

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y COMUNICACIÓN  
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA  
CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN ADMINISTRACIÓN  
EDUCATIVA**

**TEMA**

**LOS EFECTOS DE UN LIDERAZGO PROPOSITIVO INFLUYEN EN EL  
CLIMA LABORAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ANTONIO ANTE”**

**AUTORA**

**CARMEN YADIRA CÓRDOVA NOLE**

**DIRECTORA**

**Msc. ESPERANZA BELTRÁN CITELLI**

**QUITO**

**2015**

## **CERTIFICACIÓN**

En mi calidad de Tutora del Trabajo de Grado presentado por la estudiante **CÓRDOVA NOLE CARMEN YADIRA**, portadora de cédula de identidad 210036000-3 para optar el Grado Académico de Licenciatura en Ciencias de la Educación – Mención **ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**, cuyo título es: **LOS EFECTOS DE UN LIDERAZGO PROPOSITIVO INFLUYEN EN EL CLIMA LABORAL DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “ANTONIO ANTE”**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Jurado examinador que se designe.

**MSC. Esperanza Beltrán Citelli**  
**Directora**

## **AUTORÍA**

Yo, Carmen Yadira Córdova Nole, portadora de cédula de identidad 2100360003, declaro bajo juramento que el presente trabajo de investigación aquí descrito, es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado por alguna otra persona, para obtener el grado o una calificación profesional.

**CARMEN YADIRA CÓRDOVA NOLE**  
c.c 2100360003

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo investigativo lo dedico con la admiración más grande a nuestro creador Dios, que puso en mi vida estas aspiraciones que hoy lo veo plasmada en una meta, en segundo lugar a mis padres quienes desde mi niñez me inculcaron a seguir las sendas del bien, a mis hermanos y hermanas por brindarme ánimo y las fuerzas necesarias para no desvanecer en esta concluyente etapa estudiantil, dedico con especial amor a mis queridos y amados hijos quienes con su paciencia y esperanza permitieron cristalizar este objetivo.

**CARMEN YADIRA CÓRDOVA NOLE**

## **AGRADECIMIENTO**

El acto máspreciado del ser humano es ser grato con todos quienes han aportado para ver crecer al ser humano en sus aspiraciones, por eso mi agradecimiento sincero a la Universidad Tecnológica Equinoccial, institución de nivel superior que abrió las puertas para alcanzar esta meta, lo que constituye para mí, un avance importante en la difícil tarea de enfrentarme a los retos que se presentan en el camino de la superación.

Un profundo agradecimiento a toda mi familia que con su bondad, humanismo y carisma supieron motivarme, orientarme y ayudarme moralmente para alcanzar mis sueños de ser una profesional al servicio de la sociedad ecuatoriana, de la misma manera a mis hijos Diego y Tatiana por ser testigos de mis horas de desvelo de manera especial en esta importante labor de la educación que es la de formar adolescentes al servicio de la patria, así también mi agradecimiento a la MSc.Esperanza Beltrán Citelli, tutora; quien con sus orientaciones me ayudó organizando adecuadamente el presente trabajo de investigación; de la misma forma a las autoridades y docentes de la Escuela “Antonio Ante” que me apoyaron en diferentes aspectos para encaminar en el proceso educativo, estoy segura que sin aquellos aportes no hubiera sido posible la culminación del presente trabajo.

**CARMEN YADIRA CÓRDOVA NOLE**

## ÍNDICE

<b>CONTENIDOS</b>	<b>Pág.</b>
CERTIFICACIÓN .....	ii
AUTORÍA .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO .....	xiii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I .....	4
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	4
1.1 TEMA.- .....	4
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.- .....	4
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.- .....	5
1.4 PREGUNTAS DIRECTRICES.- .....	5
1.5. OBJETIVOS.- .....	6
1.5.1 OBJETIVO GENERAL.- .....	6
1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.- .....	6
1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.- .....	7
CAPÍTULO II.....	9
MARCO TEÓRICO .....	9
2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA.- .....	9
2.1. EL LIDERAZGO PROPOSITIVO.- .....	9
2.1.1. DEFINICIÓN DE LIDERAZGO.-.....	9
2.1.2. CRITERIOS DE LIDERAZGO PROPOSITIVO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.....	12
2.1.3. CLASIFICACIÓN DE LIDERAZGOS EXISTENTES.....	14
2.1.4. CUALIDADES BÁSICAS QUE DEBE DESARROLLAR UN LÍDER .....	15

2.1.4.1. EMPATÍA .....	16
2.1.4.2. ACEPTACIÓN.....	17
2.1.4.3. CONGRUENCIA .....	17
2.1.5. ¿QUÉ SIGNIFICA SER UNA PERSONA PROPOSITIVA? .....	18
2.1.6. CARACTERÍSTICAS DEL EFECTO DEL LIDERAZGO.-.....	19
2.1.7. EL LIDERAZGO EDUCATIVO Y SU PAPEL EN LA MEJORA. ..	21
2.1.8. CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER EDUCATIVO.....	22
2.1.9. ESPACIO DE CONFIANZA DEL LÍDER EDUCATIVO.....	23
2.1.10. VISIÓN Y CONDUCCIÓN DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO .	24
2.1.11. DISEÑO DE LA ORGANIZACIÓN.....	26
2.2. CLIMA LABORAL.- .....	28
2.2.1. QUÉ ES EL CLIMA LABORAL.-.....	28
2.2.2. DIAGNÓSTICO DE CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.....	29
2.2.3. CLIMA INSTITUCIONAL EDUCATIVO .....	30
2.2.3.1. ELEMENTOS QUE INFLUYEN EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EDUCATIVO .....	31
2.2.4. CONVIVENCIA ESCOLAR Y CLIMA INSTITUCIONAL EDUCATIVO .....	34
2.2.5. CLIMA INSTITUCIONAL EDUCATIVO Y CONCILIACIÓN ESCOLAR .....	35
2.2.6. VISIÓN Y CONDUCCIÓN INSTITUCIONAL .....	36
2.2.7 LA COMUNICACIÓN.- .....	36
2.2.8 TRABAJO GRUPAL.- .....	37
2.2.9. VINCULACIÓN CON LA FAMILIA.-.....	38
2.2.10 VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD.- .....	39
2.3. MARCO INSTITUCIONAL.- .....	40
2.4. FUNDAMENTACION LEGAL.- .....	41
2.5. HIPÓTESIS.- .....	43
2.6. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.- .....	44
2.6.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.-.....	44
2.6.2. VARIABLE DEPENDIENTE.- .....	44
2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	45
CAPÍTULO III.....	47
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	47
3.1. METODOLOGÍA.-.....	47
3.2. MÉTODO INDUCTIVO .....	47

3.3. MÉTODO DEDUCTIVO.....	48
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	48
3.4.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	49
3.4.2. ENCUESTA.....	49
3.4.3 CUESTIONARIO .....	50
CAPÍTULO IV.....	51
4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.- .....	51
4.1.1. ENTREVISTA APLICADA AL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN.- .....	51
4.1.2. ENCUESTA APLICADA DOCENTES.- .....	54
4.1.3. ENCUESTA APLICADA A PADRES DE FAMILIA .....	64
4.2 VERIFICACIÓN DE LA HIPOTESIS.....	74
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	75
5.1 CONCLUSIONES.-.....	75
5.2. RECOMENDACIONES.....	76
CAPÍTULO VI.....	77
LA PROPUESTA .....	77
6.1 TEMA DE LA PROPUESTA .....	77
6.2 TÍTULO DE LA PROPUESTA.....	77
6.3 OBJETIVOS.....	77
6.3.1 OBJETIVO GENERAL.....	77
6.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	77
6.4 POBLACIÓN OBJETIVO .....	78
6.4.1 LOCALIZACIÓN .....	78
6.5 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA .....	79
4. BIBLIOGRAFÍA .....	112
ANEXOS .....	114

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla. 4.2. 1:¿ Asistió usted alguna vez a conferencias relacionadas con liderazgo propositivo? .....	54
Tabla. 4.2. 2:¿ Motiva a sus estudiantes a tener un buen liderazgo propositivo?.....	55
Tabla. 4.2. 3: ¿Practica e incentiva a sus estudiantes que cultiven un buen liderazgo? .....	56
Tabla. 4.2. 4:¿ Las clases que usted imparte a sus estudiantes son? .....	57
Tabla. 4.2. 5: ¿Los padres de familia acuden frecuentemente a la institución? .....	58
Tabla. 4.2. 6: ¿La relación que usted mantiene con los padres de familia es? .....	59
Tabla. 4.2. 7: ¿La aplicación del liderazgo mejora la autoestima y aprendizaje de los estudiantes?.....	60
Tabla. 4.2. 8: ¿El director imparta charlas o conferencia sobre liderazgo propositivo?.....	61
Tabla. 4.2. 9: ¿Ambiente laboral con sus compañeros de trabajo dentro de la institución? .....	62
Tabla. 4.2. 10: ¿Como induce usted a sus estudiantes a crear hábitos de liderazgo y responsabilidad?.....	63
Tabla. 4.2. 11: ¿Relaciones de los docentes con los padres de familia?....	64
Tabla. 4.2. 12:¿Asiste periódicamente a la institución? .....	65
Tabla. 4.2. 13:¿Califica el trabajo de los docentes en la institución?.....	66
Tabla. 4.2. 14:¿Los docentes ejercen un buen liderazgo propositivo? .....	67

Tabla. 4.2. 15: ¿El profesor asiste constantemente a alguna capacitación sobre liderazgo propositivo? .....	68
Tabla. 4.2. 16: ¿Cómo califica el clima laboral de los docentes?.....	69
Tabla. 4.2. 17: ¿Promueve a que su hijo practique la solidaridad y el respeto mutuo?.....	70
Tabla. 4.2. 18:¿La correcta aplicación del liderazgo propositivo es beneficioso?.....	71
Tabla. 4.2. 19 : ¿El director es un buen líder y dirige de manera adecuada la institución? .....	72
Tabla. 4.2. 20: ¿Los docentes colaboran con el director?.....	73

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Graf. 4.2. 1: ¿Asistió usted alguna vez a conferencias relacionadas con liderazgo propositivo? .....	54
Graf. 4.2. 2: ¿Motiva a sus estudiantes a tener un buen liderazgo propositivo?.....	55
Graf.4.2. 3: ¿Practica e incentiva a sus estudiantes que cultiven un buen liderazgo? .....	56
Graf.4.2. 4: ¿Las clases que usted imparte a sus estudiantes son? .....	57
Graf. 4.2. 5: ¿Los padres de familia acuden frecuentemente a la institución? .....	58
Graf. 4.2. 6: ¿La relación que usted mantiene con los padres de familia? ..	59
Graf. 4.2. 7: ¿La aplicación del liderazgo mejora la autoestima y aprendizaje de los estudiantes? .....	60
Graf. 4.2. 8: ¿El director imparte charlas o conferencia sobre liderazgo propositivo?.....	61
Graf. 4.2. 9: ¿Ambiente laboral con sus compañeros d trabajo dentro de la institución? .....	62
Graf. 4.2. 10: ¿Como induce a crear hábitos de liderazgo y responsabilidad? .....	63
Graf. 4.2. 11:¿Relacione de los docentes con los padres de familia? .....	64
Graf. 4.2. 12: ¿Asiste periódicamente a la institución? .....	65
Graf.4.2. 13:¿Califica el trabajo de los docentes en la institución? .....	66
Graf.4.2. 14: ¿Los docentes ejercen un buen liderazgo propositivo? .....	67
Graf.4.2. 15: ¿El profesor asiste alguna capacitación sobre liderazgo propositivo?.....	68

Graf.4.2. 16: ¿Cómo califica el clima laboral de los docentes?.....	69
Graf.4.2. 17: ¿Promueve a que su hijo practique la solidaridad y el respeto mutuo? .....	70
Graf.4.2. 18: ¿La correcta aplicación del liderazgo propositivo es beneficioso? .....	71
Graf.4.2. 19: ¿El director es un buen líder y dirige de manera adecuada la institución? .....	72
Graf.4.2. 20: ¿Los docentes colaboran con el director? .....	73

### **ÌNDICE DE CUADROS**

Cuadro N° 2.1. 1: Variable Independiente: Liderazgo Propositivo .....	45
Cuadro N° 2.1. 2: Variable Dependiente: Clima Laboral .....	46
Cuadro N° 6.7.1. 1 : Modelo operativo.....	80
Cuadro N° 6.7.1. 2: Metodología para el Primer Taller .....	93

# UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

## SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

### CARRERA: Ciencias de la Educación



**TEMA:** “Los efectos de un liderazgo propositivo influyen en el clima laboral de la institución educativa “Antonio Ante”

**Autora:** Carmen Yadira Córdova Nole

**Directora:** Msc. Esperanza Beltrán Citelli

**Fecha:**

### RESUMEN EJECUTIVO

La mayoría de las instituciones educativas sienten antipatía sobre el buen liderazgo. Debido a un sin número de causas, tales como: las experiencias vividas en las escuelas, la falta de comprensión de los docentes hacia el director, el apoyo de los padres de los padres de familia y la comunidad. Según las encuestas realizadas nos podemos dar cuenta que dicha institución “Escuela Antonio Ante” ha sido una de las instituciones que lleva un buen compañerismo tanto como los estudiantes maestros docentes y padres de familia, se puede decir que la buena comprensión hace que supere y no se deje vencer por los inconvenientes que tenga la institución ya que se los puede resolver a cabalidad en conjunto de la comunidad educativa.

Ser líder no es tarea fácil de llevar si no que se debe tener carácter para y capacidad para sobrellevar adelante una institución, por ello se debe tomar en cuenta muchas expectativas del líder.

Anhelo que este trabajo que he elaborado sea útil para cualquier líder, o persona interesada del tema lo lea y sobre todo cumpla con el objetivo por el cual ha sido elaborado que toda la familia educativa se sienta a gusto de sobrellevarse y trabajar mancomunadamente en la comunidad. Al concluir con la investigación se determinó las características del liderazgo docente en el aula y la institución y con esto se evidencia que el clima laboral es óptimo ya que el docente como eje central lidera a sus estudiantes y padres de familia por lo que existe mucho respeto para informarles frecuentemente el rendimiento académico de sus hijos con amabilidad en la medida en que se ejerza.

**DESCRIPTORES:** LIDERAZGO, PROPOSITIVO, CLIMA LABORAL, INSTITUCIÓN EDUCATIVA.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo está relacionado absolutamente con la institución educativa “Antonio Ante” que se siente entusiasmada en brindar una educación de calidad a sus alumnos. El plantel se encuentra ubicado en la provincia de Sucumbíos, cantón Lago Agrio, parroquia Pacayacu recinto Chiritza. El trabajo investigativo contiene el siguiente tema: “Los efectos de un liderazgo propositivo influyen en el clima laboral de la institución educativa Antonio Ante”.

Su importancia radica en la necesidad de poder mejorar la aplicación del liderazgo propositivo dentro de la institución educativa para verificar la relación que existe sobre el clima laboral entre los integrantes de la institución.

Según (Gan & Triginé, 2012), menciona que el clima o ambiente de trabajo es considerado uno de los conceptos de mayor importancia en la vida de las organizaciones, por lo tanto, manifiesta que un buen clima laboral favorece a los logros y el éxito de la gestión empresarial: las emociones positivas, la continuidad en los planes y programas, la confianza y la cercanía de las personas y equipos, la forma positiva de resolver la conflictividad son algunos de los factores que facilitan la consecución de objetivos.

El objetivo central de esta investigación es determinar la eficacia del liderazgo propositivo en la institución educativa “Antonio Ante”, para ello se ha contado con la participación de directivos, docentes y estudiantes.

Para la obtención de resultados del presente trabajo ha sido de gran ayuda la participación activa de todo el universo educativo.

Así en el Capítulo I, es tratado el problema de la investigación a través del tema los efectos de un liderazgo propositivo influyen en el clima laboral con planteamiento del problema basado en la realidad del medio donde viven cada uno de sus actores a través del planteamiento del problema como formulación del tema planteado aplicando las preguntas directrices el alcance del problema aplicando los objetivos generales y específicos.

Al final del presente capítulo esta detallado la justificación del tema que he desarrollado.

En el Capítulo II, se encuentra el marco teórico haciendo referencia al Liderazgo Propositivo y al Clima Laboral de la Institución Educativa “Antonio Ante”, consta del marco institucional en el que se describe los aspectos de la institución educativa en estudio, la fundamentación legal aquí esta mencionado los artículos de las leyes en las que se fundamenta el tema en estudio, se encuentra citado la hipótesis del problema, se menciona las dos variables dependiente e independiente y se concluye el capítulo con la operacionalización de las variables.

En el Capítulo III se encuentra la Metodología de la Investigación, los tipos de investigación y la población y muestra con la que se trabajó, las técnicas que se utilizó para recabar la información de la investigación.

En el Capítulo IV el Análisis e interpretación de resultados de las encuestas realizadas a los estudiantes, docentes y padres de familia.

En el Capítulo V las conclusiones y recomendaciones que sirvieron para estructurar la propuesta.

En el Capítulo VI la Propuesta aquí se realiza el tema, los objetivos, y la metodología que se sigue para el desarrollo de la propuesta, la misma que ayudara a mantener el liderazgo en la institución educativa “Antonio Ante”.

Por ultimo consta la bibliografía y los anexos.

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 TEMA.-**

Los efectos del liderazgo propositivo influyen en el clima laboral de la institución educativa “Antonio Ante”.

#### **1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.-**

Ante estos tiempos de acelerada tecnología de punta, los avances de los medios de comunicación digital, la transmisión instantánea de la noticia desde cualquier lugar del mundo, las innovaciones científicas asombrosas, la comunicación satelital en tiempo real y los descubrimientos de nuevas formas de interdependencia, necesariamente surge la necesidad de adaptarnos rápidamente. La docencia por ejemplo, requiere un vuelco total en el tratamiento de los adolescentes, quienes tienen ahora, a su fácil alcance, todo tipo de información o la consiguen fácilmente con un buscador en internet o a través de los medios de comunicación. Por lo que los docentes deben estar totalmente dispuestos a abrir sus mentes, capacitarse continuamente, leer intensamente, prepararse con métodos e información actualizada.

Si efectivamente quieren ser respetados, ganar en reconocimiento y en admiración por los educandos, los docentes deben conseguir liderazgo entre un grupo de alumnos, con miras a construir una nación progresista, sociedad

sería y un cambio que posibilite que estas generaciones obtengan un país mejor para los suyos en donde exista solidaridad y responsabilidad edificante para todos.

La problemática se tiene que abordar con autoridad y respeto que concede la puesta en marcha de un liderazgo eficaz por parte del maestro, que sea propositivo, asertivo, progresista, alegre y dinámico. Solamente así se pueden superar las complicaciones actuales, pues de lo contrario, si el docente es autoritario y carece de comprensión y obediencia entre los liderados, encalla inevitablemente a obtener resultados negativos.

Dado el caso que el liderazgo dentro de un grupo humano en el diario convivir, es un problema considerado necesario realizar la investigación bajo un diseño metodológico cualitativo y descriptivo, la aplicación de la técnica de las encuestas estructuradas a docentes, alumnos y padres de familia de la Institución Educativa "Antonio Ante". Los hallazgos informan que el liderazgo directivo que en esta institución maneja no promueve relaciones de confianza y no reconoce la diversidad, lo que se evidencia que no existe un compromiso con los estudiantes.

### **1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.-**

¿Influye el liderazgo en el clima laboral de la institución?

### **1.4 PREGUNTAS DIRECTRICES.-**

- ¿Qué es liderazgo?
- ¿Cómo se define al liderazgo en el ámbito educativo?

- ¿Qué es clima laboral?
- ¿Cómo influye en los estudiantes la aplicación del liderazgo?
- ¿Cuándo deben aplicar los docentes un clima laboral adecuado?
- ¿Qué tipo de metodologías deben emplear para mejorar el clima laboral entre los docentes?

## **1.5. OBJETIVOS.-**

### **1.5.1 OBJETIVO GENERAL.-**

Establecer si los efectos del liderazgo propositivo influyen en el clima laboral de la institución educativa “Antonio Ante”.

### **1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.-**

- Conocer qué tipo de liderazgo aplica el docente en la institución Educativa “Antonio Ante”.
- Determinar las características del liderazgo docente en el aula y en la institución.
- Determinar la influencia en los estudiantes en la aplicación del liderazgo
- Conocer cómo se manifiesta el clima laboral de la institución.
- Analizar las metodologías que deben emplear para mejorar el clima laboral entre los docentes

## **1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.-**

Se ha elegido el tema “Efectos de Liderazgo y su influencia en el clima laboral en la institución educativa “Antonio Ante” ubicado en el km 52 vía Tarapoa cantón Lago Agrio, Parroquia, Pacayacu Recinto Chiritza como parte de la formación profesional dentro del área de Administración Educativa.

El presente trabajo está basado en la falta de participación y cooperación por parte de un grupo de estudiantes dentro de la institución; Por lo tanto es mi deber como investigadora conocer, tratar y analizar los tipos de liderazgos y el clima laboral existente, con este estudio permitirá conocer, si el director cumple las labores que caracteriza y debe tener un líder directivo en la institución educativa. También con esto permitirá conocer el nivel de desempeño que presentan los docentes en la institución educativa “Antonio Ante”.

El estudio también es importante porque permitirá a los gestores educativos conocer y tener a su disposición un trabajo de investigación que refleja validez y confiabilidad respecto a la relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente buscando de esta manera corregir y buscar mejorar en la labor directiva.

Para lograrlo se ha hecho un estudio ligero pero eficaz del problema a través de la utilización de ciertos recursos como la aplicación de la técnica de la encuesta con temas relacionados a liderazgo, clima laboral y la participación de todos los sujetos inmersos dentro de la institución educativa.

El alumno participa de su proceso educativo, coopera fácilmente y con entusiasmo, construye un mejor ambiente escolar, aprende rápidamente a discernir y a escoger entre las alternativas que más le convienen, amplía su radio de acción aprende a tomar sus propias y justas decisiones, entre sus compañeros y el profesor, que también es situación fundamental, promueve una relación de gran respeto y de mutua tolerancia.

En tal virtud los docentes particularmente de adolescentes, están hoy en día cambiando su manera de pensar, actuar y están adaptándose a nuevos tiempos tomando en cuenta entre muchas estrategias la aplicación de diferentes tipos de liderazgo.

(Castellanos M., 2014, pág.35), menciona que; los tiempos de la imposición de la autoridad en las aulas de clase, están terminando su existencia. Si los docentes son verdaderos líderes en las aulas y sus liderados los obedecen, admiran y reconocen con entusiasmo y sensatez su autoridad, han ganado muchísimo en la preparación y formación de los nuevos líderes que está esperando la sociedad y la nación en si para encausar a las nuevas generaciones, estratégicamente, por senderos de liderazgo efectivo, de justicia social y de gran desarrollo socioeconómico.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA.-**

##### **2.1. EL LIDERAZGO PROPOSITIVO.-**

###### **2.1.1. DEFINICIÓN DE LIDERAZGO.-**

Liderazgo es el proceso de influencia por medio de la motivación en las personas para lograr las metas deseadas. Para ser un buen líder se requiere carisma, inteligencia, poder de convencimiento, sensibilidad, integridad, arrojo, imparcialidad, ser innovador, simpatía, cerebro y sobre todo mucho corazón para poder dirigir a un grupo de personas y que lo sigan por su propia voluntad, motivándolos, estimulándolos y así alcanzar las metas deseadas, y que cada quien se sienta satisfecho y tenga la sensación de ganancia y no de pérdida.

(Casteñeda, s./f., pág. 21), "Liderazgo es el conjunto de cualidades y hábitos positivos que motivan y permiten a un individuo conducir a un grupo de personas al logro de fines superiores por caminos acotados por principios y valores de alto contenido moral"

El liderazgo se da en una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda. Inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar

una meta común, por esta razón se dice que el liderazgo implica a más de una persona quien dirige, es líder y aquellas personas que lo apoyen son los subcoordinadores lo que permite que se desarrolle su posición de forma eficiente.

#### **2.1.1.1 DEFINICION DE PROPOSITIVO**

Propositivo, significa superación personal e incluso sobre gerencia de los recursos humanos se dice que alguien es propositivo o propositiva cuando asume actitudes analíticas y de evaluación crítica sobre una determinada situación o problema para generar opciones, soluciones o alternativas.

Una persona propositiva es entonces alguien cuya vocación está dirigida hacia la acción pero no de manera precipitada sino luego de la necesaria reflexión para llegar a conclusiones correctas o soluciones viables. Como se intuye al leer el término, la gente propositiva constantemente propone argumentos o soluciones de valor que dan lugar a procesos de cambio o mejoramiento

#### **2.1.1.2 RASGOS CARACTERISTICOS DE LOS PROPOSITIVOS**

Estas son las tres habilidades con las que cuenta una persona propositiva. Puede ser que haya nacido con ellas o bien que las formó y desarrolló a lo largo de su vida. Conocerlas es una buena manera de comenzar a actuar con estos valores.

- **Piensa antes de actuar:** un propositivo está completamente consciente de que precisa de la inteligencia, la astucia y la rapidez necesaria para poder pensar con sabiduría y conseguir excelentes resultados en todo lo que se propone. Probablemente sea una persona más bien reservada, pero que cuando habla, todos se callan para escucharla. Puede que también se dirija al resto de una manera muy específica, analizando palabra por palabra y gesto por gesto. Siempre tiene en claro sus pensamientos antes de informarlos al resto (puede ser la pareja, los empleados, los amigos, etc.). Hasta puede ocurrir que tengan una idea definida de antemano pero sean un tanto sensibles a determinar cuál es el momento adecuado para que los demás aprecien su esfuerzo o piensen que se trata de algo relevante y útil.
- **No se siente amenazado por propuestas contrarias a las propias:** Esta es una diferencia clave con los que suelen ofrecer una gran cantidad de proyectos pero que se enojan cuando ninguno (o sólo algunos) son aceptados o tomados al pie de la letra. Un propositivo ve siempre la posibilidad de reformular sus ideas en base a lo que dicen los demás. Si un líder cuenta con esta maravillosa característica, verá en los que lo apoyan y rodean una fuente más de donde tomar información para seguir actuando. En una frase o desaprobación del otro observará no una traba u obstáculo, sino una oportunidad de crecimiento o de enriquecimiento para el futuro. No esperan tampoco que todo lo que diga sea tomado sin cambiar ni una tilde o coma. Sabe que cada persona es diferente y que si bien para él es una excelente idea, puede que a los

demás no les parezca así. En lugar de enojarse, canaliza ese sentimiento para conseguir mejorar su versión de los hechos y sobre todo, obtener mejores proyectos e iniciativas.

- **Siempre hace lo que dice:** Otra diferencia con los típicos “charlatanes” que sólo hablan y no actúan en consecuencia. Lamentablemente hay muchos de este tipo en el mundo. Sin embargo, una persona propositiva concluye la gran mayoría (por no decir la totalidad) de lo que se propone, porque confía en sus habilidades y a la vez, ha analizado muy detalladamente la respuesta o plan de acción. Implica coherencia en todos los casos, porque sus acciones son consecuentes con sus enunciados, formulaciones y propuestas. Esto quiere decir, entonces, que practica lo que predica o que enseña con el ejemplo. Sin dudas, es lo que lo convierte en una persona tan valiosa y a la vez, tan buscada por las empresas, por ejemplo. Lo bueno es que cualquiera puede pasar a ser propositivo si, justamente, se lo propone.

La labor del líder consiste en establecer una meta y conseguir que la mayor parte de las personas deseen y trabajen por alcanzar su meta propuesta, y así poder sacar adelante una empresa, institución u organización.

### **2.1.2. CRITERIOS DE LIDERAZGO PROPOSITIVO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

Un buen liderazgo propositivo es índice de un buen clima laboral lo cual hace que sea motivante, se traduce en un rendimiento eficiente y en notoria satisfacción de los docentes.

Así partimos de la consideración de los criterios de algunos autores como:

Según manifiesta (Multilingual Summaries, 2008, pág. 2); el liderazgo escolar se ha convertido en una prioridad de los programas de política educativa a nivel internacional. Desempeña una función decisiva para mejorar los resultados escolares al influir en las motivaciones y en las capacidades de los maestros, así como en la situación y el ambiente escolar. El liderazgo escolar eficaz es indispensable para aumentar la eficiencia y la equidad de la educación.

También (Marques, 2008, pág. 23) señala que un liderazgo educativo eficaz depende de la capacidad de la dirección para implicar al personal docente en el desarrollo de una visión compartida de la escuela que incluya valores, objetivos y procedimientos comunes. Hay que formar a los profesores para que asuman riesgos. Dar capacidad de intervención a los profesores exige que quieran arriesgarse.

Según el autor (Aguilera & Gálvez, 2004, págs. 48-49) la autoridad, entonces, no se opone a la libertad, sino que la supone. De ahí que una autoridad real lo que hace justamente sea acrecentar la libertad de los dirigidos en su ejercicio y sus posibilidades. Se trata de entender la autoridad como un servicio, una carga que se ha de llevar; velar porque la libertad personal de algunos no se oponga al fin común de la comunidad educativa, haciendo imposible o inviable la convivencia. De aquí surge otro modo el fundamento de la autoridad que se deriva de una de las notas características de la persona humana, su carácter social. Resulta así indispensable que el director dirija y coordine a todos los miembros del

centro educativo, basado en la libertad y responsabilidad de cada uno, con miras a alcanzar el fin propuesto.

Desde lo expuesto, queda de manifiesto la relevancia de investigar sobre el liderazgo educativo, generando conocimiento que nos permita una mejor comprensión del fenómeno, y desde allí aportar a la mejora de la calidad de la educación en los contextos más vulnerables.

### **2.1.3. CLASIFICACIÓN DE LIDERAZGOS EXISTENTES**

Ser líder es responsabilizarse motivacionalmente de la realidad, asumiendo el rol visionario con el fin de colaborar en la transformación de esa realidad.

Líder es la persona a la que un grupo de personas sigue reconociéndola como jefe u orientadora.

Existen distintas clasificaciones de los líderes, que se establecen a partir de diversos criterios. Cuando un líder es escogido por una organización, se habla de:

- Líder formal.
- Los líderes informales,

#### **2.1.3.1 Líder formal.-**

El líder es formal para (Solano, 1991, pág. 48) “cuando alguna fuerza externa al grupo al que pertenece, le ubica dentro de esa función, o cuando resulta elegido por alguna norma aceptada t puesta en práctica por el grupo”

#### **2.1.3.2 Los líderes informales.-**

El líder es informal “cuando ejerce autoridad sin que medie ningún procedimiento por legalice su condición de tal. Es decir actuando como un miembro más de curos”.

La clasificación más difundida es aquella que refiere al vínculo entre el líder y los sujetos a los cuales influencia (es decir, sus seguidores). En este caso, existen liderazgos **democráticos, autoritarios y liberales**.

**2.1.3.2.1** El líder **democrático** es aquel que, en primer lugar, fomenta el debate y la discusión dentro del grupo. Después toma en cuenta las opiniones de sus seguidores y recién entonces, a partir de criterios y normas de evaluación que resultan explícitas, toma una decisión.

**2.1.3.2.2** El líder **autoritario**, en cambio, es aquel que decide por su propia cuenta, sin consultar y sin justificarse ante sus seguidores. Esta clase de líder apela a la **comunicación unidireccional** (no hay diálogo) con el subordinado.

**2.1.3.2.3** El líder **liberal**, suele adoptar un papel pasivo y entregar el poder a su grupo. Por eso no realiza un juicio sobre aquello que aportan los integrantes, a quienes concede la más amplia libertad para su accionar.

Si el liderazgo es ejercido a partir de cambios en los valores, los comportamientos y los pensamientos de los miembros del grupo, recibe la denominación de **transformacional**. (Urcola Tellería, 2010, págs. 174-176)

#### **2.1.4. CUALIDADES BÁSICAS QUE DEBE DESARROLLAR UN LÍDER**

Dentro de las cualidades básicas que definen al líder enlisto las siguientes:

- **Visionario:** el líder se caracteriza por su visión a largo plazo, por adelantarse a los acontecimientos, por anticipar los problemas y detectar oportunidades mucho antes que los demás.

El líder no se contenta con lo que hay, es una persona inconformista, creativa, que le gusta ir por delante.

- **Persona de acción:** el líder no sólo fija unos objetivos exigentes sino que lucha denodadamente por alcanzarlos, sin rendirse, con enorme persistencia, lo que en última instancia constituye la clave de su éxito. El líder no se contenta con soñar, el líder quiere resultados.
- **Brillante:** el líder sobresale sobre el resto del equipo, bien por su inteligencia, bien por su espíritu combativo, bien por la claridad de sus planteamientos, etc., o probablemente por una combinación de todo lo anterior.
- **Coraje:** el líder no se amilana ante las dificultades; las metas que propone son difíciles (aunque no imposibles), hay que salvar muchos obstáculos, hay que convencer a mucha gente, pero el líder no se desalienta, está tan convencido de la importancia de las mismas que luchará por ellas, superando aquellos obstáculos que vayan surgiendo.

#### **2.1.4.1. EMPATÍA**

En palabras de (Roche & Olivar, 2004, pág 102) empatía es “Es la capacidad de sintonizar emocionalmente (y también cognitivamente) con los demás y supone una base importante sobre la cual se asienta las relaciones interpersonales positivas”. Es decir, es la base de las relaciones que establecemos, pues desde ella podemos compartir con otros nuestros sentimientos, darnos cuenta de que somos comprendidos, y viceversa, ser capaces de comprender al otro captando lo que el otro percibe como si fuera

nuestra propia percepción. Es ser sensibles y comprender al otro, como si la realidad del otro fuera la propia, poniéndose en los zapatos del otro con el afán de compartir y reflejar la comprensión de su vivencia.

Pero, ¿para qué sirve la empatía? básicamente, sirve para apoyar al otro a tener un sentimiento de valoración y aceptación como persona, para reafirmar su existencia, para que aprenda a aceptar sus propios sentimientos y para confiar en sí mismo; sin olvidar que la empatía sirve enormemente a quien escucha y acompaña pues nos hace crecer como personas, amplía nuestro propio marco de referencia y mejora nuestra forma de relacionarnos con los otros.

#### **2.1.4.2. ACEPTACIÓN**

Otra condición que menciona Rogers (2010, pág. 98) para una buena relación, es la aceptación incondicional del otro. La aceptación del otro implica primeramente ser capaz de aceptarse a uno mismo. Cuando uno se acepta a sí mismo, alcanza más efectividad en lo que hace, además de que promueve el cambio, tanto en uno como en el otro. Las relaciones interpersonales son más reales ya que se puede decidir estar con el otro con respeto, es decir, aceptar al otro sin condiciones.

#### **2.1.4.3. CONGRUENCIA**

Ser congruentes es ser lo que somos en la relación con el otro, es decir, es la autenticidad absoluta cuando uno es uno mismo. Lo que pasa es que a lo largo de nuestra vida, y por las influencias del medio ambiente, hemos ido construyendo una falsa personalidad, una pseudo-personalidad que

reflejamos ante los demás, como una máscara para defender nuestra verdadera esencia, como una imagen parcial de nosotros mismos que se presenta al exterior de nuestra persona para ser aceptados. La sociedad nos enseña a fingir, y dejamos de saber realmente cómo somos.

La empatía, aceptación y congruencia son los tres factores básicos para que un liderazgo sea asertivo y transformador, solo si el líder desarrolla la habilidad de comprender a las demás personas, si es congruente en sus acciones ante los demás y si es aceptante de los pensamientos de sus compañeros suele contribuir activa y voluntariamente al mejoramiento social, económico y ambiental.

#### **2.1.5. ¿QUÉ SIGNIFICA SER UNA PERSONA PROPOSITIVA?**

El ser propositivo significa que una persona es capaz de asumir una posición de liderazgo frente a una determinada situación. Es decir que propone ideas, proyectos o estrategias de manera asertiva para brindar soluciones viables, con actitud innovadora.

Se dice que una persona es propositiva cuando asume actitudes analíticas y de evaluación crítica sobre una determinada situación o problema para generar opciones, soluciones o alternativas.

Una persona propositiva es entonces alguien cuya vocación está dirigida hacia la acción pero no de manera precipitada sino luego de la necesaria reflexión para llegar a soluciones viables. La gente propositiva constantemente propone argumentos o soluciones de valor que dan lugar a procesos de cambio o mejoramiento.

Al contrario de las personas pasivas, los propositivos se destacan también porque convierten sus propuestas en propósitos de acción respecto a los cuales no descansan hasta verlos concretados

De lo anterior se dice que ser propositivo no es solamente lanzar propuestas sino asumir el liderazgo de las mismas para convertirlas en propósitos realizables, evaluables y medibles.

#### **2.1.6. CARACTERÍSTICAS DEL EFECTO DEL LIDERAZGO.-**

Dentro de las características del efecto del liderazgo propositivo son:

- a. Pensar claramente:** Pensar claramente para la persona propositivo tiene que ver con la habilidad para identificar cuándo tiene “luz verde” para hablar o en qué momento es más acertado callar. Según esta reflexión debe ser comprendida como un proceso necesario, antes de plantear las conclusiones que nos permitirán generar las opciones adecuadas como las que se mencionan a continuación:
- b. Habilidad para comunicarse:** Quien disfruta de bienestar emocional proyecta equilibrio y esto le permite desempeñarse como un excelente líder, de forma natural. Manifestando esta actitud, es posible crear la empatía necesaria para comunicarse con las demás personas. Para convertirse en un líder propositivo, además de ser emocionalmente inteligente, es importante saber utilizar el lenguaje correctamente. Esto no solo tiene que ver con la palabra, pues también nos expresamos con los gestos y es

importante aprender a identificar los mecanismos más eficientes, a fin de que el mensaje que queremos transmitir se comprenda.

- c. Coherente:** Mantiene siempre la coherencia en lo que dice. Al exponer un argumento, siempre mantiene que no existan discrepancias entre lo que dice y lo que hace, entonces conoce la importancia de dar el ejemplo a donde quiera que vaya. Tiene mucho cuidado con las contradicciones, las personas le toman más en serio cuando le da valor a la palabra y sigue al pie de la letra todo aquello que predica. De lo contrario, será muy difícil que alguien pueda depositar su confianza.
- d. Actitud positiva:** Tiene una actitud positiva hacia las personas: La actitud positiva hacia las personas dentro del liderazgo propositivo es muy importante y fundamenta ya que ayuda a conseguir cualesquier objetivo, meta, que se propone conseguir con un grupo de personas que se encuentran bajo la guía de un líder.
- e. Actúa:** Piensa siempre antes de actuar: Los líderes propositivos saben que se necesita inteligencia para hablar pero verdadera sabiduría para saber cuándo callar. Los líderes propositivos esperan a tener claros sus pensamientos y también saben elegir el momento oportuno para hacer sus propuestas. Pueden tener algo muy definido de antemano, pero son sensibles para determinar el momento en el que sus iniciativas serán apreciadas como valiosas y relevantes.

- f. **Firme:** El líder propositivo no se siente amenazado por propuestas contrarias. Un líder propositivo ve en quienes le apoyan e incluso en quienes le manifiestan sus divergencias, oportunidades de crecimiento y enriquecimiento.
- g. **Tiene palabra:** El líder propositivo hace lo que dice. Por una parte concluye lo que propone. No deja sus propuestas a medias y se esfuerza por demostrar que lo propuesto sí funciona. Por otro lado, implica coherencia, es decir que sus acciones son consecuentes con los enunciados y las propuestas que previamente ha formulado. En pocas palabras practica lo que predica a cabalidad, según (Hogg & Vaughan, 2008, págs. 312-314).

### **2.1.7. EL LIDERAZGO EDUCATIVO Y SU PAPEL EN LA MEJORA.**

Los efectos del liderazgo en el aprendizaje de los alumnos, normalmente, indirectos mediante su influencia en la capacitación, el comportamiento, motivación del profesorado, y en las condiciones de trabajo en la organización. (Álvarez Fernandez, y otros, 2014, pag.312)

El perfil directivo de gestión se está, pues, ampliando a un liderazgo pedagógico. Un liderazgo para el aprendizaje, más allá de la dirección, se tiene que ampliar, de modo distribuido, a través del liderazgo del profesorado y de las comunidades profesionales de aprendizaje. Se discute igualmente las graves limitaciones que la dirección actual tiene para diseñar entornos de mejora del aprendizaje de todos los alumnos.

Para un director, la práctica de mejora consiste, en gran medida, en hacer visible lo que no se ve. La mayor parte de personas que ocupan un puesto dirigente en una escuela están más o menos socializadas en un grupo socioeducativo. Esta socialización consiste, entre otras cosas, en aprender a considerar que la mayoría de aspectos de la escuela y de su cultura como adquisiciones establecidas, concentrándose sobre un pequeño número de cosas que la cultura define como posibles. Para que los directivos aprendan a gestionar activamente el proceso de mejora, se precisa poner al día, analizar y modificar todas las reglas, normas y convenciones implícitas que constituyen obstáculos para la acción.

#### **2.1.8. CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER EDUCATIVO.**

Vincula referencias a las características personales del líder, donde se destacan la presencia de habilidades sociales, inteligencia emocional y valores en los directivos citaremos algunas de ellas:

1. Tener la capacidad de generar el conocimiento para fomentar ambientes de aprendizaje innovadores y productivos.
2. Desarrollar estrategias y formas de actuar que les permitan enriquecer la calidad del servicio educativo con el desarrollo de nuevas habilidades.
3. Promover el desarrollo del pensamiento crítico, la sensibilidad, la responsabilidad social.

4. Conocer y aplicar los principios del aprendizaje, los procedimientos para llevar a cabo el uso adecuado de los medios auxiliares de la enseñanza.
5. Adaptarse rápidamente a los cambios en su entorno como a la globalización.
6. Estar en constante capacitación y actualización.
7. Atender a la diversidad. (Robbins, 2005)

#### **2.1.9. ESPACIO DE CONFIANZA DEL LÍDER EDUCATIVO**

Está considerado como un facilitador y relacionado con la percepción de los actores respecto a características pros sociales que poseen sus directivos, mencionadas recientemente y que les permiten generar espacios de comunicación y confianza para la resolución de conflictos.

Valores institucionales, el cual reúne aspectos valorativos, como tolerancia, solidaridad, respeto y no discriminación, reconocido por los actores que están presentes en el proyecto educativo institucional, que orientan el desempeño profesional e influyen en las metas y en el reconocimiento de la diversidad.

Reconocimiento de la diversidad considerado un facilitador por parte de los docentes, como el aspecto central y característico del proyecto educativo institucional. Perciben que su respectivo establecimiento acoge sin distinción a los estudiantes del sector, reconocen sus características familiares y culturales; estos aspectos están explicitados en el proyecto educativo

institucional a través de la igualdad de acceso, promoción de valores institucionales y de la cultura.

Participación en la construcción del proyecto educativo institucional constituye “un facilitador para la visión y conducción institucional por parte de algunos de los establecimientos consultados, ya que reconocen la participación de la comunidad educativa en la construcción” del proyecto educativo institucional. (Focal, 2014, pág. 50)

Presencia de metas está referida al conocimiento, por parte de los directivos y docentes, de las metas y propuestas de desarrollo a largo plazo que tiene el establecimiento. En algunas instituciones es un facilitador, ya que la presencia y difusión de las metas les permite conocer las áreas prioritarias en las cuales centrarán su labor.

#### **2.1.10. VISIÓN Y CONDUCCIÓN DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO**

Según (Gento Palacios, 2010, pàg.153) manifiesta que sin perjuicio de la participación sociopolítica que en la gestión de un centro educativo corresponda al consejo escolar, y de la participación técnico- profesional que con carácter general se encomienda al equipo directivo, un centro educativo ha de contar con la emergencia de un liderazgo activo y personalizado centrado en la figura del director del centro. Será misión sustancial del director como tal la promoción de la calidad de la educación a través de cuantas posibilidades se deriven de un ejercicio profesional impregnado de tal orientación.

Tal tipo de liderazgo ofrece rasgos característicos propios. Describimos a continuación, los que han de caracterizar de modo específico este prototipo de "liderazgo pedagógico" del director de un centro educativo para lo cual consideramos dentro del mismo las siguientes dimensiones: carismática, efectiva, anticipadora, profesional, participativa, cultural, formativa y de gestión.

Los cambios en educación en contextos de pobreza demandan de un liderazgo pedagógico o transformacional que promueva la participación de todos los actores "comunidad escolar, estudiantes, padres, docentes, requeriría involucrarse en un papel más activo y propositivo, ya que contarían con espacios de participación y decisión más amplios", pero no es conveniente olvidar que las oportunidades de participación solo son efectivas si el propósito está claramente establecido y si los profesores consideran relevantes estas oportunidades.

El primero referido a la participación responsable del profesorado, quienes se involucran en diversas acciones de la institución educativa; esto implica para los directivos organizar adecuadamente los espacios de participación, de manera que ello se transforme en una oportunidad para todos, favoreciendo un buen ambiente.

El segundo nivel de participación tiene relación con la colaboración, que se hace necesaria para coordinar acciones que permitan un mejor desempeño de los estudiantes en el aula. Vemos que lo anterior, es decir, la responsabilidad y la colaboración, implica un cambio en la forma como directivos y docentes comprenden y asumen sus roles, y requiere un cambio

cultural dentro de las instituciones educativas, que se haga evidente en sus prácticas pedagógicas.

#### **2.1.11. DISEÑO DE LA ORGANIZACIÓN**

Los hallazgos frente al diseño de la organización indican que el liderazgo se ve favorecido cuando la institución cuenta con instancias establecidas, reguladas y permanentes en el tiempo para el logro de los objetivos. Estas se refieren a los instrumentos de planificación, espacios de trabajo grupal de los docentes, la comunicación y la colaboración de las redes de apoyo presentes en la comunidad.

La estructura organizacional se ve obstaculizada cuando falta tiempo para cumplir con las responsabilidades comprometidas, las funciones se encuentran difusas y/o no existe un monitoreo frecuente que evalúe la gestión.

(García Hoz, Gómez Dacal, & Medina Rivilla, 1991, pág.32), Para organizar un centro educativo, igual que con otras organizaciones, se tendrá que regular y articular adecuadamente los elementos de que consta (equipos, cargos, servicios, etc.) en una estructura para que el centro funcione con eficacia. Sin embargo, no siempre una buena estructura formal es garantía de éxito, sino que la eficacia puede estar en grupos informales, que tienen más poder que los propios directivos y sean quienes realmente lleven el gobierno del centro.

(Blejmar, 2009, pag. 81) menciona que; Gestionar el sistema, en el caso de la escuela, es, para desagregarlo, intervenir en las distintas dimensiones:

curricular-pedagógica, organizacional-institucional-administrativa. Estas dimensiones del sistema escolar se ven atravesadas asimismo por meta-dimensiones que tocan a cada una de aquellas.

La política, por ejemplo, como espacio de tramitación de los distintos intereses sectoriales: padres, alumnos, docentes, funcionarios ministeriales, entre otros.

En la política se encuentra el debate por la agenda, asignación de sentido y valor a los temas de la organización y al uso de los recursos.

Del mismo modo la cultura direcciona la estrategia de una organización a partir de la fuerza de sus creencias y valores. Estos generan un contexto de significación compartida frente a los eventos escolares.

La cultura juega el mismo papel que la naturaleza, aparente opuesto, en esa direccionalidad de la estrategia.

Cuando las funciones están poco claras y los docentes no participan de las decisiones del equipo directivo, nos encontramos en presencia de modelos de liderazgo instruccional, que tienden a concentrar el poder y disminuyen la participación del profesorado. Generar un cambio en este nivel requiere que los líderes revisen aspectos personales y organizacionales, dado que su percepción y valoración son sumamente necesarias para formar una cultura colaborativa y compartir la visión de la institución.

Uno de los principales obstaculizadores es la percepción de falta de tiempo; esto se relaciona de modo directo con el volumen y la complejidad de la carga que los docentes tienen, y se reconocen como características

específicas del entorno laboral, que tienden a reforzar los sentimientos de estrés y a afectar negativamente el ánimo y el compromiso con la escuela.

La falta de tiempo de los maestros, en contextos vulnerables, ocurre por los siguientes factores:

- a) Sobrecarga de horas de docencia directa en los profesores;
- b) Baja provisión de recursos;
- c) Características de los estudiantes que requieren mayor dedicación;
- d) Distractores por situaciones emergentes;
- e) Dificultades de organización del tiempo.

Existe una tendencia, por parte de las autoridades superiores, a sobrevalorar las horas de aula por sobre los espacios de colaboración, que permitan planificar, reflexionar y buscar soluciones junto con otros.

## **2.2. CLIMA LABORAL.-**

### **2.2.1. QUÉ ES EL CLIMA LABORAL.-**

El clima laboral es el conjunto de variables que inciden en la percepción que tienen las personas del lugar donde desarrollan su actividad laboral. Las variables pueden ser objetivadas y cuantitativas, pero la percepción es una ecuación personal de características cien por cien subjetivas. Las personas toman en cuenta una situación de totalidad, sin tener en claro o en la conciencia los aspectos parciales. (Admin, 2009, pág. 9).

En el campo del desempeño laboral las personas trabajan para satisfacer necesidades económicas, pero también de desarrollo personal. Estas necesidades dan lugar a las motivaciones que facilitan el rendimiento, por lo que la percepción está determinada por la historia del sujeto y de sus anhelos y proyectos personales.

Esta subjetividad y la suma de variables objetivas existentes, determinarán las respuestas que darán las personas cuando son consultadas por aspectos de su trabajo.

En una investigación sobre clima laboral lo que se busca es determinar aquellas variables objetivas que pueden incidir negativamente sobre la percepción que tienen las personas sobre la calidad de trabajo en que se encuentran. Esta calidad por último influirá en el rendimiento del desempeño y por lo tanto en los resultados económicos como de satisfacción de las personas que intervienen en los procesos, comprometiéndose así el proyecto de educación y la permanencia estable, productiva y saludable de todos.

### **2.2.2. DIAGNÓSTICO DE CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

Para elaborar un diagnóstico de un clima laboral en una institución educativa, se deben adaptar los instrumentos anteriormente identificados (cuestionario, entrevista, dinámica de grupos).

(Marino, 2000), Aunque las dimensiones objeto de estudio son las mismas, no operan de la misma forma, discurren de un modo más sencillo y

observable, por lo que es obligada la adaptación de estos métodos de investigación. Un método de investigación de clima laboral en una institución educativa es en la que los maestros pudiesen mantener el anonimato, a pesar de formar parte de una plantilla reducida, puede consistir en la contestación por escrito a una serie de sencillas preguntas relacionadas con cada una de las dimensiones objeto de estudio.

El estudio del clima laboral en una institución educativa, en la que no es posible mantener el anonimato de los maestros, más útil que la utilización de un cuestionario, es una sencilla reunión informal entre el Director y los maestros con el fin de detectar posibles problemas o incidencias.

Es fundamental, en este sentido un clima de confianza y objetividad.

### **2.2.3. CLIMA INSTITUCIONAL EDUCATIVO**

Tenemos que reconocer que el clima laboral es uno de los factores más interesantes e importantes dentro de las instituciones. Actualmente los estudios sobre el clima laboral reconocen la gran importancia del llamado “capital humano” como principal ventaja competitiva. Las empresas exitosas han basado su estrategia de desarrollo en su principal fortaleza.

Los valores humanos y las personas, conformando equipos humanos motivados, involucrados y comprometidos con la filosofía de la organización.

(Onetto, 2008) expresa que este entendimiento y habilidad en la gestión del clima institucional es algo que los directivos, docentes y alumnos poseen en algún grado. Su saber y su proceder son muy respetables. Solo queremos plantear en este capítulo este campo como un terreno de aprendizaje aun

abierto. Podemos mejorar la calidad de nuestras intervenciones en el clima de nuestra aula o de nuestra escuela.

Los directores y los directivos de las instituciones educativas tienen que preocuparse en reconocer como está su clima institucional, si existe entusiasmo, compromiso, identificación y satisfacción en el trabajo de los integrantes de su comunidad educativa. En este sentido, ellos tienen la responsabilidad porque son los directores los que pueden promover los valores de la institución y a la vez crear las condiciones favorables o desfavorables para construir su clima institucional.

### **2.2.3.1. ELEMENTOS QUE INFLUYEN EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EDUCATIVO**

Estos elementos se desprenden del convencimiento de que el factor humano es un factor fundamental en el desarrollo de las instituciones educativas.

Dentro de ellos los elementos más influyentes son:

1. Las relaciones humanas entre los miembros de la comunidad educativa
2. La filosofía de la institución educativa
3. El cumplimiento igualitario de las normas que rigen la institución educativa
4. El liderazgo del director y los directivos como “líder democrático pero con autoridad”, autoridad moral, respeto, credibilidad. (Naibith, 1988, pág. 21)
5. El sentido de pertenencia a la institución educativa

6. La solución de los conflictos que aparecen
7. El ambiente físico. Condiciones de trabajo saludables, ambientes adecuados dentro de lo posible
8. Sistemas de reconocimiento en el desempeño laboral
9. Empoderamiento a todos. Tratamiento igual a todos.
10. El sentido de pertenencia a la institución educativa
11. Buscar el talento de las personas y darle valor
12. Dirección y sentido del humor
13. Evitar los rumores y las bolas. Comunicación clara

Entre todos estos elementos, las relaciones humanas entre los miembros de la institución constituyen una de las principales fuentes de satisfacción o insatisfacción laboral que repercute directamente en el desempeño y la productividad de la institución educativa.

Tenemos que reconocer el valor que las relaciones humanas tienen para lograr lo que deseamos realizar, para sentirnos acompañados, para desarrollarnos, para sentirnos bien, en suma para convivir mejor con las personas que nos relacionamos.

#### **2.2.3.2. FACTORES QUE IMPIDEN EL ADECUADO CLIMA INSTITUCIONAL EDUCATIVO**

En algunas instituciones educativas ecuatorianas, especialmente en las públicas, existen problemas desde muchos años atrás que ocasionan la existencia de climas institucionales difíciles, inadecuados, que dificultan el

trabajo educativo e impiden la motivación, la involucración y el compromiso de los integrantes de la comunidad educativa con su institución.

1. El trato de los directores, directivos y superiores no es igual para todos.
2. Existen grupos antagónicos que son observados en forma especial por los alumnos, que se constituyen en modelos a seguir.
3. La información que se transmite no llega en forma adecuada a los diversos estamentos.
4. Se dan discrepancias en puntos de vista que no se manejan adecuadamente. No se practica la empatía.
5. Existen recursos limitados.
6. Existe una atmósfera de intolerancia y competitividad manifiesta.
7. Los conflictos se solucionan tratando siempre de obtener la mayor ganancia, recurriendo muchas veces a la violencia.
8. Existe poca identificación con su institución educativa. (Herrera, 2011, pág. 12)

En algunas instituciones educativas públicas los alumnos se quejan de autoritarismo, corrupción y abuso de parte profesores y directivos lo cual acrecienta los niveles de insatisfacción y violencia que muchas veces desemboca en pandillas juveniles con todo el costo social que este hecho conlleva.

#### **2.2.4. CONVIVENCIA ESCOLAR Y CLIMA INSTITUCIONAL EDUCATIVO**

Las instituciones educativas son espacios de encuentro, socialización y formación para el aprendizaje de la convivencia democrática, tanto para estudiantes como para docentes, directivos, administrativos y padres de familia.

Se necesita que se constituyan en espacios protectores y promotores del desarrollo, donde todos sus integrantes sean valorados, respetados, protegidos, tengan oportunidades para hacerse responsables de las consecuencias de sus actos y reafirmen su valoración personal.

Producto de la interacción cotidiana entre los integrantes de la institución educativa se presentan situaciones de conflicto, frente a las cuales es necesario tener y ofrecer respuestas que permitan convertirlas en oportunidades para:

- a. Fortalecer las relaciones interpersonales,
- b. Promover el desarrollo de las personas y los grupos, dejando de lado prácticas autoritarias basadas en la violencia y la imposición como respuesta al conflicto, promoviendo un clima institucional cotidiano de respeto, tolerancia, igualdad, con valores y buen trato entre todos.

La implementación de la convivencia escolar democrática posibilita el desarrollo de valores y actitudes positivas, incluso permite aprovechar el conflicto como una oportunidad para el aprendizaje. Significa desarrollar habilidades y destrezas que permitan interactuar en forma creativa, justa, pacífica, sin violencia, como respuesta a los conflictos.

### **2.2.5. CLIMA INSTITUCIONAL EDUCATIVO Y CONCILIACIÓN ESCOLAR**

Señala (Carnicero, 2011, pág. 65) que el clima que perciben sus integrantes es en reflejo de su estilo de convivencia el cual está definido por:

1. El tipo de relaciones interpersonales o de grupo, si son de colaboración, si se respetan los derechos de todos, si se promueve el diálogo.
2. Si las normas son claras y pertinentes, si son aceptadas por todos. Cómo se abordan las faltas y sanciones.
3. Si los valores que promueve la institución educativa se ejercen en la práctica.
4. Si se promueven oportunidades para una real participación de los diferentes estamentos de la comunidad educativa, en especial de los estudiantes.

Vemos que el clima institucional afecta a todas las actividades educativas en las que existan personas desempeñando su trabajo, implicándose, en consecuencia, en todas las áreas del quehacer educativo.

Es esencial en la motivación del trabajo educativo, para todos es importante sentirse escuchados, que se implementen acciones a partir de las opiniones, que la institución se interese por el bienestar de la gente que trabaja en ella.

Se dice entonces que el clima institucional educativo tiene que ver con el adecuado trato interpersonal entre directivos, profesores, padres de familia y alumnos.

Menciono lo que conlleva a mejorar la:

- a. Calidad laboral.

- b. Mayor compromiso e identificación con la institución educativa.
- c. Mayor productividad educativa.
- d. Eficacia, eficiencia en la institución educativa.
- e. Desarrollo pleno de la persona

Así como las adecuadas relaciones humanas pueden mejorar el clima institucional educativo, igualmente la adecuada solución de los conflictos mediante la Conciliación Escolar ayuda a potenciar el clima institucional educativo.

#### **2.2.6. VISIÓN Y CONDUCCIÓN INSTITUCIONAL**

En primer lugar, un proyecto educativo institucional, que contiene misión y visión institucional, y que permite la organización de las instituciones educativas. Las características personales que los directivos y profesores señalan como favorecedoras de su desempeño profesional, y refiere aspectos como empatía, carisma y la pertenencia étnica.

El compromiso del docente reúne la percepción de los directivos y docentes, que en contextos de pobreza valoran el compromiso personal más allá de las dificultades, tanto por los objetivos del proyecto educativo institucional como por la dedicación hacia los aspectos psicosociales, afectivos y de aprendizaje de los estudiantes.

#### **2.2.7 LA COMUNICACIÓN.-**

La comunicación es una de las herramientas fundamentales que debe poseer todo líder, debido a que la forma de movilizar a las personas es

mediante el uso de las palabras adecuadas, que permitan movilizar a los grupos para cumplir los objetivos trazados.

Se refiere a la presencia de canales de comunicación entre directivos y docentes, que permiten no solo la transmisión de información sino también el trabajo en grupos y departamentos, nosotros tenemos una buena comunicación, no hay problemas, nos ayudamos unos con otros, prácticamente estamos más acá que en la casa y tratamos de llevar un ambiente súper agradable y de cumplir las funciones.

#### **2.2.8 TRABAJO GRUPAL.-**

El trabajo en equipo puede definirse como aquella actividad que para concretarse, imperiosamente, requiere la participación de diferentes personas; lo que implica una necesidad mutua de compartir habilidades y conocimientos; donde debe existir una relación de confianza que permita delegar en el compañero parte del trabajo propio, con la seguridad de que éste cumplirá cabalmente su cometido.

Según el autor (Silva, 2010, pág. 56), menciona que trabajar en equipo constituye una oportunidad de crecimiento personal y un verdadero triunfo social que facilita la superación individual ayudando a los demás mediante la capacidad de entrega, de integración y tolerancia. Sólo las personas con quienes compartimos nuestra vida diaria nos ven como verdaderamente somos y nos permite moldear nuestro carácter y personalidad.

Trabajar en equipo resulta fundamental y necesario para toda organización moderna. La costumbre de privilegiar el trabajo individual y buscar el

beneficio personal, es común en nuestra Sociedad; por ello resulta difícil adaptarnos y sobretodo someternos convencida mente al trabajo en equipo.

Por otra parte, para trabajar en equipo, es imperativo asumir el compromiso con el resultado de las metas y objetivos propuestos. Esto implica abandonar el hábito individualista de creer sólo en el resultado del esfuerzo propio. Requiere confianza en la capacidad de los compañeros de equipo. Creer que al igual que uno, ellos están comprometidos con los objetivos de la organización y trabajan eficazmente por alcanzarlos.

En un equipo de trabajo, la comunicación debe ser fluida, espontánea y natural. Los sentimientos deben expresarse con respeto a la intimidad y prestigio de cada integrante. Las diferencias de estilo, la forma de comunicar, y los enfoques personales, no deben constituir una interferencia, sino más bien una oportunidad para enriquecer la unidad del equipo.

Aquí los docentes y directivos reconocen que los consejos, reuniones técnicas y de departamentos facilitan el compartir ideas, como también planificar y organizar los equipos dentro del establecimiento.

#### **2.2.9. VINCULACIÓN CON LA FAMILIA.-**

La vinculación con la familia lo expresan algunas instituciones como un facilitador, ya que han establecido actividades y estrategias que han permitido comunicarse con los padres/madres.

Pero, al mismo tiempo, este aspecto aparece en otras instituciones como un obstaculizador, ya que las estrategias empleadas no han resultado ser efectivas, y por características de las familias, como su cultura, el nivel

educativo o que los domicilios se encuentren en sectores rurales o lejanos al establecimiento, visualizan una disminución de la vinculación con la familia.

#### **2.2.10 VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD.-**

La vinculación con la comunidad resulta facilitador en algunos de los establecimientos consultados; esto ocurre cuando han establecido actividades de difusión de su quehacer y han incorporado actores sociales al proceso pedagógico.

Las acciones que se desplieguen deben estar insertas en planes debidamente articulados para que resulten eficaces. La escuela de acuerdo a su función social, sigue teniendo el compromiso ineludible de sensibilizar a sus alumnos y a los padres de familia, sobre los beneficios que conlleva abrir sus puertas para formar individuos libres y capaces de enfrentar los retos del nuevo siglo. Proyectar a la escuela con otra imagen, que tenga un alto contenido social y humano, extender su radio de acción para recobrar espacios de participación en tareas de beneficio colectivo.

La vinculación de la escuela con su entorno se debe llevar a cabo en una forma concertada y respetuosa con las autoridades, con el sector privado compuesto por instituciones privadas, comerciantes y trabajadores en general y quienes prestan servicios a la comunidad, mediante información previa de los fines que se persigue con esta acción que tiene como objetivo el beneficio social. Vinculación Escuela – Comunidad

### **2.3. MARCO INSTITUCIONAL.-**

La Institución Educativa “Antonio Ante” es una organización de educación de carácter pública lo cual fue fundada en Agosto el 29 del año 1980 por la directora Sra. Hilda Chuquimarca siendo ella una de las primeras profesoras de la institución establecido en el acta N° 1 quien en ese entonces se realizó la primera reunión e inaugurando las clases en septiembre del mismo año iniciando con 15 estudiantes. La misma que se encuentra ubicada en la vía Tarapoa km 52 perteneciente a la Provincia de Sucumbíos Cantón Lago Agrio, Parroquia Pacayacu, recinto Chiritza después se incrementó un nuevo profesor ya que en ese entonces asistieron más estudiantes en el próximo año se duplico el alumnado de esa manera cada año iba subiendo el número de estudiantes y actualmente cuenta con nueve docentes setenta y tres estudiantes y treinta y cinco padres de familia, su jornada es matutina pertenece al distrito N° 2.

#### **Misión**

Garantizar que los alumnos adquieran conocimientos básicos para su formación integral, adquiriendo valores bien definidos en beneficio propio y para la incorporación a la sociedad.

#### **Visión**

Ser una institución educativa que imparta una educación integral, para un desarrollo pleno y armónico, teniendo seres humanos críticos, analíticos y reflexivos, con valores solidos que le ayuden a enfrentar los desafíos de la vida diaria.

#### **OBJETIVOS:**

Cerciorar que los niños y niñas:

- Adquieran y desarrollen las habilidades intelectuales que les permitan actuar con eficacia e iniciativa en las cuestiones prácticas de la vida cotidiana.
- Obtengan los conocimientos fundamentales para comprender los fenómenos naturales, en particular los que se relacionan con la preservación de la salud, con la protección del ambiente y el uso racional de los recursos naturales.
- Se formen éticamente a través del conocimiento de sus derechos, deberes y la práctica de valores en su vida personal, en sus relaciones con los demás.

#### **2.4. FUNDAMENTACION LEGAL.-**

Según lo estipulado en la (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

##### **Sección quinta**

##### **Educación**

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

comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

**Art. 28.-**La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada.

La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

**Art. 29.-**El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural.

Las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas.

Según la (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011) de la que se menciona los siguientes literales:

#### **Capítulo cuarto**

##### **De los derechos y obligaciones de las y los docentes**

- l. Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de la violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;
- m. Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;
- n. Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;
- o. Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la constitución y la normativa vigente;
- p. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demanda las comunidades y la sociedad en general;

#### **2.5. HIPÓTESIS.-**

El liderazgo propositivo podrá incidir de forma positiva en el clima laboral de la institución educativa “Antonio Ante”.

## **2.6. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.-**

### **2.6.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.-**

Liderazgo propositivo

### **2.6.2. VARIABLE DEPENDIENTE.-**

Clima laboral

## 2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Cuadro N° 2.1. 1:** Variable Independiente: Liderazgo Propositivo

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
El liderazgo propositivo desde el punto de vista positivo es la habilidad personal que nos permite efectivizar, llevar a cabo ciertos objetivos, planes, metas que se plantean dentro de la ejecución de un proyecto.	Habilidad personal  Cumplimiento de objetivos, de planes, de metas	Actividades dinámicas  Desempeño de los estudiantes  Reconocimiento de logros	¿En el aula de clase se realiza actividades dinámicas para interactuar con tus compañeros y tu profesor?  ¿Cree que los docentes son buenos guías para el desarrollo del aprendizaje en el aula de clases?  ¿El docente muestra ser una persona responsable y cumple con lo que se propone?	Encuesta Cuestionario estructurado:  Estudiantes Padres de familia  Docentes

**Elaborado por:** Carmen Córdova

**Cuadro N° 2.1. 2:** Variable Dependiente: Clima Laboral

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p><b>Clima Laboral</b></p> <p>Es el conjunto de variables que inciden en la percepción que tienen las personas del lugar donde desarrollan su actividad laboral. Las variables pueden ser objetivadas y matematizadas, pero la percepción es una ecuación personal de características cien por cien subjetivas. Las personas toman en cuenta una situación de totalidad, sin tener en claro o en la conciencia los aspectos parciales.</p>	<p>Percepción de la persona</p> <p>Estrategias</p>	<p>Motivación</p> <p>Comunicación</p> <p>Participación</p>	<p>¿Usted trabaja motivado por los padres de familia?</p> <p>¿Usted asiste siempre al llamado de los docentes?</p> <p>¿Los docentes le motivan a participar en los eventos que programa la institución?</p>	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario estructurado:</p> <p>Estudiantes</p> <p>Padres de familia</p> <p>Docentes</p>

**Elaborado por:** Carmen Córdova

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. METODOLOGÍA.-**

En esta investigación, es necesario utilizar medios, formas y métodos que permitan constituir el camino a seguir para consecución exitosa de los objetivos propuestos; por lo tanto en el presente tema de investigación se aplicaran los siguientes métodos.

El diseño de este estudio es de tipo cualitativo, y su nivel, descriptivo. Es descriptivo, en tanto tiene por fin dar a conocer un fenómeno real sus partes, funcionalidad, cualidades, uso y finalidad. Los elementos fundamentales de la misma son:

#### **3.2. MÉTODO INDUCTIVO**

La utilización de este método, permite al investigador, adentrarse en los aspectos de orden particular de las personas que habitan en el recinto Chiritza parroquia Pacayacu Cantón Lago Agrio Provincia de Sucumbíos.

En el presente tema, y con el fin de conocer y elaborar el respectivo análisis sobre el liderazgo propositivo en la institución. Con el uso y la utilización de las técnicas previstas, que luego se obtendrá toda la información, que finalmente permitirá elaborar una síntesis analítica del liderazgo propositivo.

### 3.3. MÉTODO DEDUCTIVO

Cuando los aspectos de trabajo de investigación son tratados, como el caso de los efectos del liderazgo propositivo, debemos tomar en cuenta a los docentes y padres en familia para realizar el siguiente trabajo.

Para el siguiente trabajo y, otros de diferentes aspectos que nos aportan para condensar la actividad investigadora. Son puestos en el análisis como es el tema de los aspectos del liderazgo propositivo en la institución educativa “Antonio Ante”

### 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

**POBLACIÓN:** En esta investigación se utilizó un grupo humano con el que cuenta el centro de estudio, nueve docentes, 35 padres de familia, 40 estudiantes, a los que he aplicado la encuesta institución educativa “Antonio Ante” del cantón Lago Agrio Parroquia Pacayacu.

**Tabla N° 3.4. 1:** Población Total de la Institución “Antonio Ante”

<b>Categoría</b>	<b>Población</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Docentes	9	100%
Padres de familia	35	100%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Carmen Córdova

El total de la población es de 44 personas a ser encuestadas, por lo que no se necesita calcular la muestra, es decir la encuesta se realizará a toda la población.

### **3.4.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN**

Para la presente investigación “los efectos de un liderazgo propositivo influyen en la institución educativa “Antonio Ante”, es necesario contar con varios elementos propios del proceso, así como los instrumentos útiles para recopilar los datos que se propone recoger de la observación del fenómeno social, que se requiere investigar, estos datos deben ser analizados adecuadamente y registrarlos de tal manera que permitan tabularlos, y en base a ellos obtener las conclusiones de la investigación. Estos instrumentos son: La encuesta.

Por la factibilidad comodidad y fácil manejo en esta investigación se empleara con mayor frecuencia la siguiente técnica de recolección de datos.

### **3.4.2. ENCUESTA**

La encuesta es una técnica donde se obtiene datos de varias personas cuyas opiniones personales le interesan al investigador. Se utiliza el término encuesta para referirse a la técnica de recolección de datos que utiliza como instrumento un listado de preguntas que están fuertemente estructuradas y que recoge información para ser tratada estadísticamente, desde una perspectiva cuantitativa.

La información obtenida se comprobará con los datos de encuestas realizadas a padres de familia y profesores de la misma institución, con la finalidad de contar con información positiva y poder proponer diferentes metodologías en lo que es liderazgo, si fuera necesario.

### **3.4.3 CUESTIONARIO**

Es un conjunto articulado y coherente de preguntas para obtener la información necesaria para poder realizar la investigación que la requiere, desempeña las siguientes funciones:

- Traslada el objetivo de la investigación a preguntas concretas que serán respondidas por las personas encuestadas
- Homogeneiza la obtención de la información.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.-

##### 4.1.1. ENTREVISTA APLICADA AL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN.-

###### **1.- ¿Sabe usted si los docentes tiene algún tipo de capacitación sobre liderazgo propositivo?**

En esta pregunta el director de la Institución Educativa “Antonio Ante. Responde que son pocos los docentes que tienen alguna capacitación con tema relacionado al liderazgo propositivo.

###### **2.- ¿Las relaciones laborales de trabajo con los docentes es buena?**

De la entrevista realizada al director de la Institución Educativa “Antonio Ante”, manifiesta que las relaciones laborales con los docentes son buenas aunque de vez en cuando ocurren problemas por las diferencias ideológicas.

###### **3.- ¿Usted como director de la institución realiza talleres sobre Liderazgo propositivo?**

En esta pregunta el director de la Institución Educativa “Antonio Ante” indica que son pocas las veces que se ha realizado talleres sobre liderazgo propositivo por falta de tiempo y planificación administrativa.

###### **4.- Sabe usted si los docentes aplican el liderazgo propositivo en horas de clase con sus alumnos**

De la encuesta realizada al director de la Institución Educativa “Antonio Ante” indica que un 70% de docentes aplican el liderazgo propositivo en horas de

clase y un 30% lo hace ocasionalmente debido a las diferencias individuales de los alumnos.

**5.- Sabe usted si todos los docentes practican valores de responsabilidad, solidaridad y compañerismo dentro de la institución y fuera de ella.**

A la presente pregunta el señor director responde que en un 90% de docentes son responsables, solidarios y demuestran compañerismo dentro de la institución y fuera de ella y un 10% lo hace de forma obligada debido a que residen fuera del recinto.

**6.- ¿Considera usted que dentro de la institución existe buen clima laboral entre directivos, docentes y padres de familia?**

Con referencia a esta pregunta el señor director manifiesta que si existe un buen clima laboral entre directivos, docentes y padres de familia propiciando a un eficaz desarrollo de las actividades académicas dentro de la institución.

**7.- ¿Está de acuerdo que la aplicación del liderazgo propositivo mejora la personalidad de los estudiantes y de los docentes?**

El director de la Institución Educativa “Antonio Ante” si está de acuerdo que la aplicación del liderazgo propositivo contribuye a la mejoraría de la personalidad de los alumnos y docentes.

**8.- ¿Considera necesaria la guía de los padres de familia hacia sus hijos valores como la responsabilidad y liderazgo?**

En esta pregunta el director de la Institución Educativa “Antonio Ante” menciona que es muy importante que los padres inicien en sus hijos valores como la responsabilidad y liderazgo para ser un buen líder ante las circunstancias que se presenten.

**9.- ¿Considera necesario que la institución capacite a los docentes y alumnos con temas relacionados a liderazgo propositivo?**

En esta pregunta el director de la Institución Educativa “Antonio Ante” manifiesta que la institución debería tomar la responsabilidad de capacitar a docentes, padres de familia y estudiantes sobre liderazgo propositivo, y así brindar un servicio de calidad en el aspecto educativo a la sociedad.

**10.- ¿La institución cuenta con los recursos necesarios, para impartir conferencias de cualquier ámbito?**

En esta pregunta el director de la Institución Educativa “Antonio Ante” manifiesta que la institución si cuenta con los recursos como para impartir conferencias relacionados a liderazgos.

**11.- ¿De acuerdo a esta encuesta, considera que el gobierno central tendría que involucrar como materia educativa al liderazgo?**

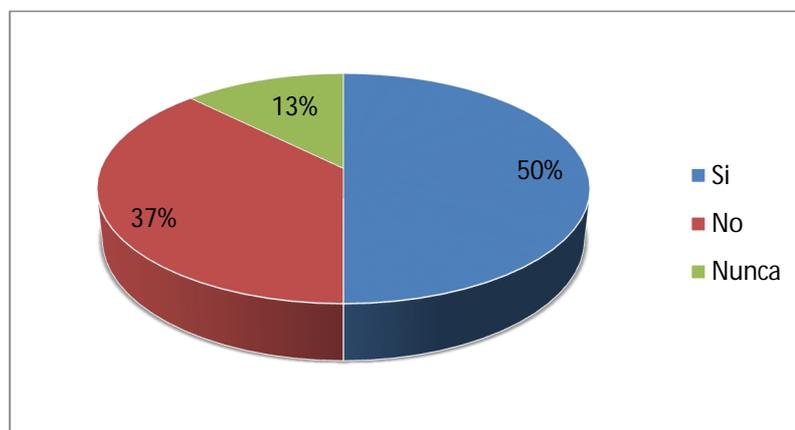
En esta pregunta el director de la Institución Educativa “Antonio Ante” considera de gran importancia, que el gobierno involucre como materia educativa en las instituciones de nivel básico y superior al liderazgo como asignatura, a fin de tener grandes líderes de la patria.

#### 4.1.2. ENCUESTA APLICADA DOCENTES.-

##### 1.- ¿Asistió usted alguna vez a conferencias relacionadas con liderazgo propositivo?

**Tabla. 4.2. 1:** Asistió usted alguna vez a conferencias relacionadas con liderazgo propositivo

ALTERNATIVA	Frecuencia	PORCENTAJE
Si	4	50%
No	3	37%
Nunca	2	13%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>



**Fig.4.2. 1:** Asistió usted alguna vez a conferencias relacionadas con liderazgo propositivo

**Fuente:** Encuesta a los docentes de la Institución "Antonio Ante"

**Elaborado por:** Carmen Córdova

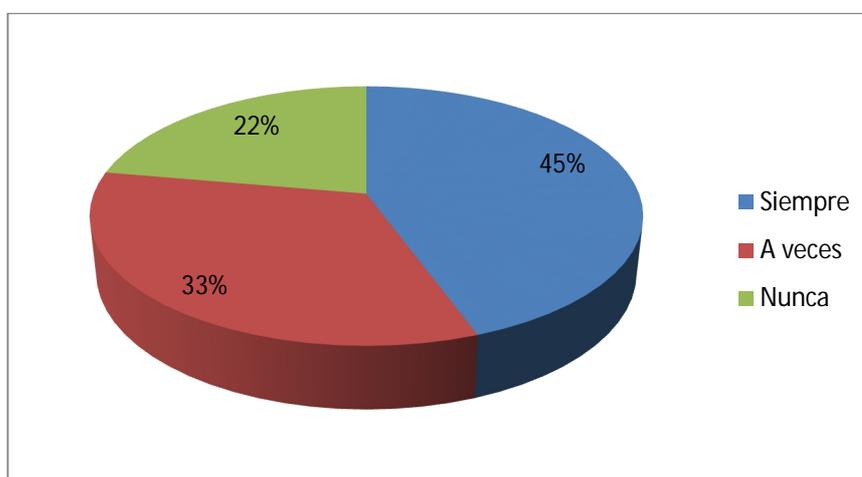
**Análisis.-** Del total de la población, el 50% de los encuestados confirma que sí Asistió alguna vez a conferencias relacionadas con liderazgo propositivo, mientras que el 37% responden que no, y un 13% manifiesta que nunca.

**Interpretación.-** De los datos obtenidos se indica que no todos los docentes han asistido a capacitaciones relacionadas con el liderazgo propositivo.

## 2.- ¿Cómo docente le motiva a sus estudiantes a tener un buen liderazgo propositivo?

Tabla. 4.2. 2: Motiva a sus estudiantes a tener un buen liderazgo propositivo

ALTERNATIVA	Frecuencia	PORCENTAJE
Siempre	4	45%
A veces	3	33%
Nunca	2	22%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>



**Fig.4.2. 2:** Motiva a sus estudiantes a tener un buen liderazgo propositivo  
**Fuente:** Encuesta a los docentes de la Institución “Antonio Ante”  
**Elaborado por:** Carmen Córdova

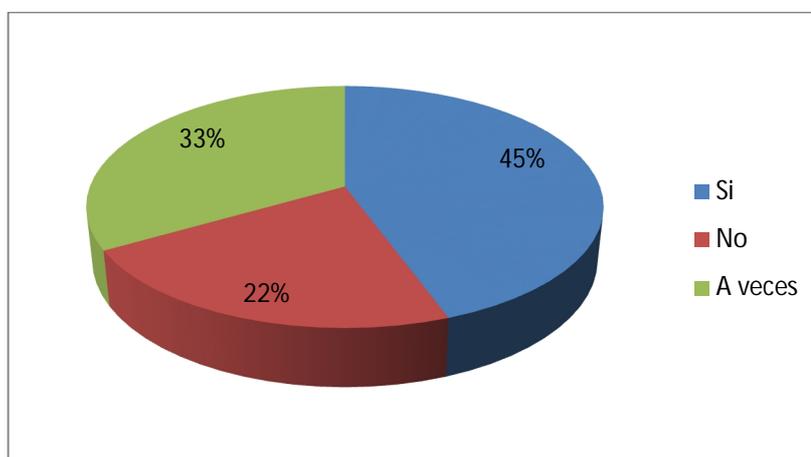
**Análisis.-** Del 100% de los docentes, el 45% manifiesta que motiva a sus estudiantes a tener un buen liderazgo propositivo, seguido de un 33% que lo hace a veces, y un 22% que nunca ha aplicado talleres prácticos para motivar a sus estudiantes.

**Interpretación.-** Dadas las encuestas a los docentes, se menciona que la mayoría de docentes no motivan a sus estudiantes a tener un buen liderazgo propositivo.

### 3.- ¿Practica e incentiva a sus estudiantes que cultiven un buen liderazgo dentro y fuera de clases?

Tabla. 4.2. 3: Practica e incentiva a sus estudiantes que cultiven un buen liderazgo

ALTERNATIVA	Frecuencia	PORCENTAJE
Si	4	45%
No	2	22%
A veces	3	33%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>



**Fig.4.2. 3:** Practica e incentiva a sus estudiantes que cultiven un buen liderazgo  
**Fuente:** Encuesta a los docentes de la Institución "Antonio Ante"  
**Elaborado por:** Carmen Córdova

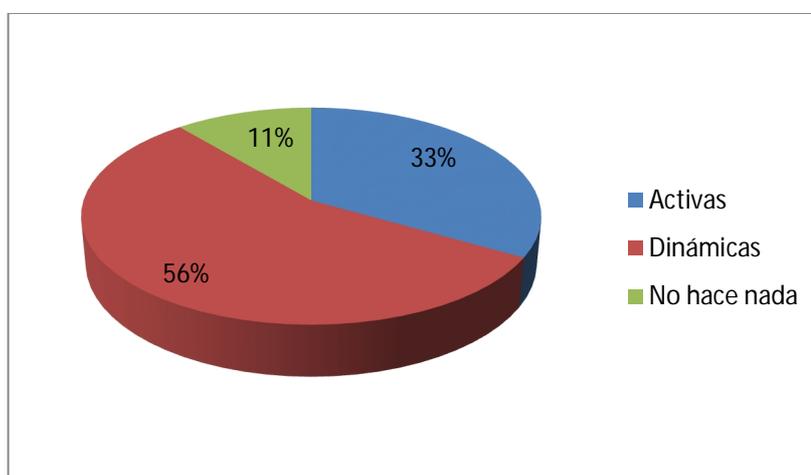
**Análisis.-** De los 9 docentes encuestados que representan el 100% de la población total el 45% confirman que Practica e incentiva a sus estudiantes que cultiven un buen liderazgo dentro y fuera de clases, seguido de un 22% que no lo hace y un 33% que solo lo realiza a veces.

**Interpretación.-** Dadas las encuestas a los docentes, se menciona que los docentes no practican e incentivan a sus estudiantes que cultiven un buen liderazgo dentro y fuera de clases.

#### 4.- ¿Las clases que usted imparte a sus estudiantes son:

Tabla. 4.2. 4: Las clases que usted imparte a sus estudiantes son

ALTERNATIVA	Frecuencia	PORCENTAJE
Activas	3	33%
Dinámicas	5	56%
No hace nada	1	11%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>



**Fig.4.2. 4:** Las clases que usted imparte a sus estudiantes son  
**Fuente:** Encuesta a los docentes de la Institución "Antonio Ante"  
**Elaborado por:** Carmen Córdova

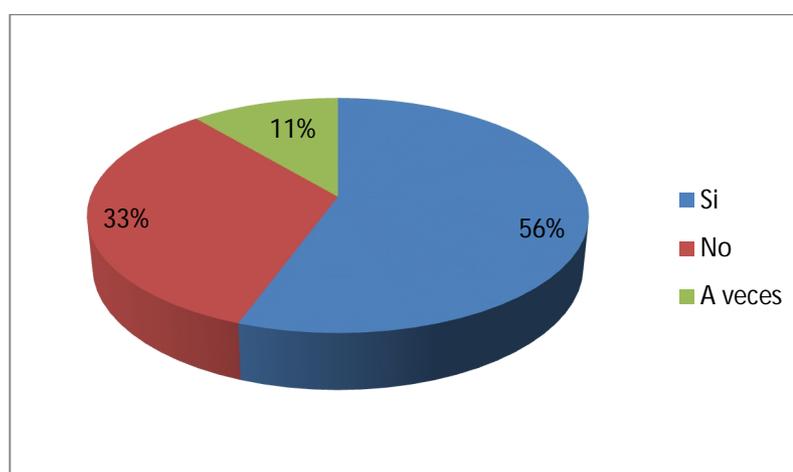
**Análisis.-** De los 9 docentes encuestados que representan el 100%, el 33% afirma que las clases que usted imparte a sus estudiantes son activas, mientras que el 56% respondieron que son dinámicas y el 11% mencionan que nunca hacen nada.

**Interpretación.-** Dadas las encuestas a los docentes, se menciona la mayoría de docentes tratan de que sus clases sean activas o dinámicas, así también tomar muy en cuenta a los que no hacen nada.

## 5.- ¿Los padres de familia acuden frecuentemente a la institución?

Tabla. 4.2. 5: Los padres de familia acuden frecuentemente a la institución

ALTERNATIVA	Frecuencia	PORCENTAJE
Si	5	56%
No	3	33%
A veces	1	11%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>



**Fig.4.2. 5:** Los padres de familia acuden frecuentemente a la institución  
**Fuente:** Encuesta a los docentes de la Institución "Antonio Ante"  
**Elaborado por:** Carmen Córdova

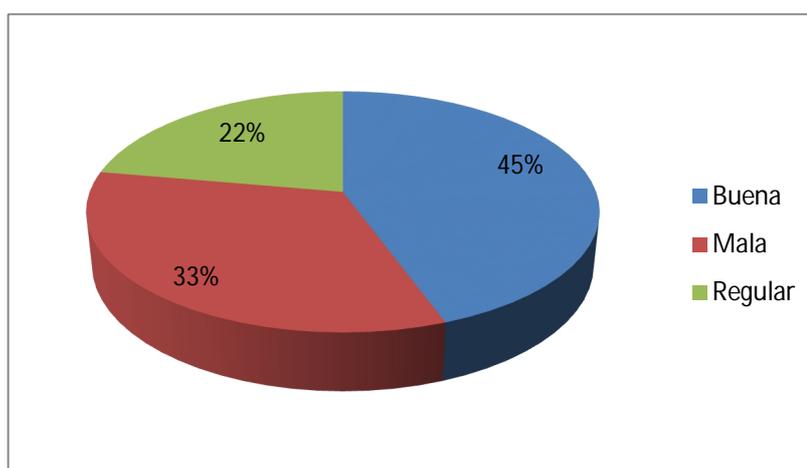
**Análisis.-** De los 9 docentes encuestados que representan el 100%, el 56% de los docentes afirman que los padres de familia acuden frecuentemente a la institución, mientras que un 33% menciona que los padres de familia no acuden a la institución frecuentemente y un 11% indica que a veces frecuentan los padres de familia a la institución.

**Interpretación.-** Dadas las encuestas a los docentes, se indica que existen un alto porcentaje de padres de familia que no visitan frecuentemente la institución a fin de informarse sobre sus hijos o actividades relacionadas a ellos.

## 6.- ¿La relación que usted mantiene con los padres de familia es:

Tabla. 4.2. 6: La relación que usted mantiene con los padres de familia es

ALTERNATIVA	Frecuencia	PORCENTAJE
Buena	4	45%
Mala	3	33%
Regular	2	22%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>



**Fig.4.2. 6:** La relación que usted mantiene con los padres de familia  
**Fuente:** Encuesta a los docentes de la Institución “Antonio Ante”  
**Elaborado por:** Carmen Córdova

**Análisis.-** Del total de los docentes el 45% indica que la relación que mantiene con los padres de familia es buena, seguido del 33% que dice no la relación con los padres de familia es mala y el 22% de los docentes dice que mantienen una relación regular.

**Interpretación.-** Dadas las encuestas a los docentes, se indica que una gran parte de docentes no mantienen buenas relaciones con los padres de familia, lo cual puede influir con el clima laboral.

## 7.- ¿Cree usted que si se pone en práctica la aplicación del liderazgo mejora la autoestima y aprendizaje de los estudiantes?

Tabla. 4.2. 7: La aplicación del liderazgo mejora la autoestima y aprendizaje de los estudiantes

ALTERNATIVA	Frecuencia	PORCENTAJE
Si	4	45%
No	3	33%
Tal vez	2	22%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

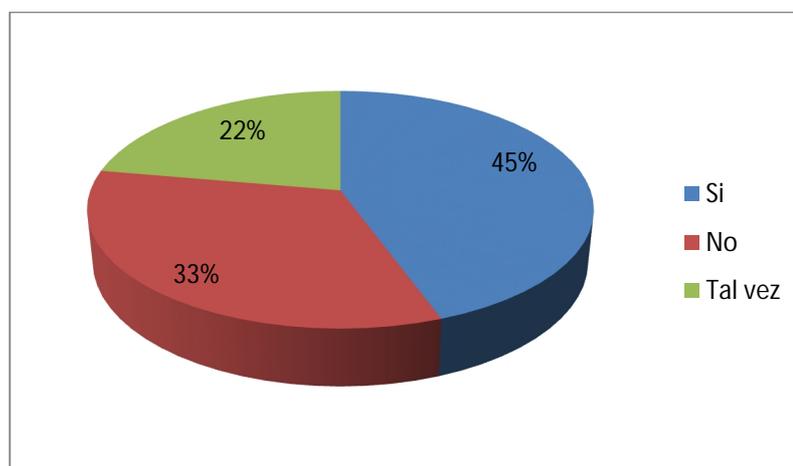


Fig.4.2. 7: La aplicación del liderazgo mejora la autoestima y aprendizaje de los estudiantes

Fuente: Encuesta a los docentes de la Institución "Antonio Ante"

Elaborado por: Carmen Córdova

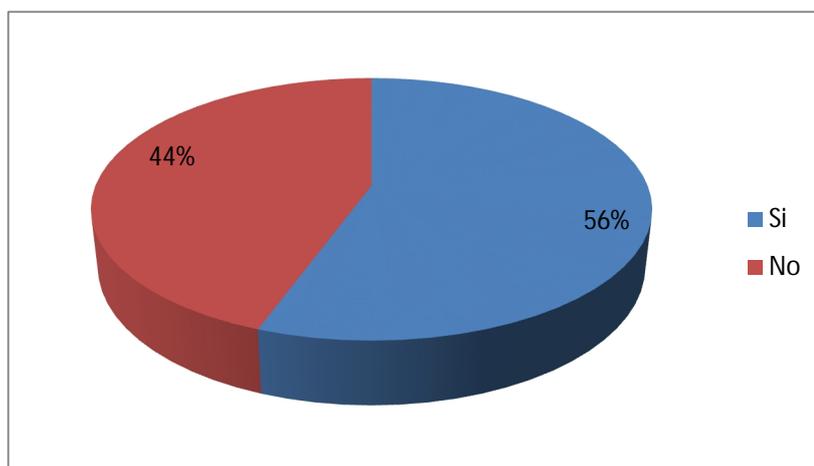
**Análisis.-** De los 9 docentes encuestados que representan el 100%, 45% afirman que si se obtendría una mejora del autoestima y del aprendizaje en los estudiantes mediante la aplicación del liderazgo, mientras que un 33% manifiesta que no se lograría nada y un 22% menciona que tal vez.

**Interpretación.-** Lo cual refiriéndonos al alto porcentaje que afirma que La aplicación del liderazgo mejora la autoestima y aprendizaje de los estudiantes se determina que es recomendable la aplicación de este tema en los estudiantes.

**8.- ¿Está de acuerdo que el director de la institución imparta charlas sobre liderazgo propositivo a los docentes padres de familia y estudiantes?**

**Tabla. 4.2. 8: El director imparta charlas o conferencia sobre liderazgo propositivo**

ALTERNATIVA	Frecuencia	PORCENTAJE
Si	5	56%
No	4	44%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>



**Fig.4.2. 8:** El director imparta charlas o conferencia sobre liderazgo propositivo  
**Fuente:** Encuesta a los docentes de la Institución “Antonio Ante”  
**Elaborado por:** Carmen Córdova

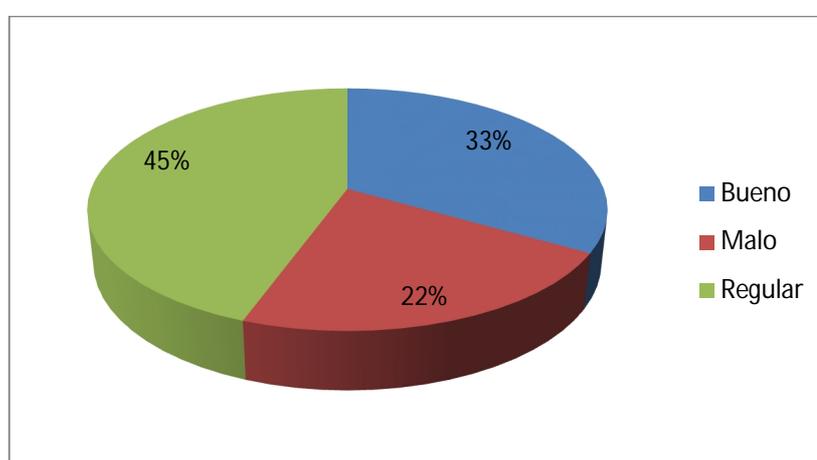
**Análisis.-** De los 9 docentes encuestados que representan al 100% el 56% mencionan que está de acuerdo que el director de la institución imparta charlas o conferencia sobre liderazgo propositivo a los docentes y estudiantes, mientras que el 44% considera que no.

**Interpretación.-** Dadas las encuestas a los docentes, se menciona que la mayoría de los docentes están de acuerdo con el director de la institución educativa impartan charlas sobre liderazgo propositivo.

## 9.- ¿Cómo es el ambiente laboral con sus compañeros de trabajo dentro de la institución?

Tabla. 4.2. 9: Ambiente laboral con sus compañeros de trabajo dentro de la institución

ALTERNATIVA	Frecuencia	PORCENTAJE
Bueno	3	33%
Malo	2	22%
Regular	4	45%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>



**Fig.4.2. 9:** Ambiente laboral con sus compañeros d trabajo dentro de la institución  
**Fuente:** Encuesta a los docentes de la Institución “Antonio Ante”  
**Elaborado por:** Carmen Córdova

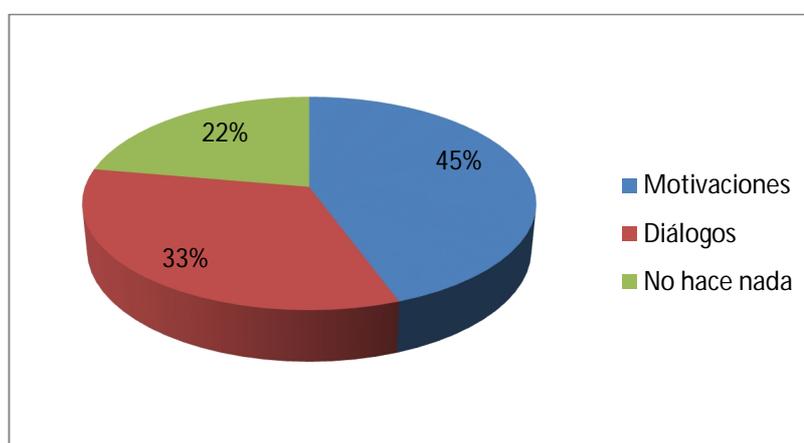
**Análisis.-** De los 9 docentes encuestados que representan al 100%, el 33% de la población considera que es bueno el ambiente laboral con sus compañeros de trabajo dentro de la institución, seguido de un 22% que indica que el ambiente laboral es malo, y el 45% lo considera regular.

**Interpretación.-** Los datos obtenidos nos dan a conocer que la mayoría de docentes, no tienen un buen ambiente laboral con sus compañeros de trabajo dentro de la institución.

## 10.- ¿A través de qué, induce usted a sus estudiantes a crear hábitos de liderazgo y responsabilidad?

Tabla. 4.2. 10: Como induce usted a sus estudiantes a crear hábitos de liderazgo y responsabilidad

ALTERNATIVA	Frecuencia	PORCENTAJE
Motivaciones	4	45%
Diálogos	3	33%
No hace nada	2	22%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>



**Fig.4.2. 10:** Como induce a crear hábitos de liderazgo y responsabilidad  
**Fuente:** Encuesta a los docentes de la Institución "Antonio Ante"  
**Elaborado por:** Carmen Córdova

**Análisis.-** De los 9 docentes encuestados que representan el 100%, el 45% menciona que utiliza las motivaciones para inducir a sus estudiantes a que creen hábitos de liderazgo y responsabilidad, mientras que el 33% de los docentes lo hace por medio de diálogos y un 22% de la población simplemente no hace nada.

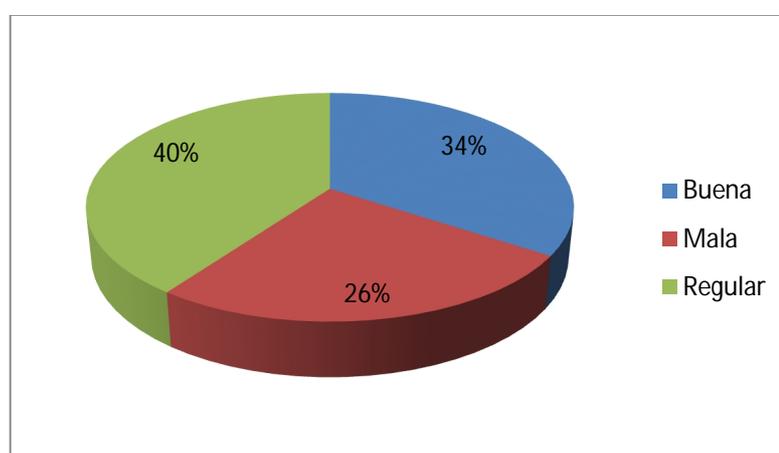
**Interpretación.-** Dadas las encuestas a los docentes, se determina que la buena utilización de motivaciones y diálogos, ayuda a que los estudiantes creen hábitos de liderazgo y responsabilidad.

### 4.1.3. ENCUESTA APLICADA A PADRES DE FAMILIA

#### 1.- ¿Cómo es la relación de los docentes con los padres de familia?

Tabla. 4.2. 11: Relaciones de los docentes con los padres de familia

ALTERNATIVA	Frecuencia	PORCENTAJE
Buena	12	34%
Mala	9	26%
Regular	14	40%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>



**Fig.4.2. 11:** Relación de los docentes con los padres de familia  
**Fuente:** Encuesta padres de familia de la Institución “Antonio Ante”  
**Elaborado por:** Carmen Yadira Córdova

**Análisis.-** Del total de padres de familia, el 34% de ellos, menciona que el docente mantiene una buena relación con los padres de familia, mientras que el 26% de los padres de familia manifiesta que la relación es mala, y un 40% indica que la relación del docente con los padres de familia es regular.

**Interpretación.-** Dadas las encuestas a los padres de familia, se determina que existe un alto porcentaje de la población que mantiene una mala relación con el docente, lo cual esto afectaría al clima laboral.

## 2.- ¿Asiste periódicamente a la institución averiguar sobre el comportamiento y rendimiento d su hijo?

Tabla. 4.2. 12: Asiste periódicamente a la institución

ALTERNATIVA	Frecuencia	PORCENTAJE
SI	11	31%
No	6	17%
A veces	18	52%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

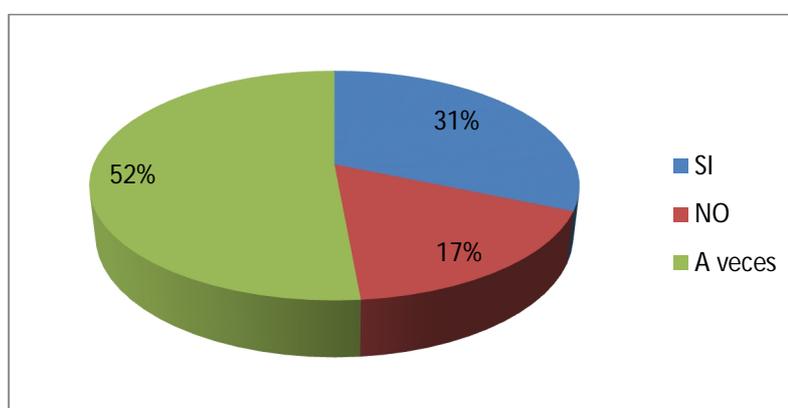


Fig.4.2. 12: Asiste periódicamente a la institución

Fuente: Encuesta a los docentes de la Institución "Antonio Ante"

Elaborado por: Carmen Yadira Córdova

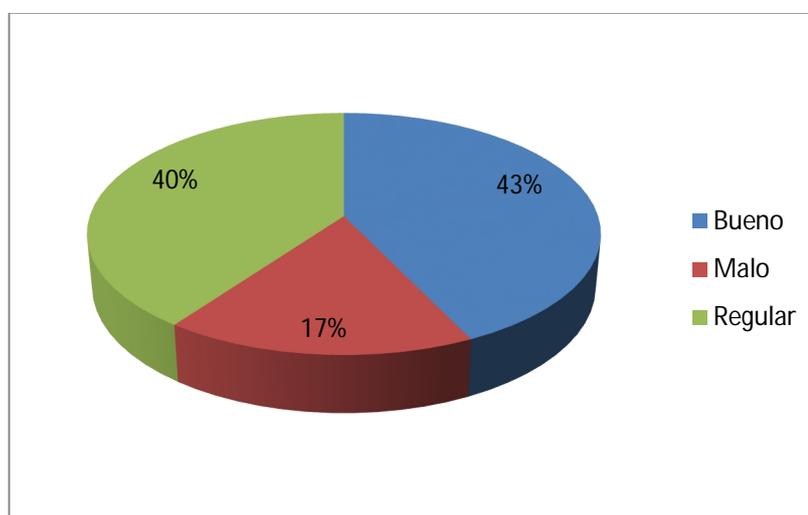
**Análisis.-** De los 35 padres encuestados el 31% manifiestan si asiste periódicamente a la institución averiguar el comportamiento y rendimiento de sus hijos, seguido de un 17% que dice que nunca lo hace y el 52% indica que las visitas lo hace a veces.

**Interpretación.-**Dadas las encuestas a los padres de familia, se determina que existe un alto porcentaje de padres de familia no se preocupa plenamente por visitar a la institución y averiguar sobre el rendimiento y comportamiento de sus hijos.

### 3.- ¿Cómo califica el trabajo de los docentes en la institución?

Tabla. 4.2. 13: Calificación del trabajo de los docentes en la institución

ALTERNATIVA	Frecuencia	PORCENTAJE
Bueno	15	43%
Malo	6	17%
Regular	14	40%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>



**Fig.4.2. 13:** Calificación del trabajo de los docentes en la institución

**Fuente:** Encuesta a los docentes de la Institución "Antonio Ante"

**Elaborado por:** Carmen Córdova

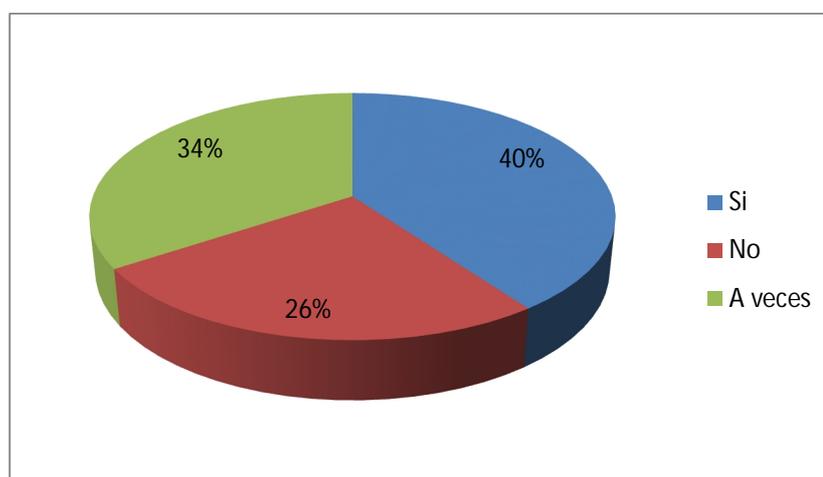
**Análisis.-** De los 35 padres de familia el 43% de los encuestados manifiestan que el profesor realiza un buen trabajo, seguido del 17% que indica que es malo y el 40% de la población menciona que el trabajo del docente en la institución es regular.

**Interpretación.-** Por los datos obtenidos se revela que un alto porcentaje de los padres de familia no está conforme con el trabajo que el docente realiza en la institución en el área educativa.

#### 4.- ¿Cree usted que los docentes ejercen un buen liderazgo propositivo?

Tabla. 4.2. 14: Los docentes ejercen un buen liderazgo propositivo

ALTERNATIVA	Frecuencia	PORCENTAJE
Si	14	40%
No	9	26%
A veces	12	34%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>



**Fig.4.2. 14:** Los docentes ejercen un buen liderazgo propositivo  
**Fuente:** Encuesta a los docentes de la Institución “Antonio Ante”  
**Elaborado por:** Carmen Córdova

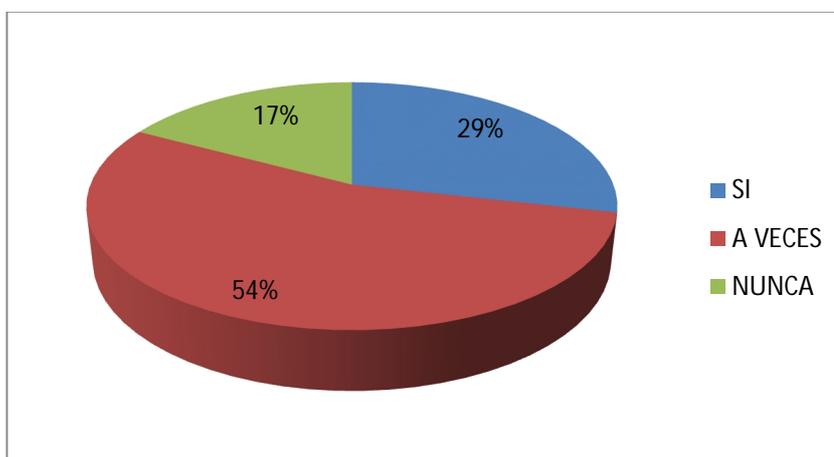
**Análisis.-** De los 35 padres de familia encuestados el 40% indica que el docente ejerce un buen liderazgo propositivo, mientras que el 26% dice que no y un 34% manifiesta que los docentes solo a veces ejercen un buen liderazgo propositivo.

**Interpretación.-** Dadas las encuestas a los padres de familia, se menciona que existe una gran cantidad de padres de familia que consideran que el docente ejerce un buen liderazgo propositivo.

**5.- ¿Cree usted que el profesor asiste constantemente a alguna capacitación sobre liderazgo propositivo?**

**Tabla. 4.2. 15: El profesor asiste constantemente a alguna capacitación sobre liderazgo propositivo**

ALTERNATIVA	Frecuencia	PORCENTAJE
Si	10	29%
A veces	19	54%
Nunca	6	17%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>



**Fig.4.2. 15:** El profesor asiste alguna capacitación sobre liderazgo propositivo  
**Fuente:** Encuesta a los docentes de la Institución "Antonio Ante"  
**Elaborado por:** Carmen Córdova

**Análisis.-** De los 35 padres de familia encuestados tan solo el 29% mencionan que el docente constantemente se está capacitando sobre liderazgo propositivo, seguido del 54% que manifiesta que los docentes se capacitan solo a veces y un 17% que dice que nunca se capacitan.

**Interpretación.-** De los datos obtenidos se puede indicar que la mayoría de padres de familia manifestaron que solo a veces el docente se capacita sobre liderazgo propositivo y otros que nunca.

## 6.- ¿Cómo califica el clima laboral de los docentes?

Tabla. 4.2. 16: Cómo califica el clima laboral de los docentes

ALTERNATIVA	Frecuencia	PORCENTAJE
Bueno	12	34%
Malo	10	29%
Regular	13	37%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

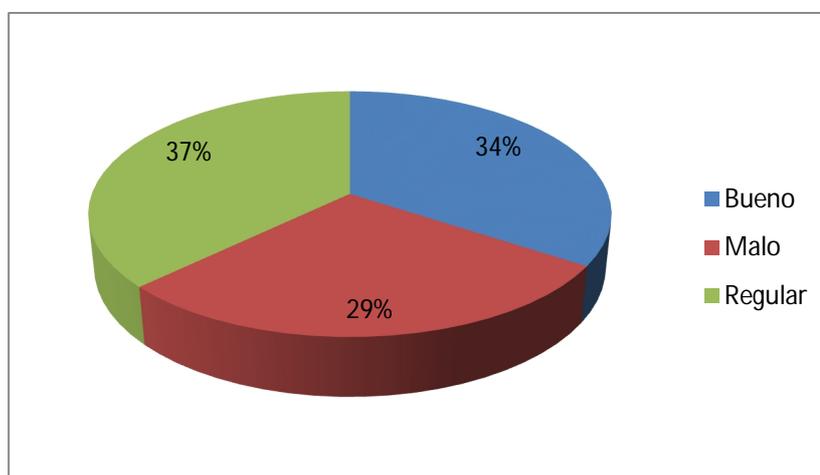


Fig.4.2. 16: Cómo califica el clima laboral de los docentes

**Fuente:** Encuesta a los docentes de la Institución "Antonio Ante"

**Elaborado por:** Carmen Córdova

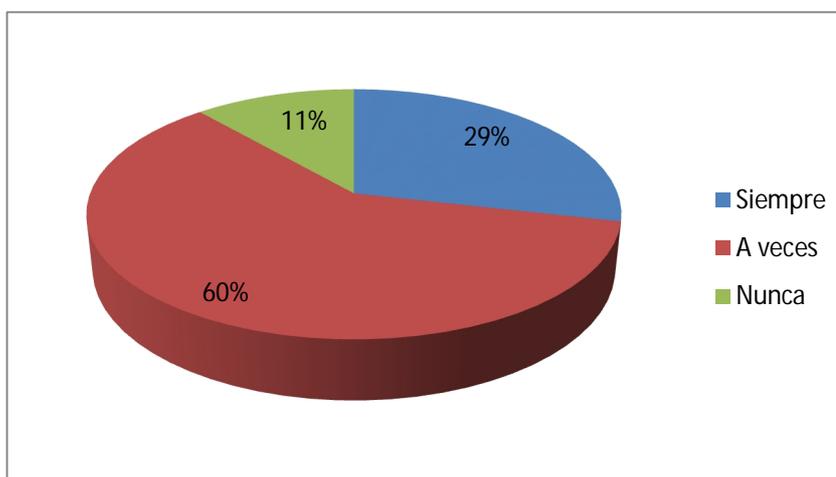
**Análisis.-** De los 35 padres de familia el 34% de los encuestados manifiesta que el clima laboral de los docentes es bueno, seguido del 29% que dice es malo y el 37% de la población encuestada que indica que el clima laboral de los docentes es regular.

**Interpretación.-** Por lo tanto de acuerdo a estos resultados se determina que el clima laboral en la mayoría de los docentes no es bueno, siendo la mayor parte regular.

**7.- ¿Usted promueve a que su hijo practique la solidaridad y el respeto mutuo entre sus compañeros?**

Tabla. 4.2. 17: Promueve a que su hijo practique la solidaridad y el respeto mutuo

ALTERNATIVA	Frecuencia	PORCENTAJE
Siempre	10	29%
A veces	21	60%
Nunca	4	11%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>



**Fig.4.2. 17:** Promueve a que su hijo practique la solidaridad y el respeto mutuo  
**Fuente:** Encuesta a los docentes de la Institución “Antonio Ante”  
**Elaborado por:** Carmen Córdova

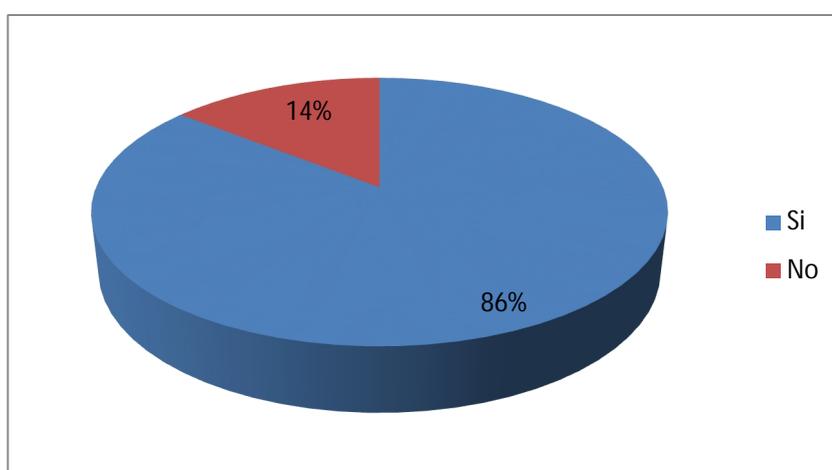
**Análisis.-** Del total de los encuestados el 29% manifiesta que siempre promueve a que su hijo practique la solidaridad y el respeto mutuo entre sus compañeros, seguido del 60% que lo hace solo a veces y el 11% indica que nunca lo hace por falta de comunicación con sus hijos.

**Interpretación.-** Dadas las encuestas a los padres de familia, se determina que los padres de familia no promueven con mucha frecuencia a sus hijos a practicar la solidaridad y el respeto mutuo entre sus compañeros, lo cual es muy considerable esta situación.

**8.- ¿Cree usted que la correcta aplicación del liderazgo propositivo es beneficioso para toda la institución?**

**Tabla. 4.2. 18: La correcta aplicación del liderazgo propositivo es beneficioso**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	30	86%
No	5	14%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>



**Fig.4.2. 18: La correcta aplicación del liderazgo propositivo es beneficioso**

**Fuente:** Encuesta a los docentes de la Institución "Antonio Ante"

**Elaborado por:** Carmen Córdova

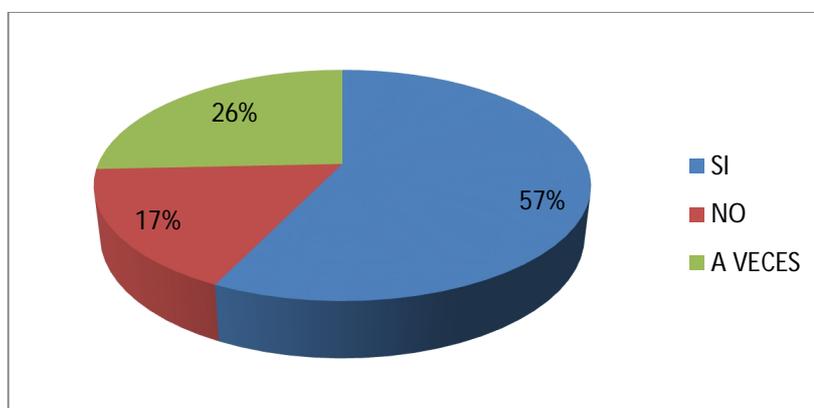
**Análisis.-** De los 35 padres de familia encuestados el 86% está de acuerdo con que la que la correcta aplicación del liderazgo propositivo es beneficiosa para toda la institución y tan solo el 14% de la población no está de acuerdo.

**Interpretación.-** Dadas las encuestas a los padres de familia, se determina que la correcta aplicación del liderazgo propositivo es beneficiosa para toda la institución.

**9.- ¿Cree usted que el director es un buen líder y dirige de manera adecuada la institución?**

Tabla. 4.2. 19: El director es un buen líder y dirige de manera adecuada la institución

ALTERNATIVA	Frecuencia	PORCENTAJE
SI	20	57%
NO	6	17%
A VECES	9	26%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>



**Fig.4.2. 19:** El director es un buen líder y dirige de manera adecuada la institución  
**Fuente:** Encuesta a los docentes de la Institución “Antonio Ante”  
**Elaborado por:** Carmen Córdova

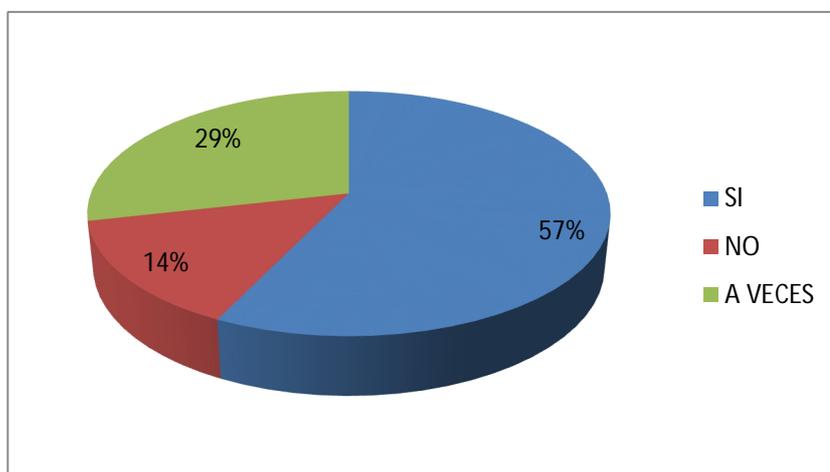
**Análisis.-** De los 35 padres de familia encuestados el 57% de ellos, afirman que el director es un buen líder y dirige de manera adecuada la institución, seguido del 17% que manifiesta que no es un buen líder y que no maneja de manera adecuada la institución y hay un 26% que indica que a veces es un buen líder.

**Interpretación.-** De los datos obtenidos se interpreta la mayoría de padres de familia está de acuerdo con el liderazgo del director y con el manejo de la institución, determinando que lo hace de manera correcta.

**10.- ¿Cree usted que hay colaboración y participación de todos los docentes con el director?**

Tabla. 4.2. 20: Los docentes colaboran con el director.

ALTERNATIVA	Frecuencia	PORCENTAJE
Si	20	57%
No	5	14%
A veces	10	29%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>



**Fig.4.2. 20:** Los docentes colaboran con el director  
**Fuente:** Encuesta a los docentes de la Institución “Antonio Ante”  
**Elaborado por:** Carmen Córdova

**Análisis.-** De los 35 padres de familia encuestados el 57% afirman que sí hay colaboración y participación de todos los docentes con el director, seguido del 14% indicando que hay docentes que no colaboran y un 29% manifiesta que a veces los docentes colaboran y participan con el director.

**Interpretación.-** Dadas las encuestas a los padres de familia, se determina que la mayoría de docentes se prestan a colaborar y participar en actividades establecidas por el director.

## **4.2 VERIFICACIÓN DE LA HIPOTESIS**

Para verificar la hipótesis en la institución educativa “Antonio Ante” se aplicó una encuesta de 10 preguntas dirigidas al Director, 10 a los padres de familia y 10 preguntas a docentes,

De acuerdo a los resultados que se obtuvo a través de las encuestas realizadas a padres de familia, docentes y al rector de la escuela “Antonio Ante” de la hipótesis planteada en este trabajo de investigación “El liderazgo propositivo influye en el clima laboral de la institución”

Se evidencia que el tema sobre liderazgo propositivo no se le ha dado el interés respectivo dentro y fuera de la institución, provocando que el clima laboral se torne tenso y estresado en la realización de las actividades.

Los docentes y el rector de la de la Institución Educativa “Antonio Ante” manifiestan que los padres de familia no se preocupan profundamente por el rendimiento de sus hijos y que son muy pocos los estudiantes que demuestran responsabilidad consigo mismo.

Se puede resumir que al no tener un buen liderazgo, provoca que sus dirigidos resulten poco responsables en las tareas o actividades que se designen, y la falta de compromiso con el alcance de los objetivos planteados.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 CONCLUSIONES.-**

De acuerdo a los resultados de las encuestas realizadas, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Los docentes y alumnos no interactúan con mucha frecuencia a través de actividades sociales antes de empezar un nuevo día laboral.
- En la escuela mixta “Antonio Ante”, los docentes no son capacitados sobre liderazgo propositivo frecuentemente.
- Los docentes no realizan talleres que motiven al estudiante a tener un buen liderazgo.
- Los docentes, alumnos y padres de familia no tienen una buena comunicación, por lo cual su clima de trabajo no es el apropiado
- La mayoría de los docentes apoyan el autoestima de los estudiantes para de esta manera ayudarles a valorar por sí mismos y a manifestar sus sentimientos y estados emocionales hacia sus compañeros. Por lo que se puede determinar que es de gran importancia atender con mucha dedicación a las necesidades de los estudiantes.

## 5.2. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los datos de las conclusiones del punto anterior se realiza las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda a los docentes, realizar actividades o juegos interactivos con el propósito de empezar un nuevo día con energías positivas y mejorar el clima laboral.
- Los docentes deberían capacitarse frecuentemente sobre liderazgo propositivo.
- Facilitar al docente una guía, para que trabaje con talleres que motiven al estudiante a tener un buen liderazgo.
- Se recomienda al director organizar actividades dentro de la institución que capaciten a estudiantes y docentes sobre liderazgo propositivo con el afán de incrementar la comunicación entre ellos.
- Se recomienda formar grupos que se encarguen plenamente de la capacitación periódica sobre liderazgo propositivo en docentes, alumnos y padres de familia.

## **CAPÍTULO VI**

### **LA PROPUESTA**

#### **6.1 TEMA DE LA PROPUESTA**

Elaboración de talleres de liderazgo propositivo a través de la creación de un Club de Líderes que ayude a mejorar el proceso pedagógico en los estudiantes, de la institución educativa “Antonio Ante”

#### **6.2 TÍTULO DE LA PROPUESTA**

Talleres de liderazgo propositivo a través de la creación de un Club de Líderes que ayude a mejorar el proceso pedagógico en los estudiantes, de la institución educativa “Antonio Ante”

#### **6.3 OBJETIVOS**

##### **6.3.1 OBJETIVO GENERAL**

Mantener el liderazgo propositivo en la institución educativa “Antonio Ante”, para mantener un buen clima laboral.

##### **6.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Formar el club de líderes con los docentes de la institución educativa.
- Proponer talleres con conocimientos actualizados sobre el liderazgo y valores en los estudiantes.

- Intervenir en la superación académica de los estudiantes fomentado el liderazgo y los valores para el desarrollo efectivo de la educación de la institución educativa.

#### **6.4 POBLACIÓN OBJETIVO**

- 40 Estudiantes
- 35 padres de familia
- 9 docentes y autoridades

##### **6.4.1 LOCALIZACIÓN**

Nombre de la institución educativa: “Antonio Ante”

Dirección: Km. 52 vía a Tarapoa

Recinto: Chiritza

Parroquia: Pacayacu

Cantón: Lago Agrio

Provincia: Sucumbíos

Nombre de la directora: Hilda Chuquimarca

Jornada de funcionamiento: Matutina

Sostenimiento: Fiscal

Estudiantes: Hombres y mujeres

## 6.5 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

### 6.5.1 Metodología de Ejecución

Cuadro N° 6.7.1. 1 : Modelo operativo

<b>Fases</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsable</b>	<b>Resultado</b>
<b>Fase 1</b>	<b>Organizar</b>	Realizar la primera reunión	Determinar la directiva del club.	Investigadora y Autoridades de la institución.	Institución educativa organizada.
<b>Fase 2</b>	<b>Planificar</b>	Realizar una agenda de trabajo.	Determinar las actividades a realizar.	Investigadora y Autoridades de la institución.	Equipo de trabajo establecido.
<b>Fase 3</b>	<b>Promocionar</b>	Promover el liderazgo entre sus compañeros.	Realizar propaganda a través deflyer o volante.	Investigadora Autoridades de la institución.	Institución educativa informada.
<b>Fase 4</b>	<b>Seleccionar</b>	Escoger al personal idóneo para la dirigir las conferencias del club.	Priorizar los temas a tratar.	Investigadora y Autoridades de la institución.	Capacidad y experiencia para realizar la conferencia.
<b>Fase 5</b>	<b>Ejecutar</b>	Informar de las actividades a realizarse.	Socialización del plan de capacitación a los participantes del club.	Investigadora, Autoridades de la institución y grupo de trabajo.	Propuesta en marcha.

Elaborado por: Carmen Córdova

## **FASE 1: ORGANIZAR**

Se reúne los docentes de la Institución educativa “Antonio Ante”, para determinar cómo será la estructura del club de líderes, en el que realizan las siguientes actividades.

### **Formar el club de líderes**

Para la conformación del club se lo realiza con los docentes de la institución educativa “Antonio Ante”, quienes han demostrado que son líderes educativos, para la conformación se debe tomar en cuenta las siguientes sugerencias.

### **Establecer un gobierno en el club.**

Para la representación del club se elegirán las siguientes dignidades:

#### **Presidente (Director)**

Rol del presidente

- El presidente será quien represente al club sea a nivel de distrito o a nivel nacional.
- El presidente estará disponible para desarrollar el liderazgo al club cuando el caso así lo amerite.
- El presidente estará en las condiciones de crear un ambiente de aprendizaje a través de sesiones bien llevadas y talleres con temas interesantes.
- El presidente debe escuchar y ofrecer apoyo, y resolver los conflictos que se susciten.

#### **Vicepresidente de educación**

**Rol del vicepresidente de educación**

- Es el encargado de programar el club.
- Es el que realizará actividades con temas de educación, de interacción y también organizara concursos entre los integrantes del club.
- El vicepresidente debe tener un conocimiento amplio en temas de educación.

### **Vicepresidente de membresía**

Rol del vicepresidente de membresía

El será el principal reclutador de nuevos miembros para el club, por lo que es el encargado de traer invitados y convertirlos en socios del club.

### **Tesorero**

#### **Rol del tesorero**

El tesorero es el encargado de registrar los ingresos y gastos que se den en el club, las mismas que deben ser llevadas con precisión.

### **Secretario**

Rol del secretario

- Tomar las notas de cada reunión del club y de la del comité ejecutivo.
- Llevar el archivo de los documentos con copias de las diferentes actas.
- Reportar los nuevos integrantes al club de líderes.

## **FASE 2: PLANIFICAR**

### **Visión**

Fomentar en los estudiantes la práctica de una inteligencia exitosa siendo, creativos y con un pensamiento crítico para el servicio comunitario y humanitario.

### **Misión**

Promover las herramientas necesarias que ayuden al estudiante a tener una formación profesional relevante, un desarrollo íntegro con visión humanista basándose en una ética personal sólida y un liderazgo con compromiso al servicio de los demás.

### **Objetivos**

- Fomentar el liderazgo a todos los estudiantes de la institución educativa “Antonio Ante”.
- Fortalecer el liderazgo en los estudiantes para participar de manera activa en la sociedad.
- Orientar a la determinación de sus metas y objetivos como seres humanos.
- Motivar a cumplir con sus deberes y hacer más allá de lo esperado.
- Direccionar a ser personas creativas.

### **Elaborar los valores corporativos**

#### **Valores**

**Libertad:** tener la capacidad de controlar sus acciones.

**Respeto:** demostrar respeto y aprecio por las demás personas.

**Compromiso:** ser firme para cumplir algo propuesto.

**Agradecimiento:** tener gratitud de corazón o actitud en reconocimiento del beneficio recibido.

**Responsabilidad:** cumplir a cabalidad una tarea asignada por otra persona.

**Honestidad:** actuar siempre basándose en la verdad.

### **Decidir el nombre para el club.**

Para determinar el nombre, se debe tomar en cuenta que sea llamativo, que ayude a atraer más integrantes al club, por lo que se procede a realizar una consulta interna a los docentes que participaron en la primera reunión, y se determinó el nombre del Club como: **“Hacia un futuro de excelencia”**

### **Realizar un eslogan.**

En la reunión con los integrantes del club se realizó un eslogan tomando en cuenta que es inspirador y como la mayoría de los asistentes así lo decidió se dejó estipulada la siguiente frase que es de agrado para todos los integrantes y también pensando en los potenciales integrantes.

**“Prepárate a Cruzar Fronteras”**

### **Decidir un símbolo para el club**

Esto se eligió en presencia de todos los integrantes del club, para evitar desacuerdos, luego de una consulta a los asistentes se decidió por mayoría de votos la siguiente imagen, que está acorde al nombre del club, **“Hacia un futuro de excelencia”**.



## Realizar credenciales de identificación

Se realiza identificaciones para los integrantes del club, en la que consta el nombre del club, el nombre del participante, la dirección del club y el número de contacto.



**HACIA UN FUTURO DE EXCELENCIA**

---

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ANTONIO ANTE"**

*PREPÁRATE A CRUZAR FRONTERAS*

Teléfono: 555-555-5555  
Fax: 555-555-5555  
Correo: xxxxxx@xxx.com



**CLUB DE LÍDERES**

**DIRECTORA**

## Coordinación de lugar y fecha de reunión

Se toma en cuenta la institución educativa como una alternativa para reunirse, también se pone de acuerdo con qué frecuencia va a realizar las reuniones, luego de realizar discusión se llega a un consenso realizar una vez por semana esto se lo resolvió luego de analizar el tiempo disponible que tiene la mayoría de los integrantes del club. De la conversación realizada con los integrantes se determinó que las reuniones serán los días viernes a partir de la 13:30. A fin de tener un tiempo sin estudiantes, estas reuniones se lo realizarán con frecuencia debido a que comparten un fin común.

## **REGLAMENTACIÓN**

Se realiza un reglamento para establecer que es lo que debe hacer y cómo comportarse, esto con la participación de todos los integrantes del club.

### **ARTÍCULO 1**

De la constitución del club de líderes denominado, **“Hacia un futuro de excelencia”**.

Se constituye como club de líderes “Hacia un futuro de excelencia”, con domicilio en el km 52 vía a Tarapoa de la provincia de Sucumbíos el km 52 vía a Tarapoa de la provincia de Sucumbíos Cantón Lago Agrio, Parroquia Pacayacú, recinto Chiritza.

El presente Reglamento tiene por objeto establecer las pautas a las cuales deberán sujetarse los socios y demás integrantes del Club para el desarrollo de actividades dentro del club de líderes “Hacia un futuro de excelencia”, sean dichas partes destinadas a cumplir actividades manuales, deportivas, culturales, sociales y/o de esparcimiento.

Forma parte del presente reglamento el denominado reglamento interno, específico de cada actividad cultural y deportiva que sean dictados por la respectiva Subcomisión y aprobado por la Comisión Directiva.

### **ARTÍCULO 2**

Las actividades mencionadas en el artículo anterior tendrán los siguientes objetivos:

## **SOCIALES:**

1. Realizar y propiciar la realización de reuniones para el conocimiento y esparcimiento de los estudiantes.
2. Promover actividades destinadas a lograr una mayor y mejor relación interpersonal y de amistad entre los participantes.
3. Organizar entretenimientos para todos los estudiantes sin importar la edad y el sexo de los participantes.

## **DEPORTIVAS**

1. Organizar por cuenta propia o a través de terceros o de asociados a terceros la práctica de deportes dentro de su ámbito.
2. Promover eventos deportivos con la finalidad de lograr el esparcimiento y contribuir al mantenimiento de la salud psico-física de los integrantes.
3. Organizar equipos para realizar prácticas en los distintos deportes y competencia entre estudiantes de otras instituciones educativas.
4. Posibilitar a los estudiantes un lugar adecuado para los entrenamientos deportivos.
5. Realizar las adecuaciones necesarias para la práctica y ejercicio de los deportes, dentro de las posibilidades financieras de la institución, y mantenerlas en buen estado.

## **CULTURALES**

1. Brindar a los estudiantes facilidades para la expresión cultural dentro de su ámbito.
2. Organizar bibliotecas, exposiciones, exhibiciones, talleres, grupos de teatro, coros, etc., de acuerdo a las edades e intereses de los estudiantes.

3. Promover el intercambio cultural entre los estudiantes.

## **MANUALIDADES**

1. Realizar actividades manuales con los estudiantes.
2. Organizar exposiciones de las manualidades elaboradas por los estudiantes.
3. Vender las manualidades para obtener dinero para los gastos que se necesite realizar dentro del club.
4. Determinar el precio de acuerdo al valor de los materiales utilizados para la elaboración de las manualidades.

A tales fines, la Comisión Directiva determinará, en función de los recursos disponibles, por sí o por intermedio de terceros:

1. Organizar y contratar todos los servicios necesarios para el mantenimiento, ampliación o construcción de las instalaciones sociales y deportivas.
2. Propiciar que se brinde a los estudiantes los servicios que, a consideración de la Comisión Directiva, requieran las actividades que se realicen.
3. Todas las actividades sociales, deportivas y culturales deberán contar con la aprobación de la Comisión Directiva.

## **Artículo 3**

### **DEL ACCESO AL CLUB Y LA CIRCULACIÓN INTERNA**

Los estudiantes podrán ingresar al Club en las condiciones previstas en el Reglamento Interno, y conforme a las disposiciones que de acuerdo a estos instrumentos dicte la Comisión Directiva

## **ARTÍCULO 4**

**Se establecen las siguientes normas de circulación interna:**

1. No se permitirá el tránsito vehicular dentro del establecimiento del club.
2. Queda absolutamente prohibido transitar por las instalaciones destinadas para el club, luego de culminadas la jornada de asistencia al club, siendo responsables únicos los estudiantes que, permitan que sus familiares, visitas, inquilinos, usuarios, y/o personal a cargo lo hagan
3. En tal caso, si hubiere algún daño a cualquiera de las instalaciones el club “Hacia un futuro de excelencia”, quedará eximido de toda responsabilidad.
4. Queda determinadamente prohibido el ingreso y manipulación de los bienes materiales del club “**Hacia un futuro de excelencia**”, de personas particulares. Las excepciones a esta norma deberán contar con autorización expresa de la Comisión Directiva.

## **ARTÍCULO 5**

### **DEL USO DE LAS INSTALACIONES**

Todas las instalaciones se usarán conforme a sus fines y de acuerdo a las siguientes pautas:

#### **1. INSTALACIONES DEPORTIVAS:**

Cada una de las instalaciones deportivas se usará conforme a la finalidad a la que se la destinó y de acuerdo a los reglamentos específicos que la Comisión Directiva determinó para cada actividad.

## **ARTÍCULO 6**

Las siguientes normas generales son de aplicación en todo el ámbito del club de líderes, “Hacia un futuro de excelencia”.

1. No se podrá ingresar al mismo, con animales de ninguna especie.
2. En la hora del taller no se permitirá el ingreso con comidas y bebidas alcohólicas ni cigarrillos.

3. No se permitirán gritos ni exclamaciones que puedan perturbar la tranquilidad de estudiantes participantes.
4. Toda persona que cometa un daño voluntario o involuntario en perjuicio de cualquier instalación deberá hacerse cargo de su reparación o reemplazo.

## **ARTÍCULO 7**

### **DEL ACATAMIENTO Y LA ADHESIÓN**

La aprobación del presente Reglamento Interno implica la adhesión a él por parte de todos los docentes integrantes del club “Hacia un Futuro de Excelencia”, así como la obligatoriedad del cumplimiento de sus disposiciones.

Ningún docente o estudiante podrá alegar ignorancia o desconocimiento del Estatuto, de este Reglamento Interno, de los Reglamentos de las Subcomisiones o de las Resoluciones de la Comisión Directiva, ni sustraerse a su cumplimiento por ninguna causa.

### **FASE 3: PROMOCIONAR**

#### **Reclutar integrantes para el club.**

Se pueden integrarse los estudiantes de los últimos años de Educación Básica, tomar en cuenta que no se debe trabajar con muchos miembros ya que pueden sentirse frustrados.

Se invitará a los estudiantes de los cursos superiores para que formen parte del Club, para ello se realizara las siguientes actividades:

- Designar un docente por aula para visitar a los estudiantes.
- Realizar propaganda llamativa en flyer o volante propagandístico,

- Visitar a las aulas de los últimos años de educación básica.
- Entregar una invitación a cada estudiante.
- Exponer sobre los objetivos y la importancia que tiene el asistir al club.
- Dar una pequeña introducción sobre el liderazgo a los estudiantes en las visitas realizadas.
- Dar a conocer la fecha y el lugar de la reunión.
- Realizar un registro a los posibles asistentes para dar seguimiento.
- Agradecer el tiempo de los estudiantes y elogiar su interés de servir.



#### **FASE 4: SELECCIONAR**

Escoger el personal idóneo según las habilidades que tenga cada docente para realizar las actividades establecidas en el horario establecido.

#### **FASE 5: EJECUTAR**

La ejecución de las actividades de la primera junta del club se determina a través de un esquema, en que constaran las tareas a desarrollarse en el primer día de labores.

##### **Realizar la primera junta**

- Realizar llamadas a los participantes del club, para recordar la reunión para garantizar la asistencia de todos.
- Se debe realizar varios juegos para tener un grupo dinámico.

##### **Talleres**

- Manualidades
- Deportivas
- Culturales
- Sociales
- Actividades de esparcimiento

**Cuadro N° 6.7.1. 2: TALLER N° 1**

Objetivo: Fortalecer los lazos de amistad entre docente – estudiante.

<b>¿Qué hacemos?</b>	<b>¿Cómo lo hacemos?</b>	<b>¿Con qué hacemos?</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Aspectos a considerar</b>
Inscribir Responsable:	Personalmente	Lista de asistencia Materiales de oficina	13:30 a 14:00	
Bienvenida Responsable: Director	Saludo y a los presentes.		14:00 a 14:15	Dar el saludo de bienvenida y dar a conocer las expectativas del club.
Presentación Responsable:	Cada asistente da a conocer su biografía.		14:15 a 14:45	Dar a conocer sus datos personales y cuáles son sus expectativas.
Compromiso Responsable:	El Facilitador determina las reglas.	Marcadores Pizarra	14:45 a 15:15	Ponerse de acuerdo con los estudiantes asistentes, como se va a desarrollar cada actividad.

Receso			15:15 a 15:45	
Dinámica Responsable:	Realizar la canasta revuelta. Formar grupo de estudiantes con diferentes nombres de frutas		15:45 a 16:15	Realizar la dinámica para distraer y realizar movimientos al cambiar de un lugar a otro.
Exposición de contenidos Responsable:	El Facilitador da a conocer las actividades a desarrollar en los siguientes talleres	Documento de contenidos de las actividades.	16:15 a 16:45	Los participantes tomaran apuntes de las actividades a desarrollar en cada reunión.
Cierre de Actividades	Agradecer por haber asistido a la primera reunión.		16:45 a 17:00	Los estudiantes manifestaran sus sugerencias e inquietudes.

**TRABAJO DE GRUPO:**

Cada grupo estará conformado por cinco participantes de manera indistinta.  
(Para cada taller se cambia los participantes de cada grupo).

**PLENARIA:**

En este taller se realiza la presentación de cada uno de los participantes, ya que como es el primer día que asisten al club, ellos reciben todas las indicaciones, para poder trabajar en los siguientes días.

**CONCLUSIONES:**

- Una vez que los participantes se presentan se hacen lazos de amistad con los demás compañeros.
- Tener conocimiento de cómo está establecido cada taller ya que va ser de suma importancia.

**COMPROMISO:**

- Asistir puntualmente a cada taller.
- Participar activamente en cada taller.
- Ser solidarios y cumplir con las horas establecidas de cada taller.

## TALLER N°- 2

**TEMA:** El liderazgo

**OBJETIVO:** Conocer la función del líder.

**DURACIÓN:** 1 hora

**DIRIGIDO A:** Estudiantes padres de familia

**CAPACITADOR:** Carmen Córdova

TIEMPO	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	RESPONSABLE	RECURSOS
10 minutos	Dinámica de grupo		Gestora: Carmen Córdova	Laptop y proyector.
30 minutos	Exposición sobre el tema: El papel del liderazgo propositivo.	Exposición oral		
20 minutos	Preguntas relacionadas sobre el tema	Retro-alimentación		

Elaborado por: Carmen Córdova

### DESARROLLO DEL TALLER

**Dinámica:** Canasta revuelta

**Materiales:** Sillas

**Tiempo:** 10 minutos

**Organización:** Todos los participantes un solo grupo

#### Consigna

Todos los participantes se forman en círculos con sus respectivas sillas. El coordinador queda al centro, de pie. En el momento que el coordinador señale a cualquiera diciéndole ¡Piña!, éste debe responder el nombre del

compañero que esté a su derecha. Si le dice: ¡Naranja!, debe decir el nombre del que tiene a su izquierda. Si se equivoca o tarda más de 3 segundo en responder, pasa al centro y el coordinador ocupa su puesto.

En el momento que se diga ¡Canasta revuelta!, todos cambiarán de asiento.

El que está al centro, deberá aprovechar esto para ocupar uno y dejar a otro compañero al centro.

## **Exposición de contenidos sobre el tema: El liderazgo**

### **Definición**

Se define como “la capacidad de originar el seguimiento voluntario de otras personas, casi siempre la iniciación de un cambio”.

El papel significativo del líder está basado en una autoridad que comparte dictámenes con una correlación de poder jerárquica con sus dependientes, también por otro lado este papel fue reemplazado por un tipo de liderazgo que apoya a los empleados para que se involucren emocionalmente con lo que hacen y por lo tanto tengan mejores resultados. Para la formación de líderes son necesarios cinco puntos vitales que debe poseer:

- Tiene motivación y motiva a su equipo: la meta del triunfo de los grandes líderes es que sienten pasión por todo lo que hacen. A través de la motivación transfieren mensajes objetivos que afectan a la gente.
- Se adapta a los cambios: El líder puede adaptarse al cambio es decir al mundo impredecible y competitivo. También aprende de los errores aceptando y disponiendo a no volver a cometer.

- Posee autorregulación: un líder debe tener la habilidad de controlar sus sentimientos y emociones de manera razonable, dando así respuestas reflexivas conforme a la situación a la que se está enfrentando.
- Tiene autoconciencia: un líder efectivo se conoce así mismo, conoce sus restricciones, confía en sus habilidades, potencia sus fortalezas, se persevera día a día por ser mejor y piensa como sus emociones inciden en su desempeño.
- La formación y el papel principal del líder. El papel primordial del líder está fundamentado en una autoridad que transmite ordenes con una influencia de poder jerárquica con sus subordinados por otro lado este papel fue suplantado por un tipo de liderazgo que afirma a los empleados para que se incluyan emocionalmente con lo que establecen y por lo tanto tengan mejores resultados.
- **Las cualidades de un líder**

**Responsabilidad.-** Asumiendo por los hechos que realiza él u otro que involucran al grupo.

**Honestidad.-** Guardando la debida conducta en las operaciones o palabras que realiza.

**Creatividad.-** Desarrollar su capacidad de crear para alcanzar las metas planteadas

**Personalidad.-** Poseer un carácter personal y único.

**Sociable.-** De trato fácil y apertura con los demás.

**Justo.-** Otorgando a cada uno lo que le corresponde de manera ecuánime e imparcial.

**Práctico.-**Aprovechando los procedimientos precisos.

**Objetivo.-** Considerar el fin y la intención de lo planteado.

**Poseedor de carisma.-**Poseer de don espiritual.

**Credibilidad.-** Poseedor de lo creíble.

**Iniciativa.-** Proponer naturalmente ideas e ideologías con el interés de obtener éxito.

**Tenacidad.-**Resistir ante los desastres que se presenten para alcanzar el objetivo.

**Tolerancia.-** Guardar el respeto y tolerancia de las formas de pensar, de actuar y sentir de los demás, sin importar que no sean igual a las nuestras.

**Confianza.-**Apoderándose con seguridad y firmeza de la otorgación de los derechos que estarán bien utilizados.

**Carácter.-**Entereza, autoconfianza, dedicación, personalidad.

**Capacidad.-** Pericia, destreza, actitud.

**Coraje.-**Valentía, decisión.

**Compasión.-**Empatía, justicia, misericordia, amor.

- **Habilidades del líder:**

**Iniciativa**

Es una virtud más valorada, es necesaria la iniciativa para el desarrollo personal y es necesario también tener autoconfianza psicológica y física.

### **Proactividad**

Ser proactivo consiste en saber asumir la responsabilidad de hacer que los sucesos ocurran, y no necesariamente significa que debe tomar la iniciativa.

### **Innovación**

Consiste en modificar o crear un nuevo producto o la introducción en el mercado.

### **Creatividad**

Consiste en la creación de ideas nuevas que habitualmente se dan soluciones originales.

### **Formas de mejorar el clima laboral en una institución educativa**

Distintos modelos de eficacia escolar, ubican el clima organizacional como uno de los factores más influyentes en la obtención de buenos resultados tanto en los alumnos como en las personas que trabajan en un colegio.

Factores organizacionales como excesiva burocracia en los procesos, poco trabajo en equipo, problemas comunicacionales con el equipo directivo, entre otros, provocan un deterioro en la calidad de vida del docente y como consecuencia la disposición para realizar su trabajo se ve fuertemente disminuida, repercutiendo directamente en el rendimiento y motivación de los alumnos.

De manera general, el clima organizacional es la percepción que un profesor comparte con otros miembros de su comunidad educativa respecto al trabajo, al ambiente físico en que realiza su labor educativa, las relaciones

interpersonales que forma en torno a su trabajo diario y las normas impuestas por el director del establecimiento.

#### **TRABAJO DE GRUPO:**

Se forma nueve grupos conformados de cinco participantes y cada grupo recibe un tema en el cual realizarán una pequeña exposición sobre el tema determinado para luego culminado el tiempo cada grupo pasará a realizar sus opiniones.

#### **PLENARIA:**

Una vez conformados los grupos elige un secretario para que se encargue de tomar datos sobre el tema de cada grupo se desarrolla las actividades planificadas, y luego se realiza una exposición, que estará a compromiso de la persona encargada de cada grupo.

#### **CONCLUSIONES:**

- Se estableció la conceptualización del líder porque es muy importante conocer las formas de poder liderar un grupo de personas.
- Se conoció cuáles son las funciones del líder y poder cooperar en sí mismos un buen liderazgo.

#### **COMPROMISO:**

- Poner en práctica las actividades aprendidas en el taller para promover el liderazgo en cada uno de los participantes.
- Los docentes se comprometen a continuar cada vez y cuando hacer unas convivencias para mantener el buen liderazgo propositivo.

### TALLER N° 3

**TEMA:** Liderazgo y trabajo en equipo

**OBJETIVO:** Determinar el trabajo en equipo.

**DURACIÓN:** 1 hora

**DIRIGIDO A:** Estudiantes padres de familia

**CAPACITADOR:** Carmen Córdova

TIEMPO	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	RESPONSABLE	RECURSOS
10 minutos	Dinámica de grupo		Gestora: Carmen Córdova	Laptop y proyector.
30 minutos	Exposición sobre el tema: Dirección de las personas.	Exposición oral		
20 minutos	Preguntas relacionadas sobre el tema	Retro-alimentación		

**Elaborado por:** Carmen Córdova

### DESARROLLO DEL TALLER

**Dinámica:** La doble rueda

**Materiales:** Grupo de personas divididas en dos grupos.

**Tiempo:** Requiere de aproximadamente de 10 minutos.

### **Consigna**

Se coloca a un grupo formando un círculo tomados de los brazos, mirando hacia afuera del círculo. El otro grupo al su alrededor, formando un círculo, mirando hacia adentro. Se pide que cada miembro de la rueda exterior se coloque delante de uno de la rueda interior, que será su pareja. Se indica que se pondrá música y que mientras suene deberán moverse los grupos hacia su izquierda y cuando pare la música deben buscar su pareja. La última en encontrarse sale del juego.

### **Exposición de contenidos sobre el tema: Liderazgo y trabajo en equipo**

El liderazgo ha sido definido como la “actividad de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo”.

El liderazgo es el proceso de ejecución de un conjunto de personas, conformando en un equipo que da resultados.

### **TIPOS DE LIDERAZGO PROPOSITIVO**

**Autoritario:** Cuando el jefe decide y demanda.

**Persuasivo:** Donde el jefe vende y convence lo referente de sus decisiones.

**Consultivo:** El jefe presenta sus ideas y las expone a reformación para que el grupo realice preguntas.

**Participativo:** Cuando el jefe expone los problemas, requiere sugerencias y permite que el grupo decida, sin salir de los parámetros.

## **TRABAJO EN EQUIPO**

El trabajo en equipo se puede conceptualizar como aquella actividad que para sintetizar, imperiosamente, requiere la intervención de diferentes personas; lo que implica una necesidad equitativa de compartir destrezas, habilidades y conocimientos; en el que debe existir una relación de cordialidad que admitiré comendar en el compañero parte de la responsabilidad propia, con la certeza de que éste cumplirá de manera eficiente su obligación.(Winter, 2000, pág. 8)

Trabajar en equipo establece una oportunidad de desarrollo personal y un triunfo social efectivo que provee el progreso individual ayudando a los demás a través de la capacidad de entrega, tolerancia e integración. Sólo las personas con quienes compartimos nuestra vida cotidiana nos consideran como realmente somos y nos ayudan a moldear nuestro carácter y personalidad.

Se necesita confiar en la capacidad de los colaboradores del equipo. Creer que al igual que uno, ellos están comprometidos con los objetivos de la organización y trabajan eficazmente por alcanzar los. En un equipo de trabajo, la comunicación debe ser fluida y natural.

## **CARACTERÍSTICA PARA UN BUEN TRABAJO EN EQUIPO**

- 1. Esfuerzo, direcciones flexibles y adaptables:** es necesario que los componentes perseveren y adquieran conductas, conocimientos y cualidades flexibles y adaptables, con una vocación positiva a la crítica constructiva.
- 2. Comunicación clara, concisa y en doble sentido:** debe existir una comunicación en doble sentido entre los componentes y entre estos y los directivos. Esta comunicación ascendente y descendente debe ser clara

y concisa para que sea útil, comprensible y no sature el tiempo del que disponen los componentes.

**3. Competencias complementarias:** los integrantes del equipo deben integrarse entre sí, no únicamente en términos de sus contenidos profesionales, igualmente de su estilo de trabajo.

**4 .Liderazgo y acoplamiento de la actividad agrupada interdependiente:** El acoplamiento del equipo pasa por la elaboración de modelos mentales compartidos y “relaciones interpersonales”. De igual manera es necesario un liderazgo que administre la planificación, coordinación y dirección de las actividades para que los componentes se encuentren motivados para esforzarse en las tareas.

**5. Apoyo entre los integrantes durante el trabajo y cohesión:** si entre los integrantes del equipo se ve el esfuerzo, la conducta adecuada, el apoyo a través de la ejecución de las tareas y se promueve la cohesión, entonces se desplegará un espíritu de equipo.

## **VENTAJAS DEL TRABAJO EN EQUIPO**

- Como se trata de personas diferentes, hará que cada uno de una contribución en particular al equipo. Existirán individuos quienes posean más destrezas manuales, mientras otros serán intelectuales. Existirán líderes y otros seguidores. En consecuencia, la variedad ayudara al enriquecimiento mutuo.
- Refiriéndose de individuos con capacidad de raciocinio, es lógico encontrarse con individuos que discutan por las diferencias de sus ideas, esto resulta beneficioso considerando un procedimiento flexible eficacia en la solución de contrariedades.

- Se obtiene la unificación de metas determinadas en una meta habitual.
- Predomina la tolerancia y el respeto por los demás.
- Al considerar parte de un equipo, donde son considerados, los integrantes se motivan a trabajar con un mayor rendimiento.
- Incentivar la disminución de la rotación de personal al desarrollarse en un lugar que le resulte placentero.

### **TRABAJO DE GRUPO:**

Cada grupo estará conformado por cinco participantes y se nombrará un secretario de manera indistinta por lo que se les da un tema a cada grupo para que ellos puedan analizar y participar con diferentes opiniones, luego realizarán una exposición. Tiempo del trabajo treinta minutos

### **PLENARIA:**

La realización de las actividades se desarrolla en los diferentes grupos, ellos tendrán un representante quien tomará los apuntes del trabajo que se realice dentro del grupo, luego de culminar el taller se realiza un debate acerca del tema tratado, por lo que cada grupo presenta a su representante, que es la persona que defiende la idea del grupo al que representa.

### **CONCLUSIONES:**

- Se conocen los beneficios que existen al trabajar en grupo.
- Se valora el trabajo de los demás compañeros.

### **COMPROMISO:**

- Los padres de familia y estudiantes se comprometen a poner en práctica lo aprendido y valorar, respetar el trabajo y la opinión de los demás.
- Los docentes se comprometen a incentivar a que se practique un buen liderazgo.

#### TALLER N° 4

**TEMA:** Habilidades de comunicación para el liderazgo efectivo

**OBJETIVO:** Conocer las habilidades de la comunicación

**DURACIÓN:** 1 hora

**DIRIGIDO A:** Estudiantes padres de familia.

**CAPACITADOR:** Carmen Córdova

TIEMPO	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	RESPONSABLE	RECURSOS
10 minutos	Dinámica de grupo	Exposición oral	Gestora: Carmen Córdova	Laptop y proyector.
30 minutos	Exposición sobre el tema: Habilidades de comunicación			
20 minutos	para el liderazgo efectivo  Preguntas relacionadas sobre el tema			

Elaborado por: Carmen Córdova

#### DESARROLLO DEL TALLER

**Dinámica:** “El Rey Manda”

**Materiales:** Corona de Rey elaborado en cartulina o fomix

**Organización:** Grupo de personas divididas en dos grupos.

**Tiempo:** Requiere de 10 minutos.

## **Consigna**

Quien dirige el juego, hace las veces del rey todos los demás formaran dos equipos. Cada equipo elige un nombre a fin de favorecer la animación del juego. Con una barrar o hinchada su favor.

Cada grupo elige un paje, este será el único que servirá al rey acatando sus órdenes. El rey pide en voz alta, por ejemplo un zapato de color café.....

El paje de cada equipo trata de conseguir el zapato de color café en su equipo, a fin de llevar prontamente al rey. Solo se recibe el regalo del primero que lo entregue. Al final los aplausos, se ganara el equipo que haya suministrado más objetos.

**Exposición de contenidos sobre el tema:** Habilidades de comunicación para el liderazgo efectivo.

Se define a la comunicación como “el proceso de transmisión y recepción de ideas, en el cual interviene el emisor, el canal, el mensaje, la decodificación y el receptor”.

La comunicación logra influir acciones efectivas o negativas basándose en tres elementos de influencia humana:

- Las palabras
- El tono de Voz
- El lenguaje corporal

Existe una serie de recomendaciones para ser un comunicador efectivo y asertivo:

1. Mira a la persona que está hablando
2. Realizar preguntas. Demostrar interés para captar las ideas.

3. No interrumpir, identificar el momento apropiado para intervenir.
4. No cambiar el tema de manera sorprendente.
5. Demostrar participación afectiva por la persona que habla.
6. No controlar el diálogo. Permite la retroalimentación y la variedad de opiniones.
7. Expresar de manera verbal y no verbal.
8. Califica sólo el contenido y no a los participantes.
9. Participa tus emociones y opiniones.

En este sentido, salvaguardar una dirección asertiva permite al individuo participar para su beneficio, afirmar o exponer lo que piensa sin que le provoque ansiedad, expresar sus inquietudes oportunamente y de manera honesta, así como asignar sus derechos, sin dificultar los derechos de los demás.

### **Cómo afecta la comunicación a los miembros de una organización?**

La nueva organización en red de forma multidireccional, de gestión integrada y descentralizada, en el que prevalece la responsabilidad en equipo conformado por personas de varias áreas, que requiere de una información eficaz y eficiente. Todo directivo debe tener la capacidad de transmitir mensajes por canales adecuados y que logren no solo ser decodificados apropiadamente por los integrantes de su organización en diversos niveles, sino impulsar y promover el trabajo en equipo, el resultado de los objetivos y el desempeño de los procedimientos.

Los directivos deben mantener un clima de comunicación permanente en la organización, de retroalimentación duradera, no debe ser autoritario sino más bien debe utilizar la capacidad de convicción y liderazgo para alcanzar que los integrantes acepten la comunicación, y que se encuentren orientados a participar en consecuencia y logren sentirse satisfactorios en el

proceso, lo que resulta en tareas ejecutadas con calidad y en objetivos factibles con la participación del talento humano.

### **Características para que el líder de un mensaje efectivo**

El líder debe ser el reflejo de la organización, un sujeto de motivación y un mediador. Él debe tener la capacidad de transmitir confianza y respeto. También debe estar en condiciones de compartir conocimientos e ideas para comunicar de urgencia y motivación a los demás.

Los aspectos a considerar al momento de comunicar son:

**Simplificar el mensaje:** la naturalidad garantiza que el destinatario decodifique el mensaje.

**Mirar a las personas:** el contacto visual estimula la confianza y hace que el receptor sienta confianza demostrando la importancia que existe para quien comunica el mensaje.

**Convencimiento:** el emisor debe reputar en el mensaje que anuncia, caso contrario, la expresión corporal lo evidenciara y el mensaje no será acogido de una buena manera.

**Buscar una respuesta:** el objetivo de la comunicación es conseguir acción, no debemos restringir a un discurso, es mejor comunicar, estimular la acción y el entusiasmo.

**TRABAJO DE GRUPO:**

Cada grupo estará conformado por cinco participantes de manera indistinta se realiza el mismo trabajo anterior pero en este caso con los temas distintos cada grupo elegirá un secretario para que después de reflexionar los temas impartidos realizaran una exposición.

**PLENARIA:**

La realización de las actividades se desarrolla por cada grupo lo que en este taller se efectúa actividades con todos los grupos, en el que cada grupo realiza una actividad dinámica que demuestre que existe una buena comunicación entre los integrantes.

**CONCLUSIONES:**

- Se conoce las habilidades para poder comunicarnos con nuestros semejantes.
- Saber cómo utilizar los medios de comunicación, para comunicar con los demás de una manera correcta.
- Realizar los trabajos en grupo es una señal de que si existe un buen ambiente laboral y así poder llevar un buen liderazgo.

**COMPROMISO:**

- Los padres de familia y estudiantes se comprometen a poner en práctica las cualidades de una persona para fomentar un buen liderazgo propositivo mantener una buena una buena comunicación.
- Los docentes se comprometen a realizar cada vez talleres sobre el buen liderazgo propositivo

#### 4. BIBLIOGRAFÍA

- Admin. (18 de 10 de 2009). *Clima Empresa*. Recuperado el 28 de 10 de 2014, de <http://www.climaempresa.com/page/2/>
- Aguilera, J. C., & Gálvez, L. (2004). *La Gestión Educativa desde una Perspectiva Humanista*. Buenos Aires: RIL.
- Álvarez Fernandez, M., Castilla Elena , C., Hué García, C., López Martínez, J., Lorenzo Delgado , M., Martín Bris, M., . . . Pumares Puertas, L. (16 de 10 de 2014). *El Liderazgo Educativo*. España, España: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Blejmar, B. (2009). *Gestionar es hacer que las Cosas Sucedan*. Buenos Aires: Novedades Educativas de México S.A. de C. V.
- Carnicero Duque, P. (2005). *La Comunicación y la Gestión de la Información en las Instituciones Educativas*. Madrid: CISSPRAXIS, S.A.
- Castellanos M., J. E. (2014). *La Docencia y el Liderazgo*. Eje 21.
- Casteñeda, L. (s.f.). *Un Plan de Formación en Liderazgo Para Jóvenes*. México: Poder.
- *Constitución de la República del Ecuador*. (2008). Quito: Asamblea Constituyente.
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Clima Laboral Manual de Instrumentos de Gestión y desarrollo de las Personas en las Organizaciones*. Madrid: Díaz de Santos.
- García Hoz, V., Gómez Dacal, G., & Medina Rivilla, A. (1991). *Ambiente, Organización y Diseño Educativo*. Madrid: EDICIONES RIALP, S.A.
- Gento Palacios, S. (s.f.). *Gestión y Supervisión de centros Educativos*. Costa Rica: EUNED.

- Hogg, & Vaughan. (2008). *Psicología Social*. España: Médica Panamericana.
- *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. (2011). Quito: Asamblea Nacional.
- Marino, D. (01 de 01 de 2000). *Estrucplan*. Recuperado el 28 de 10 de 2014, de <http://www.estrucplan.com.ar/articulos/verarticulo.asp?IDArticulo=484>
- Marques, R. (2008). *Profesores muy Motivados*. Madrid: Narcea.
- Multilingual Summaries. (2008). *Política de Educación y Formación*. En OCDE. Paris: André - Pascal.
- Onetto, F. L. (2008). *Climas Educativos y Pronósticos de Violencia: Condiciones Institucionales de la Convivencia Escolar*. Buenos Aires: Novedades Educativas de México S.A. de C.V.
- Reyes Tejada, Y. N. (2007). *"Relación Entre el Rendimiento Académico, la Ansiedad Ante los Exámenes, los Rasgos de Personalidad, el Autoconcepto y la Asertividad en Estudiantes del Primer Año de Psicología de la UNMSM"*. Perú: UNMSM.
- Roche, R., & Olivar. (2004). *Inteligencia Prosocial Educación de las Emociones y Valores*. Cataluña: Servei de Publicacions.
- Tyler, W. (1996). *Organización Escolar*. Madrid: Ediciones Morata,S.L.
- Urcola Tellería, J. L. (2010). *Dirigir Personas: Fondo y formas*. Madrid: Esic Editorial.

## ANEXOS

### UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



#### ENTREVISTA APLICADA AL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN

**Objetivo:** Recabar la información del liderazgo propositivo existente en esta institución educativa y por ende realizar el análisis del clima laboral entre las autoridades del plantel, los docentes, los estudiantes y padres de familia.

- 1.- ¿Sabe usted si los docentes tiene algún tipo de capacitación sobre liderazgo propositivo?
- 2.- ¿Las relaciones laborales de trabajo con los docentes es buena?
- 3.- ¿Usted como director de la institución realiza talleres sobre Liderazgo propositivo?
- 4.- Sabe usted si los docentes aplican el liderazgo propositivo en horas de clase con sus alumnos
- 5.- Sabe usted si todos los docentes practican valores de responsabilidad, solidaridad y compañerismo dentro de la institución y fuera de ella.
- 6.- ¿Considera usted que dentro de la institución existe buen clima laboral entre directivos, docentes y padres de familia?
- 7.- ¿Está de acuerdo que la aplicación del liderazgo propositivo mejora la personalidad de los estudiantes y de los docentes?

- 8.- ¿Considera necesaria la guía de los padres de familia hacia sus hijos valores como la responsabilidad y liderazgo?
- 9.- ¿Considera necesario que la institución capacite a los docentes y alumnos con temas relacionados a liderazgo propositivo?
- 10.- ¿La institución cuenta con los recursos necesarios, para impartir conferencias de cualquier ámbito?
- 11.- ¿De acuerdo a esta encuesta, considera que el gobierno central tendría que involucrar como materia educativa al liderazgo?

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL**  
**SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA**  
**CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES DE LA INSTITUCION “ANTONIO ANTE”.**

**Objetivo:** Recabar la información del liderazgo propositivo existente en esta institución educativa y por ende realizar el análisis del clima laboral entre las autoridades del plantel, los docentes, los estudiantes y padres de familia.

**Instrucciones:** Señale con una X en la alternativa que considere correcta.

1.- Asistió usted alguna vez a conferencias relacionados con liderazgo propositivo?

Si ( )            No ( )            Nunca ( )

2.- ¿Como docente le motiva a sus estudiantes a tener un buen liderazgo propositivo?

Siempre ( )            De vez en cuando ( )            Nunca ( )

3.- ¿Practica e incentiva a sus estudiantes que cultiven un buen liderazgo dentro y fuera de clases?

Si ( )            No ( )            A veces ( )

4 ¿Las clases que usted imparte a sus estudiantes son?

Activas ( )            Dinámicas ( )            No hace nada ( )

5 ¿Los padres de familia acuden frecuentemente a la institución?

Si ( )            No ( )            A veces ( )

6 ¿La relación que usted mantiene con los padres de familia es?

Buenas ( ) Mala ( ) Regular ( )

7.- ¿Cree usted que si se pone en práctica la aplicación del liderazgo mejora la autoestima y aprendizaje de los estudiantes?

Si ( ) no ( ) Tal vez ( )

8.- ¿Está de acuerdo que el director de la institución imparta charlas sobre liderazgo propositivo a los docentes padres de familia y estudiantes?

SI ( ) No ( )

9.- ¿Cómo es el ambiente laboral con sus compañeros d trabajo dentro de la institución?

Buena ( ) Mala ( ) Regular ( )

10 A través de que induce usted a sus estudiantes para que cree hábitos de liderazgo y responsabilidad.

Motivaciones ( ) Diálogos ( ) No hace nada ( )

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL**  
**SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA**  
**CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**ENCUESTA APLICADA PADRES DE FAMILIA DE LA INSTITUCION “ANTONIO ANTE”.**

**Objetivo:** Recabar la información del liderazgo propositivo existente en esta institución educativa y por ende realizar el análisis del clima laboral entre las autoridades del plantel, los docentes, los estudiantes y padres de familia.

**Instrucciones:** Señale con una X en la alternativa que considere correcta.

- 1.- ¿Cómo son las relaciones de los docentes con los padres de familia?  
Bueno ( )                      Malo ( )                      Regular ( )
- 2.- ¿Asiste periódicamente a la institución averiguar sobre el comportamiento y rendimiento d su hijo?  
Si ( )      No ( )      A veces ( )
- 3 ¿Cómo califica el trabajo de los docentes en la institución?  
Bueno ( )                      Malo ( )                      Regular ( )
- 4.- ¿Cree usted que los docentes ejercen un buen liderazgo propositivo?  
Si ( )      No ( )      A veces ( )
- 5.- ¿Cree usted que el profesor asiste constantemente a alguna capacitación sobre liderazgo propositivo?  
Si ( )      No( )      A veces ( )
- 6.- Como califica el clima laboral de los docentes  
Bueno ( )                      Malo ( )                      Regular ( )

7.- ¿Usted promueve a que su hijo practique la solidaridad y el respeto mutuo entre sus compañeros?

Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )

8.- ¿Cree usted que la correcta aplicación del liderazgo propositivo es beneficioso para toda la institución?

Sí ( ) No ( )

9.- ¿Cree usted que el director es un buen líder y dirige de manera adecuada la institución?

Si ( ) NO ( ) A veces ( )

10.- ¿Cree usted que hay colaboración y participación de todos los docentes con el director?

Si ( ) No ( ) A veces ( )

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

Educación y Ciencia.

---

Carmen Córdova

Firma Estudiante