

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA: Licenciatura en Ciencias de la Educación



TEMA:

**EL LIDERAZGO DE LOS DOCENTES
INFLUYE EN LA MOTIVACIÓN DE LOS ESCOLARES**

Tesis para optar el Grado Académico de Licenciado en Ciencias de la Educación – Mención ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

AUTOR: Ávila Plaza Eduardo Eleuterio

DIRECTORA: Dra. Magdalena Almeida

Quito, julio 2011

CARTA DE CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Grado presentado por el señor Ávila Plaza Eduardo Eleuterio, para optar el Grado Académico de Licenciado en Ciencias de la Educación – Mención ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA cuyo título es: EL LIDERAZGO DE LOS DOCENTES INFLUYE EN LA MOTIVACIÓN DE LOS ESCOLARES.

Considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a la presentación pública y evaluación por parte del Jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Quito D. M. a los veinticinco días del mes de mayo del 2011.

MSc. Magdalena Almeida.

TUTORA DEL SED UTE

AGRADECIMIENTO

A la señora Lcda. Felicita Murillo Mora, propietaria del Plantel, compañera e incondicional amiga; por su comprensión y valiosa colaboración en la realización de esta tesis, que permite convertir en realidad mis anhelos de conseguir una educación integral.

A todos los/as compañeros/as docentes, padres de familia y estudiantes que formaron parte del proceso de investigación.

A mi Padre Señor Ángel Ávila Franco, a mi Madre Señora Gladys Plaza Sánchez; a mis Hermanos: Katty, Mónica, Verónica, Leonardo, Ángel; a mis Sobrinos Dyllan, Reylan y Sherilyn, por ser la fuente de mi inspiración, mi soporte incondicional y por apoyarme en todas las actividades de mi vida.

A todos quienes están integrados a mí por lazos de amistad y no vacilaron en brindarme su colaboración.

A mis apreciados estudiantes quienes son la razón de mi esfuerzo, dedicación y persistencia.

El autor
Eduardo Ávila Plaza

DEDICATORIA

Con total desprendimiento, dedico esta tesis a la directora y propietaria del Plantel, a mis compañeros docentes, Padres / madres de familia y estudiantes de la Unidad Educativa Particular Mixta Artillero Calderón, seguro estoy que ellos darán el valor que amerite dicho esfuerzo.

A mi Directora de tesis sabia mujer que con sus consejos y buena orientación me impulsó a seguir hacia el fin de mis metas.

A mis adorados padres Ángel Ávila y Gladys Plaza, hermanos Katty, Mónica, Leonardo, Ángel y Verónica; mis sobrinos: Dyllan, Reylan y Sherilyn, quienes se constituyen en mis grandes motivos de felicidad y deseo de superación.

El autor
Eduardo Ávila Plaza

COMPROMISO

Con el propósito de mejorar la calidad educativa, centrado en impulsar el liderazgo de los docentes de la Unidad Educativa Particular Artillero Calderón, realicé esta investigación.

Por la presente manifiesto que esta tesis es fruto de mi esfuerzo y dedicación, ha sido diseñada en base a una síntesis de recopilación y compilación de varios documentos, folletos, textos, además puedo asegurar que se ha hecho el debido reconocimiento textual, para evitar posteriores complicaciones.

El autor
Eduardo Ávila Plaza

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Certificación del tutor	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria	iv
Compromiso	v
Índice de contenidos.....	vi
Resumen	xii
Introducción	1
CAPÍTULO I.....	3
1.1 Tema	3
1.2 Planteamiento del problema	3
1.3 Delimitación del problema.....	3
1.4 Justificación	3
1.5. Objetivos.....	6
1.5.1. Objetivo General	6
1.5.2. Objetivos Específicos.....	6
1.6. Hipótesis.....	6
1.7. Variables.....	6
1.7.1. Variable independiente	6
1.7.2. Variable dependiente	6
CAPÍTULO II.....	7
Fundamentación científica	7
2.1. Generalidades	7

2.1.2. Liderazgo	8
2.1.2.1. Definiciones	8
2.1.2.1.1. En psicología social	8
2.1.2.1.2. En sociología	9
2.1.3. Tendencia del liderazgo	11
2.1.3.1. Edad del liderazgo de conquista	12
2.1.3.2. Edad del liderazgo comercial	12
2.1.3.3. Edad del liderazgo de organización	12
2.1.3.4. Edad del liderazgo de innovación	12
2.1.3.5. Edad del liderazgo de la información	13
2.1.3.6. Liderazgo en la “nueva edad”	13
2.1.4. Concepto de liderazgo educativo	14
2.1.5. Principios que debe conocer el líder educativo	20
2.1.6. Objetivos del liderazgo educativo	20
2.1.7. Importancia del liderazgo educativo	21
2.1.8 Rasgos personales de los líderes	22
2.1.8.1. Líder autócrata	23
2.1.8.2. El líder participativo	23
2.1.8.3. Líder de rienda suelta	24
2.1.9. Cualidades de los líderes	25
2.1.10. Características de un líder educativo	26
2.1.11. Actitudes de un líder educativo	27
2.1.12. Liderazgo y creatividad	28
2.1.13. Clases de líderes	29
2.1.13.1. Líderes transaccionales	29
2.1.13.2. Líderes transformacionales	30

2.1.14. Causas para el fracaso en el liderazgo	31
2.1.14.1. Incapacidad para organizar detalles	31
2.1.14.2. Mala disposición para prestar servicios	31
2.1.14.3. Expectativas de gratificación	31
2.1.14.4. Temor ante la competencia de los seguidores	31
2.1.14.5. Falta de imaginación.....	32
2.1.14.6. Egoísmo.....	32
2.1.14.7. Deslealtad.....	32
2.1.14.8. acentuar la autoridad del liderazgo	32
2.1.14.9. insistir en el título	32
2.1.15. El jefe y el líder.....	32
2.1.16. Funciones que debe desempeñar el líder educativo	33
2.1.16.1. Dirigir equipos de trabajo	33
2.1.16.2. Preparar a otros en el trabajo	33
2.1.16.3. Asesorar.....	33
2.2. La motivación.....	33
2.2.1. Definición	34
2.2.2. Importancia de la motivación	37
2.2.3. Objetivos de la motivación en el aprendizaje	37
2.2.4 Tipos de motivación	37
2.2.4.1. Motivación positiva.....	38
2.2.4.1.1. Motivación positiva intrínseca	38
2.2.4.1.2. Motivación positiva extrínseca	39
2.2.4.2. Motivación negativa	39
2.2.4.3. Física	39
2.2.4.4. Indirectos	39
2.2.4.5. Psicológica.....	39
2.2.4.6. Moral.....	39
2.2.5. Factores que inciden en la motivación.....	40
2.2.6. Necesidades materiales.....	41
2.2.7. Necesidades espirituales	41
2.2.8. Factores que determinan la motivación para el aprendizaje	42

2.2.9. Modelo básico de motivación	42
2.2.10. Forma para motivar a los estudiantes	44
2.2.10.1. Satisfacer las necesidades y motivos de los estudiantes.....	44
2.2.10.2. Hacer que los estudiantes sean participantes activos	44
2.2.10.3. Pedir a los estudiantes que una clase sea motivadora	44
2.2.10.4. Mantener expectativas altas, sobre sus estudiantes.....	44
2.2.10.5. Ayudar a los estudiantes a establecer sus objetivos.....	45
2.2.10.6. Comunicar a los estudiantes exigencias	45
2.2.10.7. Fortalecer la Automotivación de los estudiantes.....	45
2.2.10.8. Evitar competencias entre los estudiantes.....	45
2.2.10.9. Ser entusiasta con su asignatura.....	45
2.2.10.10. Trabajar las fortalezas e intereses de los estudiantes	46
2.2.10.11. Dar posibilidad de elección a los estudiantes	46
2.2.10.12. Incrementar progresivamente la dificultad del material	46
2.2.10.13. Variar los métodos de enseñanza.....	46
2.2.10.14. Poner énfasis en el dominio y aprendizaje.....	46
2.2.10.15. Evitar la utilización de las calificaciones como amenaza	46
2.2.10.16. Recompensar el éxito	46
2.2.11. Los padres y la motivación.....	47
2.2.12. Importancia de la motivación en el liderazgo institucional.....	47
2.2.13. Motivación a los estudiantes	48
2.2.14. Principios motivacionales en gerencia y liderazgo institución ..	50

CAPÍTULO III: METODOLOGIA

3.1. Métodos	51
3.1.1. Método Global Analítico	51
3.1.2. Método Científico	51
3.1.3. Método de la Observación directa	51
3.1.4. Método de investigación	52
3.2. Población	52
3.3. Muestra	52

3.4. Instrumentos de recolección de datos	54
---	----

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones	85
4.2. Recomendaciones	85

CAPÍTULO V: LA PROPUESTA

5.1. Título de la propuesta	87
5.2. Justificación	87
5.3. Objetivos	89
5.3.1. Objetivo General	89
5.3.2. Objetivos Específicos.....	89
5.4. Impacto Educativo	90
5.5. Fundamentación	90
5.5.1. Introducción	90
5.6. Listado de los contenidos.....	93
5.7. Desarrollo de los contenidos.....	94
5.7.1. Elaboración de la propuesta	94
5.7.2. Conceptualización de los talleres.....	95
5.7.3. Metodología de los talleres	95
5.7.4. Características de los talleres	95
5.7.5. Visión	96
5.7.6. Misión.....	96
5.7.7. Organización.....	96

5.7.8. Marco de referencia del programa para los talleres.....	96
5.7.9. Lineamientos para impulsar el liderazgo.....	97
5.7.10. Control	97
5.7.11. Evaluación	98
5.7.12. Estructura del taller	98
5.7.13. Marco de elaboración del programa	98
5.8. Desarrollo de los talleres	99
Taller # 1	99
Liderazgo	99
Taller # 2.....	106
Rasgos personales de los líderes.....	106
Taller # 3.....	112
Funciones que debe desempeñar el líder educativo.....	112
Taller # 4.....	118
Como motivar el deseo de aprender con espíritu de liderazgo.....	118
BIBLIOGRAFÍA.....	125
ANEXOS.....	127

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA: Licenciatura en Ciencias de la Educación

EL LIDERAZGO DE LOS DOCENTES INFLUYE EN LA MOTIVACIÓN DE LOS ESCOLARES

AUTOR: Ávila Plaza Eduardo

DIRECTORA: Dra. Magdalena Almeida

Fecha: Quito 2011

RESUMEN

Este proyecto de investigación se diseñó para demostrar que el líder educativo es un docente que está dispuesto a reconocer sus equivocaciones y a permitir que sus estudiantes tengan otra realidad distinta a la suya. Animar al aprendiz para que escuche su propia voz interior, además ayudará a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia. Esto hace surgir a un docente líder, que con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante. Es imposible construir un mundo más humano y amoroso, a menos que uno mismo cimiente dichos valores. La educación puede transformar la cultura, pero sólo en la medida en que se hayan transformado sus educadores. El proyecto permite comprobar el grado de incidencia del liderazgo de los docentes en la motivación de los escolares y reflexionar sobre las actitudes en nuestra labor que muchas veces no permiten llevar a la práctica el verdadero concepto de educación, todo esto se logrará mediante el análisis de diversos conceptos, tales como la definición, tendencia del liderazgo a lo largo de la historia, principios que debe conocer un docente líder, etc. Además señala la importancia que esta tiene en la formación de los estudiantes ya que constituye un elemento significativo para transmitir conocimientos rechazando el modelo de educación tradicional para convertirse en un formador del ser humano interesado en el proceso de aprendizaje de sus estudiantes sin descuidar la parte afectiva psicológica y social de cada uno, cumpliendo satisfactoriamente con el perfil ideal que se requiere para suministrar estímulos que motiven de manera positiva el aprendizaje de los escolares, dejando a un lado ciertos mitos acerca de la motivación y promoviendo principios que permitan el manejo del clima afectivo y motivacional dentro del aula.

DESCRIPTORES: LIDERAZGO DOCENTES MOTIVACIÓN

INTRODUCCIÓN

En la actualidad ningún Plantel Educativo está exento de enfrentarse a todo tipo de situaciones, unas placenteras y otras con dificultades, dando como resultado una deficiente relación entre la comunidad educativa. Debemos estar conscientes que generalmente son nuestros niños los más afectados por estar en proceso de formación.

Motivado por esta realidad he propuesto investigar con la finalidad de concluir con una propuesta que fortalezca e impulse el liderazgo de los docentes y a su vez permita la motivación educativa de los estudiantes del plantel, componentes necesarios para conducir a mejorar la calidad educativa y participativa a través de la realización de talleres prácticos-reflexivos dirigidos a toda la comunidad educativa.

El liderazgo educativo no es un tema nuevo, más bien ha sido tratado por otros autores, sin embargo pienso que mientras más se difunda, estaremos contribuyendo a la toma de conciencia por parte de los docentes que no conocen y/o no quieren comprender la necesidad de proporcionar una educación integral, con elevados perfiles humanísticos y académicos.

Por tal motivo en esta tesis se presentan capítulos secuenciales, relacionados el primero con el tema de la investigación, su delimitación, justificación, objetivos generales y específicos, hipótesis y variables.

Inmediatamente se continúa con el marco teórico relacionado con las variables, independiente y la variable dependiente, es decir sus causas y efectos del problema investigado.

En el tercer Capítulo se analizan los métodos utilizados para descubrir, sistematizar, analizar e interpretar los resultados.

El cuarto capítulo se refiere a las conclusiones y recomendaciones que servirán para encontrar una solución al problema y atenuar o eliminar los aspectos que inciden negativamente en la búsqueda de la calidad educativa.

En el capítulo quinto se encuentra una propuesta práctica, la justificación, objetivos, fundamentación, lista de contenidos y la planificación de los talleres.

Finalmente encontramos la bibliografía, los anexos, y otros datos que se utilizaron en la tesis.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1. TEMA

El liderazgo de los docentes influye en la motivación de los escolares.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Cómo influye el liderazgo de los docentes en la motivación escolar de los/as estudiantes de la Unidad Educativa Particular Mixta N°. 20 Artillero Calderón?

1.1. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Influencia del liderazgo docentes en la motivación escolar de los/as estudiantes de quinto a décimo Año Básico de la Unidad Educativa Particular Mixta “Artillero Calderón”, del Cantón Pedro Carbo, Provincia del Guayas, durante el año lectivo 2008-2009.

1.2. JUSTIFICACIÓN

La falta de Liderazgo de los docentes afecta directamente a la motivación escolar de los/as estudiantes de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”. Esto se debe sin duda a que se continúa aplicando una función docente tradicional en donde se piensa que para llevar en frente las actividades institucionales sólo basta con ser un buen docente. No obstante en la actualidad se requiere de directivos que se sientan motivados y que transmitan ésta motivación hacia los demás maestros para que brinden

una educación holística integral, que preparen a los/as estudiantes con espíritu de líderes; que aporten con ideas innovadoras en su formación.

El liderazgo y la motivación están estrechamente interrelacionadas. Si se entiende a la motivación como un impulso para conseguir un fin obtendremos estudiantes emprendedores capaces de enfrentar como auténticos líderes las situaciones cotidianas que se les presente.

El liderazgo es un tema esencial que se debe reflexionar en la actualidad, debido a que muchas organizaciones, empresas, instituciones educativas constantemente se encuentran trabajando por ser cada vez más competitivas lo que ha propiciado que los individuos que las constituyen sean eficientes y capaces de dar mucho más de lo que ellos mismos suponen que pueden dar, con el único propósito de proporcionar el máximo bienestar a sus estudiantes.

Referirse a organización – persona es necesario mencionar a sus protagonistas los líderes de hoy, aquellos que logran el éxito de sus instituciones y que guían a sus seguidores a alcanzar sus propósitos. El líder como toda persona común y corriente tiene muchos defectos y virtudes que debe conocer; esto implica mirar primero dentro de uno mismo, conocerse para luego entender a los demás y reflejar lo que desea lograr, sobre éste análisis nos permitirá mejorar nuestro desempeño como líderes que somos, sea para el beneficio personal y/o de nuestra Institución Educativa. Es necesario también diferenciar los términos “Administración” y “Liderazgo”. Diferenciar estos dos términos ofrece importantes ventajas analíticas, puesto que el liderazgo es un aspecto importante de la administración, de la capacidad que tengamos para ejercer un liderazgo efectivo nos mostrará la clave para ser un administrador eficaz.

Además de analizar y deducir las principales causas que provocan un estado de tensión y desánimo en el quehacer educativo, es dar soluciones prácticas y motivadoras que enfrenten la gestión institucional de nuestros días en el que se requiere del compromiso y la actuación de los líderes educativos que estén en capacidad de perfeccionar su desempeño, que analicen y aporten con sugerencias precisas para mejorar la realidad del Plantel. Por lo que inducirá a los directivos, y los docentes del plantel para que sean convincentes en sus iniciativas, planificadores, estrategias, tácticos y justos, siempre buscando el bienestar de los estudiantes.

Sirvió para enmendar, corregir errores y falencias del pasado y se proyectó hacia un futuro esperanzador en donde los líderes educativos, se consagren como personas que gocen de una actitud y habilidad para cuestionar las órdenes existentes, que transformen las formas habituales de la escolarización, en definitiva que busquen la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de las prácticas en las jornadas diarias del trabajo escolar. Solo así lograremos un proceso de enseñanza – aprendizaje inteligente en donde se aprenda, fortalezca y promueva el cumplimiento de los objetivos de la institución en la que se fundamentó la investigación.

Como futuro profesional en administración educativa aportaré con mi preparación para indagar en esta problemática y presentar herramientas de apoyo para el buen desempeño del plantel en estudio. Luego concluir con una propuesta práctica-reflexiva que conduzca al éxito de la Unidad Educativa Particular Mixta “Artillero Calderón” del cantón Pedro Carbo, Provincia del Guayas.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

Comprobar cómo el liderazgo de los docentes influye en la motivación de los estudiantes, y a través de métodos y técnicas apropiadas, plantear soluciones que puedan enfrentar esta problemática.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Analizar los elementos que conllevan el liderazgo en los docentes para una adecuada motivación de los escolares
- Identificar las actitudes positivas de los docentes encaminados hacia la motivación de los estudiantes.
- Fomentar la participación de los docentes en las actividades grupales de sus estudiantes para mejora la motivación.
- Diseñar una propuesta con talleres para sensibilizar a los docentes sobre su rol de líder en el plantel.

1.4. HIPÓTESIS

El liderazgo de los docentes influye positivamente en la motivación escolar de los/as estudiantes.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable Independiente

El Liderazgo de los docentes

1.5.2. Variable dependiente

La motivación escolar de los/as estudiantes.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

2.1.1 GENERALIDADES

La presente investigación se efectuó en la Escuela Particular Mixta “Artillero Calderón”, del Cantón Pedro Carbo, Provincia del Guayas. Tiene como objeto indagar y proponer alternativas que orienten a los líderes educativos hacia la búsqueda de la excelencia académica, que analicen su postura sobre cómo están dirigiendo, guiando y educando a sus estudiantes, reflexionando que para tener una excelente motivación en ellos, se requiere comprender y diferenciar la clásica visión del director como jefe administrador y de docentes que se limiten a enseñar solo teoría, con el actual líder educativo que conduzca con responsabilidad, que sepan delegar funciones, que proporcione la oportunidad de participar, apoyar y conducir a sus estudiantes a dar más de lo que ellos piensan que pueden dar.

En la comunidad educativa se ejerce un liderazgo efectivo, cuando se genera un clima cooperativo en toda la institución, se cuenta con la participación activa y estabilidad laboral de los docentes en la institución, permitiendo favorecer el compromiso personal con la escuela. El liderazgo educativo además de todas estas oportunidades nos brinda la posibilidad de propiciar la motivación escolar en los estudiantes, que es un impulso que incitará al éxito o el fracaso escolar.

Como maestros comprometidos con la educación, es nuestra tarea impulsar en los estudiantes espíritu de líderes, con la finalidad de respaldar el avance de la institución.

2.1.2. LIDERAZGO

“Liderazgo es la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad.”¹

El liderazgo desde un punto de vista general se puede considerar como algo que se asigna con autoridad, pero en los actuales momentos proporciona un significativo aporte hacia la organización, cooperación, participación y la autonomía de los miembros de la comunidad educativa, con la finalidad de conseguir estrategias de cambio.

2.1.2.1. DEFINICIONES

“El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigiendo a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas a un grupo de personas”.²

El liderazgo es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de los objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. Es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, dirigencial o colectivo.

2.1.2.1.1. EN PSICOLOGÍA SOCIAL

El liderazgo se refiere al rol de la personalidad en el análisis de grupos pequeños. Se consideran estructuras en donde sus integrantes cooperan, participan mancomunadamente buscando el bienestar de toda sociedad.

¹ Diccionario de la Lengua Española. (2000)

² Romero Cristina. Psicología Institucional. CODEU (2006):Pág. 25

En la actualidad con el apogeo de la psicología, se ha tratado de argumentar este panorama a partir del fuerte enlace psicológico que establecemos con nuestro padre, la primera figura ejemplar que tenemos en el hogar.

Varios estudios psicológicos sobre liderazgo sostienen, que buscamos en nuestros líderes la seguridad que nos proporcionaba la figura paterna.

Y así, como precisamos a nuestro padre como un ser perfecto e infalible, representamos esta fijación hacia nuestros líderes, estimamos por lo tanto, los más grandes, más inteligentes y más idóneos para nuestra forma de ver.

Por lo tanto en psicología, se consideran a los líderes como individuos sumamente dotados y precisamente estos seres serán vistos como líderes potenciales y colocados en una posición en donde finalmente se convertirán en el líder ideal de los estudiantes.

2.1.2.1.2. EN SOCIOLOGÍA

Se refiere a la influencia que puede ejercer una persona hacia la colectividad, por ejemplo puede ser el poder que se le otorga a un líder o jefe que ejerce autoridad hacia sus empleados, como en el caso de la política, a los alcaldes, presidentes, etc.

“Existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Aquí, se entenderá el liderazgo gerencial como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Esta definición tiene cuatro implicaciones importantes:”³

³ Rallph. M. Stogdill. Teoría de Liderazgo. 2000

- ❖ En primer término, el liderazgo involucra a otras personas; a los empleados o seguidores. Los miembros del grupo; dada su voluntad para aceptar las órdenes del líder, ayudan a definir su posición y permiten que transcurra el proceso del liderazgo; sino hubiera a quien mandar, las cualidades del liderazgo serían irrelevantes.

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

- ❖ El tercer aspecto del liderazgo, es la capacidad para usar las diferentes formas del poder para influir en la conducta de los seguidores, de diferentes maneras.

- ❖ El cuarto aspecto es una combinación de los tres primeros, pero reconoce que el liderazgo es cuestión de valores. James MC. Gregor Burns argumentan que “El líder por los altos componentes morales del liderazgo pasará a la historia como un malandrín o algo peor. El liderazgo moral se refiere a los valores y requiere que se ofrezca a los seguidores suficiente información sobre las alternativas para que, cuando llegue el momento de responder a la propuesta del liderazgo de un líder, pueden elegir con inteligencia.”⁴

“Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”⁵

⁴ James MC. Gregor Burns

⁵ Chiavenato Alberto. Liderazgo. (1993)

Cabe señalar que aunque el liderazgo guarda una gran relación con las actividades administrativas y el primero es muy importante para la segunda, el concepto de liderazgo no es igual al de administración. Warren Bennis, al escribir sobre liderazgo, a efecto de exagerar la diferencia, ha dicho que la mayor parte de las organizaciones están sobreadministrada y sublideradas. Una persona quizás sea un gerente eficaz (buen planificador) justo y organizado-, pero carente de las habilidades del líder para motivar. Otras personas tal vez sean líderes eficaces – con habilidades para desatar el entusiasmo y la devolución-, pero carente de las habilidades administrativas para canalizar la energía que desatan en otros. Ante los desafíos del compromiso dinámico del mundo actual de las organizaciones, muchas de ellas están apreciando más a los gerentes que también tienen habilidades de líderes.

2.1.3. TENDENCIA DEL LIDERAZGO

Así, como cambian las condiciones y evolucionan los seres humanos, de igual manera cambian los estilos de liderazgo. En la actualidad las organizaciones, empresas y por sobre todas las cosas las instituciones educativas buscan nuevos tipos de líderes que contribuyan en la realización de las metas que se propongan.

Históricamente han existido cinco edades de liderazgo, en la actualidad se encuentra en un periodo de transición una sexta. Ellas son:

2.1.3.1. EDAD DEL LIDERAZGO DE CONQUISTA

Durante este período la principal amenaza era la conquista. En aquel entonces todos buscaban al supremo jefe, el mandatario, el dictador, quien poseía habilidad para dominar a los demás, a fin de que les brindara seguridad, a cambio de esto daban su lealtad y sus impuestos.

2.1.3.2. EDAD DEL LIDERAZGO COMERCIAL

En este período comienza a surgir la edad industrial, se dejó un poco de lado la seguridad, las personas empezaban a buscar aquellos que pudieran guiarle y conducirlo para elevar su nivel de vida.

2.1.3.3. EDAD DEL LIDERAZGO DE ORGANIZACIÓN

Se elevaron los estándares de vida y eran más fáciles de alcanzar. Quienes habitaron en esta época empezaron a buscar un sitio a donde pertenecer, a formar grupos desarrollando la capacidad para organizarse.

Conforme se consolida la teoría de la administración y de la organización, el estudio de liderazgo ha cobrado fuerza, esta perspectiva no enfatiza las características ni el comportamiento del líder, sino las circunstancias sobre los cuales grupos de personas integran y organizan sus actividades hacia objetivos puntuales, para ello necesitan de un líder evidente y real, sus habilidades personales son valoradas en la medida que son útiles al grupo.

2.1.3.4. EDAD DEL LIDERAZGO E INNOVACIÓN

La constante transformación que atraviesa la humanidad permite que con frecuencia se este modificando o creando un nuevo producto, de igual manera en el liderazgo se hace necesario introducir novedosos métodos y técnicas en sus estilos para que puedan manejar los problemas de la creciente celeridad de lo obsoleto.

2.1.3.5. EDAD DEL LIDERAZGO DE LA INFORMACIÓN

Como podemos darnos cuenta las tres últimas edades se han desarrollado muy aceleradamente (empezó en la década del 20).

Es indiscutible que ninguna institución puede desarrollarse sin contar con líderes que entiendan o conozcan como se maneja la información. El líder moderno de la información es aquel que mejor encausa e interpreta inteligentemente y utiliza de la manera más moderna y creativa.

2.1.3.6. LIDERAZGO EN LA “NUEVA EDAD”

Las características del liderazgo que citaremos a continuación, han perdurado durante todo el siglo pasado. Pero con la mayor honestidad, no se pronostica que habilidades van a necesitar nuestros líderes del futuro. Podemos hacer solo posibles suposiciones. Es necesario que los líderes conozcan las nuevas tecnologías y que puedan darle su debida aplicación, deben saber como meditar para luego analizar y sintetizar la información que están recibiendo, a pesar de las nuevas tecnologías, su prioridad deben ser las personas.

Deben estar conscientes que están dirigiendo, guiando, conduciendo a seres humanos, no objeto, números o proyectos. Deben de gozar con capacidad para proporcionar lo que las personas quieren con el objeto de motivar a quienes están dirigiendo.

Tendrán que desplegar su capacidad para escuchar a los demás. Igualmente tendrán que desarrollar su capacidad de proyectar, tanto a corto como a largo plazo, para mantener un margen de competencia anhelada por la institución.

2.1.4. CONCEPTO DE LIDERAZGO EDUCATIVO

El líder educativo es un docente que posee alguna influencia en los demás, la misma que la consigue por su accionar eficiente, su espíritu de trabajo, que ofrece nuevas posibilidades de cambio, su propósito es indagar, cuestionar y problematizar, se inclina por tomar riesgos,

experimentar y evaluar el cumplimiento de su misión, que consiste en contribuir al desarrollo de aprendizajes significativos donde se encaminen hacia la democracia, la equidad, la diversidad y la justicia social.

Los docentes líderes educativos han de convencer y conmover, no basta con que el líder conozca la forma adecuada de proceder. Debe además poseer capacidad para actuar con precisión, y a la vez con visión inteligente, disciplinada e infatigable por que un líder jamás puede decir que no le alcanza el tiempo para realizar una actividad, debe tener confianza en sí mismo para impulsar todos los sueños y anhelos a los demás.

“Liderazgo Educativo es el arte de inducir a los demás a cumplir sus tareas con celo y confianza. El celo refleja honradez e intensidad en la ejecución del trabajo, la confianza refleja experiencia, habilidad técnica”⁶

Actuar de líder es guiar, conducir, dirigir, ayudar a un grupo a lograr los objetivos aplicando su capacidad, pero nunca pierde su propia identidad.

“El liderazgo educativo es el principal instrumento de cambio, a través de él se realiza la Acción Directiva de las Instituciones para conducir las hacia el logro de sus objetivos”⁷

Si bien es cierto que el liderazgo es un instrumento de cambio, pero no basta la buena voluntad de algunos pocos para producir estos cambios, aunque estos pocos sean quienes se encuentran en la gestión.

Para que la innovación sea posible, se debe tener en cuenta algunas condiciones institucionales que posibilitan las prácticas innovadoras.

⁶ Romero Cristina. Dirección de Instituciones Educativas (2006). Pág. 61

⁷ Romero Cristina. Liderazgo Educativo. (2007). Pág. 21

- ❖ Asignación de roles para las diversas tareas acorde con las competencias y gustos personales. A menudo, les son asignadas tareas a quienes no desean hacerlas, existiendo otras que lo harían de buen agrado y, por lo tanto mejor.
- ❖ Asignarles tareas en la que los docentes están en capacidad de realizarlas, porque cada ser humano tienen diversas actitudes y capacidades que nos hacen diferentes.
- ❖ El trabajo colectivo, no sólo al reconocer y evitar las rutinas que burocratizan la tarea, sino también al realizar propuestas alternativas que beneficien a todos los que integran la institución educativa.

Para lograr estos propósitos dentro de un marco práctico y específico se redactará tres implicaciones sobre la concepción de líderes que según un autor se debe saber:

“Lo que el líder debe saber sin haber aprendido”, Grinberg se refiere a un tipo específico de conocimientos, competencias o habilidades que se requiere de toda personas que se desempeñe en la función de líder.”⁸

- ❖ La primera concepción se refiere a la particularidad de lo que enuncia, es que no se trata de aprendizajes que los líderes educativos hayan desarrollado en su formación sistemática como profesionales, sino que son habilidades y actitudes que influyen sobre el desenvolvimiento profesional general.

Existe una interrogante que ha perdurado a lo largo de la historia. Sobre si ¿Los líderes nacen o se hacen?

⁸ Grinberg Jaime. Escuela para Maestros (2004). Pág. 103

Han existido múltiples discusiones y polémica, la misma que todavía no se ha resuelto.

De manera general se puede interpretar y analizar el liderazgo desde dos perspectivas:

- 1) Como cualidad personal del líder y,
- 2) Como una función dentro de una organización, comunidad o sociedad.

Si bien es cierto, en sus inicios el liderazgo se definía preferentemente bajo la primera perspectiva, en la actualidad, producto de las múltiples investigaciones en el campo de la teoría de las organizaciones y de la administración, tiende cada vez más a predominar la concepción como una fijación dentro de las organizaciones y la sociedad.

- ❖ La segunda cuestión se refiere a una diferenciación implícita en la cita – entre el concepto de líder y el de manager administrador y gestor.

La posición del director no implica de por sí la posición de líder. Un director puede desempeñar su función de muchas maneras o en varias dimensiones.

Nos referimos a liderazgo directivo cuando su enfoque está centrado en la innovación y el cambio, en construir organizaciones con capacidad de aprender y en lograr que los demás colaboradores se sumen a la búsqueda del logro de los propósitos institucionales.

Al tratar de diferenciar los términos liderazgo, con los de administrador, management o gestor, nos percatamos que se tratan de roles diferentes, pero que sin embargo pueden aportar de manera complementaria, deben ir agarradas de la mano y fusionar acertadamente porque un buen

docente debe saber administrar su organización, hacer que las actividades escolares se desarrollen con total normalidad, en orden y de manera disciplinada, logrando que se cumpla las normas que rigen el plantel, que todos los actores institucionales sepan ¿Qué? Y ¿Cuándo? Tienen que desempeñar sus funciones.

Contrariamente a esto el líder busca a dar sentido a las actividades de administración, a que se sientan satisfechos por el bien que han realizado sus actividades.

Para dar una mejor diferenciación entre Administración y liderazgo Alfredo Garrochotegui sintetiza lo siguiente.

LIDERAZGO	ADMINISTRACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Promueve y protege valores. • Crea y estimula la cultura. • Define o promueve una misión para todos. • Es ejemplo de transformaciones buscadas. • Concede importancia a los símbolos para comunicar valores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Programa • Controla • Valora o mide • Ejercita • Organiza • Planifica⁹

Como podemos darnos cuenta los líderes educativos promueven y fomentan la participación de todos los estudiantes que conforman el plantel, delegando funciones y roles específicos, dado a que una sola persona no puede hacer todo a la vez, es necesario confiar en el potencial humano que tienen a su cargo.

⁹ Garrochotegui Alfredo. Escuela para Maestros. Liderazgo Educativo. Ediciones (2004) Pág. 104

Para esto es necesario ser oportuno al conformar equipos de trabajo que permitan trabajar sobre bases más seguras, tratando de que no sea “lo urgente” lo único que ocupe nuestra atención ¿Cuántas veces hemos experimentado situaciones en las que algo imprevisto requiere ser resuelto inmediatamente, desplazando a una tarea planificada con mucha antelación y causando cierto malestar por ello?

Cada miembro de la escuela tiene un rol asignado, aunque no estemos seguros de que ese sea el espacio y la tarea en la que pueda desplegar sus mayores posibilidades personales y profesionales. Cada uno tiene un lugar y desde él se espera que actúe.

El líder se concentra en el desarrollo de toda la organización y de las personas que la conforman, buscando siempre la innovación y el cambio, pero ese cambio debe ser proactivo, que se interese por tomar un nuevo rumbo, que permita el desarrollo de todos, que se cumplan todos los objetivos de la institución, todas estas transformaciones la consigue en base al ejemplo y el saber ¿Cómo? Y ¿Cuándo? Informar a los estudiantes a su cargo.

Mientras tanto el Management se preocupa más por mantener todo controlado que tratando de conseguir un cambio reactivo el mismo que se limita a corregir el cambio momentáneo sin someterse a riesgo alguno.

Puesto que la idea no es quedarse con lo que sucedió en el pasado, sino avanzar hacia el presente e indagar qué cosas de aquel tiempo pasado se sostienen en la actualidad.

Quienes poseen espíritu de líderes forman tanto para el presente como para el futuro, pero reconociendo el pasado.

- ❖ Una tercera connotación de la cita mencionada resulta de identificar la concepción de organización, que suele estar presente en la definición de liderazgo.

Estas organizaciones se las conoce también como “Organizaciones inteligentes” o de las “Organizaciones que aprende”, su objetivo es la búsqueda constante del cambio, en la motivación y desarrollo de todos los involucrados en los proyectos institucionales.

Las organizaciones que aprenden son aquellos que han logrado desarrollar su capacidad para crear y recrear el futuro.

“Una organización hábil con la creación, adquisición y transferencia de conocimientos, y en la modificación de sus comportamientos para reflejar nuevos conocimientos y visiones...”¹⁰

2.1.5. PRINCIPIOS QUE DEBE CONOCER EL LÍDER EDUCATIVO

Es recomendable que los líderes educativos conozcan la personalidad de cada uno de sus estudiantes, las teorías educativas, la práctica docente, las técnicas de organización y además:

- ⊕ Conocer las necesidades del plantel, involucrando a toda la comunidad educativa (docentes, estudiantes, padres de familia, y demás colaboradores), así como también mantener estrecha relación con las demandas del entorno.
- ⊕ Además de mantener una relación eficaz es necesario involucrar a la comunidad en las actividades educativas.

¹⁰ Romero Cristina. Liderazgo Educativo. (2007).

- ⊕ Colaborar con los docentes en el ámbito curricular.
- ⊕ Crear climas sociopsicológicos que apoyen el proceso pedagógico.
- ⊕ Motivar la capacidad profesional de los docentes y evaluar su rendimiento.

2.1.6. OBJETIVOS DEL LIDERAZGO EDUCATIVO

- ✓ Transmitir mensajes que cultiven un contexto que permita que el personal desarrolle confianza en sí mismo.
- ✓ Transmitir medios y fuentes de información que orienten y ayuden al personal en su preparación y constante aprendizaje.
- ✓ Situar al personal sobre áreas específicas de la institución donde pueda demostrar capacidades y sus conocimientos.
- ✓ Involucrar activamente al personal en el progreso del plantel.
- ✓ Medio importante para comunicar sobre los procesos de cambios.

Como habíamos mencionado anteriormente todo líder educativo debe conocer a la persona que en definitiva es la razón de ser de la institución, por lo tanto es importante que se preocupe por conocer sus necesidades, intereses, inquietudes e inconvenientes, con el propósito de ejercer un liderazgo eficiente.

Para conseguir la eficiencia es recomendable utilizar como motivación la comunicación, entre el líder y sus estudiantes, manteniendo siempre los valores morales, éticos y sociales. La comunicación es primordial pues

que a través de ella se dan los mensajes e informaciones, sin los cuales es imposible una interrelación personal.

También tenemos la comunicación externa, es aquella que se da hacia el entorno, es el perfil que mostramos a la comunidad.

2.1.7. IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EDUCATIVO

- ⌘ Vital para la supervivencia de la institución educativa
- ⌘ Coloca herramientas válidas de modernización, asumiendo un rol protagónico de los procesos y ámbito social, institucional y económico.
- ⌘ Involucra al docente como líder comunitario.
- ⌘ Delega responsabilidades oportunas a favor de una toma de decisiones compartidas.
- ⌘ El liderazgo debe contribuir a crear una visión compartida de la escuela, tiende a constituir el centro escolar como un lugar de aprendizaje y motivación mutua entre los docentes y estudiantes.
- ⌘ Promueve el desarrollo armónico en conjunto, capacitando a los estudiantes para tomar sus propias decisiones.
- ⌘ Permite la participación oportuna de todos los estudiantes.
- ⌘ Busca el equilibrio entre los integrantes del grupo.
- ⌘ Distribuye el poder y la responsabilidad entre los miembros del grupo.

- ⌘ Hace partícipes a todos los integrantes del grupo en la toma de decisiones, y apoya desinteresadamente al grupo.

2.1.8. RASGOS PERSONALES DE LOS LÍDERES

Cuando ya le han asignado la responsabilidad para liderar un grupo, es la labor del líder obtener las metas trabajando con y mediante sus simpatizantes. Los líderes han mostrado muchos enfoques diferentes respecto a como cumplen con sus responsabilidades en relación con sus simpatizantes.

El planteamiento más común para analizar el comportamiento del líder es clasificar los diversos tipos de liderazgos existentes. Estos varían según los roles que se les asigne, las responsabilidades que desee que sus superiores acepten y su compromiso filosófico hacia la ejecución de las expectativas de sus seguidores. Se han usado muchos términos para definir los rasgos personales de los líderes, pero tal vez el más importante ha sido la descripción de los tres rasgos básicos: El líder autocrático, el líder participativo y el líder de rienda suelta.

2.1.8.1. LÍDER AUTÓCRATA

Un líder autócrata asume todo el compromiso en la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla a sus subalternos, la decisión y guía de las actividades se centra sólo en el líder, debido a que considera que únicamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes dentro del grupo, dando la sensación que sus subalternos son incompetentes e incapaces de guiarse a si mismo. Buscan en sus subalternos la obediencia a sus decisiones.

El autócrata observa los niveles de desempeño de sus subalternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices.

2.1.8.2. EL LÍDER PARTICIPATIVO

Cuando un líder asume este estilo, utiliza la consulta, para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consulta sus ideas y opiniones sobre decisiones que le incumben a él y al grupo. Todo líder participativo busca la eficiencia, sabe escuchar y analizar responsablemente las ideas y sugerencias de sus subalternos y acepta su cooperación siempre y cuando sean prácticas y aceptables.

El líder participativo motiva a los integrantes del grupo a tomar decisiones, a aportar con ideas cada vez más prudentes y útiles.

Impulsa a sus subalternos a incrementar su capacidad de auto control y los incita a asumir más responsabilidades para guiar sus propios esfuerzos. El líder participativo apoya a los integrantes del grupo, y no asume una postura de dictador, sin embargo, esta consciente que la autoridad final en asuntos de importancia están en sus manos y bajo su responsabilidad.

2.1.8.3. EL LÍDER QUE ADOPTA EL SISTEMA DE RIENDA SUELTA O LÍDER LIBERAL

Esta clase de líder, delega a sus subalternos la potestad para tomar decisiones, delegándole una determinada actividad, sin importar como lo haga con tal de que la desarrolle bien. Este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia iniciativa, guía y control. Aunque en ocasiones le aplica ciertas reglas que debe seguir,

este tipo de liderazgo concede muy poco contacto brinda muy poco apoyo a sus seguidores.

Indiscutiblemente los seguidores de esta clase de líderes deben estar altamente capacitados para que los resultados que se obtengan en las actividades sean plenamente satisfechas.

Evidentemente existen diferentes rasgos que caracterizan a los líderes; anteriormente analizamos solo tres de las posiciones más definidas. En cierto momento se da énfasis en el liderazgo participativo, aunque anteriormente varios autores sostenían que el liderazgo autocrático era la única técnica eficaz, otros daban crédito al estilo de rienda suelta puesto que afirman que es un estilo singularmente provechoso.

Las tendencias actuales destacan la necesidad de adecuación y flexibilidad en el uso de los rasgos personales de los líderes, como oposición al perfeccionamiento de uno solo de los rasgos antes mencionados.

Se piensa que en la sociedad actual son pocos los administradores cuyos pensamientos y preferencias son iguales, no poseen las mismas metas y objetivos. De acuerdo a esto, se sugiere que las personas que ejercen liderazgo de alguna índole tomen en cuenta una serie de factores para determinar que rasgos personales es el más aconsejable para cada situación.

En definitiva cualquiera de estos rasgos serán eficaces si prevalecen determinados factores situacionales, en tanto que otro estilo o rasgo puede ser más útil si se saben combinar acertadamente.

2.1.9. CUALIDADES DE LOS LÍDERES

Es prescindible que un líder educativo cumpla con características que le permita desempeñar sus funciones de manera relevante y conducir al centro educativo hacia la esperada calidad, a continuación se exponen algunas características personales de los líderes.

- ❖ Desarrolla la confianza en si mismo.
- ❖ Capaz de hacer todo cuanto exige a sus seguidores.....y aún más.
- ❖ Tener sentido de la oportunidad y la visión necesaria para elegir el momento más apropiado en la realización de una determinada acción.
- ❖ Debe ser capaz de razonar objetivamente y de expresar sus conclusiones con claridad.
- ❖ Debe ser tenaz, perseverante y valeroso para resistir cuanto sea necesario.
- ❖ Debe tener el suficiente optimismo para rechazar, desechar y despreciar la idea del fracaso.
- ❖ Debe ser capaz de interesarse vivamente por aquellos a quienes dirige y compenetrarse con sus problemas.
- ❖ Debe cumplir fielmente un Código de Conducta y tener un fuerte sentido de moralidad personal.
- ❖ Debe tener mucha fe en sus seguidores.
- ❖ Debe ser capaz de despertar e inspirar estas cualidades en sus seguidores.

- ❖ Debe tener Vocación de servicio, sensible y atento a los cambios.
- ❖ Supervisor, revisor de las actuaciones educativas.
- ❖ Visionario
- ❖ Posee una cultura general
- ❖ Tener ética profesional
- ❖ Comprometido a su trabajo
- ❖ Planificador y organizado
- ❖ Empático y carismático

2.1.10. CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER EDUCATIVO

a) El líder educativo debe tener el carácter de miembro, es decir debe pertenecer al grupo que dirige, compartiendo con ellos los estándares pedagógicos, didácticos, formativos, académicos, educativos que son mecanismos necesarios en el plantel.

b) La consideración del líder no es producto de sus rasgos característicos, (estatura, aspecto, voz) sino por el don de liderar que posea, el que se distinga, el más brillante, más organizado, el que posea más tacto.

c) El líder debe organizar, guiar, administrar o sencillamente motivar a los estudiantes a determinadas funciones según sea la necesidad que se asuma.

d) Debe brindársele la oportunidad de conquistar ese rol dentro del plantel, sino se presenta dicha posibilidad, nunca podrá demostrar su capacidad de líder.

2.1.11. ACTITUDES CULTIVADAS DE LOS LÍDERES

“Las relaciones interpersonales del líder y de los seguidores se pueden mejorar considerablemente a medida que el líder cultiva ciertas actitudes. Se vuelve más importante que el simple conocimiento debido a que estas actitudes pueden usarse y aprenderse con habilidad.

En todo liderazgo, los seguidores ven a sus líderes como modelo y símbolos con los que se identifican en forma de pensar y actuar. El líder simboliza la identidad del grupo y por lo tanto se espera que en toda su actuación estén representados los valores del grupo.

En el primer campo educativo, como es el hogar, luego la escuela y el colegio, la identificación es aún más fuerte y duradera. El proceso de identificación del niño tiene características peculiares por la necesidad de encontrar ejemplos para la formación de su personalidad y desarrollar valores, ideas y técnicas de quienes admira. La persona admirada se convierte en un modelo imitable”.¹¹

Precisamente, los docentes por constituirse en modelo imitable, deben aprovechar esta oportunidad para guiar a los/as niños/as, adolescentes y jóvenes hacia la transformación de sus ideales, de sus formas de comportarse, siempre y cuando buscando interrelaciones y el compromiso de todos, es necesario fomentar los valores espirituales, morales y sociales.

¹¹ Álvarez de Mon. Liderazgo Transaccional. (1997)

Para conseguir estos ideales es necesario que los líderes educativos (docentes), posean carisma, simpatía, sean convincentes en sus ideas, justo y con vocación de servicio y decisión para efectuar las acciones educativas.

Otra de las actitudes de los docentes es que deben motivar a los estudiantes para que todos posean espíritu de líderes, que es preciso poseer para dar un cambio que contribuya en mejorar el ámbito social cultural y educativo.

2.1.12. LIDERAZGO Y CREATIVIDAD

La creatividad es una capacidad que deben poseer los líderes educativos para encontrar más de una solución correcta a un problema dado y por ende promocionar el progreso y la innovación en el ámbito educativo.

Es importante señalar que el líder educativo debe fomentar en el estudiante su potencialidad creadora para que de esta manera contribuya al desarrollo integral de la comunidad educativa en la que se encuentra inmerso.

Estas capacidades se tendrán que desarrollar a través de la práctica diaria como técnica necesaria que alienten la participación y colaboración de los estudiantes en clase, a fin de no convertirlos en simples receptores de teoría, sino que las clases y tareas sean dinámicas y creativas.

2.1.13. CLASES DE LÍDERES

Administrar supone la eficaz y eficiente realización de las funciones administrativas.

Una de estas funciones se refiere a la dirección en general y al liderazgo en particular cabe distinguir entre líderes transaccionales y transformacionales.

2.1.13.1. **LÍDERES TRANSACCIONALES**

Asumen que necesitan de sus subalternos para cumplir sus metas. Aclara funciones y tareas, premian al desempeño y toman en cuenta las necesidades sociales de sus seguidores. Están constantemente buscando la eficiencia y la eficacia.

“Transformación de las actuales aspiraciones, ideales, motivaciones y valores de la gente, normalmente redirigiéndola en un sentido superior o ascendente, en objetivos de más largo alcance. Articular algún tipo de visión superior, reorientando la mirada y propósitos de los implicados, invariablemente supone una transformación de los inmediatos objetivos de los miembros”.¹²

El liderazgo transformacional, anima a los seguidores a que vayan más allá de sus propios intereses en beneficio de su grupo, organización o comunidad.

Además presenta dos componentes:

- 1.- Hacer concesiones a los intereses personales mediante recompensas contingentes (en función de consecución de resultados);
- 2.- Gestión –por-excepción, (corrección, retroalimentación negativa, crítica, sanciones) para que se cumplan los requerimientos.

¹² Bass. Liderazgo Transformacional. (2000).

“Liderazgo es el proceso de movilización de un grupo de gente en una dirección que genuinamente satisface los intereses a largo plazo reales de todo el colectivo”.¹³

Sin embargo debemos tener bien en cuenta para no confundirnos y no apliquemos uno de estos dos últimos modelos para no caer en las escuelas extraídas de los líderes políticos o militares, como por lo general se ha hecho.

2.1.13.2. **LÍDERES TRANSFORMACIONALES**

Poseen capacidad para motivar, de conformar la cultura institucional y de crear un ambiente favorable para todos los actores institucionales. Cuentan con programas para promover el liderazgo transformacional con el afán de renovar sus instituciones a fin de que estén preparadas para enfrentar los constantes cambios.

- 1.- Carisma (desarrolla una visión).
- 2.- Inspiración (motivar por crear altas expectativas).
- 3.-Consideración individualizada (prestar atención, respeto y responsabilidad a los seguidores).
- 4.- Estimulación intelectual (proporciona nuevas ideas y enfoques).¹⁴

“En las instituciones educativas se requiere de un liderazgo en coherencia con el desarrollo y aprendizaje de la organización (visión compartida, cultura de trabajo colaborativas, distribución de las funciones del liderazgo, profesionalización de los docentes.”¹⁵

¹³ Kotter. Liderazgo (1990).

¹⁴ Bass. Liderazgo Transformacional. (1990).

¹⁵ Kennet Leithwood. Liderazgo (1999)

Esta forma de liderazgo busca el compromiso personal para asumir los resultados grupales.

2.1.14. CAUSAS PARA EL FRACASO EN EL LIDERAZGO

“Las causas que mayormente han originado el fracaso para liderar son las siguientes:

2.1.14.1. INCAPACIDAD PARA ORGANIZAR DETALLES.

Un liderazgo eficiente requiere capacidad para organizar y controlar detalles. Ningún líder está jamás “demasiado ocupado” para realizar cualquier actividad que se le pida en su calidad de líder.

El líder de éxito debe ser quien controle todo los detalles relacionados con su posición.

2.1.14.2. MALA DISPOSICIÓN PARA PRESTAR SERVICIOS.

Los verdaderos líderes están siempre dispuestos, cuando la ocasión lo amerite.

2.1.14.3. EXPECTATIVAS DE GRATIFICACIÓN POR LO QUE “SABEN” Y NO POR LO QUE HACEN

La sociedad no paga a los hombres por lo que saben, les pagan por lo que hacen, o impulsan hacer a los demás.

2.1.14.4. TEMOR ANTE LA COMPETENCIA DE LOS SEGUIDORES

El líder que duda de sus cualidades y capacidades y piensa que uno de sus seguidores pueda ocupar su puesto, esta condenado al fracaso.

2.1.14.5. FALTA DE IMAGINACIÓN

Sin imaginación, el líder es incapaz de superar las emergencias, y de crear planes que le permitan guiar con eficiencia a sus seguidores.

2.1.14.6. EGOÍSMO

El verdadero líder no exige honor alguno. Le satisface ver que los honores, cuando los hay son para sus seguidores.

2.1.14.7. DESLEALTAD

El líder que no es leal con su organización y con su equipo de trabajo, no podrá mantener mucho tiempo su liderazgo.

2.1.14.8. ACENTUAR LA AUTORIDAD DEL LIDERAZGO

El líder que trata de impresionar a sus seguidores con su autoridad entra en la categoría del liderazgo por la fuerza.

2.1.14.9. INSISTIR EN EL TÍTULO

El hombre que insiste demasiado en su título, generalmente no tiene mucho en que apoyarse.”¹⁶

2.1.15. EL JEFE Y EL LÍDER

Cuadro comparativo en la que establece las diferencias que existe entre el jefe y el líder.

¹⁶ Romero Cristina. Liderazgo Educativo. (2007). Pág. 27-28-29

Jefe	Líder
<ul style="list-style-type: none"> ⌘ Existe por la autoridad. ⌘ Considera la autoridad un privilegio de mando. ⌘ Inspira miedo. ⌘ Sabe cómo se hacen las cosas. ⌘ Le dice a uno: ¡Vaya! ⌘ Llega a tiempo. ⌘ Asigna las tareas. 	<ul style="list-style-type: none"> ⌘ Existe por la buena voluntad. ⌘ Considera la autoridad un privilegio de servicio. ⌘ Inspira confianza. ⌘ Enseña como hacer las cosas. ⌘ Le dice a uno: ¡Vayamos! ⌘ Llega antes. ⌘ Da ejemplo.

Como podemos apreciar el jefe ejerce sus funciones de manera autoritaria, exigiendo a sus subalternos a realizar lo que él desea, mientras tanto el líder toma en consideración las necesidades de los subordinados, muestra interés por el bienestar y por crear un ambiente agradable y motivador.

2.1.16. FUNCIONES QUE DEBE DESEMPEÑAR EL LÍDER EDUCATIVO

Las funciones que debe desempeñar son tres:

2.1.16.1. Dirigir equipos de trabajo.- Es recomendable llevar una agenda, brindarle a todos la oportunidad de participar, formular preguntas adecuadas, respetar la diversidad cultural.

2.1.16.2. Preparar a otros en el trabajo.- Un buen líder educativo brinda a todos la oportunidad de perfeccionarse, da sugerencias, jamás se disgusta más bien se entusiasma por los triunfos de sus seguidores.

2.1.16.3. Asesorar.- el líder sirve de guía, atiende de manera solidaria los sentimientos y las circunstancias de los demás, y les ayuda a determinar lo que tienen que hacer, lo cual incluye la búsqueda de ayuda profesional.

2.2. LA MOTIVACIÓN

La Motivación es la actuación de una entidad o la razón por la que un organismo lleva a cabo una actividad determinada. En las personas, la motivación comprende tanto los impulsos conscientes como los inconscientes.

Las teorías de la motivación en psicología, establecen dos niveles:

- ❖ Nivel primario que se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales, como respirar, comer o beber.

- ❖ Nivel secundario referido a las necesidades sociales, como el logro o el afecto.

Y este último es el que precisamente debe existir en los planteles educativos con la finalidad de brindarles a los estudiantes una educación integral, donde se sientan satisfechos y cobijados por un ambiente favorable, propicio para motivar a los estudiantes que nos proporcione como resultado aprendizajes para la vida.

Si en el aula de clase los estudiantes no se sienten completamente aceptados, no sienten que se los involucra activamente en grupos de trabajo, no se les delega responsabilidades, si no se los prepara con actitud positiva y con espíritu de líderes emprendedores, sin duda nuestra enseñanza no será efectiva y por ende desmotivará la atención a nuestros estudiantes hacia el placer por crecer y superarse cada vez más.

2.2.1. DEFINICIÓN

“La motivación es el componente esencial del proceso de dirección científica. Si se quiere, el líder es un gran motivador de sus colaboradores

para incorporarlos en un desempeño eficiente en función del cumplimiento de los objetivos de la institución”.¹⁷

La motivación es el impulso, la persistencia y la dirección de las actividades humanas, necesitan ser determinadas en cuanto a las razones de este comportamiento, para encontrar además sistemas educativos que faciliten la educación.

No se trata de entender la motivación, como receta para atraer la atención del estudiante de manera momentánea, sino como un problema mucho más amplio, en el que sin duda, intervienen factores biológicos, el esquema genético funcional del que hablamos antes y las formas complejas de adaptación.

Motivo es la causa, situación o condición que conduce al estudiante a mantener un comportamiento hasta que la causa desaparezca. El mantener un comportamiento determinado, exige determinada acción.

El motivo es el síntoma de alguna necesidad que despierta una actividad, que solo cesará al ser satisfecha, dejando desde luego una consecuencia funcional que será evidente nuevamente, cuando hay otro motivo similar, por lo tanto el estudiante aprendió algo nuevo. Entonces la motivación y el aprendizaje son aspectos de un mismo proceso, que se denomina adaptación individual.

Los diferentes niveles de este proceso se han tratado de caracterizar por medio de los conceptos de necesidad, impulso, incentivo o interés para la comprensión de las motivaciones primarias y las derivadas.

“En los/as niños/as las motivaciones predominantes son las que requieren satisfacción inmediata a sus particulares necesidades”¹⁸

¹⁷ Freu. Principio de Placer.

En los adultos, normalmente educados predomina el principio de la realidad. Es decir que la satisfacción a los impulsos se cumplirá con sus subordinados a la influencia cultural, a la asimilación social y a la experiencia, por lo que la actividad pasa a tener fines con valor lógico, moral, estético, religiosos, cívicos, etc.

“La motivación es el motor de la conducta humana. No hay actividades, actitudes, comportamientos, destrezas, habilidades, en cuyo origen no exista un motivo básico, visible, reconocible en mayor o menor grado.”¹⁹

“Proceso que provoca cierto comportamiento, mantiene la actividad o la modifica”.²⁰

En la actualidad es necesario reflexionar acerca de la motivación como la propulsión o el impulso interno que induce a los estudiantes a decidir a construir su propio aprendizaje.

Existen diferentes medios que motivan a los estudiantes a mostrar entusiasmo en la realización de sus actividades, pero sin embargo considero que el ambiente demostrado por el docente, son un aliciente que ayuda a mejorar los resultados de un proceso personal que conduce al mismo estudiante aprender.

“La motivación es la voluntad humana dirigida a la satisfacción de necesidades materiales y espirituales. Conceptuamos a la voluntad como la facultad consciente del hombre que impulsa la conducta en determinada dirección”.²¹

¹⁸ Freu. Principio de Placer.

¹⁹ Pezo Ortíz Elsa. Práctica Docente. (2006).

²⁰ Andrew. Motivación.

²¹ Rivadeneira J. Luís. Relaciones Humanas y Comunitarias

Entre los aspectos pedagógicos que persigue la educación esta satisfacer las diversas necesidades escolares, es importante la buena actitud del profesor para que se produzca la motivación, por lo tanto, es preciso ayudar a los estudiantes para que sean capaces de organizar sus estímulos de forma adecuada, de esta manera evitaremos la motivación basada en la competitividad, más bien debemos propiciar y potenciar el desarrollo de una actitud cooperativa que favorezca las actividades escolares, con la finalidad de crear un clima apropiado, debido a que los factores motivacionales son de gran importancia en el proceso aprendizaje.

2.2.2. IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN

Es importante observar que para aprender conceptos, ideas, principios y teorías, es necesaria una fuerza adicional a aquellas que sólo nos impulsa a aprender para sobrevivir, ya que el aprendizaje de lo mencionado va más allá de la supervivencia, puesto que tiene que ver con la búsqueda de una mejor forma de vida y es inherente al ser humano.

Estar motivado para aprender todas aquellas cosas cuyo propósito es obtener una mejor forma de vida, significa que se tiene un motivo o razón para hacerlo.

2.2.3. OBJETIVOS DE LA MOTIVACIÓN EN EL APRENDIZAJE

El objetivo fundamental del quehacer práctico de los maestros, es alcanzar el aprendizaje de algo, de lo contrario no sólo se dificultará el proceso de aprendizaje, sino que los conocimientos no quedarán fijos y no tendrán aplicación para mejorar la forma de vivir.

Por tal razón es prescindible motivar a los estudiantes mediante la espontaneidad y el dinamismo de una actividad escolar, es indispensable

recordar que la motivación se alcanza por quien aprende, todos los demás le ayudan, pero no pueden reemplazarlo en este proceso, ya que es interno y resultante de móviles que se convierten en personales.

2.2.4. TIPOS DE MOTIVACIÓN

Existen dos tipos fundamentales de motivación:

- 1.- La Motivación Positiva,
- 2.- La Motivación Negativa.

2.2.4.1. MOTIVACIÓN POSITIVA

Se caracteriza por su acoplamiento a las necesidades de los estudiantes, mediante el fomento de hábitos se estará hablando de una motivación positiva para ayudar al niño a llevar a cabo rutinas que les permitirá transformarlas en hábitos positivos.

Para motivar a un estudiante a realizar actividades que se espera de él será necesario brindarle incentivos, los cuales sólo podrán ser palabras de reconocimiento o algún premio por lo que ha hecho correctamente.

“El nexo docente – discente es lo suficientemente flexible como para que el proceso enseñanza – aprendizaje se lleve a cabo sin presiones o tensiones, es decir de manera amigable y cordial.”²²

Como podemos darnos cuenta, para tener una mejor interiorización en las actividades escolares se requiere de vínculo entre el profesor y el alumno, por lo tanto es necesario que los maestros posean capacidad para saber guiar con certeza y buen trato a los estudiantes.

²² Pezo Ortíz Elsa. Práctica Docente (2006)

Existen dos clases de Motivación Positiva.

2.2.4.1.1. MOTIVACIÓN POSITIVA INTRÍNSECA

Es el incentivo más auténtico, esta dado por la materia en sí, entendida como algo eficaz por el estudiante.

2.2.4.1.2. MOTIVACIÓN POSITIVA EXTRÍNSECA

Se trata de incentivo de tipo cuantitativo, por cuanto el estudiante se interesa por una calificación para aprobar el año.

2.2.4.2. MOTIVACIÓN NEGATIVA

Este tipo de motivación se encuentra en tela de duda por muchos psicólogos y pedagogos, por cuanto se la suele confundir con el incentivo.

La motivación negativa abarca las siguientes modalidades:

2.2.4.3. FÍSICA

Se manifiesta mediante el castigo físico directo o indirecto.

Directos: como las zurras, estirón de orejas, y otros más graves como golpes, etc.

2.2.4.4. Indirectos: como privación de recreo, juegos, paseos, programas de tv., etc.

2.2.4.5. PSICOLÓGICA

Se ejerce por la prepotencia del docente, se manifiesta el liderazgo autócrata por su parte, este tipo de docentes piensan que sus estudiantes son inútiles y tratan con despotismo a los estudiantes.

2.2.4.6. MORAL

Manifiesta sus desacuerdos con críticas hirientes y malintencionadas, que propicia la desmotivación, creando una conciencia de incapacidad en los estudiantes.

2.2.5. FACTORES QUE INCIDEN EN LA MOTIVACIÓN

“Motivación, causa del comportamiento de un organismo, o razón por la que un organismo lleva a cabo una actividad determinada. En los seres humanos, la motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes.

Las teorías de la motivación, en psicología, establecen un nivel de motivación primario, que se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales, como respirar, comer o beber, y un nivel secundario referido a las necesidades sociales, como el logro o el afecto. Se supone que el primer nivel debe estar satisfecho antes de plantearse los secundarios.

El psicólogo estadounidense Abraham Maslow diseñó una jerarquía motivacional en seis niveles que, según él explicaba la determinación del comportamiento humano.

Este orden de necesidades sería el siguiente:

- ⊕ Fisiológicas,
- ⊕ De seguridad,

- ⌘ Amor y sentimiento de pertenencia,
- ⌘ Prestigio, competencia y estima sociales,
- ⌘ Autorrealización, y
- ⌘ Curiosidad y necesidad de comprender el mundo circundante.”²³

Ninguna teoría de la motivación ha sido universalmente aceptada. En primer lugar, muchos psicólogos, dentro del enfoque del conductismo, plantearon que el nivel mínimo de estimulación hacia a un organismo comportarse de forma tal que trataba de eliminar dicha estimulación, ocasionando un estado deseado de ausencia de estimulación. De hecho, gran parte de la fisiología humana opera de este modo, sin embargo, las recientes teorías cognitivas de la motivación describen a los seres humanos, intentando optimizar, antes que eliminar, su estado de estimulación.

Con ello, estas teorías resultan más eficaces para explicar la tendencia humana hacia el comportamiento exploratorio, la necesidad –o el gusto– por la variedad, las reacciones estéticas y la curiosidad.

Otros factores que inciden en la motivación a través de las necesidades humanas materiales y espirituales.

2.2.6. NECESIDADES MATERIALES

Se refiere a la satisfacción de requerimientos de medios económicos como: la alimentación, vestimenta, vivienda, etc.

2.2.7. NECESIDADES ESPIRITUALES

Se refiere a las de tipo intelectual, psicológico o intelectual como asistir a una función de cine, observar un paisaje, leer un libro, escuchar música y todo lo relacionado al ámbito social y cultural.

²³ Abraham Maslow. Jerarquía Motivacional

Los seres humanos satisfacemos estas necesidades a través del impulso que nos motiva a seguir adelante hacia el logro de nuestros objetivos, es ahí que en las instituciones educativas se requiere de docentes que estén preparadas con espíritu de líderes para que transmitan estas influencias positivas en los estudiantes, buscando siempre un cambio tan anhelado, pero que este cambio este acompañado de una verdadera interacción grupal y colectivo, en el cual todo queden satisfechos por los resultados beneficiosos ante una tarea realizada a cabalidad.

2.2.8. FACTORES QUE DETERMINAN LA MOTIVACIÓN PARA EL APRENDIZAJE

“La motivación escolar no es una técnica o método de enseñanza particular, sino un factor cognitivo-afectivo presente en todo acto de aprendizaje y en todo un procedimiento pedagógico, ya sea de manera explícita o implícita. El manejo de la motivación en el aula supone que el docente y sus estudiantes comprendan que existe interdependencia entre los siguientes factores”²⁴

- ⊕ Las características y demandas de la tarea o actividad escolar.
- ⊕ Las metas o propósitos que se establecen para una determinada actividad.
- ⊕ El fin que se busca con su realización.

Por lo anterior puede decirse que son tres los propósitos perseguidos, mediante el manejo de la motivación escolar:

- 1.- Despertar el interés en el alumno y dirigir su atención.
- 2.- Estimular el deseo de aprender que conduce el esfuerzo.
- 3.- Dirigir intereses y esfuerzos hacia el logro de fines apropiados y la realización de propósitos definidos.

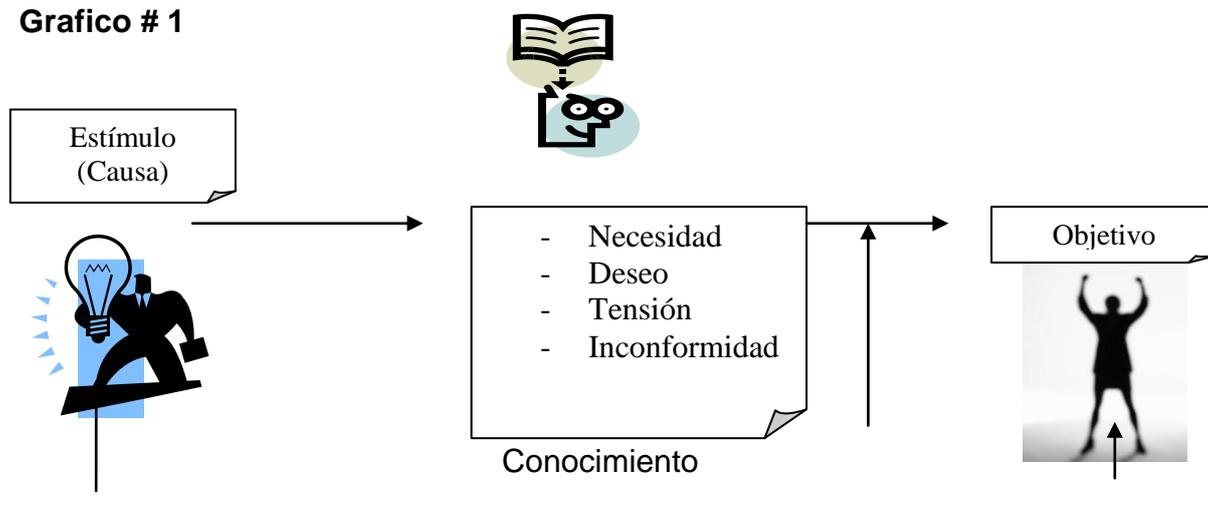
²⁴ Pezo Ortíz Elsa. Didáctica General. CODEU (2006)

2.2.9. MODELO BÁSICO DE MOTIVACIÓN: CAUSAS Y CONSECUENCIAS ORIGINADAS POR LA FALTA DE MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES

Este modelo puede variar de acuerdo a las personas, sus necesidades y el nivel de conocimientos que tenga.

Pero generalmente se fundamenta en tres variables.

Grafico # 1



Fuente: Texto Liderazgo Educativo (Romero Cristina)

Como podemos darnos cuenta la motivación se da por un estímulo que puede ser positivo o negativo como se explicó anteriormente en gran medida depende del estímulo que proporcionen los docentes hacia sus estudiantes.

⊕ Por tal razón no es recomendable la utilización de comparaciones entre estudiantes, puesto que crea situaciones de competitividad, y lógicamente sólo los que realizan mejor las actividades son los que “ganan”, aunque con esto tampoco aumentamos el auto estima en los triunfadores porque sufrirán el rechazo de los demás compañeros.

⌘ El docente también puede disminuir su motivación sin mala intención, realizando sobre éste una sobreprotección especial a la hora de realizar las actividades escolares.

⌘ El docente debe evitar juzgar a los/as niños/as en presencia de los demás, procurar comentarios como “eres vago”, “eres inútil”. Estos comentarios inciden negativamente en su impulso por actuar cada vez más con sensatez y buscando la convicción de que es un ser humano apto y capaz de cumplir con sus desafíos e ideal que la muestra la vida.

2.2.10. FORMA PARA MOTIVAR A LOS ESTUDIANTES

2.2.10.1. Satisfacer las necesidades y motivos de los estudiantes. Los estudiantes aprenden mejor cuando tienen incentivos para satisfacer sus propios motivos para aprender. En este sentido puede ser útil que el educador intente identificar las necesidades de los estudiantes tanto aquellas de las que estos son conscientes como de las que no, supongamos que antes de impartir una clase el profesor destinará un determinado tiempo a relacionar el valor de este aprendizaje acoplándolo con la necesidad y deseo de los estudiantes; si se aplicara este tiempo el incentivo para aprender sería mayor.

2.2.10.2. Hacer que los estudiantes sean participantes activos a la hora de aprender. Los estudiantes pueden aprender haciendo, construyendo, escribiendo, diseñando, creando, resolviendo, etc. La pasividad perjudica la motivación y la curiosidad de los estudiantes. Haga preguntas... Anime a los estudiantes a seguir aproximaciones a un problema o a pronosticar los resultados de un experimento.

2.2.10.3. Pedir a los estudiantes analizar lo que hace que una clase sea más o menos, motivadora. Sería algo así como aprovechar “los puntos fuertes y débiles” de la clase y del profesor para que este pueda

introducir cambios y aprovechar todas sus potencialidades. Los estudiantes pueden responder cosas como: “el entusiasmo del profesor, la relevancia y nivel dificultad de la materia, la organización del curso, el grado de participación activa de los estudiantes, la variedad, la relación entre profesor y estudiante, el uso apropiado, concreto e inteligible de los ejemplos y muchas cosas más”.

2.2.10.4. Mantener expectativas altas, pero realistas, sobre sus estudiantes. Según investigaciones las perspectivas del educador tienen un fuerte resultado en la actuación de los estudiantes. Se trata de que el educador mantenga expectativas realistas a la hora de desarrollar su trabajo, hacer presentaciones, dirigir los debates, y hacer exámenes; al mismo tiempo dé a los estudiantes oportunidades para tener éxito. Esa combinación puede funcionar siempre y cuando se dé un equilibrio realista.

2.2.10.5. Ayudar a los estudiantes a establecer sus propios objetivos. Se recomienda evaluar sus adelantos, alentando o criticando constructivamente su trabajo, analizando sus esfuerzos, sus debilidades. Es importante animar a los estudiantes a centrarse en un proceso para mejorar continuamente, no sólo en las calificaciones o en un examen.

2.2.10.6. Comunicar a los estudiantes las exigencias de la asignatura para aprobarla. Es aconsejable establecer con claridad lo que se exige a los estudiantes para poder superar el estudio. Incluso ser muy cuidadoso con el lenguaje. Por ejemplo en vez de decir “vas muy atrasado” se debería decir a los estudiantes “esta es la forma de ir al día... ¿puedo ayudarte?”

2.2.10.7. Fortalecer la automotivación de los estudiantes. Debemos evitar comentarios como: “exijo”, “debes”, “deberías” y sustituirlos por “estarías interesado en conocer la respuesta”. La necesidad de lograr la

automotivación y la autoestima de los estudiantes debe estar siempre presente en la mente del profesor.

2.2.10.8. Evitar competencias entre los estudiantes. La competencia provoca ansiedad, lo cual infiere de forma negativa con el aprendizaje. Es importante reducir la predilección de los estudiantes a compararse con otros.

2.2.10.9. Ser entusiasta con su asignatura. El entusiasmo del profesor con su asignatura es crucial para la motivación de los estudiantes. Si un profesor se convierte en aburrido o apático con su asignatura, los estudiantes también lo harán. El mejor entusiasmo del profesor es el que se deriva de su confianza, su identificación con los contenidos y un auténtico placer por enseñar.

2.2.10.10. Trabajar las fortalezas e intereses de los estudiantes. Explicar cómo el contenido de la asignatura ayudará a los objetivos educacionales, profesionales o personales de los estudiantes. Partir de los intereses reales de estos que sean vinculables con el aprendizaje.

2.2.10.11. Dar alguna posibilidad de elección a los estudiantes sobre lo que están estudiando. En todo lo concerniente a actividades escolares, todo aquello que refuerce su corresponsabilidad.

2.2.10.12. Incrementar progresivamente la dificultad del material de la asignatura. Es importante dar oportunidades a los estudiantes para que tengan éxito al inicio del primer trimestre. Una vez que haya triunfado, es más fácil incrementar la dificultad o el nivel de forma progresiva.

2.2.10.13. Variar los métodos de enseñanza. Esta ayuda a despertar la participación y la motivación de los estudiantes en la asignatura.

2.2.10.14. Poner énfasis en el dominio y aprendizaje, más que en las notas. Se debe evaluar la satisfacción personal de trabajos realizados, y ayudar a los estudiantes a medir sus progresos.

2.2.10.15. Evitar la utilización de las calificaciones como amenaza. Amenazar con bajas notas, puede provocar el deseo de auto engañarse hasta comportamiento erróneos.

2.2.10.16. Recompensar el éxito. Ayuda a construir la confianza, capacidad y autoestima de los estudiantes.”²⁵

2.2.11. LOS PADRES Y LA MOTIVACIÓN

Los padres de familia y los educadores tienen el deber de concientizar en sus hijos que los estudios son interesantes, quizá no tan divertido como jugar, ver la tele, pero con un poco de esfuerzo resultaría asombroso, que deben aprovechar de manera adecuada el tiempo, con el fin de alcanzar quizás pequeños pero muy importantes triunfos que le animaran y le harán sentir más seguros y con el deseo entusiasta de ir más lejos, de ir aumentando progresivamente sus ganas de avanzar en las actividades.

Para conseguir este entusiasmo se recomienda una fluida y placentera relación entre los padres de familia y los docentes.

2.2.12. IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL LIDERAZGO INSTITUCIONAL

Su importancia radica en el proceso general por el cual se inicia y dirige una diligencia hacia el logro de una meta. Este proceso involucra las siguientes variables:

²⁵ Bárbara Gross Davis (Jossey-Blass Publisher: San Francisco, 1993

- **Cognitivas.** Se refiere a las habilidades de pensamiento y conductas instrumentales para alcanzar las metas propuestas.
- **Afectivas.** Comprende elementos como la autovaloración, autoconcepto.

Estas variables actúan en interacción a fin de integrarse y hacer eficiente la motivación.

2.2.13. MOTIVACIÓN A LOS ESTUDIANTES

Motivo es la acción que nos impulsa a realizar una actividad, cada ser humano sabe lo que le motiva, lo que le induce al esfuerzo. Es conveniente que los docentes encuentren razones muy convincentes e importantes que le auto motiven, y a su vez sirva de estímulo para que sus estudiantes también sientan la necesidad de interesarse por estudiar y obtener buen rendimiento, solo así podrá convencerse que estudiar le conduce al éxito no solo personal sino que también a través de él se consigue el progreso de un pueblo. Es muy importante encontrar razones que les auto motiven, como por ejemplo aprovechar la experiencia de los propios fracasos, las ventajas de sacar provecho de las clases.

Los educadores conocemos nuestra tarea si combinamos acertadamente el liderazgo con la motivación y manejamos bien el aprendizaje cooperativo es natural que lograríamos éxito en el aprendizaje. Pero existen numerosas quejas por parte de los estudiantes quienes manifiestan que la institución les permite solo la enseñanza individualizada, que los grupos son numerosos, los contenidos no se prestan, las presiones familiares, bien un fin de excusas. Pero vale preguntar ¿Se beneficiaran por igual todo los estudiante independientemente de su capacidad y rendimiento previo?

Dada mi experiencia docente, con niños, adolescentes y jóvenes he tratado de llevar a cabo en estos últimos años escolares el aprendizaje en equipo o cooperativo tomando en cuenta algunas técnicas de motivación que se adecua a todas las materias. Existe un alto grado de colaboración, por parte de los estudiantes. Se redujo la inasistencia, eso indica que les gusta la escuela. Son solidarios, incremento de su autoestima, el estudiante más tímido ha logrado participar esto indica que éstos si aprenden y más aun si se sienten motivados.

Cabe destacar que cuando nos referimos a la conducta motivada la estamos diferenciando claramente de conducta instintiva. Mientras una conducta instintiva no requiere "voluntad" por parte del sujeto, la conducta motivada sí la requiere. Así pues no conviene confundir la motivación con los estímulos ni con los instintos; los tres impulsan a actuar, pero su origen y sus funciones son muy diferentes Como su propio nombre indica la conducta motivada requiere un motivo por el cual ponerse en marcha. Una conducta está motivada cuando se dirige claramente hacia una meta. El motivo es algo que nos impulsa a actuar. El motivo se presenta siempre como un impulso, una tendencia, un deseo, una necesidad.

No todos los motivos tienen un mismo principio, ni son del mismo ímpetu, ni tienden hacia las mismas cosas. Pero, sin embargo, se puede decir que el campo de la motivación abarca la totalidad del psiquismo humano comprendiendo una gama amplísima de móviles que incitan al hombre constantemente a actuar.

Un elemento decisivo en la motivación del estudiante es el ambiente de la escuela. El reporte no da para entrar en detalles, pero seguramente se considera que las condiciones materiales, el equipo, las relaciones entre docentes, el espíritu de trabajo de la institución, todo ello, afecta el desarrollo escolar del estudiante y consecuentemente su aprendizaje.

Se habla que hay que concientizar a cada individuo que se acerque a una aula, que aproveche al máximo las posibilidades de aprender, quien está frente a estos individuos tiene que ser una persona que posea conocimientos y sea competente motivando a los estudiantes a estudiar, pero para mejorar eso es recomendable no la contratación de un nuevo personal docente sino de mejorar al existente mediante el apoyo hacia la capacitación y profesionalización debido a que en ellos recae una ardua responsabilidad. Es mucho lo que se les pide y las necesidades que han de satisfacer parecen casi ilimitadas. La motivación en la clase depende de la interacción entre el profesor y sus estudiantes y el principal responsable de la tarea evolutiva en el aula debe ser el docente.

2.2.14. PRINCIPIOS MOTIVACIONALES EN LA GERENCIA Y EL LIDERAZGO INSTITUCIONAL

- 1.- Crear un propósito constante hacia la mejora de los estudiantes, asignando recursos para cubrir necesidades a largo plazo en vez de buscar rentabilidad a corto plazo.
- 2.- Adoptar la nueva filosofía institucional.
- 3.- Reducir el número de personal sin motivación y los que no apliquen pruebas de liderazgo, mediante la capacitación continua mejorando la motivación al personal.
- 4.- Las autoridades del plantel deben ayudar al personal a desempeñar su trabajo con esmero y dedicación.
- 5.- Incitar la comunicación eficaz, posibilitar el trabajo en equipo para cumplir con los fines institucionales.
- 6.- Establecer un vigoroso programa de educación, auto mejora y motivación.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODOS

Para continuar desarrollando la presente investigación se empleó métodos y técnicas apropiadas que condujo con seguridad y eficacia hacia el camino para alcanzar los objetivos previstos.

Los métodos a emplearse en esta investigación son:

- ❖ Método Global Analítico
- ❖ Método Científico
- ❖ Método de la Observación Directa
- ❖ Método de la Investigación
- ❖ La observación – la encuesta

MÉTODO GLOBAL ANALÍTICO.- El uso de este método permitió interpretar textos y para realizar todas las consultas utilizadas en la investigación.

MÉTODO CIENTÍFICO.- La utilización de este método nos condujo a un aprendizaje efectivo por cuanto utilizó el proceso lógico de la inducción y deducción, la síntesis y el análisis; esto permitió interpretar con facilidad los hechos reales de la investigación.

MÉTODO DE LA OBSERVACIÓN DIRECTA.- Por cuanto permitió conocer el objeto físico o humano sus características y el perfil hasta

llegar al lugar en que se aplicó la investigación, nos puso en contacto directo con los actores institucionales.

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.- Este método recoge información sobre hechos o fenómenos que provienen de las manifestaciones de la naturaleza, de la sociedad y del hombre. Posibilitó ponernos en contacto con el entorno a fin de que conozca mejor la realidad, favoreciendo la formación científica, profundizando conocimientos que permitieron llegar a conclusiones definitivas y solucionar problemas.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La aplicación de los instrumentos se llevó a cabo en la **Unidad Educativa Particular Artillero Calderón** del Cantón Pedro Carbo, Provincia del Guayas a los estudiantes de Quinto a Décimo Año de Educación Básica. Cuyas edades oscilan entre los 8 y los 15 años de edad, sin importar su sexo, condición económica y calificaciones, se dirige a los padres - madres de familia y docentes del plantel. Y con el fin de identificar a los docentes que puedan estar dentro de la problemática mencionada en la investigación.

5 ^{to.}	6 ^{to.}	7 ^{mo.}	8 ^{vo.}	9 ^{no.}	10 ^{mo.}	Total
45	45	42	40	38	35	245

3.2.2. MUESTRA

Para esta investigación la muestra se calculó de acuerdo a la siguiente fórmula.

$$n = \frac{N}{(E)^2(N-1)+1}$$

De una población de 245 estudiantes de Quinto a Décimo Año de Educación Básica el tamaño de la muestra será:

$$n = \frac{245}{(0.05)^2(245-1)+1}$$

$$n = \frac{245}{(0.0025)(244)+1} = 152$$

$$n = 152$$

Siendo el universo de 245 estudiantes, el tamaño de la muestra será de 152.

De una población de 245 padres de familia de Quinto a Décimo Año de Educación Básica el tamaño de la muestra será:

$$n = \frac{245}{(0.05)^2(245-1)+1}$$

$$n = \frac{245}{(0.0025)(244)+1} = 152$$

$$n = 152$$

Siendo el universo de 245 padres de familia, el tamaño de la muestra será de 152 padres de familia y 10 maestros que corresponden a estos años básicos.

3.3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas que se emplearon son el cuestionario de preguntas cerradas que sirvieron como diagnóstico de las dificultades y deficiencias, más que todo para comprender la filosofía de la vida de los actores institucionales, sus intereses y valores dominantes. Además sirvió para verificar la incidencia que tiene la falta de liderazgo en la motivación de los estudiantes.

CAPÍTULO IV

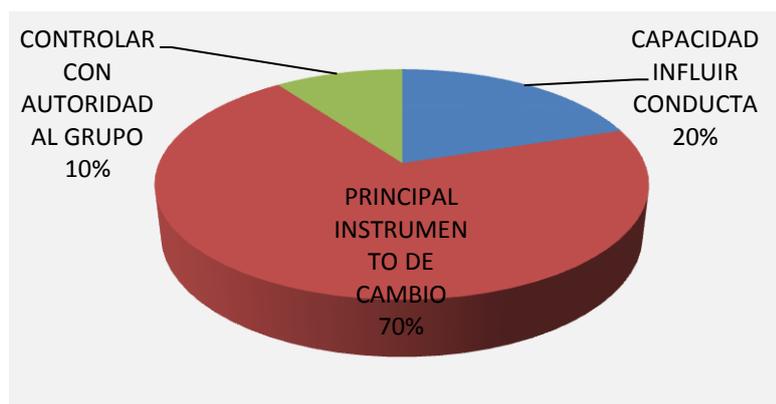
4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

1. Seleccione que es Liderazgo Educativo:

Cuadro 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CAPACIDAD INFLUIR CONDUCTA	2	20
PRINCIPAL INSTRUMENTO DE CAMBIO	7	70
CONTROLAR CON AUTORIDAD AL GRUPO	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico 1



Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa "Artillero Calderón"

Análisis de los resultados

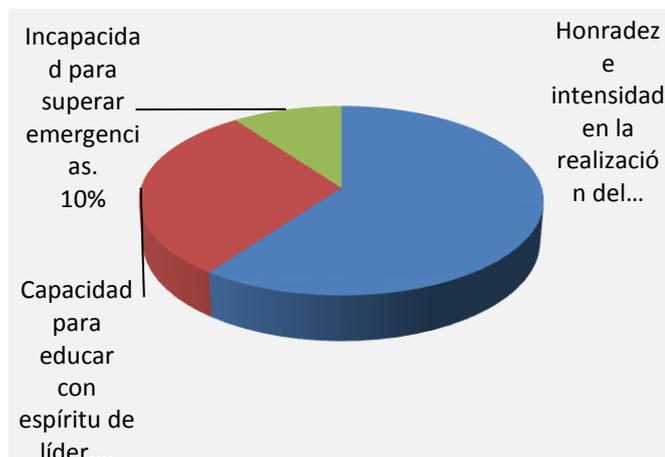
Del total de la población investigada el 70 % responde que el liderazgo es el principal instrumento de cambio, mientras que el 20 % dice, es la capacidad para influir en la conducta de sus seguidores y el 10% piensa que el liderazgo es la capacidad para controlar con autoridad al grupo. Por liderazgo se entiende al conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en un conjunto de personas, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo en el logro de metas y objetivos. Al finalizar el análisis se puede determinar que el liderazgo es el principal instrumento de cambio que motiva al docente en su accionar educativo.

2 En el **trabajo** usted demuestra:

Cuadro 2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Honradez e intensidad en la realización del trabajo	6	60
Capacidad para educar con espíritu de líder.	3	30
Incapacidad para superar emergencias	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico 2



Fuente: Encuesta a los docentes de la unidad educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

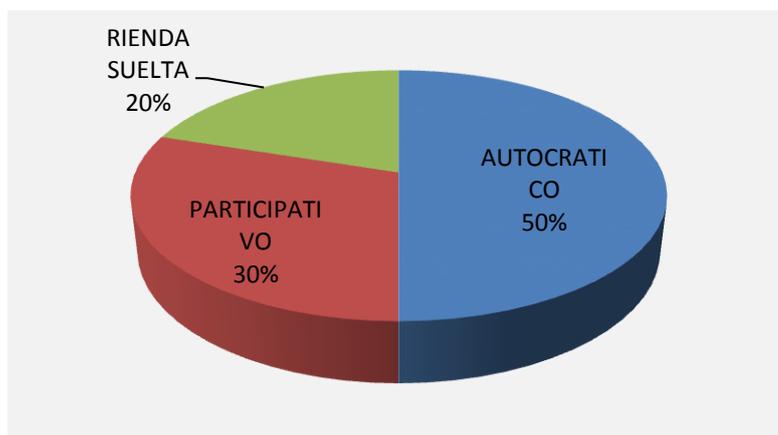
De la población total investigada el 60 % demuestran honradez e intensidad en la realización del trabajo, mientras que el 30% piensa que es la capacidad para educar con espíritu de líder y el 10% opinan que es la incapacidad para superar emergencias. Por trabajo se entiende al esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Luego del análisis se puede evidenciar que más de la mitad de investigados están seguros de que el trabajo se debe hacer con mucha honradez e intensidad demostrando liderazgo en los estudiantes.

3.- ¿Qué tipo de **liderazgo** ejerce usted dentro del aula de clase?

Cuadro 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
AUTOCRATICO	5	50
PARTICIPATIVO	3	30
RIENDA SUELTA	2	20
TOTAL	10	100

Gráfico 3



Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

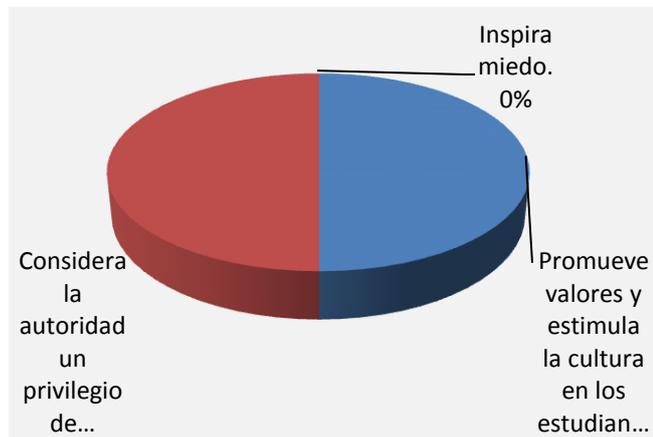
Del total de población investigada el 50% manifiesta que ejercen un liderazgo Autócrata, mientras que el 30% opinan que son participativos y el 20% piensan que son de Rienda Suelta. Por liderazgo se entiende a la influencia interpersonal, dirigido a través de la comunicación, al logro de una o varias metas a un grupo de personas. Al concluir la investigación se puede comprobar que la mitad de los encuestados están de acuerdo que el líder autócrata es quien mejor puede establecer las tendencias actuales que se requieren para una adecuada combinación y de esta manera ejercer un liderazgo efectivo que motiven el proceso enseñanza aprendizaje en los estudiantes.

4) Cree usted que el líder educativo:

Cuadro 4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Promueve valores y estimula la cultura en los estudiantes.	5	50
Considera la autoridad un privilegio de mando	5	50
Inspira miedo.	0	00
TOTAL	10	100

Gráfico 4



Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

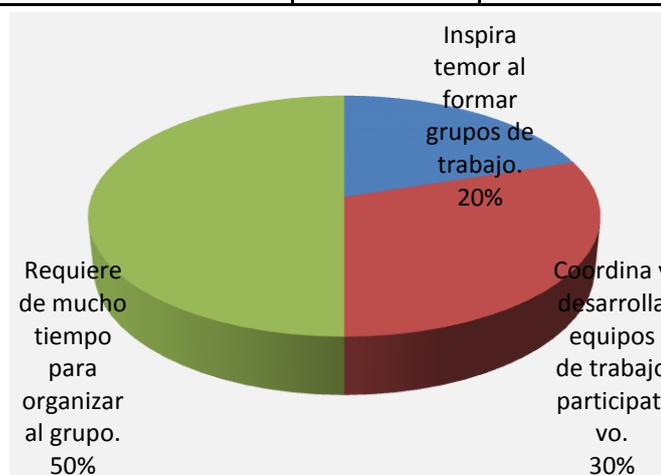
De la población total investigada, El 50% indican que el líder educativo promueve valores y estimula la cultura en los estudiantes. El 50% Considera la autoridad un privilegio de mando. El 0% indican que el líder educativo Inspira miedo. Se entiende por líder a una persona que guía a otros hacia una meta común, mostrando el camino creando un ambiente en el cual los otros miembros del equipo se sientan activamente involucrados en todo el proceso. Al terminar el análisis se puede determinar que el líder educativo promueve valores y estimula la cultura, dando como resultados la innovación y el cambio en la educación de nuestros estudiantes.

5) En calidad de **líder** educativo:

Cuadro 5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Requiere mucho tiempo para organizar grupos de trabajo	2	20
Coordina y desarrolla trabajos participativos	3	30
Inspira temor y miedo al formar grupos de trabajos participativos	5	50
TOTAL	10	100

Gráfico 5



Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

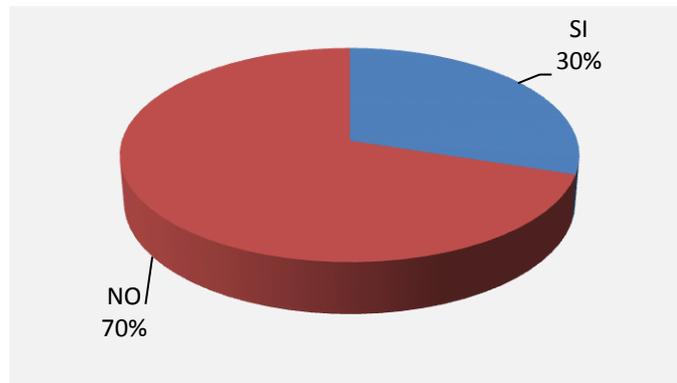
Del total de los encuestados el 50% indican que en calidad de líder requiere de mucho tiempo para organizar grupos de trabajo. El 30% coordinan y desarrollan equipos de trabajo participativo. El 20% inspiran temor al formar grupos de trabajo. Se entiende por líder educativo al docente que posee alguna influencia en los demás, la misma que la consigue por su accionar eficiente, espíritu de trabajo, que ofrece nuevas posibilidades de cambio. Al finalizar la encuesta se puede establecer que la mitad de los encuestados indican que el líder educativo requieren de mucho tiempo para organizar grupos de trabajo siendo necesario que conozca la manera acertada para coordinan y desarrollan equipos de trabajo participativo, que de como resultado mayor progreso en la enseñanza-aprendizaje, estudiantes más participativos, dinámicos y entusiastas.

6.- ¿Motiva a sus estudiantes para que concreten eficientemente sus tareas?

Cuadro 6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	3	30
No	7	70
TOTAL	10	100

Gráfico 6



Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

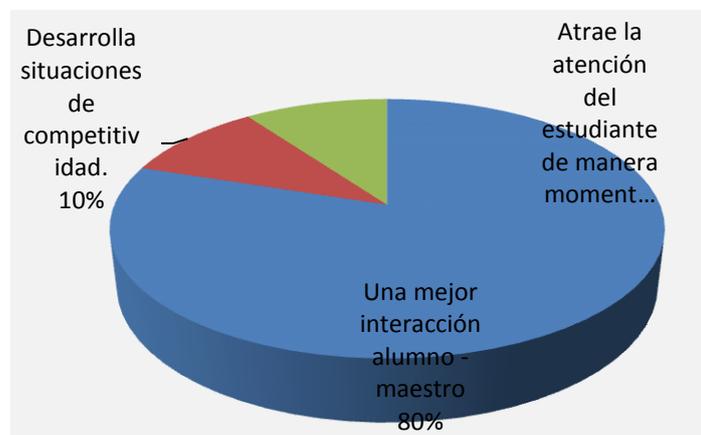
De la población total encuestada el 30% de los maestros indican que sí motivan a los estudiantes para que concreten eficientemente sus tareas. El 70% se manifiestan indiferentes, pues piensan que la mejor manera de que los estudiantes aprendan es trabajar siguiendo el programa de estudio. Se entiende por tarea a aquella obra y trabajo que generalmente demanda de parte de quien la lleva a cabo cierto esfuerzo y que se realizará durante un tiempo limitado, es decir, existe un tiempo límite para su realización. Al finalizar la encuesta podemos analizar que la mayor parte de los docentes no motivan a sus estudiantes siendo necesario motivar a los estudiantes mediante la espontaneidad y el dinamismo de una actividad escolar para mejorar el aprendizaje.

7) Cree usted que **motivar** a los estudiantes permite:

Cuadro 7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Una mejor interacción alumno-maestro	8	80
Desarrolla situaciones de competitividad.	1	10
Atrae la atención del estudiante de manera momentánea.	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico 7



Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

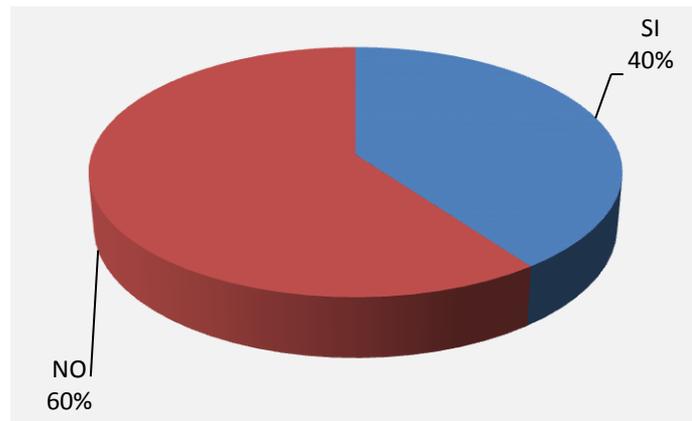
Del total de los encuestados el 80% creen que motivar a los estudiantes permite una mejor interacción alumno-maestro. El 10% indican que desarrolla situaciones de competitividad. El 10% manifiestan que solo atrae la atención del estudiante de manera momentánea. Se entiende por motivo a la causa, situación o condición que conduce al estudiante a mantener un comportamiento hasta que la causa desaparezca. Luego del análisis se puede comprobar que toda motivación brinda un ambiente favorable, propicio para estimular el aprendizaje de los estudiantes, por lo tanto obtendremos como resultado aprendizajes para la vida.

8.- ¿Posee **habilidad** para mantener a los estudiantes motivados?

Cuadro 8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	40
No	6	60
TOTAL	10	100

Gráfico 8



Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

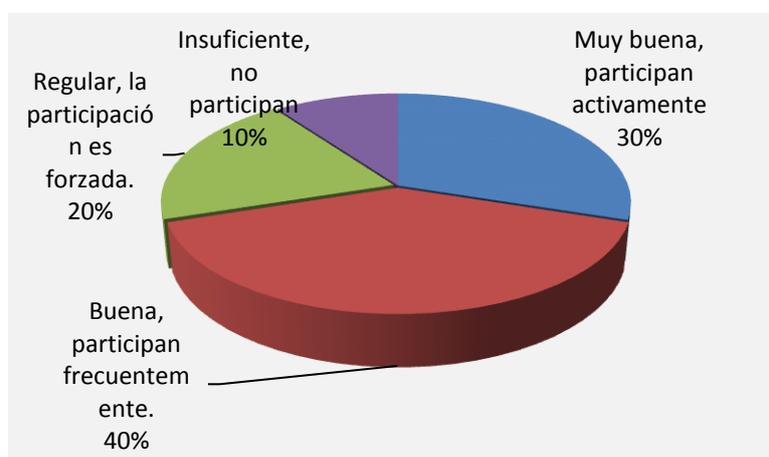
De la cantidad total investigada el 40% de los docentes encuestados opinan que si posee habilidad para mantener a los estudiantes motivados. Mientras que el 60% carecen de esta habilidad o les da poca importancia. Se deduce por habilidad a la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio. Al culminar el análisis podemos evidenciar que más de la mitad de los docentes no poseen esta habilidad por lo tanto reconocen que los estudiantes desmotivan la atención hacia el placer por crecer y superarse cada vez más, es necesario reflexionar acerca de la motivación como la propulsión o el impulso interno que induce a los estudiantes a decidir a construir su propio aprendizaje.

9) En calidad de docente que impulsa la **motivación** en sus estudiantes posee habilidad para que la actuación en clase sea:

Cuadro 9

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy buena, participa activamente	3	30
Buena, participa frecuentemente	4	40
Regular, la participación es forzada	2	20
Insuficiente, no participa	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico 9



Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

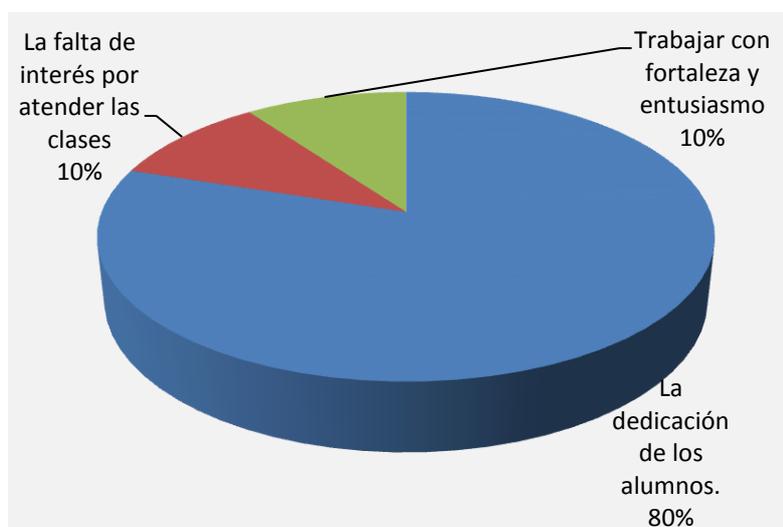
Del total de la población investigada el 40% de los encuestados opinan la habilidad que poseen para mantener motivados a los estudiantes es Buena, participan frecuentemente. El 30% indican que es muy buena, participan activamente. El 20% manifiestan que es regular la participación es forzada. El 10% indican que es insuficiente no participan. Siendo la motivación el motor de la conducta humana. No hay actividad, actitud y comportamiento que no requiera de un motivo básico. Los encuestados indica que la habilidad que poseen es buena por lo que la participación de los estudiantes es frecuente, mientras que se debe aprovechar al máximo las posibilidades de aprender para mejorar esta situación se debe capacitar al personal con la finalidad de satisfacer las relaciones la calidad de educación del plantel.

10) Cree usted que la **motivación** de los docentes del plantel impulsa:

Cuadro 10

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
La dedicación de los estudiantes	8	80
La falta de interés por atender las clases	1	10
Trabajar con fortaleza y entusiasmo	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico 10



Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

De la población total encuestada el 80% de los encuestados creen que la Motivación de los maestros impulsa la dedicación de los alumnos. El 10% indican que les falta de interés por atender las clases. El 10% manifiestan que la motivación permite trabajar con fortaleza y entusiasmo. Se entiende por motivación al impulso, la persistencia y la dirección de las actividades humanas. Al concluir el análisis podemos notar que la mayoría de encuestados es necesaria la motivación como la propulsión o el impulso interno que induce a los estudiantes a decidir a construir su propio aprendizaje. Pero que sin embargo necesitan una mayor capacitación para practicarlo con sus estudiantes.

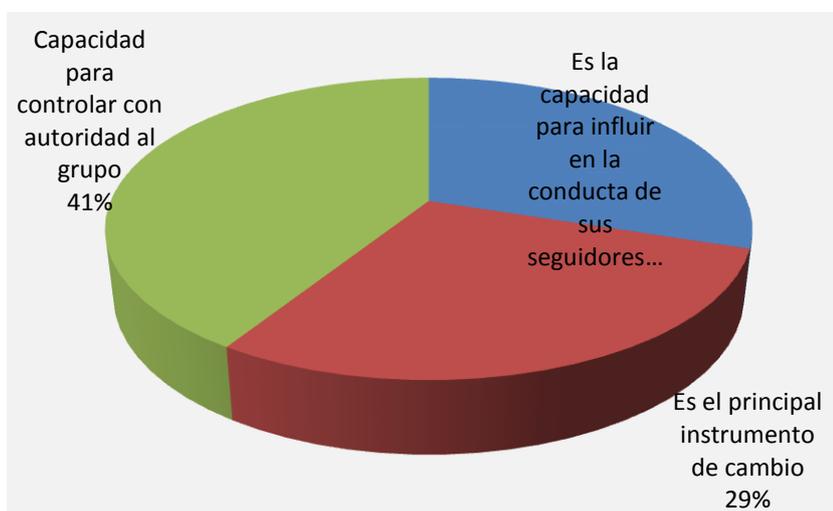
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES.

1) Seleccione que es **Liderazgo** Educativo:

Cuadro 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CAPACIDAD INFLUIR CONDUCTA	45	30
PRINCIPAL INSTRUMENTO DE CAMBIO	44	29
CONTROLAR CON AUTORIDAD AL GRUPO	63	41
TOTAL	152	100

Gráfico 1



Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

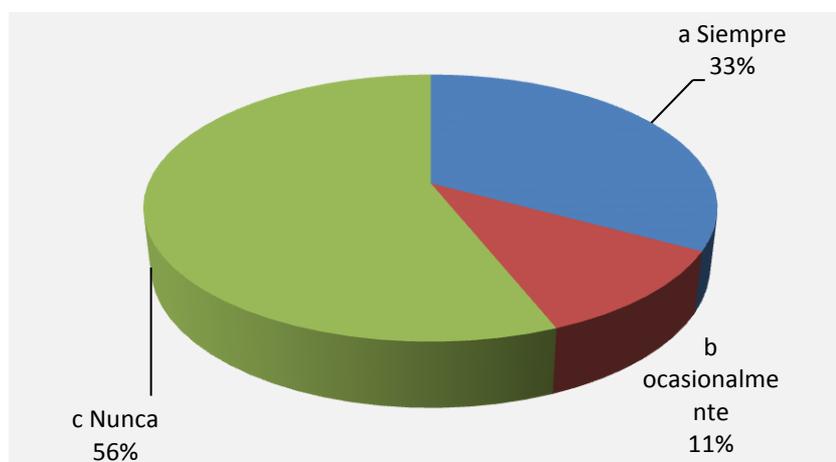
De la población total investigada el 63 % de los encuestados opinan que el liderazgo educativo es la Capacidad para controlar con autoridad al grupo. El 45% opinan que es la capacidad para influir en la conducta de sus seguidores. El 41% indican que es la capacidad para influir en la conducta de sus seguidores. Se concibe como liderazgo educativo a la capacidad de despertar e inspirar cualidades de líderes en sus estudiantes. Al concluir el análisis podemos darnos cuenta que más de la mitad de los investigados controlan con autoridad al grupo, pero para que se brinde un liderazgo efectivo es necesario recurrir a la motivación con la finalidad de mejorar la integración de trabajos grupales.

2) Sus maestros les delegan **responsabilidades** adecuadas en la toma de decisiones compartidas:

Cuadro 2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	50	33
OCASIONALMENTE	17	11
NUNCA	85	56
TOTAL	152	100

Gráfico 2



Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

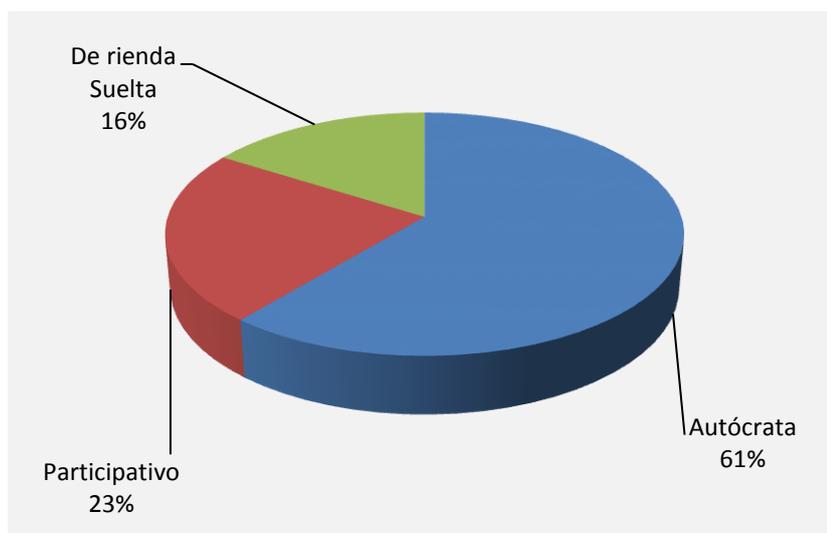
El 56% de los estudiantes encuestados indican que nunca se les delega responsabilidades oportunas. El 33% indican que siempre les delegan responsabilidades. El 11% manifiestan que las responsabilidades son delegadas ocasionalmente. Se entiende por responsabilidad a la virtud que se puede observarse en uno mismo o en el prójimo. Se dice que una persona es responsable cuando consciente de sus actos sabe que es la causa directa o indirecta de un hecho, por el cual es plausible de ser imputable y hasta deberá responder por el llegado el caso. Al finalizar la encuesta podemos evidenciar que más de la mitad de los estudiantes manifiestan que no se le delegan responsabilidades que contribuyan a crear una visión compartida dentro de la escuela, dando lugar a un aprendizaje significativo e integral.

3) ¿Qué tipo de **liderazgo** ejercen sus maestros dentro del aula de clase?

Cuadro 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
AUTÓCRATA	93	61
PARTICIPATIVO	35	23
DE RIENDA SUELTA	24	16
TOTAL	152	100

Gráfico 3



Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

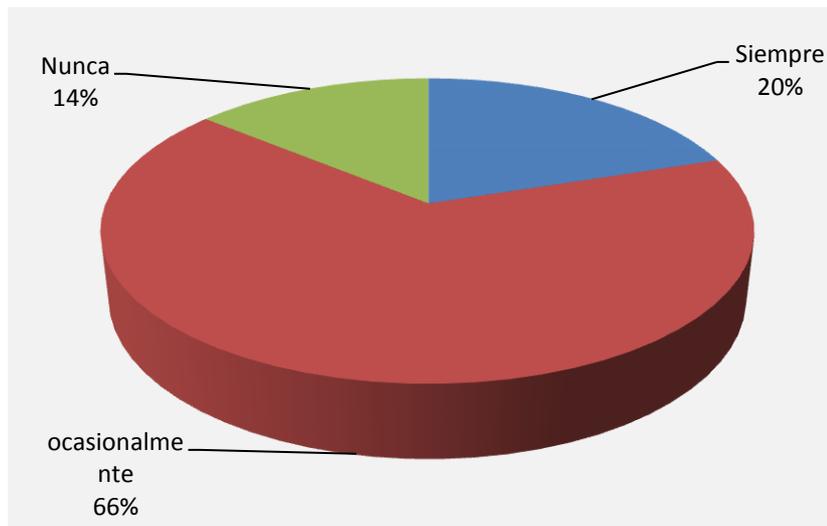
De la población total investigada el 61% creen que sus maestros ejercen un liderazgo autócrata. El 23% piensan que son participativos. El 16% asumen que son de rienda suelta. Se entiende por liderazgo al proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Al terminar el análisis se puede comprobar que la mayoría de los encuestados opinan que sus maestros aplican la teoría del líder autócrata debido a que únicamente ellos asumen el compromiso en la toma de decisiones, inician las acciones, dirigen, motivan y controlan a los estudiantes, para solucionar esta problemática es necesario revisar la teoría del líder participativo y de rienda suelta porque si sabemos combinar acertadamente lograremos un aprendizaje eficaz.

4.- Sus maestros son **equitativos** al efectuar las actividades educativas.

Cuadro 4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	50	33
OCASIONALMENTE	17	11
NUNCA	85	56
TOTAL	152	100

Gráfico 4



Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de resultados

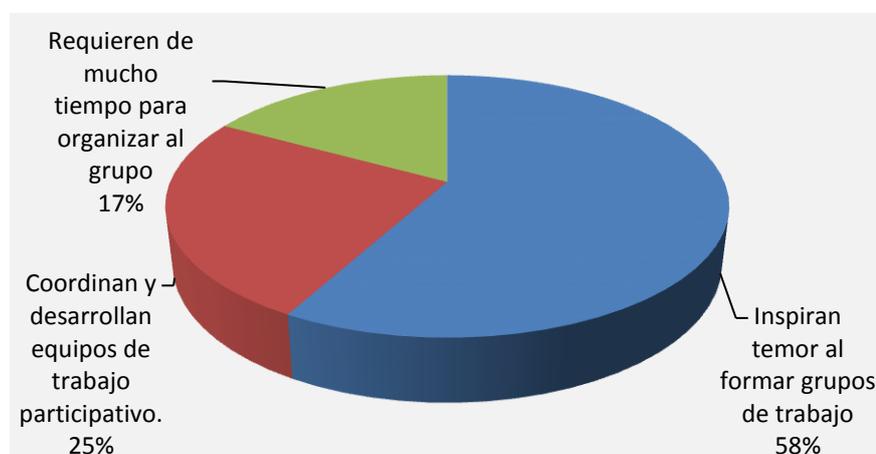
El 66% de los encuestados creen que sus maestros ocasionalmente son carismáticos, justos y convincentes al efectuar las actividades educativas. El 20% opinan que siempre se muestran carismáticos y justos. El 14% indican que nunca se muestran carismáticos y justos. Se entiende como equidad a la distribución justa entre los estudiantes. Los estudiantes indican que sus maestros no son carismáticos, justos y convincentes al efectuar las actividades escolares es preciso capacitar a los docentes para que concienticen que son ellos los llamados a cultivar actitudes de líderes porque los estudiantes se identifican con el maestro convirtiéndolo en su modelo a seguir.

5) Tus maestros en calidad de **líderes** educativos:

Cuadro 5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
INSPIRAN TEMOR AL FORMAR GRUPOS DE TRABAJO	88	58
COORDINAN Y DESARROLLAN EQUIPOS DE TRABAJO PARTICIPATIVO	38	25
REQUIEREN DE MUCHO TIEMPO PARA ORGANIZAR AL GRUPO	26	17
TOTAL	152	100

Gráfico 5



Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

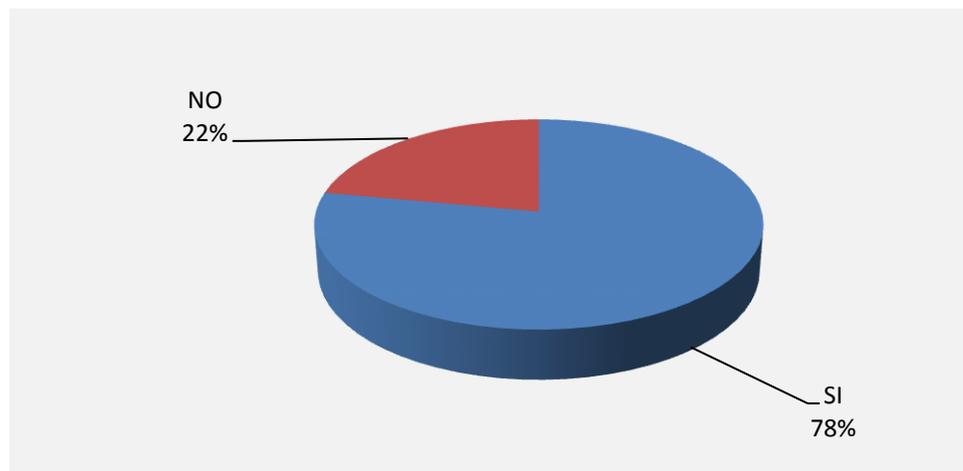
El 58% creen que sus maestros les inspiran miedo al formar grupos de trabajo. El 25% indicaron que si coordinan y desarrollan equipos de trabajo participativo. El 17% consideran que requieren de mucho tiempo para organizar grupos. Se entiende por líder educativo al docente que posee alguna influencia en los demás, la misma que la consigue por su accionar eficiente, espíritu de trabajo, que ofrece nuevas posibilidades de cambio. Al concluir el análisis podemos comprobar que los estudiantes opinan que sus maestros les inspiran miedo al formar grupos de trabajo es necesario que los líderes educativos fomenten en el estudiante su potencialidad creadora para que de esta manera contribuya al desarrollo integral de la comunidad educativa en la que se encuentra inmerso.

6.- ¿Consideras tu que el **liderazgo** de los docentes es un factor importante para lograr la **motivación** escolar?

Cuadro 6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	118	78
No	34	22
TOTAL	10	100

Gráfico 6



Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

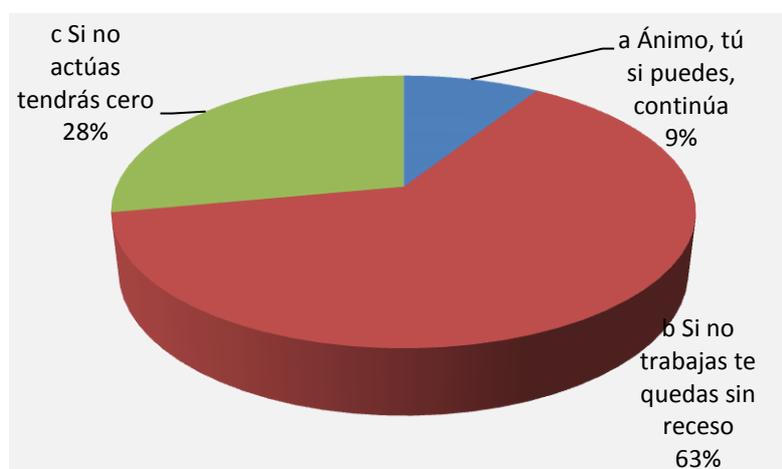
El 78 % de los estudiantes encuestados Consideran que el liderazgo de los docentes si es un factor importante para lograr la motivación escolar. El 22% opinan lo contrario. Se considera por liderazgo la dirección o conducción de un grupo y motivación es la acción que impulsa una actividad. Al finalizar el análisis podemos decir que la mayoría de los estudiantes indican que el liderazgo si es un factor importante en la motivación escolar. Como educadores debemos estar conscientes que si combinamos acertadamente el liderazgo con la motivación y manejamos bien el aprendizaje cooperativo es natural que logremos éxito en los estudios, sino se los prepara con actitud positiva y con espíritu de líderes, sin duda nuestra enseñanza no será efectiva y por ende desmotivará la atención a nuestros estudiantes hacia el placer por crecer y superarse cada vez más.

7.- Indica que clase de **motivación** recibes de tus maestros al momento de realizar una actividad escolar.

Cuadro 7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ÁNIMO, TU SI PUEDES, CONTINUA	13	09
SI NO TRABAJAS TE QUEDAS SIN RECESO	95	63
SI NO ACTÚAS TENDRÁS CERO	44	28
TOTAL	152	100

Gráfico 7



Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

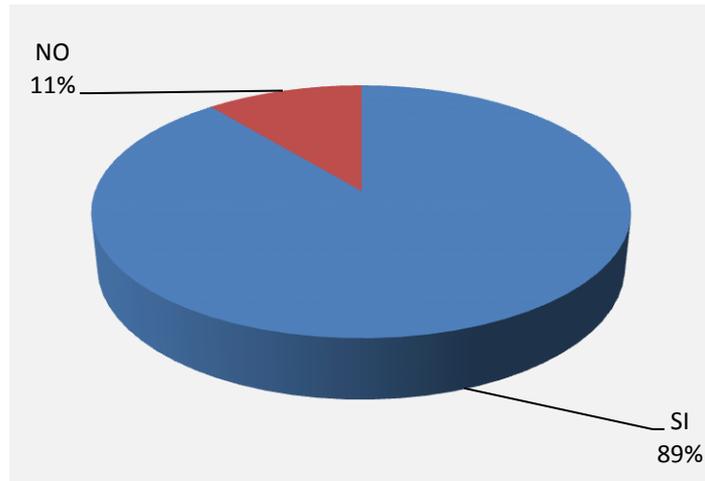
El 63% de los estudiantes encuestados indican que reciben la frase como si no trabajas te quedas sin receso. El 28% indican que en vez de estímulos reciben frases como si no actúas tendrás cero. El 09% opinan que si reciben estímulos como ánimo, continúa, si puedes. Se entiende por motivación a la causa del comportamiento, o razón por la que un individuo lleva a cabo una actividad determinada. Al concluir la encuesta evidenciamos que los estudiantes no reciben una adecuada motivación por lo tanto se requiere aplicar la teoría de (Barbará Gross Davis) donde manifiesta que son los docentes quienes deben ayudar a los estudiantes a establecer sus propios objetivos. Se recomienda evaluar sus adelantos, alentando o criticando constructivamente su trabajo, analizando sus esfuerzos, sus debilidades.

8.- ¿Piensas tú que estar **motivado** permite una mejor relación alumno- maestro?

Cuadro 8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	135	89
No	17	11
TOTAL	152	100

Gráfico 8



Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

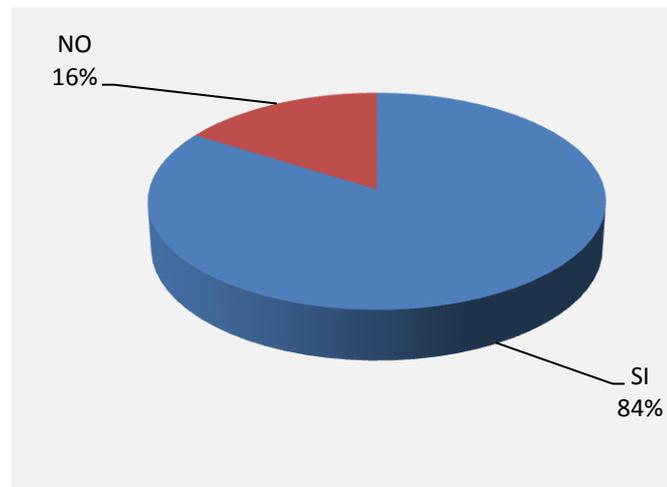
El 89 % de los estudiantes encuestados indican que estar motivados les permite una mejor relación alumno- maestro. Mientras que el 11% les dan poca importancia. Se deduce que la motivación en la clase depende de la interacción entre el profesor y sus estudiantes y el principal responsable de la tarea educativa en el aula debe ser el docente. Los encuestados indican que la motivación si es necesaria para obtener una mejor relación alumno- maestro aplicando la teoría de (Msc. Elsa Pezo) al referirse que el nexo docente – discente es lo suficientemente flexible como para que el proceso enseñanza – aprendizaje se lleve a cabo sin presiones ni tensiones, es decir de manera amigable y cordial.

9.- ¿Piensa usted que la **motivación** les impulsa a obtener un buen rendimiento escolar?

Cuadro 9

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	128	84
No	24	16
TOTAL	152	100

Gráfico 9



Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

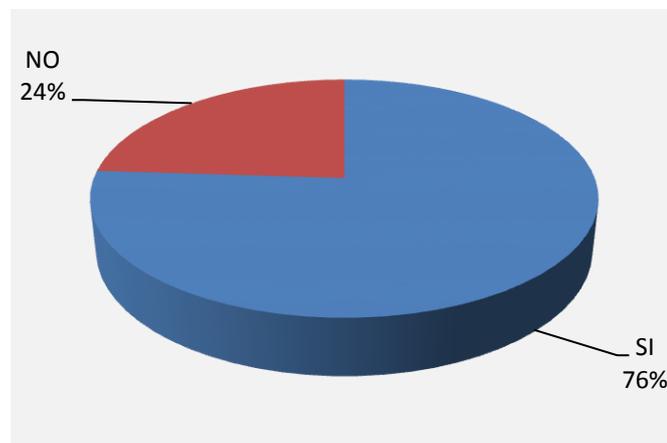
El 84% de los estudiantes encuestados manifiestan que la motivación si les impulsaría obtener un buen rendimiento escolar. El 16% indican lo contrario. Se entiende por motivación al impulso, la persistencia y la dirección de las actividades humanas, necesarias para encontrar mejoras en le proceso enseñanza y aprendizaje. Los estudiantes opinaron que la motivación les impulsa a obtener un buen rendimiento escolar se evidencia entonces que la motivación, que sirve de estímulo para que los/as niños/as también sientan la necesidad de interesarse por estudiar y obtener buen rendimiento en las actividades escolares.

10) Cree usted que un elemento decisivo en la motivación del alumno es el **ambiente** en la escuela.

Cuadro 10

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	115	76
No	37	24
TOTAL	152	100

Gráfico 10



Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

El 76% de los estudiantes encuestados indicaron que el elemento decisivo en la motivación del alumno es el ambiente en la escuela. El 24% manifiestan lo contrario. Por ambiente se entiende al espacio físico adecuado y acorde para realizar alguna actividad específica. Al culminar el análisis se evidencia que el elemento decisivo en la motivación del alumno es el ambiente en la escuela combinados con la interrelación alumno maestro, el espíritu de trabajo todo estos aspectos mejoraran elevaran la calidad de la educación.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA.

1) Seleccione que es **Liderazgo** Educativo:

Cuadro 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CAPACIDAD INFLUIR CONDUCTA	18	11
PRINCIPAL INSTRUMENTO DE CAMBIO	23	15
CONTROLAR CON AUTORIDAD AL GRUPO	111	73
TOTAL	152	100

Gráfico 1



Fuente: Encuesta a los padres de familia de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

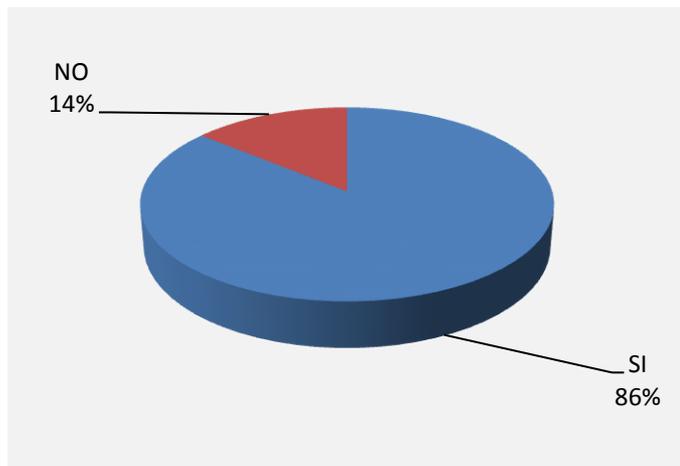
Del total de la población investigada el 74 % responde que el liderazgo es capacidad para controlar con autoridad al grupo, mientras que el 15 % dice, que es principal instrumento de cambio y el 11% piensa que el liderazgo es la capacidad para influir en la conducta de sus seguidores. Por liderazgo se entiende al conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en un conjunto de personas, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo en el logro de metas y objetivos. Al finalizar el análisis se puede determinar que el liderazgo es el principal instrumento de cambio que motiva al docente en su accionar educativo.

2.- ¿Cree usted necesario que los docentes deben capacitarse en Liderazgo?

Cuadro 2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	130	86
No	22	14
TOTAL	152	100

Gráfico 2



Fuente: Encuesta a los padres de familia de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

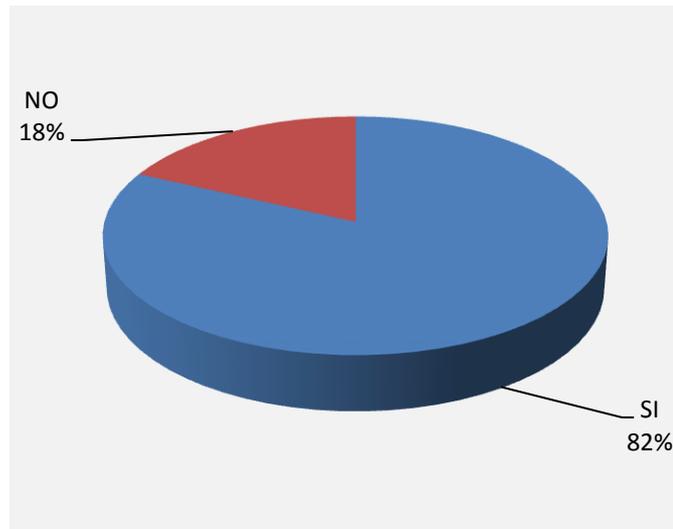
El 86 % de los padres de familia encuestados opinan que si es necesario que los docentes se capaciten en liderazgo. El 14% manifiestan poca importancia. Liderazgo es el arte de inducir a los demás a cumplir sus tareas con celo y confianza. Al concluir el análisis se puede evidenciar que la mayoría de los padres de familia encuestados opinan que si es necesario que los docentes se capaciten en liderazgo que les permita mejorar su capacidad profesional, pero sobre todo fomentar en los estudiantes su potencialidad creadora a fin de no convertirlos en simples receptores de teoría, sino que las clases y tareas sean dinámicas y creativas.

3.- ¿Cree usted que falta **liderazgo** en los docentes de la Institución?

Cuadro 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	125	82
No	27	18
TOTAL	152	100

Gráfico 3



Fuente: Encuesta a los padres de familia de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

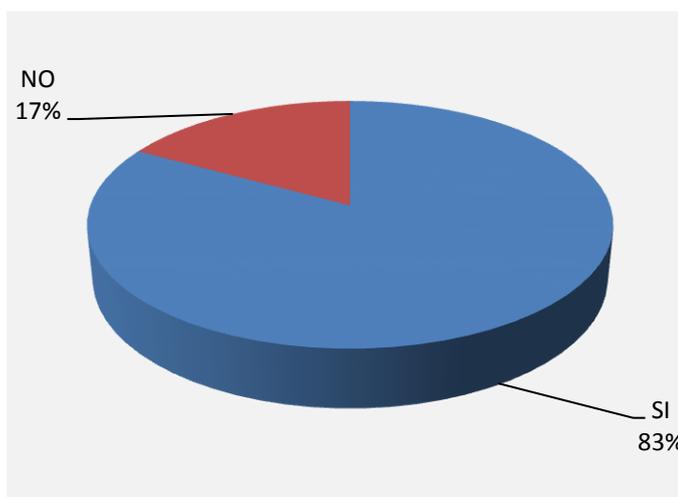
El 82 % de los encuestados cree que si falta liderazgo en los docentes de la Institución El 18% les dan poca importancia. Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. Al finalizar el análisis evidenciamos que los encuestados opinan que si hace falta liderazgo por parte de los docentes, es necesario capacitar a los docentes para que reflexionen que ellos juegan un papel determinante en proceso docente – educativo y que es bajo su guía que se puede lograr la formación integral de los estudiantes.

4.- ¿Cree usted que el Docente **líder** educativo promueve valores y estimula la cultura en los estudiantes?

Cuadro 4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	126	83
No	26	17
TOTAL	152	100

Gráfico 4



Fuente: Encuesta a los padres de familia de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

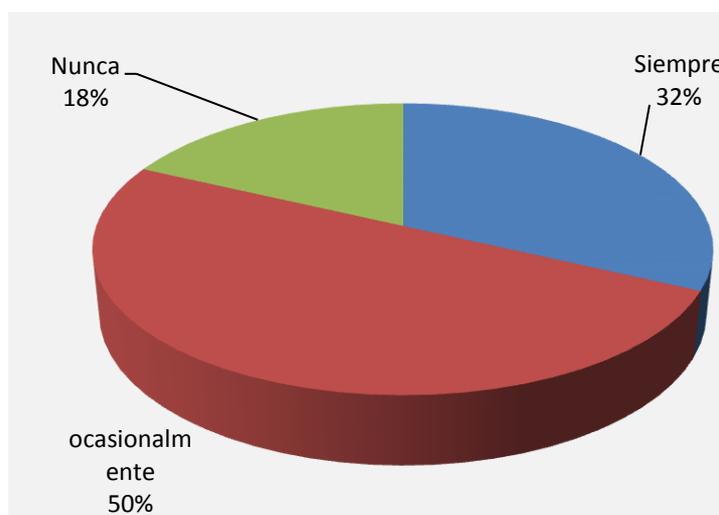
El 83 % de los estudiantes encuestados indican que el líder educativo si promueve y estimula la cultura en los estudiantes. El 17% manifiestan lo contrario. Se entiende por líder al guía, al ser humano que conduce, dirige y ayuda a un grupo a lograr los objetivos aplicando su capacidad, pero nunca pierde su propia identidad. Una vez finalizado el análisis demostramos la teoría acerca de las actitudes cultivadas de los líderes que indica que el profesor de hoy debe estar preparado para motivar a sus estudiantes, para darle un cambio al desarrollo social, cultural y educacional.

5.- Los **docentes** del plantel son carismáticos, y equitativos al efectuar las actividades educativas.

Cuadro 5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	1115	76
OCASIONALMENTE	37	24
NUNCA		
TOTAL	152	100

Gráfico 5



Fuente: Encuesta a los padres de familia de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

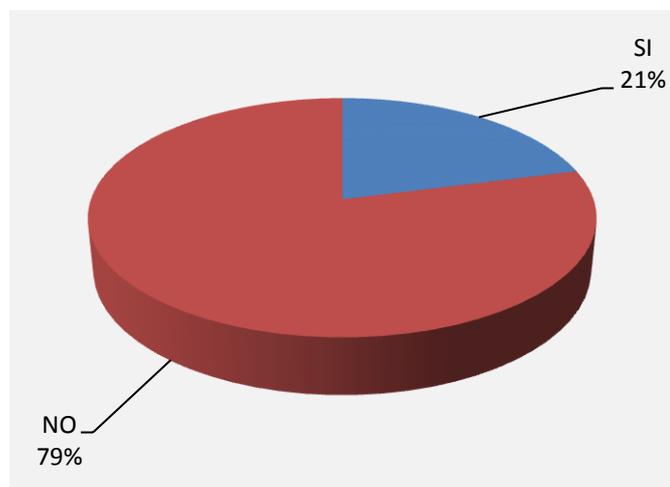
El 50 % creen que sus maestros ocasionalmente son carismáticos y equitativos en el momento de efectuar actividades educativas. Mientras que el 32% no manifiestan siempre poseen carisma. El 18% indican que nunca les demuestran carisma al realizar actividades educativas. Docente Es el ser humano encargado de transmitir, formar y preparar para la vida al educando, deber ser ejemplo de virtudes y sin debilidades humanas con carisma para actuar acertadamente dentro del salón de clase. Al finalizar el estudio Los encuestados con sus respuestas indican que sus maestros rechazan en parte la teoría que indica que el líder educativo debe ofrecerle a todos una oportunidad igual de participar.

6.- ¿Cree usted que los maestros **motivan** a sus hijos para realizar las tareas escolares?

Cuadro 6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	32	21
No	120	79
TOTAL	152	100

Gráfico 6



Fuente: Encuesta a los padres de familia de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis e Interpretación

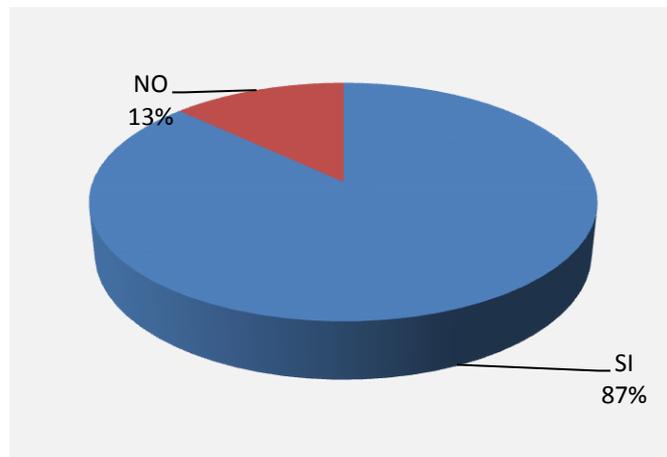
El 21% de los padres de familia encuestados piensan que los maestros si motivan a los estudiantes para realizar las tareas escolares. El 79% no opinan igual. Se entiende por motivación al impulso que induce a los estudiantes a realizar alguna actividad con esmero y dedicación. Al concluir el análisis los padres de familia opinan que los maestros no motivan a sus hijos para realizar las tareas escolares. Se recomienda capacitarse en motivación para lograr la calidad educativa.

7.- ¿Piensa usted que estar motivado permite una mejor **relación** alumno- maestro?

Cuadro 7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	132	87
No	20	13
TOTAL	152	100

Gráfico 7



Fuente: Encuesta a los padres de familia de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

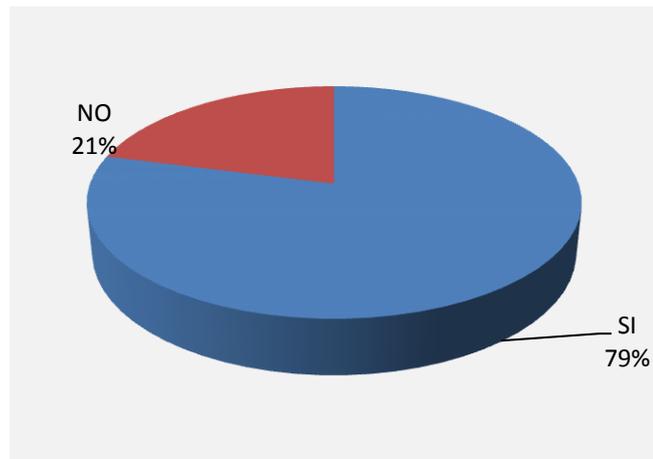
El 87 % de los padres de familia señalan que estar motivado permite una mejor relación alumno- maestro. El 13% que es la gran mayoría continúan pensando de manera tradicionalista. Se concibe por relación a la correspondencia entre dos seres, o amigos que busquen un bien común. Al terminar el investigación los encuestados comparte nuestra reflexión que indica que para tener una mejor interiorización en las actividades escolares se requiere de vínculo entre el profesor y el alumno, por lo tanto es necesario que los maestros posean capacidad para saber guiar con certeza y buen trato a los estudiantes.

8.- ¿Cree usted que la motivación es un **impulso** que mejora la enseñanza aprendizaje?

Cuadro 8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	120	79
No	32	21
TOTAL	152	100

Gráfico 8



Fuente: Encuesta a los padres de familia de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

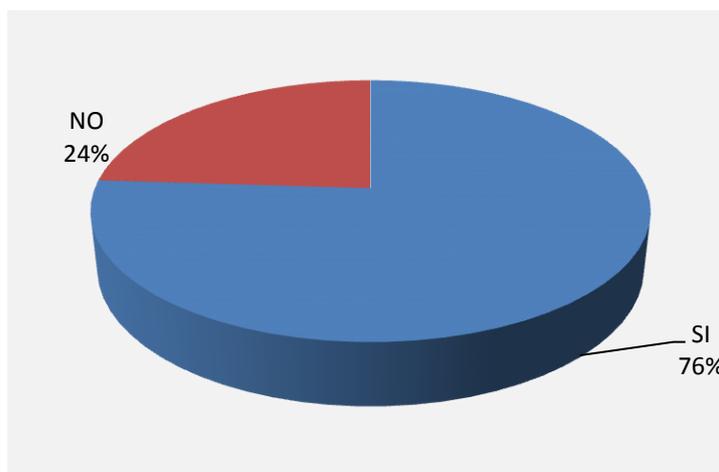
El 79 % de los padres encuestados creen que la motivación si es un impulso que mejora la enseñanza aprendizaje. El 21% les dan poca importancia. Impulso es la fuerza que mueve a desarrollar una actividad. Al concluir la investigación y una vez analizada se puede evidenciar que los padres de familia confirman la teoría que indica que los estudiantes aprenden mejor cuando tienen incentivos para satisfacer sus propios motivos para aprender. En este sentido puede ser útil que el educador identifique las necesidades de los estudiantes.

9.- ¿Considera usted que dentro de la **familia** se debe motivar al niño/a para un mejor desarrollo educativo?

Cuadro 9

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	115	76
No	37	24
TOTAL	152	100

Gráfico 9



Fuente: Encuesta a los padres de familia de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

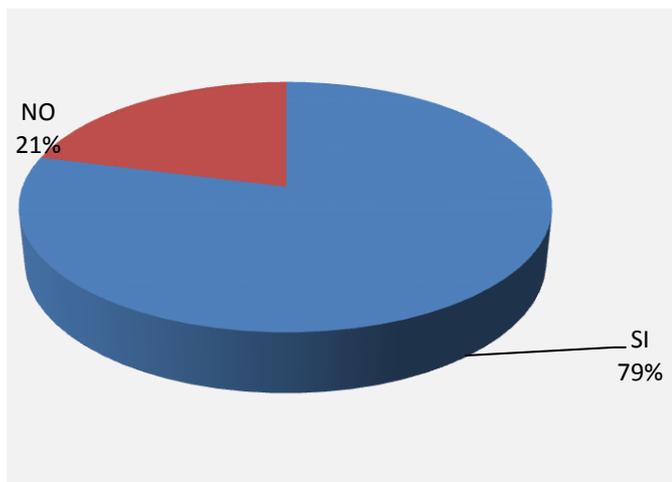
El 76% de los padres encuestados consideran que dentro de la familia deben motivar al niño/a para un mejor desarrollo educativo. El 24% indican lo contrario. Se entiende por familia es el núcleo insustituible para formar al hombre-mujer completo, para configurar y desarrollar la individualidad y originalidad del ser humano. Al terminar el análisis los padres de familia indican que si deben ser recapacitados para conseguir este desarrollo educativo, se recomienda una fluida y placentera relación entre los padres de familia e hijos que estimule a los estudiantes a adquirir confianza y autoestima.

10.- ¿Cree usted que la Motivación ayuda a construir la **identidad** personal de sus hijos?

Cuadro 10

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	120	79
No	32	21
TOTAL	152	100

Gráfico 10



Fuente: Encuesta a los padres de familia de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”

Análisis de los resultados

El 79% de los padres de familia encuestados indicaron que la motivación si ayuda a construir su identidad personal de sus hijos. El 21% manifiestan lo contrario. Se entiende por identidad al ser humano seguro de si mismo capaz de reconocerse como parte de una comunidad. Al concluir el análisis se evidencia que los encuestados manifiestan que la motivación ayuda a sus hijos a construir su identidad rechazando lo planteado en la investigación donde se indica que el campo de la motivación abarca la totalidad del psiquismo humano comprendiendo una gama amplísima de móviles que incitan al hombre constantemente a actuar y por lo tanto ser el protagonista de su propio ser.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Al finalizar la investigación y después de realizar las encuestas dirigidas a los padres de familia, profesores y estudiantes de la Escuela Particular Mixta N°. 20 Artillero Calderón, concluyo lo siguiente:

- 1.- Los Profesores y Padres de Familia sostienen que es necesario que los docentes se capaciten en liderazgo, porque como educadores deben contribuir al desarrollo de aprendizajes significativos para guiar a los/as niños/as, adolescentes y jóvenes hacia la transformación de sus ideales.
- 2.- Debido al análisis obtenido en la encuesta puedo concluir que en la institución donde se desarrolló la investigación sí hace falta liderazgo por parte de los docentes, debido a que se evidencia no actúan como líderes al coordinar y desarrollar equipos de trabajo participativo.
- 3.- Los encuestados indican que hace falta en la institución líderes educativos que estimulen y promuevan la cultura, consideran que son los docentes quienes deben estar preparados para motivar a los estudiantes, para darle un cambio al desarrollo social, cultural y educacional.
- 4.- Los Padres de Familia señalan que los maestros no promueven el trabajo creativo en sus estudiantes.
- 5.- La mayoría de los estudiantes no se sienten motivados por sus maestros para realizar las tareas eficientemente, aunque indican que si recibieran motivación mejoraría su interacción alumno – maestro, debido que el maestro es quien en la escuela debe enseñar y son los encargados de motivar a los estudiantes.

4.2. Recomendaciones

Después de realizar las conclusiones sobre la encuesta a los padres de familia, profesores y estudiantes, puedo manifestar que se logro comprobar la hipótesis acerca del liderazgo de los docentes, si influye positivamente en la motivación escolar de los estudiantes del plantel por lo tanto sugiero lo siguiente:

- 1.- Realizar talleres de capacitación en el que se desarrolle el espíritu de liderazgo en los docentes como una alternativa para mejorar la motivación de los estudiantes.
- 2.- Hacer actividades de integración institucional, asignar roles en los cuales pueda desempeñarse y por lo tanto estimular la participación de todos, para que trabajen con más entusiasmo y creatividad.
- 3.- Desarrollar curso de capacitación para los padres de familia para que desde el hogar promuevan el liderazgo en sus hijos.
- 4.- Realizar convivencia de padres de familia y estudiantes para que interactúen propiciando el trabajo en equipo. Crear conciencia en los estudiantes mediante charlas para despertar en ellos la motivación con la finalidad de que efectúen con esmero sus tareas asignadas.
- 5.- Orientar con eficiencia a los docentes para que cambien su mentalidad en el desarrollo de las actividades escolares y pueda existir una mejor interacción entre estudiantes y maestros.
- 6.- Solicitar asesoramiento profesional para incentivar por medio de charlas, las técnicas y métodos apropiados que propicien la participación activa de los padres de familia, estudiantes y docentes con la finalidad de desarrollar la motivación en el plantel.
- 7.- Realizar técnicas de congreso entre padres de familia, estudiantes y profesores para debatir opiniones referentes a la motivación con la finalidad de obtener buenos resultados.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

5.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA

Talleres de capacitación docente, para mejorar la motivación y liderazgo estudiantil.

5.2. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad es imposible negar que en los planteles educativos los estudiantes no alcancen los niveles de motivación como elemento decisivo para mejorar la relación alumno - maestro, que contribuya a elevar el espíritu de trabajo participativo de la institución, propiciando el desarrollo escolar del estudiante y consecuentemente mejoras en su aprendizaje.

En la misma línea de estimación se tiene el liderazgo de los docentes como un aliciente para despertar el interés particular de cada estudiante y es precisamente en esta variable donde se ha detectado mayor incidencia en el problema. Ante esta situación es necesario contar con un profesional competente y capacitado, que sepa organizar, guiar y orientar acertadamente al grupo de estudiantes y padres de familia que tiene a su cargo.

Para el análisis de este tema es ineludible hacer ciertas consideraciones sobre la situación actual por la que atraviesa la Unidad Educativa “Artillero Calderón”, para ello empezaré señalando que los docentes del plantel hasta el momento no satisfacen los requerimientos que como docentes comprometidos con la educación debemos poseer, que consiste en

impulsar en los estudiantes un liderazgo efectivo, que incite al éxito escolar. Esto puede apreciarse de acuerdo a los altos índices de tabulación que arrojaron las encuestas al referirse si los docentes poseen capacidades para educar con espíritu de líderes, así como también la incapacidad para organizar equipos de trabajo participativos.

Por otra parte los estudiantes han sido puntuales al señalar que el liderazgo de los docentes si es un factor determinante para lograr la motivación escolar.

Lo anteriormente expuesto permite deliberar que es necesario buscar nuevas y mejores alternativas que impulsen el liderazgo de los docentes mediante la aplicación de talleres como una propuesta de vital importancia para la comunidad educativa (Autoridades, personal docente, estudiantes y padres de familia).

Es necesario aprovechar esta oportunidad que sin duda pueden aportar múltiples posibilidades de cambio, debemos estar conscientes que cuando el docente ha adquirido cierta experiencia en la labor educativa, se tornará un tanto dificultoso minimizar sus tradicionales prácticas.

Es nuestra tarea entonces hacerle reflexionar que los talleres ofrecen posibilidades de continuar redescubriendo e ir mejorando cada vez más la calidad de la educación, para esto se requiere calidad del personal docente. Pero educar en el contexto vigente propicia que el estudiante mantenga una estrecha relación con la sociedad, con la cultura y que desarrolle sus capacidades para saber hacer pero hay que tener en cuenta que esta enunciación queda trunca si no se comprende profundamente desde qué plataforma se quiere educar.

En el proceso de impulsar el liderazgo docente, los contenidos deben utilizarse para favorecer el desarrollo de sus potencialidades, que

reconozcan lo que es capaz de hacer, que medite sus acciones y el efecto que tendrán sus actitudes en interacción con la comunidad que le rodea.

Nuestro contexto exige actualmente profesores cada día más competentes, para que la enseñanza alcance los frutos apropiados. El educador no debe ser un aprendiz que aplica los métodos y programas de estudio sin sentido, debe ser un profesional exitoso que conduzca a la reflexión y a la excelencia.

Como podemos estimar los beneficios que se pueden lograr con el desarrollo del taller son esenciales sobre todo para los estudiantes quienes son nuestros directos beneficiarios y la razón de ser del plantel educativo.

5.3. OBJETIVOS

5.3.1. OBJETIVO GENERAL

Promover la integración de los docentes en el desarrollo de las actividades escolares, para lograr la motivación estudiantil en la institución.

5.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✦ Sensibilizar a los docentes sobre su rol de líder en el plantel.
- ✦ Analizar los aspectos legales vinculados con los docentes.
- ✦ Generar un cambio de actitudes positivas de los docentes encaminados hacia la motivación de los estudiantes.
- ✦ Fomentar la participación de los docentes en las actividades grupales de sus estudiantes para mejorar la motivación.

5.4. IMPACTO EDUCATIVO

El desarrollo de esta propuesta generará un impacto en el campo educativo cuyas características son encontrar ejemplos para la formación de la personalidad de los estudiantes y desarrollar valores, ideas y técnicas a través de la persona que admira, su modelo a seguir, son sus padres, el maestro también ejerce gran influencia en los estudiantes.

El docente debe asumir al liderazgo como una herramienta de invaluable importancia para el cumplimiento de los objetivos de la Institución educativa, es necesario formar líderes que tengan en su perfil el conocimiento de las personas, las teorías educativas, la práctica docente, los modelos y técnicas de organización, además de involucrar a la comunidad educativa en las actividades escolares y potenciar la capacidad profesional. (Dra. Cristina Romero. Liderazgo Educativo. PROPAD 2007)

5.5. FUNDAMENTACIÓN

5.5.1 INTRODUCCIÓN

La revisión del conjunto de leyes ecuatorianas ha permitido verificar que la presente propuesta se fundamenta legalmente en la Ley de Educación, **en su artículo 83. Inciso d)** que manifiesta lo siguiente: Son deberes de los profesores permitir la participación activa de los alumnos que garanticen un aprendizaje efectivo.

En el inciso j dice: Promover y fomentar una permanente interacción entre el establecimiento, los padres de familia y la comunidad en general.

La revisión y análisis de estos incisos han permitido buscar una propuesta optimista que encamine a los docentes hacia los actuales

desafíos de las instituciones educativas, precisamente de acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que se requiere del compromiso y la actuación de los líderes educativos, deben asumir un estilo cooperativo, posean las actitudes y habilidades para planificar y concretar nuevas posibilidades de acción involucrando a la comunidad educativa no solo en el interior de la escuela, sino también en la vinculación del contexto en el cual se desenvuelve.

Para impulsar el liderazgo de los docentes es necesario aplicar talleres que estimulen nuevas ideas relacionadas con una filosofía de cambio como herramienta que permita investigar, deliberar y problematizar, la inclinación a tomar riesgos y experimentar la creación de espacios y prácticas cuidadosas, dedicadas, que favorezcan el desarrollo de las comunidades de aprendizajes, donde se avance en la democracia, la equidad, la diversidad y la justicia social.

Para lograr este cometido es necesario que nuestra propuesta fundamente su acción en cualidades como el carisma en la consideración individual y en la apreciación intelectual. Se aplicará el carisma porque permite entusiasmar, impactar, convencer a los docentes para que logren excelentes resultados en pro de mejorar los estándares educativos del plantel.

Los docentes están en la obligación de prestar la máxima atención a sus estudiantes, especialmente las actividades escolares requieren de esta ayuda, cuando los profesores carecen de liderazgo trae como consecuencia una deficiente autoestima en los estudiantes resultando un rendimiento nada satisfactorio.

La importancia de este estudio radica en que los talleres surgen como instrumentos educativos, que ofrecen a través de la experiencia un espacio de crecimiento personal involucrando a los docentes en las

actividades participativas escolares de sus estudiantes, además permite sensibilizar a los mismos sobre las necesidades escolares del plantel.

Esta investigación pretende dotar a los docentes, de estrategias que les permitan lograr una mejor relación con sus estudiantes y con la escuela; a conocerse a sí mismos y a los demás, permitiendo su incorporación en el trabajo grupal, transformándolo en modelo imitable que guie a los/as niños/as, adolescentes y jóvenes hacia la transformación de sus ideales, prevenir problemas, buscar soluciones y de esta manera favorecer el desarrollo integral de los estudiantes.

Desde el punto de vista social, a través de los talleres se identificarán los factores de riesgo social generando un clima de reflexión sobre la formación integral de los estudiantes, a partir de la revisión de las características particulares de los mismos y de su entorno para buscar las mejores vías hacia el éxito en la solución de conflictos. Además se busca generar cambios de conducta apropiada que permita dar un cambio que contribuya en mejorar el ámbito social cultural y educativo.

Por otra parte conviene destacar que la propuesta ofrece la oportunidad de fomentar acciones colectivas con el fin de transformar progresivamente a la institución escolar en una verdadera comunidad de ciudadanos con metas comunes, orientados hacia el perfeccionamiento de la formación ética e intelectual de los estudiantes, y que como miembros de la comunidad escolar deben incorporarse al proceso de aprendizaje organizacional.

De manera significativa, el proyecto tiene relevancia científica debido a que aporta nuevas estrategias para la solución de problemas educativos mediante la participación grupal de la comunidad escolar en la toma de decisiones acertadas en el entorno educativo, así mismo sus postulados pueden ser demostrados a través de la comprobación práctica de los

acontecimientos y los datos que se recolecten en las planillas de registro de los talleres, pueden servir de soporte para otras investigaciones.

5.6. LISTADO DE CONTENIDO DE LA PROPUESTA

Elaboración de la propuesta.

Conceptualización de los talleres para impulsar el liderazgo de los docentes.

Metodología de los talleres

Características de los talleres

Visión

Misión

Organización

Marco Referencial del programa para los talleres.

Lineamientos de la Administración del Programa para impulsar el liderazgo de los docentes.

Control

Evaluación

Marco de elaboración del Programa.

Listado de Contenidos.

➤ Liderazgo: Generalidades.

Definición del liderazgo educativo.

Importancia del Liderazgo Educativo.

Principios que debe conocer el Líder educativo

Como formar actitudes de líderes en los docentes.

➤ Rasgos personales del líder educativo.

Líder autocrático.

Líder Participativo.

Líder que da rienda suelta o líder liberal.

- Funciones que debe desempeñar el líder educativo.
 - Dirigir equipos de trabajo
 - Planificación de la agenda
 - Ofrecer a todos la oportunidad de participar
 - Formular preguntas adecuadas.
 - Batallar con la diversidad cultural
 - Preparara a los otros para el trabajo
 - Asesorar

- Como motivar el deseo de aprender con espíritu de liderazgo.

5.7. DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS

5.7.1. ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA

La presente fase pertenece a la elaboración de la propuesta sobre la conformación de Taller para impulsar el liderazgo de los docentes de la Unidad Educativa “Artillero Calderón”. Como una alternativa para mejorar la motivación de los estudiantes, bajo la base de la información documental recopilada en la subfase de investigación documental y en el diagnóstico de necesidades, relativo a la realidad presente sobre las características y condiciones en que se interrelacionan los docentes con sus estudiantes en las actividades escolares.

La fase de elaboración de la propuesta se refiere a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos con el propósito de solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales.

En el caso de la presente investigación es satisfacer necesidades educativas del plantel.

5.7.2. CONCEPTUALIZACIÓN DE LOS TALLERES PARA IMPULSAR EL LIDERAZGO DE LOS DOCENTES

Los talleres se idean primordialmente como un conjunto de conocimientos de carácter actual en el campo educativo, sistematizados y orientados a la capacitación de los docentes en su rol fundamental de formar a sus estudiantes.

5.7.3. METODOLOGÍA DE LOS TALLERES PROGRAMA

Los talleres se desarrollarán tomando en consideración las características propias de los docentes, sus conocimientos, experiencias y vivencias propias.

Para la realización de estos talleres es recomendable el uso del método interactivo asentado en la relación recíproca de un individuo con otros individuos, que reunidos en pequeños grupos de trabajo comparten experiencias para aprender en torno a una situación común y específica. La estrategia metodológica a utilizar es la técnica del taller participativo, la cual es una técnica de interacción grupal donde se organiza el ambiente de manera tal que el participante esté cómodo y cuente con los recursos necesarios para su intervención.

5.7.4. CARACTERÍSTICAS DE LOS TALLERES

- ⊕ Son programas sin fines de lucro.
- ⊕ Son actividades de capacitación que funcionará en un espacio selecto de la Unidad Educativa "Artillero Calderón".
- ⊕ Es un programa educativo con carácter libre, donde los docentes se incorporan voluntariamente a las actividades.

- ⊕ Es un servicio de orientación, que pretende generar cambios de actitudes positivas en los docentes para la formación integral y grupal de los estudiantes.
- ⊕ Es un recurso flexible con carácter dinámico, adaptado a las necesidades variantes de la comunidad educativa.
- ⊕ Permite la reflexión colectiva, donde el intercambio de experiencias facilitará la solución de problemas educativos.

5.7.5. VISIÓN

Una comunidad docente incorporada al servicio educativo, bajo el compromiso de cumplir su verdadero rol en pro de un ambiente de motivación escolar óptimo para sus estudiantes.

5.7.6. MISIÓN

Integrar voluntariamente a los docentes en talleres educativos para intercambiar experiencias y reflexionar sobre las mejores formas de educar en liderazgo a los estudiantes.

5.7.7. ORGANIZACIÓN

Los talleres estarán conformado por:

Un (1) facilitador (estudiante que desarrolla la tesis), con función de llevar registro de actas de reuniones y demás actividades realizadas.

Los docentes, padres-madres de familia y estudiantes.

5.7.8. MARCO REFERENCIAL DEL PROGRAMA PARA LOS TALLERES

- ⊕ **Nivel al cual se aplicará el Programa:** Docentes de la Unidad Educativa Particular "Artillero Calderón" del Cantón Pedro Carbo, Provincia del Guayas.

- ⊕ **Modalidad:** Presencial, mediante la estrategia metodológica de taller participativo.
- ⊕ **Lapso de ejecución:** Durante el mes distribuido de la siguiente manera un (1) taller cada fin de semana.
- ⊕ **Lugar donde se realizarán los talleres:** Se realizarán en la sala audiovisual de la Unidad Educativa "Artillero Calderón"
- ⊕ **Duración:** 7 horas/clase para cada taller con un total de 28 horas.
- ⊕ **Horario:** De 8:00 am. a 10:00 am. y de 10:30 am. a 12:30 pm.
- ⊕ **Participantes:** 20 docentes.
- ⊕ **Requisitos:** Docentes de la Unidad Educativa Particular "Artillero Calderón" del Cantón Pedro Carbo, Provincia del Guayas.
- ⊕ **Certificado:** Cumplidos los cuatro (4) talleres establecidos se entregará un certificado de asistencia por 28 horas.
- ⊕ **Condiciones del facilitador:** Docentes, Orientadores, Psicólogos, Sociólogos Máster egresados de una Universidad reconocida, especialistas en Liderazgo educativo y comunitario.

5.7.9. LINEAMIENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA PARA IMPULSAR EL LIDERAZGO DE LOS DOCENTES

Al facilitador se le sugiere:

- 1. Examinar la bibliografía adecuada al taller.
- 2. Desarrollar cada uno de los contenidos indicados en el taller.
- 3. Considerar las estrategias del programa e incluir otras si lo considera adecuado, siempre que se logren los objetivos previstos.

5.7.10. CONTROL

El facilitador del programa es responsable del control de asistencia de los participantes. Al concluir cada taller entregará al coordinador del evento el registro de asistencia quien será el encargado de llevar la observación del desempeño.

5.7.11. EVALUACIÓN

Se sugiere aplicar una encuesta sobre el ejercicio del programa para valorar su actuación como facilitador del curso, las estrategias aplicadas y la calidad de los recursos empleados; hacer autoevaluación y coevaluación para cuantificar la intervención de los participantes.

5.7.12. ESTRUCTURA DEL TALLER PARA IMPULSAR EL LIDERAZGO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ARTILLERO CALDERÓN, COMO UNA ALTERNATIVA PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN DE LOS ESTUDIANTES

Al definir la estructura del Programa sobre la conformación de taller para impulsar el liderazgo de los docentes como una alternativa para mejorar la motivación de los estudiantes.

1. Indicar la sesión de trabajo con su correspondiente contenido temático.
2. Formular los objetivos.
3. Seleccionar los contenidos
4. Indicar las estrategias metodológicas para el desarrollo de los contenidos.
5. Seleccionar los recursos y materiales de apoyo.
6. Definir las actividades de evaluación.

5.7.13. MARCO DE ELABORACIÓN DEL PROGRAMA

A continuación se especifican las sesiones de los talleres con su correspondiente estructura: objetivos, contenidos, estrategias y recursos, responsables y fuente de verificación.

5.8. DESARROLLO DE LOS TALLERES

Taller Nº. 1

Nombre del evento: Liderazgo: Generalidades.

Dirigido a: Docentes

Fecha del evento:

Nº. de participantes: 20

Duración: 6 Horas / clases.

Objetivo: Fomentar el liderazgo educativo, mediante la aplicación de dinámicas y técnicas apropiadas para lograr la actuación participativa de los docentes.

Evento	Hora	Actividades	Recursos	Responsables	Fuente de verificación
Inauguración del evento.	8:30	Presentación.	Facilitador	Facilitador	Asistencia de participantes
	8:40	Dinámica: "Utilizando la letra inicial del nombre del participante mencionar una cualidad con que se identifique.	Docentes Pizarrón marcador Dinámica Papel periódico	Estudiante	
Introducción al tema	9:00	Exposición y explicación del tema.			Compromisos para mejorar el liderazgo.
	10:30	Pláticas discursos y exposiciones que no excedan de 20 minutos.	Computador Power point Diapositivas		
Simposio	12:30	Clausura del evento			Firma de salida.
Cierre del taller					

5.8.1. TÍTULO DEL TALLER: Liderazgo: Generalidades.

5.8.1.1. DATOS INFORMATIVOS:

- ❖ Nombre de la Unidad Educativa: “Artillero Calderón”
- ❖ Ubicación: Sector Brisas del Río (Cantón Pedro Carbo)
- ❖ Dirigido a: Todos los docentes de la escuela.
- ❖ Duración: 6 horas / clases
- ❖ Responsable: Eduardo Ávila Plaza (alumno administrador)

5.8.1.2. Objetivo: Fomentar el liderazgo educativo, mediante la aplicación de dinámicas y técnicas apropiadas para lograr la actuación participativa de los docentes.

5.8.1.3. ACTIVIDADES

5.8.1.3.1. INAUGURACIÓN DEL EVENTO

Para iniciar el taller se dará la bienvenida y se realizará la presentación respectiva entre los participantes.

5.8.1.3.2. Dinámica para romper el hielo: Cualidades.

OBJETIVO DE LA DINÁMICA:

Ofrecer una forma creativa y accesible de describir en una sola palabra su personalidad.

Desarrollo.- Utilizando la letra inicial del nombre del participante mencionar una cualidad con que se identifique.

INTRODUCCIÓN AL TEMA

Se exponen y explican los siguientes contenidos:

LIDERAZGO: GENERALIDADES

DEFINICIÓN DEL LIDERAZGO EDUCATIVO

El líder educativo es un docente que posee alguna influencia en los demás, la misma que la consigue por su accionar eficiente por su espíritu de trabajo, que ofrece nuevas posibilidades de cambio, su propósito es indagar, cuestionar y problematizar, se inclina por tomar riesgos, experimentar y evaluar el cumplimiento de su misión, que consiste en contribuir al desarrollo de aprendizajes significativos donde se encaminen hacia la democracia, la equidad, la diversidad y la justicia social.

Los docentes líderes educativos han de convencer y conmover, no basta con que el líder conozca la forma adecuada de proceder. Debe además poseer capacidad para actuar, con precisión, y a la vez con visión inteligente, disciplinada e infatigable por que un líder jamás puede decir que no le alcanza el tiempo para realizar una actividad, debe tener confianza en sí mismo para impulsar todos los sueños y anhelos a los demás.

A través del liderazgo educativo se podrán lograr los objetivos institucionales. Los protagonistas de esta cambio proactivo son esencialmente los docentes quienes deben de proyectar una imagen de profesionista, que no solo se interese por perfeccionar la mera instrucción académica sino más bien un líder informado, culto y preocupado por proporcionar una verdadera formación cultural a sus estudiantes, además debe poseer conocimientos acerca del temperamento, los rasgos de la personalidad, así como también debe ofrecer una alternativa para incentivar el trabajo participativo, entre otros, éstos resultan muy importantes para llevar adelante su misión educativa.

IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EDUCATIVO

El liderazgo educativo es una especialidad de aplicación práctica de vital importancia para la supervivencia de la institución educativa, por eso su particular interés para quienes administran y /o educadores del plantel.

El liderazgo es una propuesta que coloca herramientas válidas de modernización, asumiendo un rol protagónico de los procesos y ámbito social, institucional y económico, encaminados a lograr equipos y grupos de trabajo más eficiente y satisfactorios que contribuya en crear una visión compartida de la escuela, reconociendo a ésta como un lugar de aprendizaje y motivación mutua entre los docentes y estudiantes , para conseguir este cambio es necesario involucra al docente como líder comunitario que sepa delegar responsabilidades oportunas a favor de una toma de decisiones compartidas con la finalidad de promover el desarrollo armónico en conjunto, capacitando a los estudiantes para tomar sus propias decisiones.

PRINCIPIOS QUE DEBE CONOCER EL LÍDER EDUCATIVO

Los siguientes principios y fines sirven de base y orientación para que los líderes educativos examinen teórica y prácticamente a las necesidades actuales que exige la educación, la misma que en nuestra comunidad debe asumirse como un reto que prepare una generación que sienta, piense y actúe distinto. Por lo tanto los docentes debemos poseer cualidades de líderes para proporcionar una formación diferente con un fuerte contenido ético, valorativo y científico, para llegar incluso a generar nuevos conscientes colectivos que sirva de soporte real al cambio proactivo de mentalidad, actitudes y valores requeridos para un mejor desempeño laboral:

- ⊕ Conocer las necesidades del plantel, involucrando a toda la comunidad educativa (docentes, estudiantes, padres de familia, y demás colaboradores), así como también mantener estrecha relación con las demandas del entorno.
- ⊕ Además de mantener una relación eficaz es necesario involucrar a la comunidad en las actividades educativas.
- ⊕ Colaborar con los docentes en el ámbito curricular.
- ⊕ Crear climas sociopsicológicos que apoyen el proceso pedagógico.
- ⊕ Motivar la capacidad profesional de los docentes y evaluar su rendimiento.

COMO FORMAR ACTITUDES DE LÍDERES EN LOS DOCENTES

Las actitudes tienden a definirse como habilidades cognitivoafectivas que el ser humano desarrolla en relación con las personas, las cosas, las situaciones y las acciones o actividades que ejecuta. Suponen una manera personal para enfrentar la realidad y para enfrentarse a sí mismo. Con esta perspectiva es necesario establecer las siguientes condiciones para lograr un cambio de actitudes de líderes en los docentes.

- ⊕ En primer lugar, y como condición previa, es indispensable una convicción personal en la propia capacidad para lograr una meta. El líder educativo que pretende formar o transformar a sus estudiantes debe creerse y sentirse capaz de lograrlo.
- ⊕ En segundo lugar, el docente debe poseer una visión clara y realista de la meta que se desea lograr.

- ⊕ Una tercera convicción es desarrollar actitudes o estímulos es creer que el ser humano es poseedor no sólo de la capacidad suficiente para lograr la meta, sino poseer un potencial mucho mayor de lo que se pueda imaginar y que el mismo supone que puede dar.
- ⊕ También es necesario poseer una gran decisión, esto implica la voluntad para actuar con espíritu de líder, es decir la determinación de invertir el tiempo y esfuerzo para el trabajo participativo, superando los obstáculos y asumiendo una actitud de compromiso grupal.
- ⊕ Finalmente destacamos ciertas actitudes y cualidades indispensables y que además servirá para influir el liderazgo en los estudiantes.
 - *Visión prolongada, que facilitará el cambio proactivo en los estudiantes.
 - *Respeto hacia la dignidad de la persona, que incluye el respeto hacia la propia persona, como hacia los estudiantes.
 - *La responsabilidad que implica el desarrollo en todas las actividades.
 - *La sensibilidad para percibir al otro como persona integral.
 - *Capacidad de disfrutar de lo que se hace, es decir disfrutar el proceso y no solo el resultado. De esta actitud se deriva la motivación para no desanimarse ante las dificultades puesto que estas últimas son consideradas como parte del proceso.

SIMPOSIO

Utilidad.- Tratar el tema de manera integral y con profundidad.

Procedimiento.- Antes del simposio se deberá organizar una reunión para establecer las reglas del juego e intercambiar ideas y determinar el orden de los participantes.

Desarrollo.- El coordinador iniciará el acto, exponiendo de manera clara el tema que se tratará y los aspectos en que se ha dividido, una vez finalizada todas las exposiciones, el coordinador hará una breve síntesis de las ideas principales, se puede permitir que el auditorio realicen preguntas, dando lugar a discusiones y por lo tanto llegar a un consenso.

CLAUSURA DEL EVENTO

El coordinador procede a dar por concluido el evento no sin antes comprometerlos para continuar capacitando en liderazgo como una alternativa para mejorar la motivación escolar de sus estudiantes.

Taller Nº. 2

Nombre del evento: Rasgos personales de los líderes.

Dirigido a: Comunidad educativa

Fecha del evento:

Nº. de participantes: 100

Objetivo: Sensibilizar a la comunidad educativa sobre su rol que deben desempeñar como parte activa del plantel.

Evento	Hora	Actividades	Recursos	Responsables	Fuente de verificación
Introducción al tema	8:30	Ambientación	Humanos	Facilitador	Lista de Asistencia de los participantes
	8:40	Dinámica: "Formar 4 grupos de 5, colocar cinta de papel en el piso formando círculos luego hacer el grupo entre en el círculos, formar 2 grupos de 10 y colocarse dentro de los círculos.	Dinámica	Secretario Estudiante	
Role Playing	9:00	Exposición del tema.	Aula audiovisu al Pupitres Sillas Mesas	Docentes	Compromisos para corregir los rasgos personales de los líderes.
	10:30	Dramatizar los diferentes tipos de líderes: Líder Autócrata. El Líder Participativo. El líder que adopta el sistema de rienda suelta o líder Liberal.			
Cierre de taller	12:30	Sugerencia y recomendaciones		Facilitador	Firma de salida.

TEMA DEL TALLER: Rasgos personales de los líderes.

1.- DATOS INFORMATIVOS:

- ❖ Nombre de la Unidad Educativa: “Artillero Calderón”
- ❖ Ubicación: Sector Brisas del Río (Cantón Pedro Carbo)
- ❖ Dirigido a: Comunidad educativa.
- ❖ Duración: 6 horas / clases
- ❖ Responsable: Eduardo Ávila Plaza (alumno administrador)

2.- Objetivo: Sensibilizar a la comunidad educativa sobre su rol que deben desempeñar como parte activa del plantel.

3.- ACTIVIDADES

AMBIENTACIÓN

Para iniciar el taller se dará la bienvenida y se realizará la presentación respectiva entre los participantes.

Dinámica de integración: Confío en que me agarras.

OBJETIVO DE LA DINÁMICA:

Descubrir la necesidad de confiar en los demás para funcionar como grupo.

Desarrollo.- “Formar 5 grupos de 10, colocar cinta de papel en el piso formando círculos luego cada grupo debe entrar en sus respectivos círculos, luego se debe incrementar más integrante en cada grupo y se va disminuyendo los grupos, y así sucesivamente se va aumenta dificultad. La finalidad de esta dinámica es concientizar que si se trabajo en equipo se puede conseguir las metas que nos propongan, aunque el espacio

físico con que contemos sea muy reducido lo importante es la participación activa de todos.

INTRODUCCIÓN AL TEMA

Se exponen y explican los siguientes contenidos:

RASGOS PERSONALES DEL LÍDER EDUCATIVO

Los seres humanos poseemos una serie de características que nos diferencian de los demás, las personas en sí somos un todo, con un pasado que nos deja experiencias, un presente que son las vivencias actuales y un futuro que es nuestra proyección. Y por ser de mundos diferentes los líderes educativos poseen diferentes rasgos de acuerdo a como ha sido su formación y preparación.

A continuación se describen tres rasgos usuales que caracterizan a los líderes.

LÍDER AUTOCRÁTICO

Los docentes que poseen este tipo de liderazgo ejercen totalmente la autoridad ante el grupo que tiene a su mando, asume toda la responsabilidad en la toma de decisiones, inician las acciones, dirigen, motivan y controlan a sus estudiantes, la decisión y guía de las actividades se centra sólo en él, considera que él es el único competente y capaz de tomar decisiones importantes dentro del grupo, dando la sensación que sus estudiantes son incompetentes e incapaces de guiarse por si mismo. Buscan en sus alumnos la obediencia a sus decisiones.

El autócrata observa los niveles de desempeño de sus alumnos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus normas.

Los líderes autocráticos centralizan el poder y la toma de decisiones únicamente en sí mismos, esperan que sus estudiantes hagan lo que se les indica, este tipo de líderes acaparan totalmente la autoridad. El liderazgo autocrático es generalmente negativo, se basa fundamentalmente en amenazas y castigos y en algunas ocasiones toma la opción de ofrecer recompensas a sus estudiantes.

Este liderazgo como ventaja ofrece la posibilidad de tomar decisiones rápidas cuando es necesario, pero por lo general crea temor y frustración en los estudiantes.

LÍDER PARTICIPATIVO

Todo docente que posee un liderazgo participativo busca la eficiencia, sabe escuchar y analizar responsablemente las ideas y sugerencias de sus estudiantes, acepta su cooperación siempre y cuando sean prácticas y aceptables.

El líder participativo motiva a los integrantes del grupo a tomar decisiones, a aportar con ideas cada vez más prudentes y útiles. Distribuye la autoridad, las decisiones que se toman no son personales, sino que se derivan de consensos entre quienes trabajan con él. El líder y su grupo actúan como una unidad social. Estimula a los estudiantes para que participen con ideas y sugerencias.

Además incrementar su capacidad de auto control y los incita a asumir más responsabilidades para guiar sus propios esfuerzos.

El líder participativo apoya a los integrantes del grupo, y no asume una postura de dictador, sin embargo, esta consciente que la autoridad final en asuntos de importancia están en sus manos y bajo su responsabilidad.

LÍDER QUE DA RIENDA SUELTA O LÍDER LIBERAL

Esta clase de líder, permite a los alumnos tomar sus propias decisiones, delegándole una determinada actividad, sin importar como lo haga con tal de que la desarrolle bien. El líder de rienda suelta espera que los alumnos asuman la responsabilidad por su propia iniciativa, guía y control. Aunque en ocasiones le aplica ciertas reglas que debe seguir, este tipo de liderazgo concede muy poco contacto brinda muy poco apoyo a sus seguidores, por lo tanto la organización en ocasiones se vuelve caótica.

Evidentemente existen diferentes rasgos que caracterizan a los líderes; anteriormente analizamos solo tres de las posiciones mas definidas. En cierto momento se da énfasis en el liderazgo participativo, aunque anteriormente varios autores sostenían que el liderazgo autocrático era la única técnica eficaz, otros daban crédito al estilo de rienda suelta puesto que afirman que es un estilo singularmente provechoso.

Las tendencias actuales destacan la necesidad de adecuación y flexibilidad en el uso de los rasgos personales de los líderes, como oposición al perfeccionamiento de uno solo de los rasgos antes mencionados.

ROLE PLAYING

Esta técnica permite que los integrantes de los diferentes grupos de docentes, padres de familias y estudiantes asuman o dramatizen un estilo de liderazgo diferente, con la finalidad de vivir en carne propia cada uno de estos estilos. De esta manera los participantes del taller pueden lograr

una mejor comprensión reveladora y esclarecedora de la problemática abordada. El objetivo se logra no sólo en quienes representan los papeles, sino en todo el grupo que participa como espectador ya que la dramatización le permite que se compenetre en el proceso. Los grupos que dramaticen los diversos estilos deben transmitir al los demás la sensación de estar viviendo la situación como si fuera en la realidad. Esto motivará la participación espontánea de los espectadores y mantienen la atención del grupo centrada en la problemática que se desarrolla.

Utilidad.- comprender lo más íntimamente posible un problema, conducta o situación.

Procedimiento.- la situación a dramatizar debe ser expuesto con precisión y naturalidad, es necesario proporcionarles a los actores el tiempo necesario para que puedan asumir la situación mental y anímica apropiada.

Desarrollo.- los actores iniciarán la presentación montando la escena con el mayor realismo y espontaneidad posible, pero sin perder la objetividad necesaria para reproducir fielmente la situación como se la planteó.

La dramatización no debe ser interrumpida a menos que sea necesario. Una vez terminada la actuación el facilitador abre una sesión en la que se permite que los actores den a conocer a los participantes del taller cómo evolucionó su percepción del caso, esto ayuda también a enriquecer la información asimilada por los espectadores y a justificar las formas de desempeño de los actores.

CLAUSURA DEL EVENTO

El coordinador procede a concluir el evento no sin antes asumir Compromisos para corregir los rasgos personales de los líderes.

Taller Nº. 3

Nombre del evento: Funciones que debe desempeñar

Dirigido a: Docentes

el líder educativo

Fecha del evento:

Nº. de participantes: 20

Objetivo: Ofrecer a los docentes la ocasión de una seria reflexión acerca de su responsabilidad en el proceso de formación de sus estudiantes.

Evento	Hora	Actividades	Recursos	Responsables	Fuente de verificación
Introducción	8:30	Ambientación	Facilitador	Facilitador	Asistencia de los participantes
	8:40	Realizar dinámica	Docentes	Secretario	
	9:20	Entrega de extracto científico.	Pizarrón	Estudiante	
Desarrollo	9:30	Formación de grupos	Marcador	Redacción de expectativas	
	10:30	Discusión grupal	Televisor		
			Video		
			Rotafolio		
Debate	12:30				
Cierre		Elaboración de conclusiones			Firma de salida.

TEMA DEL TALLER: Funciones que debe desempeñar el líder educativo.

1.- DATOS INFORMATIVOS:

- ❖ Nombre de la Unidad Educativa: Artillero Calderón.
- ❖ Ubicación: Sector Brisas del Río (Cantón Pedro Carbo)
- ❖ Dirigido a: docentes.
- ❖ Duración: 6 horas / clases
- ❖ Responsable: Eduardo Ávila Plaza (alumno administrador)

2.- Objetivo: Ofrecer a los docentes la ocasión de una seria reflexión acerca de su responsabilidad en el proceso de formación de sus estudiantes.

3.- ACTIVIDADES

AMBIENTACIÓN

Para iniciar el taller se dará la bienvenida y se realizará la presentación respectiva entre los participantes.

Dinámica de valores: El árbol social.

OBJETIVO DE LA DINÁMICA:

Ofrecer una forma creativa y accesible de utilizar y manejar un modelo de interpretación estructural de un grupo.

DESARROLLO

- ⊕ Se comienza preguntando a los participantes: ¿Cuáles son las partes principales de cualquier árbol? De acuerdo van respondiendo se va

dibujando, hasta tener la raíz, el tronco, etc. después se le pregunta ¿qué funciones tienen estas partes?

- ⊕ En el momento que estén ampliamente descritas las partes del árbol y sus funciones se debe enfatizar que éste es un “todo”, un sistema con vida que necesita de la estrecha interrelación de sus partes para garantizar su supervivencia.
- ⊕ Aprovechamos esta dinámica para relacionarla con la sociedad y se procede a realizarle una serie de preguntas como: ¿Qué elementos se asemejan o cumplirán las funciones señaladas?
Si el tronco le da fortalezas al árbol. ¿En la escuela quién o quiénes ejercen liderazgo y fomentan las relaciones grupales?

INTRODUCCIÓN AL TEMA

Se exponen y explican los siguientes contenidos:

FUNCIONES QUE DEBE DESEMPEÑAR EL LÍDER EDUCATIVO

Las funciones que debe desempeñar son tres:

1.- Dirigir equipos de trabajo.- Es recomendable llevar una agenda, brindarle a todos la oportunidad de participar, formular preguntas adecuadas, respetar la diversidad cultural.

Planificación de la agenda.- Una agenda es el perfil de los temas que necesitan ser protegidos. Ésta debe ser entregada con antelación para que los miembros se prepararen, ésta incluye por lo general los contenidos a tratarse y que están por resolverse en un conflicto o discusión.

Ofrecer a todos la oportunidad de participar.- El líder debe asumir la idea de que todos los miembros del grupo tienen con lo que pueden contribuir. Como consecuencia puede que tenga que mantener controlados a algunos miembros y tendrá que invitar a aquellos que no se integran o no quieren debatir. Lograr el equilibrio es una prueba de liderazgo.

Formular preguntas adecuadas.- Uno de los instrumentos más efectivos del liderazgo es la capacidad de preguntar de manera apropiada. Los tipos de preguntas más efectivas son aquellas que solicitan información de apoyo y aquellas otras que son completamente abiertas y que les dan a los miembros una total libertad de respuesta.

Batallar con la diversidad cultural.- Todo líder educativo debe reconocer y aceptar las diferencias dentro del grupo de estudiantes que tiene a su cargo.

2.- Preparar a otros en el trabajo.- Un buen líder educativo brinda a todos la oportunidad de perfeccionarse, da sugerencias, jamás se disgusta mas bien se entusiasma por los triunfos de sus seguidores.

El docente líder deberá crear un ambiente de apoyo en la solución de problemas, ayudar a sus alumnos a perfeccionar su desempeño, crear un medio ambiente positivo para la resolución de los problemas.

3.- Asesorar.- el líder sirve de guía, atiende de manera solidaria los sentimientos y las circunstancias de los demás, y les ayuda a determinar lo que tienen que hacer, lo cual incluye la búsqueda de ayuda profesional.

DEBATE

Esta técnica consiste en que todos los participantes realicen un debate abierto sobre las funciones que deben desempeñar los líderes educativos,

la participación es libre y espontánea, pero debe ser limitada de dos a tres minutos como mínimo.

UTILIDAD

- ⊕ Permite que un gran número de participantes expresen sus puntos de vista referentes al tema.
- ⊕ Ampliar la información con la que cuenta un grupo cuando se dan intervenciones interesantes.
- ⊕ Facilitar la elaboración de ciertas conclusiones generales respecto al tema.

PROCEDIMIENTO

- ⊕ Es necesario definir un conjunto de normas y reglas orientadas a fomentar la participación, la organización, el respeto, y evitar intervenciones prolongadas o repetitivas.
- ⊕ El moderador debe agradecer la asistencia e interés de los participantes, dar a conocer el tema a tratar, e informar las reglas y normas a seguir.
- ⊕ Una de las tareas más delicadas del moderador es solucionar situaciones sin provocar resentimiento o intimidaciones.
- ⊕ El moderador debe organizar las aportaciones de los participantes, debe saber introducir a la discusión los temas, formular preguntas, y para beneficio de todos, concluir con un dialogo amplio, abierto y enriquecedor.

CLAUSURA DEL EVENTO

El coordinador procede a concluir el evento no sin antes asumir Compromisos para corregir los rasgos personales de los líderes.

Taller Nº. 4

Nombre del evento: Como motivar el deseo de aprender con espíritu de liderazgo.

Dirigido a: Docentes - estudiantes

Fecha del evento:

Nº. de participantes: 40

Duración: 6 Horas / clases.

Objetivo: Ofrecer a los docentes la ocasión de una seria reflexión acerca de su responsabilidad en el proceso de formación de sus estudiantes.

Evento	Hora	Actividades	Recursos	Responsables	Fuente de verificación
Inauguración del evento.	8:30	Ambientación	Facilitador	Facilitador	Firma de Asistencia de los participantes
	8:40	Dinámicas	Docentes	Secretario Estudiante	
Introducción al tema	10:30	Charlas participativas	Televisor		Compromiso para motivar participación de los actores de la comunidad educativa.
Simposio		Video foro	Video		
Clausura del evento	12:30	Conclusiones			Firma de salida.

TEMA DEL TALLER: Como motivar el deseo de aprender con espíritu de liderazgo.

1.- DATOS INFORMATIVOS:

- ❖ Nombre de la Unidad Educativa: Artillero Calderón.
- ❖ Ubicación: Sector Brisas del Río (Cantón Pedro Carbo)
- ❖ Dirigido a: Comunidad educativa.
- ❖ Duración: 6 horas / clases
- ❖ Responsable: Eduardo Ávila Plaza (alumno administrador)

2.- Objetivo: Ofrecer a los docentes la ocasión de una seria reflexión acerca de su responsabilidad en el proceso de formación de sus estudiantes.

3.- ACTIVIDADES

AMBIENTACIÓN

Para iniciar el taller se dará la bienvenida y se realizará la presentación respectiva entre los participantes.

Dinámica de liderazgo: Ciegos, cojos y mudos.

OBJETIVO DE LA DINÁMICA:

Analizar cómo se relacionan los participantes en el trabajo y ver los diferentes liderazgos.

DESARROLLO

- ⊕ Se forman subgrupos de seis personas y cada uno de los integrantes seleccionan un papel: hacen los ciegos, sordos, mudos, mancos, cojos, etc.

- ⊕ A cada subgrupo se le asigna un observador.
- ⊕ A los subgrupos se les pide realizar la siguiente tarea: caminar unos 30 metros, fabricar una caja, conseguir un regalo y elegir a quien se le va a dar. La conformación del grupo puede tomar aproximadamente 5 minutos.
- ⊕ Los subgrupos salen del salón a cumplir la tarea, para ello contarán con 15 minutos.
- ⊕ Al regresar se entregaran los regalos, para ello se requiere 10 minutos.
- ⊕ En los subgrupos, por 45 minutos se responden una serie de preguntas y se plática sobre lo experimentado.
- ⊕ Finalmente en el pleno, se comentan y analizan las enseñanzas en un lapso de 30 minutos.

INTRODUCCIÓN AL TEMA

Se exponen y explican los siguientes contenidos:

COMO MOTIVAR EL DESEO DE APRENDER CON ESPÍRITU DE LIDERAZGO

Motivo es la acción que nos impulsa a realizar una actividad, cada ser humano sabe lo que le motiva, lo que le induce al esfuerzo. Es conveniente que los docentes encuentren razones muy convincentes e importantes que le auto motiven, y a su vez sirva de estímulo para que sus estudiantes también sientan la necesidad de interesarse por estudiar y obtener buen rendimiento, solo así podrá convencerse que estudiar le conduce al éxito no solo personal sino que también a través de él se consigue el progreso de un pueblo. Es muy importante encontrar razones que les automotiven, como por ejemplo aprovechar la experiencia de los propios fracasos, las ventajas de sacar provecho de las clases.

Los educadores conocemos nuestra tarea si combinamos acertadamente el liderazgo con la motivación y manejamos bien el aprendizaje cooperativo es natural que lograríamos éxito en el aprendizaje. Pero existen numerosos quejas por parte de los estudiantes quienes manifiestan que la institución les permite solo la enseñanza individualizada, que los grupos son numerosos, los contenidos no se prestan, las presiones familiares, bien un fin de excusas. Pero vale preguntar ¿Se beneficiaran por igual todo tipo de estudiante independientemente de su capacidad y rendimiento previo?

Dada mi experiencia docente, con niños, adolescentes y jóvenes he tratado de llevar a cabo en estos últimos años escolares el aprendizaje en equipo o cooperativo tomando en cuenta algunas técnicas de motivación que se adecua a todas las materias. Existe un alto grado de colaboración, por parte de los alumnos. Se redujo la inasistencia, eso indica que les gusta la escuela. Son solidarios, incremento de su autoestima, el alumno más tímido ha logrado participar esto indica que los alumnos si aprenden y más aun si se sienten motivados.

Cabe destacar que cuando nos referimos a la conducta motivada la estamos diferenciando claramente de conducta instintiva. Mientras una conducta instintiva no requiere "voluntad" por parte del sujeto, la conducta motivada sí la requiere. Así pues no conviene confundir la motivación con los estímulos ni con los instintos; los tres impulsan a actuar, pero su origen y sus funciones son muy diferentes Como su propio nombre indica la conducta motivada requiere un motivo por el cual ponerse en marcha. Una conducta está motivada cuando se dirige claramente hacia una meta. El motivo es algo que nos impulsa a actuar. El motivo se presenta siempre como un impulso, una tendencia, un deseo, una necesidad.

No todos los motivos tienen un mismo principio, ni son del mismo ímpetu, ni tienden hacia las mismas cosas. Pero, sin embargo, se puede decir que

el campo de la motivación abarca la totalidad del psiquismo humano comprendiendo una gama amplísima de móviles que incitan al hombre constantemente a actuar.

Un elemento decisivo en la motivación del alumno es el ambiente de la escuela. El reporte no da para entrar en detalles, pero seguramente se considera que las condiciones materiales, el equipo, las relaciones entre maestros, el espíritu de trabajo de la institución, todo ello, afecta el desarrollo escolar del alumno y consecuentemente su aprendizaje.

Se habla que hay que concientizar a cada individuo que se acerque a una aula, que aproveche al máximo las posibilidades de aprender, quien está frente a estos individuos tiene que ser una persona que posea conocimientos y sea competente motivando a los alumnos a estudiar, pero para mejorar eso es recomendable no la contratación de un nuevo personal docente sino de mejorar al existente mediante el apoyo hacia la capacitación y profesionalización debido a que en ellos recae una ardua responsabilidad. Es mucho lo que se les pide y las necesidades que han de satisfacer parecen casi ilimitadas.

La motivación en la clase depende de la interacción entre el profesor y sus estudiantes y principal responsable de la tarea evolutiva en el aula debe ser el docente.

PRINCIPIOS MOTIVACIONALES EN EL LIDERAZGO INSTITUCIONAL

1.- Crear un propósito constante hacia la mejora de los estudiantes, asignando recursos para cubrir necesidades a largo plazo en vez de buscar rentabilidad a corto plazo.

2.- Adoptar la nueva filosofía institucional.

3.- Reducir el número de personal sin motivación y los que no apliquen pruebas de liderazgo, mediante la capacitación continua mejorando la motivación al personal.

4.- Las autoridades del plantel deben ayudar al personal a desempeñar su trabajo con esmero y dedicación.

5.- Incitar la comunicación eficaz, posibilitar el trabajo en equipo para cumplir con los fines institucionales.

6.- Establecer un vigoroso programa de educación, auto mejora y motivación.

SIMPOSIO

En el simposio un grupo de personas presentan un conjunto de pláticas, discursos y exposiciones sobre las diversas fases del tema a tratar. El tiempo es controlado por el moderador y las charlas no excederán de 20 minutos y el tiempo total del simposio será de una hora.

Utilidad.- Tratar un tema de cierta complejidad de manera integral y con profundidad.

Procedimiento.- la situación a dramatizar debe ser expuesto con precisión y naturalidad, es necesario proporcionarles a los actores el tiempo necesario para que puedan asumir la situación mental y anímica apropiada.

El coordinador iniciará el acto, exponiendo de manera clara el tema que se tratará y los aspectos en que se ha dividido, una vez finalizada todas las exposiciones, el coordinador hará una breve síntesis de las ideas

principales, se puede permitir que el auditorio realicen preguntas, dando lugar a discusiones y por lo tanto llegar a un consenso.

CLAUSURA DEL EVENTO

El coordinador procede a dar por concluido el evento no sin antes comprometerlos para continuar capacitando en liderazgo como una alternativa para mejorar la motivación escolar de sus alumnos.

BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ de Mon, Liderazgo Transaccional, (1997)
- ANDREW, Motivación
- BASS, Liderazgo Transformacional, (1990)
- BASS, Liderazgo Transformacional, (2000)
- BENNIS, W. Y B. Nanus Líderes: Las cuatro claves del liderazgo eficaz. Norma, Colombia. (2005)
- BLANCHARD, Edward; Zigarmi Patricia: El líder ejecutivo al minuto. Ediciones Griljalbo, Barcelona. (2004)
- CHIAVENATO Idallberto, Liderazgo, (1993)
- FREEMAN, Edward "Administración" Prentice Hall Hispanoamericana, México, (2000)
- GARROCHOTEGUI Alfredo, Liderazgo Educativo
- GRINBERG Jaime. Escuela para Maestros (2004)
- GROSS Davis Bárbara (Jossey-Blass Publisher: San Francisco, (1993)
- KOTTER. Liderazgo. (1990).
- LEITHWOOD Kennet, Liderazgo (1999)
- MASLOW Abraham, Jerarquía Motivacional
- PEZO Ortíz Elsa, Didáctica General, CODEU (2006)
- PEZO Ortíz Elsa, Práctica Docente, (2006).
- RALLPH. M. Stogdill, Teoría de Liderazgo.
- RIVADENEIRA Játiva Luís, Relaciones Humanas y Comunitarias
- ROMERO Cristina, Dirección de Instituciones Educativas (2006).
- ROMERO Cristina, Liderazgo Educativo, (2007)
- ROMERO Cristina, Psicología Institucional (2006)
- TENUTO Martha, otros, (2005), Escuela para Maestros, Enciclopedia Pedagógica, Colombia. Biblioteca Premium Encarta, (2008)
- CÍRCULO DE LECTORES. Gran Enciclopedia Ilustrada Círculo. Plaza & Janés Editores, Barcelona (2000)

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Madrid Espasa – Calpe.
(2005)

Sitios web consultados “liderazgo”

www.cehlider.org centro Humano de Liderazgo

www.conorg.com/liderazgo.htm Liderazgo

www.ctu.es/users/fetetoledo/respons-2htm Responsabilidad

www.memberstripod.es/cesjaimes Liderazgo

www.gestiopolis.com

www.monografias.com

www.unamosapuntos.com

ANEXOS

ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES

1) Seleccione que es Liderazgo Educativo:

- a) Es la capacidad para influir en la conducta de sus seguidores. ()
- b) Es el principal instrumento de cambio. ()
- c) Capacidad para controlar con autoridad al grupo. ()

2) En el trabajo usted demuestra:

- a) Honradez e intensidad en la realización del trabajo. ()
- b) Capacidad para educar con espíritu de líder. ()
- c) Incapacidad para superar emergencias. ()

3) ¿Qué tipo de liderazgo ejerce usted dentro del aula de clase?

- a) Autócrata ()
- b) Participativo ()
- c) De Rienda Suelta ()

4) Cree usted que el líder educativo:

- a) Promueve valores y estimula la cultura en los estudiantes. ()
- b) Considera la autoridad un privilegio de mando. ()
- c) Inspira miedo. ()

5) En calidad de líder educativo:

- a) Inspira temor al formar grupos de trabajo. ()
- b) Coordina y desarrolla equipos de trabajo participativo. ()
- c) Requiere de mucho tiempo para organizar al grupo. ()

6.- ¿Motiva a sus estudiantes para que concreten eficientemente sus tareas?

Si () No ()

7) Cree usted que motivar a los estudiantes permite:

- a) Una mejor interacción alumno - maestro. ()
- b) Desarrolla situaciones de competitividad. ()
- c) Atrae la atención del estudiante de manera momentánea. ()

8.- ¿Posee habilidad para mantener a los estudiantes motivados?

Si () No ()

9) En calidad de docentes la habilidad que poseen para mantener motivados a los estudiantes es:

- a) Muy buena, participan activamente. ()
- b) Buena, participan frecuentemente. ()
- c) Regular, la participación es forzada. ()
- d) Insuficiente, no participan. ()

10) Cree usted que la motivación de los docentes del plantel impulsa:

- a) La dedicación de los alumnos. ()
- b) La falta de interés por atender las clases. ()
- c) Trabajar con fortaleza y entusiasmo. ()

ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES

1) Seleccione que es Liderazgo Educativo:

- a) Es la capacidad para influir en la conducta de sus seguidores. ()
- b) Es el principal instrumento de cambio. ()
- c) Capacidad para controlar con autoridad al grupo. ()

2) Sus maestros les delegan responsabilidades adecuadas en la toma de decisiones compartidas:

- a) Siempre ()
- b) ocasionalmente ()
- c) Nunca ()

3) ¿Qué tipo de liderazgo ejercen sus maestros dentro del aula de clase?

- a) Asumen todo el compromiso en la toma de decisiones. (Autócrata)
- b) Utiliza la consulta para practicar el liderazgo. (Participativo)
- c) Permite asumir la responsabilidad por su propia iniciativa. (De rienda Suelta)

4.- Sus maestros son carismáticos, y equitativos al efectuar las actividades educativas.

- a) Siempre ()
- b) ocasionalmente ()
- c) Nunca ()

5) Tus maestros en calidad de líderes educativos:

- a) Inspiran temor al formar grupos de trabajo. ()
- b) Coordinan y desarrollan equipos de trabajo participativo. ()
- c) Requieren de mucho tiempo para organizar al grupo. ()

6.- ¿Considera Usted que el liderazgo de los docentes es un factor importante para lograr la motivación escolar?

Si () No ()

7.- Indica que clase de motivación recibes de tus maestros al momento de realizar una actividad escolar.

a) Ánimo, tú si puedes, continúa. ()

b) Si no trabajas te quedas sin receso. ()

c) Si no actúas tendrás cero. ()

8.- ¿Piensa usted que estar motivado permite una mejor relación alumno-maestro?

Si () No ()

9.- ¿Piensa usted que la motivación les impulsa a obtener un buen rendimiento escolar?

Si () No ()

10) Cree usted que un elemento decisivo en la motivación del alumno es el ambiente en la escuela.

Si () No ()

ENCUESTA DIRIGIDA A PADRES DE FAMILIA

1) Seleccione que es Liderazgo Educativo:

- a) Es la capacidad para influir en la conducta de sus seguidores. ()
- b) Es el principal instrumento de cambio. ()
- c) Capacidad para controlar con autoridad al grupo. ()

2.- ¿Cree usted necesario que los docentes deben capacitarse en Liderazgo?

Si () No ()

3.- ¿Cree usted que falta liderazgo en los docentes de la Institución?

Si () No ()

4.- ¿Cree usted que el Docente líder educativo promueve valores y estimula la cultura en los estudiantes?

Si () No ()

5.- Los maestros del plantel son carismáticos, y equitativos al efectuar las actividades educativas.

- a) Siempre ()
- b) ocasionalmente ()
- c) Nunca ()

6.- ¿Cree usted que los/as maestros/as motivan a sus hijos para realizar las tareas escolares?

Si () No ()

7.- ¿Piensa usted que estar motivado permite una mejor relación alumno-maestro?

Si () No ()

8.- ¿Cree usted que la motivación es un impulso que mejora la enseñanza aprendizaje?

Si () No ()

9.- ¿Considera usted que dentro del hogar deben motivar al niño/a para un mejor desarrollo educativo?

Si () No ()

10.- ¿Cree usted que la Motivación ayuda a construir la identidad personal de sus hijos?

Si () No ()