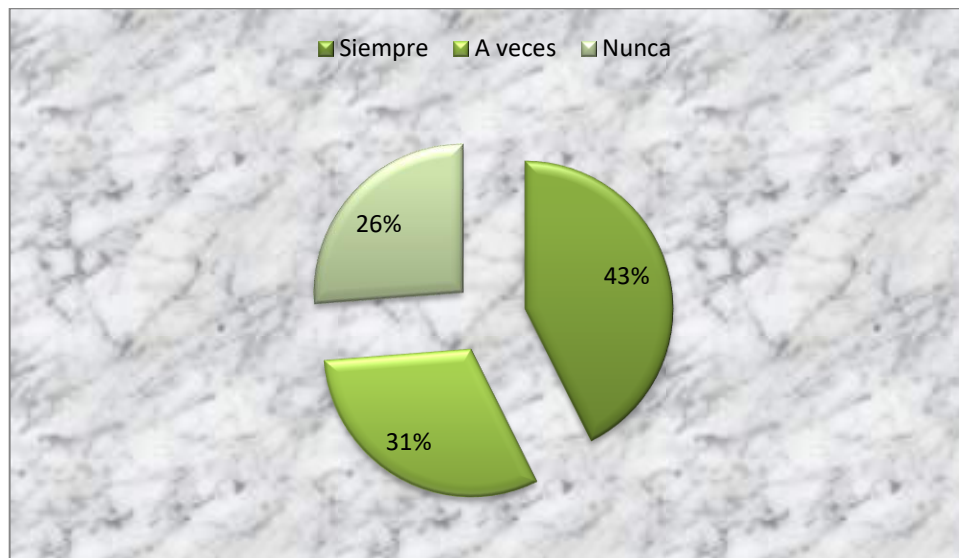
Categoría	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	26	43%
A veces	19	31%
Nunca	16	26%
TOTAL	61	100%

Figura 2.28:

Fuente: Unidad Educativa “Teodoro Wolf”

Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Gráfico 21 Acepta críticas de manera positiva



Fuente: Unidad Educativa “Teodoro Wolf”

Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Comentario 10

De acuerdo a los resultados de las encuestas el 43% indica que los docentes si aceptan de manera positiva las sugerencias recibidas por parte de los representantes legales, así como los estudiantes, de esta manera corrigen los errores que deben de mejorar.

2.4 Entrevista realizada al Director de la Unidad educativa Teodoro Wolf

2.5. Verificación de Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

La formación académica de los estudiantes de la escuela de Educación Básica “Teodoro Wolf”, mejorará identificando la relación que existe entre ellos y el liderazgo de los docentes.

Para la comprobación de esta hipótesis planteada, se tuvo que recurrir a las preguntas de encuesta, tomando como referencia las preguntas # 7 y 8 de la encuesta realizada a los estudiantes en donde se pudo comprobar con un 70% que el docente practica y promueve valores morales en el aula de clase, además del 71% considero que el profesor procura manejar con cautela a los estudiantes dentro y fuera de las aulas de clase, indicando que tienen don de liderazgo al existir una comunicación asertiva en donde los alumnos escuchan y acatan las ordenes de los profesores.

Hipótesis uno

Diagnosticada la relación del liderazgo de los docentes en las gestiones académicas, complementarias y extracurriculares, y los

estudiantes de la escuela de educación básica “Teodoro Wolf” mejorará el desempeño académico de los estudiantes.

De acuerdo a los resultados proporcionados por las preguntas # 9 y 10 de las encuestas realizadas a los docentes, se pudo contestar que un 31% respondió que el docente se entusiasma al momento de ayudar a superar una dificultad al estudiante, mientras que un 70% permite que el alumno aporte con ideas positivas, de esta manera la comunicación entre ambas partes mejora y se afianza a medida que se van desarrollando las clases.

Hipótesis dos

Identificado la relación que existe entre liderazgo docente en las dimensiones sociales, personales y profesionales mejorará el desempeño laboral de los docentes con sus estudiantes.

En las preguntas # 2 y 3 de la encuesta efectuada a los estudiantes un 74% afirmó que al momento de obtener bajas calificaciones, el docente se interesa por conocer los motivos por los cuales el alumno ha disminuido su rendimiento, procurando entablar una conversación que permita llegar a la raíz del problema, un 57% contesta que el profesor se percata cuando los alumnos presentan algún problema de salud o

familiar, notando cambios en la personalidad del estudiante, de esta manera el docente busca ser una ayuda, un amigo más con el que el estudiante puede contar.

Hipótesis III

Identificando el estilo de liderazgo docente y la relación con el rendimiento académico de los estudiantes de grado cuatro se elaborará una propuesta que contribuya en gran magnitud a la solución del problema.

En la pregunta # 10 realizada a los representantes legales, indican con un 70% que el docente acepta las sugerencias de manera positiva, manifestando que esto le ayuda a mejorar su rendimiento educativa, además del crecimiento personal que obtiene, acatando las sugerencias y cambios que debe de realizar de manera positiva, por lo que una propuesta que ayude a solucionar un problema, será bien recibida por parte de los profesores.

CAPÍTULO III

PROPUESTA

3.1. Título

El liderazgo la clave del éxito

3.2. Introducción

La presente propuesta, busca inculcar en los docentes, ese espíritu de liderazgo, que surja en ellos las características que debe de poseer un buen líder estudiantil, la persona que es líder, no solo lo es en su ámbito laboral, sino en los ambientes donde se desenvuelve, de esta manera transmite sus ideas a los demás, quienes deciden o no seguirle por su manera de ser, por los pensamientos que transmite, de esta manera se pretende que los docentes sean líderes en sus puestos de trabajo, que sean una figura representativa para los estudiantes, de esta manera que puedan ser un ejemplo a seguir para con ellos.

3.3 Justificación

El presente trabajo de tesis, tiene como finalidad dotar a la institución de un esquema a seguir sobre la manera adecuada que los docentes deben de prepararse para mejorar el desempeño educativo de los alumnos, fomentando el liderazgo entre los estudiantes, que sean personas de bien, con objetivos y metas por cumplir, de esta manera

proporcionar a la sociedad de jóvenes de bien, trazándose logros que pueden ser alcanzados y objetivos que pueden ser cumplidos, de esta manera la institución será reconocida por el nivel académico que posee, mejorando la imagen que proyecta a la comunidad.

3.4 Objetivo general

Diseñar un programa de Liderazgo dirigido al docente enfocado en la potenciación de un líder para los estudiantes.

3.4.1 Objetivos específicos

- ✓ Crear una guía contenga ideas de las cualidades, características que deben de poseer un líder, de esta manera los docentes pondrán en práctica dichas ideas en las aulas de clase.

- ✓ Dotar a la unidad educativa, docentes con la habilidad de ser líderes en sus puestos de trabajo, transmitiendo sus conocimientos a los estudiantes de la entidad.

- ✓ Mejorar la educación que brindan los docentes, al contar con nuevos conocimientos sobre liderazgo estudiantil, los cuales serán implementados en las aulas de clase.

PROPUESTA DE LIDERAZGO ESTUDIANTIL

Cualidades que debe tener un buen líder

A continuación se detallan cualidades que debe tener una persona para ser reconocida como un buen líder:



Fuente: (Acosta, 2005)
Elaborado por: Lic. Karina Boderó Jadán

Sin intervención del superior

Si el jefe o gerente interfiere en las acciones del general o líder de una forma negativa, entonces el líder tiene el deber ético, moral y justo (ya que se debe a su equipo, a sus valores y sus metas) de tomar las riendas de la acción y evitar a toda costa esta interferencia. (MANEGEMENT, 2015)

Observación

Un líder debe de ser hábil para observar, las diferentes situaciones que se suscitan a su alrededor, el líder debe de tener una mirada de dos frentes: de percepción y de vista.

Tener actitud positiva

Actuar con actitud positiva, ayudará a resolver algún tipo de problemas que se tenga con algún miembro del equipo, debido a que siempre se encontrará resistencia, pero la actitud positiva es la clave para solucionarlo. (Galindo, 2010)

Pensar en posibles soluciones

Cada problema es un desafío que los líderes deben de resolver, tomando las decisiones adecuadas en el momento oportuno, evitando caer en el mismo problema en reiteradas ocasiones.

Elegir el momento indicado

Un líder debe de saber el momento de actuar, mantener la cautela y prudencia de acuerdo a la ocasión, si bien es cierto que poseen una variedad de habilidades, el buen líder sabe el momento exacto de utilizarlas.

Características de un líder

Para que los docentes sean buenos líderes en su campo laboral deben de tener en consideración las siguientes características que a continuación se detallan:

- ✓ Considera la dignidad y valor de todas las personas.
- ✓ Su actuación está basada en valores que respetan la ley natural, la misma que viene impregnada en el hombre desde su nacimiento. Pudiendo ser definida como el conjunto de normas que, con rectitud de intención por la tendencia original del hombre hacia el bien, le direccionan para ejercer su libertad y buscar su perfeccionamiento.
- ✓ Considera la dignidad y valor de todas las personas.
- ✓ Es positivo y optimista. Comunica entusiasmo para trabajar.
- ✓ Le gusta hacer las cosas para conseguir la excelencia en ellas.
- ✓ Pone amor y decisión en los proyectos que emprende.
- ✓ Sabe que existen prioridades y sabe elegir las.
- ✓ Participe de brindar ayuda a los demás.
- ✓ Comprende y se preocupa por hacer comprender.
- ✓ Es humilde y no arrogante.
- ✓ Confía en las personas que le rodean.
- ✓ Enfrenta los problemas con tranquilidad y decisión.
- ✓ Sabe delegar responsabilidades, a quien conviene y en el momento oportuno.
- ✓ Considera los errores como oportunidades para aprender.
- ✓ Cumple las promesas y ofrecimientos.
- ✓ Ama la verdad.
- ✓ Da buen ejemplo. (Bayas, 2008)

Cualidades que debe de tener un líder educativo

Los docentes para ser reconocidos como líderes en sus campos laborales, deben de poseer cualidades que ayuden a que sobresalgan sobre los demás, entre las cuales se pueden enumerar a las siguientes:

- ✓ Generar saberes que propicie ambientes de aprendizajes innovadores y productivos.
- ✓ Desarrollar estrategias y formas de actuar que les admitan el enriquecimiento de la calidad del servicio educativo con el desarrollo de nuevas habilidades.
- ✓ Tener espíritu de servicio.
- ✓ Enfocarse en el fortalecimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje con una visión educativa positiva.
- ✓ Profesar una vocación que cultiva con tono humano.
- ✓ Detener pasión por la enseñanza y estar dispuesto a aprender.
- ✓ Tener buena actitud y disposición, no discrimina, ni se enoja.
- ✓ Ser exitosos, para que sus estudiantes sean exitosos.
- ✓ Generar seguridad en sus estudiantes, los convencen de que por medio del aprendizaje serán mejores personas, que lo pueden lograr y sólo depende de ellos.
- ✓ Lograr éxito de todos los estudiantes del grupo.
- ✓ Generar altas expectativas en sus estudiantes.

- ✓ Servir de enlace con la comunidad.
- ✓ Fomentar el crecimiento continuo y sistemático en los niveles personal, profesional e institucional.
- ✓ Promover el desarrollo del pensamiento crítico, la sensibilidad, la responsabilidad social.
- ✓ Atender a la diversidad.
- ✓ Capacitarse y actualizarse constantemente.
- ✓ Adaptarse rápidamente a los cambios en su entorno como a la globalización.
- ✓ Promover el desarrollo del pensamiento crítico, la sensibilidad, la responsabilidad social.
- ✓ Conocer y aplicar los principios del aprendizaje, los procedimientos para llevar a cabo el uso adecuado de los medios auxiliares de la enseñanza.

Para que los docentes desarrollen este tipo de cualidades y características, se plantean realizar capacitaciones dirigidas a estos, de esta manera ayudarles a desarrollar estas habilidades en su forma de ser, a continuación se detallan los temas sobre los cuales recibirán capacitaciones.

Capacitación a los docentes

Se realizarán capacitaciones sobre temas que sirvan de aporte a los docentes, para desarrollar el liderazgo, de esta manera poder ser líderes en cada una de los salones de clase.

TEMAS A TRATAR:

Tema: “EL LIDERAZGO”

Objetivo general

Preparar a los docentes sobre cómo ser líderes en sus puestos de trabajo.

Contenido

- ✓ Que es el liderazgo.
- ✓ Cualidades de un líder.
- ✓ Características de un buen líder.
- ✓ Estrategias del liderazgo.
- ✓ Desarrollo del liderazgo en el ser humano.

Capacidad – Desempeño

- ✓ Conocer como es una adecuada comunicación entre profesores-estudiantes de manera abierta a fin de establecer objetivos claros, concretos y factibles en el aula de clases.
- ✓ Establecimiento de metas, objetivos que podrán ser propuestas a inicios del año lectivo, con el objeto de ser cumplidas durante el periodo lectivo.

Metodología

- ✓ Se empleará medios audiovisuales y materiales didácticos como PowerPoint, papelógrafos, tarjetas, guía/cartillas que facilitarán la comprensión de los asistentes y ayudará a memorizar durante el desarrollo de las prácticas y posteriores al curso.
- ✓ Se llevarán a cabo prácticas demostrativas con instructores preparados y calificados.
- ✓ Los asistentes serán evaluados a través de pruebas escritas y orales.
- ✓ Se promoverá el diálogo a fin de socializar las experiencias de los asistentes.
- ✓ Se buscará que el tema sea práctico usando estrategias adecuadas, proporcionando bases conceptuales actualizadas con la finalidad de potenciar competencias a los docentes que

les permitan un desenvolvimiento efectivo en su institución pero que sobre todo aporten al bienestar de sus estudiantes.

Duración

La duración de la capacitación será de cinco días consecutivos y se podrá reforzar a pedido de los asistentes.

Tema: “LIDERAZGO EDUCATIVO”

Objetivo general

Identificar cuáles son los rasgos que debe de tener un docente para ser un líder para los discentes.

Contenido

- ✓ Liderazgo educativo.
- ✓ Como ser un líder en el aula.
- ✓ Saber escuchar a los estudiantes.
- ✓ Capacidad de mando.
- ✓ Importancia del liderazgo educativo.

Metodología

Se empleará medios audiovisuales y materiales didácticos como PowerPoint, papelógrafos, tarjetas, guía/cartillas que facilitarán la comprensión de los asistentes y ayudará a memorizar durante el desarrollo de las prácticas y posteriores al curso.

Los asistentes serán evaluados a través de la realización de un banco de preguntas orales a los asistentes, también se promoverá el diálogo a fin de socializar las experiencias de los asistentes.

Duración

La capacitación se ejecutará por 5 días y se podrá ampliarse si es requerido por los asistentes.

Tema: “CONTROL DE LOS ESTUDIANTES EN EL AULA DE CLASE”

Objetivo general

Tener un mejor manejo y supervisión de los estudiantes, durante la realización en los salones de clases, buscando que atiendan y saquen el mayor provecho de las enseñanzas impartidas por el docente.

Contenido

- ✓ Que es el control estudiantil.
- ✓ Como comunicarse con el estudiante.
- ✓ El docente puede ser amigo del estudiante.

- ✓ La plática constante entre maestro y discente.
- ✓ Fomentar la comunicación asertiva entre el docente y el estudiante.

Metodología

Se empleará medios audiovisuales y materiales didácticos como PowerPoint, papelógrafos, tarjetas, guía/cartillas que facilitarán la comprensión de los asistentes y ayudará a memorizar durante el desarrollo de las prácticas y posteriores al curso.

Se realizarán prácticas demostrativas, acerca de la comunicación asertiva entre estudiantes y docentes en los salones de clases.

Los asistentes serán evaluados a través de pruebas escritas y orales. Se promoverá el diálogo a fin de socializar las experiencias de los asistentes.

Duración

La duración de la capacitación será de 5 días consecutivos y se podrá reforzar a pedido de los asistentes.

Una vez culminada las capacitaciones, se busca potenciar el liderazgo en los docentes para propiciar una convivencia armónica enfocados en

quienes forman la comunidad educativa se sientan a gusto en sus puestos de trabajo, así como con la institución a la cual representan, de esta manera cada uno buscará mejorar y desarrollar las cualidades de líderes en las aulas de clase.

3.9 Programa de incentivos

RECONOCIMIENTO Y LOGRO DE OBJETIVOS

OBJETIVO: Reforzar la identidad de los docentes con la entidad a través del reconocimiento de logros individuales y de equipo; de manera que el éxito obtenido en el desempeño laboral sea motivado en continuidad.

INTERVENCIÓN:

- ✓ Llevar a cabo reuniones mensuales con el afán de que se analice los logros y fracasos en los salones de clase.
- ✓ Velar por la comunicación docente -discentes enfocados en establecer objetivos claros, concretos y factibles.
- ✓ Establecer metas individuales, por equipo o por área que podrán ser propuestas por el mismo equipo de trabajo de manera democrática.

- ✓ Identificar las metas con tiempos límites, para que el reconocimiento o fracaso tengan parámetros de medición.
- ✓ Implantar objetivos medibles y darles seguimiento en las reuniones a realizarse cada semana.
- ✓ Implementar objetivos adicionales en el área de capacitación, profesionalización y desarrollo de competencias laborales podrán ser propuestas después de detectar las debilidades individuales.

PERSONAL OBJETIVO: Docentes que laboran en la actualidad en la Unidad Educativa “Teodoro Wolf”, direccionando de acuerdo a cada área.

RECURSOS:

- ✓ **Infraestructura:** El programa por semana o en la quincena de las reuniones tomar en cuenta el lugar donde se hará esta, dependiendo del número de personas de cada área podrán realizarse en la sala de profesores de la entidad.
- ✓ **Materiales y Equipo:** Un pizarrón acrílico, para anotar las ideas importantes que se generen durante la reunión. Puede utilizarse un proyector o una Laptop. Adicionalmente, si los docentes que

asisten a esta, no llevan algún cuaderno de apuntes, debe proveérseles de hojas.

- ✓ **Personal:** Para esta intervención no se justifica la necesidad de otro personal adicional.
- ✓ **Tiempo estimado:** Cada reunión durará un entre 40 minutos y un máximo de 90 minutos.

RESPONSABLE: La directora de la entidad figura como líder de la reunión. Cada docente es el responsable de su área. De igual forma, el responsable de esta actividad deberá realizar un perspicaz seguimiento al cumplimiento de metas para que el reconocimiento sea objetivo.

MOTIVACIÓN EN EL PUESTO

OBJETIVO: Mantener un alto nivel de motivación individual que se contagie en el ambiente escolar de forma global y positivo. Un docente motivado está dispuesto a dar más de sí dentro del puesto de trabajo, pues se siente cómodo con la reciprocidad de dar y recibir.

INTERVENCIÓN:

- ✓ Revisar el plan de beneficios actuales, para determinar si existen necesidades no cubiertas en el mismo.
- ✓ Proponer ante la Directora de la entidad la implementación de prestaciones o beneficios innovadores que mejoren la imagen de la institución ante sus propios colaboradores.
- ✓ Reconocer los logros individuales y de equipo; de forma tanto individual como pública.
- ✓ Implementar el reconocimiento al esfuerzo, creatividad, actividades extracurriculares por medio del programa “empleado del mes”, publicando los éxitos en las carteleras internas.
- ✓ No relacionar la motivación con incentivos monetarios (salarios, bonificaciones); una persona puede sentirse insatisfecha con el salario y sin embargo estar a gusto con su trabajo.
- ✓ Escuchar a los docentes, ellos pueden generar ideas creativas que auto motivarán su participación y desempeño diario.
- ✓ Revisar las responsabilidades de los docentes, con el fin de enriquecer periódicamente las actividades de los mismos.

PERSONAL OBJETIVO: Todos los docentes que laboran actualmente en la Unidad Educativa “Teodoro Wolf”, seccionado de acuerdo a cada unidad y área.

RECURSOS:

- ✓ **Infraestructura:** Salas de sesiones.
- ✓ **Materiales y Equipo:** Carteleras de corcho para cada área de circulación importante dentro de las instalaciones de la entidad, tachuelas, material de desecho para publicaciones internas.
- ✓ **Personal:** El departamento de Talento Humano debe hacerse presente en la intervención relacionada a prestaciones, beneficios, y la administración de las carteleras de corcho.
- ✓ **Tiempo estimado:** El plan de prestaciones y beneficios deberá tener revisión cada 12 ó 18 meses. El enriquecimiento de los puestos de trabajo podrá realizarse de forma eventual, de acuerdo a las necesidades presentadas.

RESPONSABLE: El Jefe de Talento Humano es el principal ejecutor en el área de motivación, por la información que manejará y la confidencialidad de algunos datos. De igual forma, debe integrarse a los líderes de cada área.

TRABAJO EN EQUIPO

OBJETIVO: Potenciar la cultura de trabajo en equipo en la entidad, con el afán de que las actividades sean realizadas de manera eficiente

y colaboradora; evitando conflictos que obstaculizan el desempeño individual y profesional repercutiendo finalmente en el ambiente de la entidad.

INTERVENCIÓN PROPUESTA:

- ✓ Fortalecer la identificación del maestro con su cátedra, haciéndolo partícipe de cada actividad o tarea.
- ✓ Fortificar la identificación, participación y pertenencia del docente con su equipo de trabajo por medio de actividades recreativas adicionales a las tareas laborales.
- ✓ Rotar los equipos de trabajo de manera aleatoria, a fin de que todos los colaboradores se conozcan y logren integrar equipos con diferentes personas.
- ✓ Generar tareas diferentes que requieran interacción con los demás áreas de estudio, para propiciar un ambiente de confianza y equipo.
- ✓ Capacitar a los líderes de la institución fortaleciendo el liderazgo y la unión de equipo.
- ✓ Para cubrir la necesidad de interacción social en el ambiente escolar, el Jefe de Talento Humano puede organizar actividades recreativas fuera del horario laboral que fomenten el compañerismo.

PERSONAL OBJETIVO: Todo el personal que labora actualmente en la Unidad Educativa “Teodoro Wolf”, seccionado de acuerdo a cada unidad y área.

RECURSOS:

- ✓ **Infraestructura:** Sala de sesiones.
- ✓ **Materiales y Equipo:** No se utilizará nada adicional a las tareas diarias.
- ✓ **Personal:** El Jefe de Talento Humano apoyará en la planificación y realización de actividades recreativas adicionales a las tareas laborales.
- ✓ **Tiempo estimado:** La rotación de equipos de trabajo en el área de producción debe ser como mínimo cada 3 meses, para que las relaciones interpersonales tengan continuidad. Los eventos o actividades de compartimiento general en la Unidad Educativa podrán tener un ciclo de 10 meses.

RESPONSABLE: Quienes lideran cada unidad serán los responsables de la interacción y buena relación entre sus colaboradores. La relación entre las diferentes áreas será fortalecida a través de un buen compartimiento entre líderes. El Jefe de Talento Humano tendrá la

responsabilidad de iniciar y continuar todas aquellas actividades laborales y no laborales que influyan en la interacción del personal.

COMUNICACIÓN

OBJETIVO: Mantener de forma óptima los canales estratégicos de comunicación, a fin de que el docente esté enterado de las actividades que la entidad está llevando a cabo. Al mantener informado al maestro de los cambios, mejoras y proyectos de la entidad, fomentará su participación, evitando que se forme una resistencia a los cambios. De igual forma, puede lograrse un aprendizaje a través de las experiencias de otros compañeros.

INTERVENCIÓN:

- ✓ La directora debe establecer la política de información que apoyará el área de comunicación, en donde Talento Humano será el medio de enlace entre trabajadores y unidad educativa.
- ✓ Actualizar de manera constante la información publicada en las carteleras informativas.
- ✓ Proponer actividades donde tengan oportunidades: un buzón de sugerencias, un rotafolio de comentarios anónimos.

- ✓ Establecer medio constante de comunicación interna (boletín interno), en el que se dé a conocer d aspectos como cumpleaños, nuevos ingresos, bodas, nacimientos, etc. así como actividades que la entidad esté planificando o realizando. (Johnson Controls, 2015)
- ✓ Educar a los líderes de unidad en relación a la objetividad que debe mantenerse para la recepción de los comentarios y sugerencias que tendrán por parte de su personal, y que de igual forma, la actividad no sea únicamente escucharlos, sino discutir, acordar y poner en marcha las buenas ideas.

PERSONAL OBJETIVO: Todo los docentes que laboran actualmente en la Unidad Educativa “Teodoro Wolf”, seccionado de acuerdo a cada unidad y área.

RECURSOS:

- ✓ **Infraestructura:** Sala de profesores.
- ✓ **Materiales y Equipo:** Carteleras de corcho para cada área de circulación importante dentro de las instalaciones de la empresa, tachuelas, material de desecho para publicaciones internas.

- ✓ **Personal:** Para esta intervención será necesario el apoyo de Talento Humano para comunicar al personal la información necesaria.
- ✓ **Tiempo estimado:** Las publicaciones se harán al menos una vez al mes. La actualización de las carteleras deberá hacerse de forma semanal o quincenal.

RESPONSABLE: El maestro que esta como líder, tiene la responsabilidad de hacer sentir a su equipo que está siendo escuchado. El departamento de Talento Humano será responsable de la información que de él provenga para ser publicada en los medios internos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Con el desarrollo del presente trabajo de investigación se presentaron las siguientes conclusiones y recomendaciones:

- ✓ Se efectuaron encuestas, a los estudiantes, docentes y representantes legales de la entidad, con la finalidad de conocer cuáles son las principales opiniones, sugerencias e inquietudes que tienen acerca del tema de investigación propuesto.
- ✓ Se realizó una entrevista con la directora de la entidad, conociendo cual es el punto de vista que tiene acerca del nivel educativo de la institución. (De Asis, Gross, Lilo, & Caro, 2013)
- ✓ Se estableció el marco teórico, conociendo los conceptos, fundamentos legales, necesarios para el desarrollo del presente trabajo de investigación.
- ✓ Se definieron las características indispensables, cualidades que deben de tener las personas para ser consideradas como líderes en sus lugares de trabajo. (Maxwell, 2000)

RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda llevar a cabo el programa de incentivos a los trabajadores de la unidad educativa, de esta manera, cada trabajador se sentirá más a gusto con el clima laboral que se maneja en la institución.

- ✓ Estando entre las recomendaciones efectuar capacitaciones a los docentes enfocado en brindarles el conocimiento adecuado sobre cómo ser líderes educativos. (Consejo Asesor de OCDE, 2011)

- ✓ Se recomienda dar a conocer a los docentes, cuales son las cualidades, características, que deben de poseer para ser considerados como líderes en sus salones de clase, de esta manera ser un ejemplo para los estudiantes.

Bibliografía

Acosta, L. (24 de Marzo de 2005). *Prezi.com*. Recuperado el 13 de Mayo de 2015, de <https://prezi.com/52mkdvbz3tf0/estrategias-de-liderazgo/>

Bayas, R. (3 de Diciembre de 2008). *Plan amanecer*. Recuperado el 28 de junio de 2015, de http://www.planamanecer.com/recursos/docente/basica8_10/articulospedagogicos/trabajo_en_equipo.pdf

Consejo Asesor de OCDE. (2011). *Establecimiento de un marco para la evaluación e incentivos docentes. Consideraciones para México*. México: OCDE.

De Asis, A., Gross, D., Lilo, E., & Caro, A. (2013). *Manual de gestión para las entidades no lucrativas*. Madrid.

Galindo, J. (2010). *lcc.uma.es*. Recuperado el 13 de Junio de 2015, de <http://www.lcc.uma.es/~ppgg/html/exito.html>

Garces, D. (2012). *“Liderazgo Educativo y su incidencia en la Gerencia de aula de los docentes de quinto semestre de banca y finanzas del Instituto Superior Tecnológico Experimental Luis A. Martínez de la Ciudad de Ambato*. Ambato: UTA.

Johnson Controls. (27 de Marzo de 2015). *Prezi.com*. Recuperado el 28 de Mayo de 2015, de <https://prezi.com/i2lnwrk08rpu/la-importancia-del-clima-organizacional-para-jci/>

López, J. (2013). *El líder al interior de los grupos de trabajo, factor de desarrollo para el trabajo en equipo*. Bogota: Universidad Militar Nueva Granada.

MANEAGEMENT. (26 de junio de 2015). *Alto nivel*. Recuperado el 10 de Junio de 2015, de <http://www.altonivel.com.mx/4798-10-estrategias-para-el-lider-de-hoy.html>

Maxwell, J. (2000). *Las 21 cualidades del líder*. Caribe: Editorial Caribe.

Ricardez, J. (2009). *Contabilidad simultánea avanzada como elemento innovador a considerar en el desarrollo del sistema en la organización contable para la competitividad de las empresas del siglo XXI*. México: SinncO .

Salinero de Miguel, C., Martín, M., & Roca, E. (2013). *El liderazgo educativo en el contexto del centro escolar*. España: Universidad de Cantabria.

Trasven, M. (28 de Mayo de 2014). *Gestionopolis*. Recuperado el 20 de Mayo de 2015, de <http://www.gestiopolis.com/liderazgo-director-desempeno-laboral-docentes-ente-educativo-venezolano/>

Veras, H., & Pontigo, A. (2011). *Memoria Congreso Internacional. Avances, retos y perspectivas*. Pachuca, Hidalgo: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo .