

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAS DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE EDUCACIÓN PARVULARIA**  
**MODALIDAD PRESENCIAL**

**TEMA:**

---

**“EL TECHO DE CRISTAL Y EL LIDERAZGO DE LAS MAESTRAS  
PARVULARIAS DE LOS CIBVs DE AMBATO”**

---

Proyecto de investigación previo a la Obtención del Título de Licenciada en  
Ciencias de la Educación, Mención Educación Parvularia

**AUTORA:** Verónica Paulina Luzón Enríquez

**TUTORA:** Dra.Sylvia Jeannette Andrade Zurita. Mg

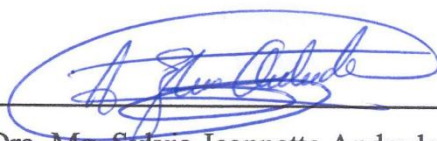
AMBATO – ECUADOR

2017

## **APROBACIÓN DE LA TUTORA DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN**

### **CERTIFICA:**

Yo, Dra. Mg. Sylvia Jeannette Andrade Zurita , con cédula de ciudadanía 180191189-0 , en mi calidad de Tutora del Trabajo de Titulación sobre el tema:**EL TECHO DE CRISTAL Y EL LIDERAZGO DE LAS MAESTRAS PARVULARIAS DE LOS CIBVs DE AMBATO**, desarrollado por la egresada Verónica Paulina Luzón Enríquez, considero que dicho proyecto investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión Calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



Dra. Mg. Sylvia Jeannette Andrade Zurita

CC: 180191189-0

**TUTORA**

## **AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

Dejo constancia que el presente proyecto es el resultado de la investigación de la autora, quien basada en la experiencia profesional, en los últimos estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación, las ideas, opiniones y comentarios especificados en este proyecto, son de exclusiva responsabilidad de su autora.



---

Verónica Paulina Luzón Enríquez  
CC: 180364676-7  
**AUTORA**

## **CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR**

Cedo los derechos en línea patrimonial del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema **EL TECHO DE CRISTAL Y EL LIDERAZGO DE LAS MAESTRAS PARVULARIAS DE LOS CIBVs DE AMBATO**, y autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autora y no se utilice con fines de lucro.



---


Verónica Paulina Luzón Enríquez  
CC: 180364676-7  
**AUTORA**

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

La Comisión de estudio y calificación del proyecto de trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema **EL TECHO DE CRISTAL Y EL LIDERAZGO DE LAS MAESTRAS PARVULARIAS DE LOS CIBVs DE AMBATO**, presentada por la Srta. Verónica Paulina Luzón Enríquez egresada de la Carrera de Educación Parvularia promoción 2013, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de la investigación y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

**LA COMISIÓN**



---

Dr. Marcelo Núñez. Mg

CI: 180132002-7

**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**



---

Lcda. Gissela Arroba. Mg

CI: 180280361-7

**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación es dedicado a Dios por darme la vida y salud. A mis hijos quienes me motivaron a seguir esforzándome cada día para alcanzar mi meta y construir un futuro mejor, a mis padres quienes me apoyaron de manera incondicional y a mi esposo que fue el pilar fundamental para alcanzar mis metas.

*Verónica Paulina Luzón Enríquez*

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a DIOS por ser mi guía en cada paso de mi vida. A la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación que me abrieron sus puertas en mi carrera en Educación Parvularia, también agradezco a cada uno de los docentes que me enseñaron y apoyaron con sus sabios consejos en mi formación profesional y personal durante esta etapa universitaria, y en especial a mi tutora Dra. Sylvia Andrade ya que tuvo la paciencia suficiente y el conocimiento intelectual para saberme guiar en mi trabajo.

*Verónica Paulina Luzón Enríquez*

## INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

<b>Contenido</b>	<b>pagina</b>
<b>P. Preliminares</b>	
Portada.....	i
Aprobación de la tutora del trabajo de graduación o titulación .....	ii
Autoría de la investigación.....	iii
Cesión de derechos de autor .....	iv
Al consejo directivo de la facultad de ciencias humanas y de la educación.....	v
Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento.....	vii
Indice general de contenidos.....	viii
Contenido	pagina .....
P. preliminares .....	viii
Indice de cuadros .....	xi
Indices de gráficos.....	xii
CAPITULO I .....	1
1 Planteamiento del problema .....	1
1.1 Tema:.....	1
1.2 Planteamiento del problema .....	1
1.3 Contextualización del problema .....	1
1.4 Análisis critico.....	5
1.5 Justificación .....	7
1.6 Prognosis.....	9
1.7 Preguntas Directrices .....	9
1.8 Delimitación .....	10
1.8.1 Delimitación Espacial .....	10
1.7.2 Delimitación Temporal.....	10
1.8 Formulación del Problema.....	10
1.9 Objetivos .....	10
1.9. Objetivo General.....	10



1.8.2	Objetivos Específicos.....	10
CAPITULO II .....		11
Marco teórico.....		11
2.1	Antecedentes investigativos.....	11
2.2	Fundamentación filosófica.....	14
1.4	Fundamentación legal.....	15
2.4	Fundamentación psicopedagógica .....	17
2.5	Categorías fundamentales .....	20
2.5.1	Variable independiente: .....	21
2.5.2	Variable dependiente.....	25
2.3	Hipótesis .....	34
2.4	Señalamiento de variables de la hipótesis.....	34
CAPÍTULO III .....		35
Metodología de investigación.....		35
3.1	Enfoque.....	35
3.2	Modalidad de la investigación .....	35
3.3	Modalidad básica de la investigación .....	35
3.3.1	Investigación bibliográfica .....	35
3.3.2	Investigación de campo .....	36
3.4	Niveles o tipos de investigación.....	36
3.3	Población y muestra .....	36
3.4	Operacionalización de variables .....	38
Recolección de información.....		42
3.4	Procesamiento y análisis.....	42
CAPITULO IV .....		43
4.	Análisis e interpretación de resultados.....	43
Test de Scheffé.....		43
Liderazgo Transaccional.....		49
Liderazgo Transformacional.....		51
Liderazgo Pasivo Evitador.....		54
Laissez Faire.....		57
Techo de cristal.....		60
Verificación de hipótesis.....		62

CAPITULO V .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
5. Conclusiones y Recomendaciones.....	68
5.1 Conclusiones.....	68
5.2 Recomendaciones.....	69
2 Bibliografía .....	70
3 Bibliografía .....	83
ANEXO .....	84
Anexo 1 encuesta.....	85
Anexo 2 fotos .....	89

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1	Población .....	37
Cuadro 2	Variable Independiente.....	38
Cuadro 3	Variable Dependiente .....	40
Cuadro 4	Test de Scheffé .....	43
Cuadro 5	Test de Scheffé .....	45
Cuadro 6	Test de Scheffé .....	47
Cuadro 7	Liderazgo Transaccional .....	49
Cuadro 8	Liderazgo Transformacional .....	51
Cuadro 9	Liderazgo Pasivo Evitador .....	54
Cuadro 10	Laissez Faire.....	57
Cuadro 11	Techo de Cristal.....	60
Cuadro 12	chi cuadrado .....	63
Cuadro 13	frecuencia observada .....	64
Cuadro 14	Frecuencia esperada .....	65
Cuadro 15	Chi Cuadrado.....	66

## ÍNDICES DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Abol de problemas .....	4
Gráfico 2 Liderazgo transaccional .....	50
Gráfico 3 Liderazgo transformacional .....	53
Gráfico 4 Liderazgo pasivo evitador.....	56
Gráfico 5 Laissez faire .....	59
Gráfico 6 Indicadores del techo de cristal.....	61
Gráfico 7 campana de gauss.....	67

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE: EDUCACIÓN INICIAL Y PARVULARIA**  
**MODALIDAD: PRESENCIAL**

**TEMA:** “El Techo de Cristal y el Liderazgo de las Maestras Parvularias de los CIBVs de Ambato”

**AUTORA:** Verónica Paulina Luzón Enríquez  
**TUTOR:** Dra. Mg. Sylvia Jeannette Andrade Zurita

**RESUMEN EJECUTIVO**

El presente estudio hace un análisis del techo de cristal y el liderazgo de las maestras parvularias de los CIBVs de Ambato, bajo el enfoque del liderazgo transformacional, Para recolectar los datos se realizó varias visitas a los distintos CIBVs de la ciudad de ambato, para lo cual se empleó una encuesta a través de un cuestionario de 82 interrogantes en cuanto a liderazgo y 10 interrogantes en cuanto al techo de cristal, el cual fue evaluado y aplicado a un total de 95 maestras de los diferentes CIBVs de ambato que a la vez conforman la totalidad de la población. La investigación permitió medir el nivel liderazgo transformacional, así como los factores que aplica la institución para estimular a sus trabajadores. Los datos fueron analizados mediante métodos estadísticos como la distribución de frecuencias, gráficos de barras, los cuales indicaron que el personal empleado que labora en los distintos CIBVs, presenta un nivel de liderazgo transformacional alto, ya que cada una de las maestras parvularias cuentan con una comunicación efectiva, estimulación laboral por parte de las autoridades, ya que las mujeres están demostrando tener nuevas oportunidades para llegar a romper los techos de cristal y convertirse en mujeres líderes y capaces de desempeñar cargos importantes en las instituciones y no estar al margen de mando y control de los hombres, lo mismo que conllevan a determinar que el clima organizacional de la institución es idóneo para el desarrollo de las maestras parvularias; puesto que los niveles liderazgo transformacional están estimulando el rendimiento laboral, subiendo los niveles de producción en función de esto se recomendó a la institución capacitar a sus empleados, fortalecer el proceso comunicativo, ofrecerles oportunidad de estudio a sus miembros, valorar su trabajo, incrementar los beneficios socioeconómicos y mejorar las políticas de ascenso.

**Palabras Clave:** Clima Organizacional, Liderazgo Transformacional, características de un líder, motivación, comunicación.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE: EDUCACIÓN INICIAL Y PARVULARIA**  
**MODALIDAD: PRESENCIAL**

**TEMA:** “El Techo de Cristal y el Liderazgo de las Maestras Parvularias de los CIBVs de Ambato”

**AUTORA:** Verónica Paulina Luzón Enríquez  
**TUTOR:** Dra. Mg. Sylvia Jeannette Andrade Zurita

**EXECUTIVE SUMMARY**

The present study makes an analysis of the glass ceiling and the leadership of the nursery teachers of the Ambato CIBVs, under the transformational leadership approach. To collect the data, several visits were made to the different CIBVs of the city of Ambato, which was used a survey through a questionnaire of 82 questions in terms of leadership and 10 questions regarding the glass ceiling, which was evaluated and applied to a total of 95 teachers from the different Ambato CIBVs that at the same time make up the entire population. The research made it possible to measure the level of transformational leadership, as well as the factors applied by the institution to stimulate its workers. The data were analyzed using statistical methods such as frequency distribution, bar graphs, which indicated that the employed personnel working in the different CIBVs present a high level of transformational leadership, since each of the nursery teachers has an effective communication, labor stimulation on the part of the authorities, since women are demonstrating new opportunities to break the glass ceilings and become women leaders and capable of holding important positions in the institutions and not being on the margin of command and control of men, the same as they lead to determine that the organizational climate of the institution is suitable for the development of nursery teachers; since the transformational leadership levels are stimulating the labor performance, raising the levels of production in function of this, it was recommended to the institution to train its employees, strengthen the communicative process, offer study opportunities to its members, value their work, increase the socioeconomic benefits and improve promotion policies. Keywords: Organizational Climate, Transformational Leadership, characteristics of a leader, motivation, communication.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo investigativo tiene como finalidad fortalecer el liderazgo transformacional de las maestras parvularias de los CIBVs, favoreciendo en el desempeño eficiente, eficaz; sobrellevando al desarrollo de capacidades, fortaleciendo las habilidades de trabajo en equipo, actitudes.

La investigación consta de cinco capítulos, desarrollados de acuerdo a la norma establecida en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, para la modalidad de tesis.

**Capítulo I.-** Problema, trata sobre la contextualización del problema en sus

enfoques; macro, meso y micro, el análisis crítico desarrollada en base a estudios de las causas y consecuencias, estableciendo la prognosis y formulación del problema con sus respectivas interrogantes; las delimitaciones del problema en su contenido, espacio, tiempo; finalmente se concluirá con la justificación y objetivos de la investigación.

**Capítulo II.-** Consta del marco lógico, antecedentes investigativos, fundamentación filosófica, fundamentación legal, fundamentación psicopedagógica redactadas en forma clara y precisa, además podemos encontrar las categorías fundamentales, con la fundamentación de las variables de la investigación, señalamiento de la hipótesis, operacionalización de variables que ayudan a encaminarnos en la investigación.

**Capítulo III.-** Compuesto por la metodología de investigación, se especifica el enfoque, la modalidad básica de la investigación, aplicando un estudio descriptivo, de campo, bibliográfico y documental, el tipo de investigación fundamentado en una correlación de variables, la muestra es de 95 personas objeto de este estudio en los CIBVs de la ciudad de Ambato, la operalización de variables independiente, además la recolección y procesamiento de información.

**Capítulo IV.-** Conformado por el análisis e interpretación de resultados obtenidos en la base técnica aplicada de encuestas dirigidas a las maestras de los CIBVs de la ciudad de Ambato, las mismas que han sido procesadas y representadas gráficamente; luego se hace el análisis de la verificación de la hipótesis y el reconocimiento de la variable dependiente e independiente.

**Capítulo V.-** Contiene las conclusiones y recomendaciones a las que nos han inducido al análisis y la interpretación del capítulo anterior.

**Capítulo VI. -** La modalidad que se aplico es Paper, el cual contiene: datos informativos, antecedentes investigativos, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, dando una manera innovadora de solución al problema.

Finalmente se concluirá con la bibliografía y anexos respectivos; especificando el fundamento documental haciéndose referencia a sitios webs, blogs y portales de

internet, en los anexos se presentará documentos referentes al trabajo investigativo.



## CAPITULO I

### 1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Tema:

“El techo de cristal y el liderazgo de las maestras parvularias de los CIBVs de Ambato.”

#### 1.2 Planteamiento del problema

#### 1.3 Contextualización del problema

El primer seminario de la investigación sobre la mujer en la Universidad de Costa Rica es el símbolo de la participación estudiantil en los Congresos Universitarios constituyéndose en el espacio de los estudiantes para el debate. En la Facultad de Ciencias Sociales, se impulsa la Cátedra Eugenio Fonseca Tortós con el tema de “Mujer y Sociedad “. Esto se tradujo en la candidatura de una mujer para el decanato de la Facultad de Ciencias Sociales, cargo que había estado en manos masculinas por tradición (Cordero, 2016).

México considera como un hecho inédito de la historia del estado de Querétaro que se ha distinguido por su carácter conservador, en diciembre de 1999 fue electa por primera vez una mujer como rectora de la UAQ. El 14 de enero de 2000 Dolores Cabrera Muñoz, tomo posesión en este cargo, después de un complejo y ejemplar proceso democrático en dicha universidad por otra parte, se hace alusión a la reforma universitaria como una de las propuestas más importantes, señalándose que es preciso fortalecer los órganos colegiados como espacios democráticos y de discusión académica.

A pesar de que, en las últimas décadas, en Nicaragua, las puertas de las diferentes instituciones se han ido abriendo para las mujeres, el siguiente paso consiste en eliminar los prejuicios más sutiles que limitan su campo de acción. A medida que las nuevas generaciones se incorporan y las mujeres vayan

desempeñándose en puestos de poder y realizando así aportes cada vez más significativos, no se puede calificar el trabajo de una persona tomando como criterio su género. Esto conlleva a que la mujer deba esmerarse y preocuparse enfáticamente por proyectar confiabilidad, seguridad y trabajar en técnicas para ser aceptada dentro de los grupos de poder masculinos. (Saravia, 2015). Merece destacarse como una luz al final del camino, que algunos datos del estudio más reciente de Schein, de 1994, apuntan que, en algunos países como Estados Unidos, y a diferencia de lo que mostraban los primeros datos de 1975, las mujeres directivas y las alumnas de Dirección de Empresas, no establecen diferencias de género asociadas a la función directiva, contrariamente. Parece apuntarse, por tanto, una evolución en las mujeres directivas y las estudiantes, en la tendencia a identificar la dirección como algo masculino.

En Ecuador la situación de las mujeres en las instituciones de educación a todo nivel, es un tema que ha cobrado relevancia porque actualmente se cuenta con una legislación que favorece los derechos de las mujeres, sin embargo, las estadísticas de género y las investigaciones en los centros educativos públicos y privados indican que a las mujeres les cuesta mucho trabajo llegar a ocupar cargos de poder y toma de decisiones ya que no tienen el suficiente apoyo de las autoridades competentes.

El diferencial de género en algunas profesiones cobra mayor importancia porque existen carreras conocidas como femeninas entre ellas se encuentra la Educación Parvularia, donde la realidad cotidiana demuestra un distanciamiento entre lo ideal y lo real, normalizando muchas decisiones a nivel administrativo que niega a las maestras parvularias que ocupan cargos importantes el ejercicio de su liderazgo en ambientes sanos y equilibrados. En este ambiente la mujer debe coexistir buscando alternativas para sobrellevar un ambiente de desvalorización, discriminación por su calidad de ser mujeres, desconociendo sus capacidades.

Desde diferentes instituciones y asociaciones, comprometidas con el logro de la igualdad entre mujeres y hombres se presenta una realidad social y educativa que se muestra dispersa en cuanto a las intenciones y contradictoria en cuanto a los

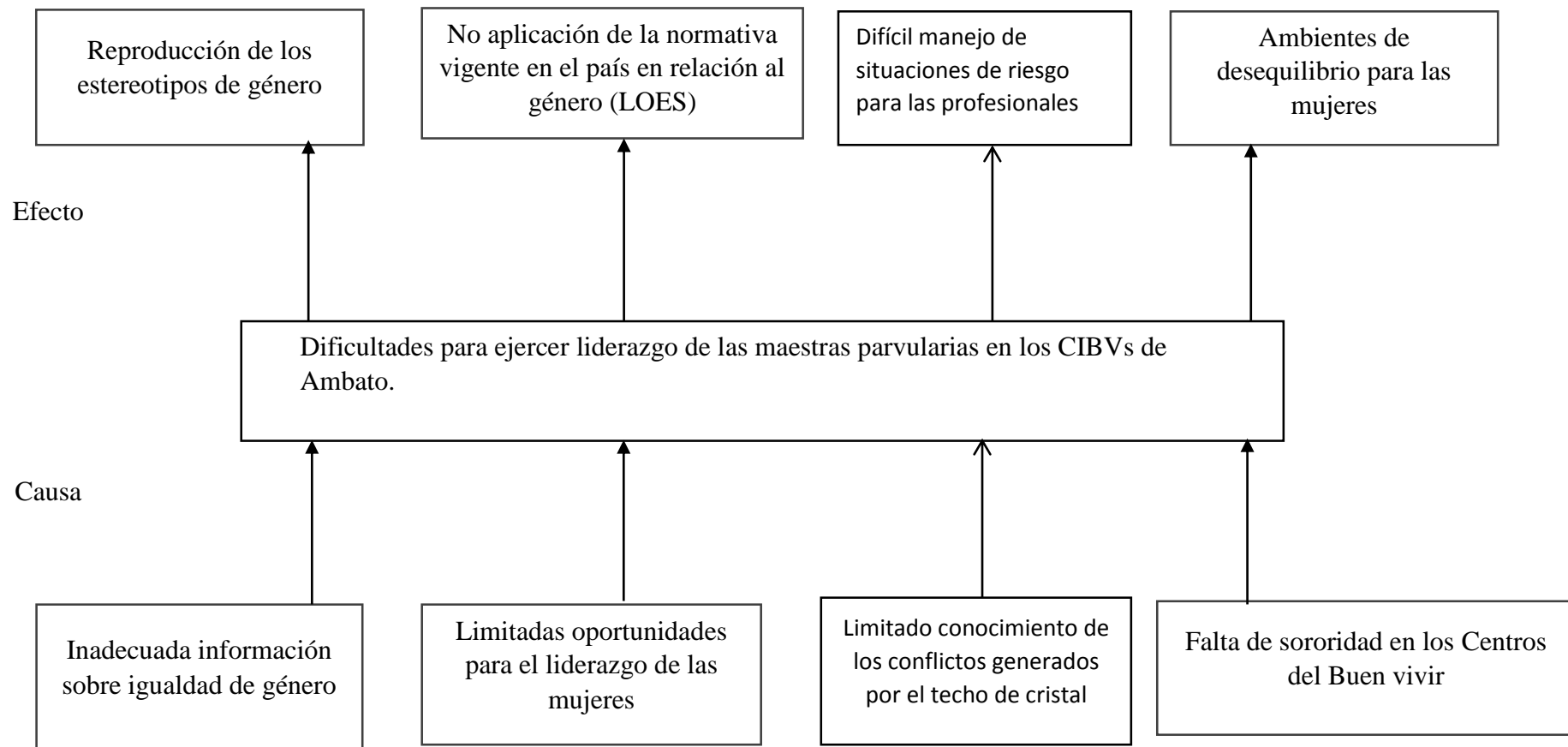
logros, se trata de analizar la escasa corresponsabilidad entre lo que dicen y pretenden los avances legislativos de las políticas públicas sobre igualdad y la vivencia social, especialmente la educativa.

A nivel de la ciudad de Ambato la cultura androgénica hacia las mujeres presenta un nivel elevado pese a la generación de leyes a favor de la igualdad y la posibilidad de liderar en los espacios que por tradición eran desempeñados por los hombres. Las maestras parvularias organizan todos los procesos educativos teniendo en cuenta que los niños son personas libres desde su nacimiento, educables, irrepetibles, capaces de autorregularse dinámicamente y de procesar la información que reciben del entorno. Está en manos de dichas maestras el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes, así como el desenvolvimiento total de sus aptitudes habilidades y destrezas ya que de una buena parvularia depende el desarrollo personal la capacidad intelectual es decir la formación integral infantil.

El liderazgo ejercido por los profesionales en la educación parvularia cuenta con límites democráticos, preocupado del trabajo comunitario en equipo, con tendencia a la ayuda social de los diferentes grupos, pese a que como docente debe cumplir con un elevado número de responsabilidades además de los de su hogar como madre de familia, del estereotipo socialmente aceptado en el cumplimiento para el cuidado de la casa, de los hijos y de su pareja. Pese a esta doble tarea las profesionales cumplen con su rol laboral en las instituciones educativas donde el mayor obstáculo es la desconfianza de parte de los organismos a la hora de encargar las responsabilidades administrativas de la institución, con el pensamiento andrógeno de que la mujer no sirve para el desempeño de gerencias administrativas como directora o rectora de una Unidad Educativa. Este pensamiento se ve expresado por sus propias compañeras mujeres quienes prefieren tener por jefe un hombre y no una mujer, así también por otros hombres quienes minimizan la responsabilidad, realzando los problemas y negando la colaboración para resolver un problema de la institución es decir dejando de lado a las mujeres.

## ÁRBOL DE PROBLEMAS

Gráfico 1



## 1.4 Análisis crítico

La Inadecuada información sobre igualdad de género provoca, reproducción de los estereotipos de género esto conlleva a reflexionar sobre el ámbito laboral es uno de los espacios sociales donde se producen patrones tradicionales ya que se encuentra regido por parámetros fuertemente tradicionales de actividades entre géneros. La sensibilización hacia cuestiones relacionadas con el tratamiento igualitario de mujeres y hombres en la sociedad del S. XXI es un denominador común en multitud de instituciones y asociaciones que, en su mayoría, lideradas por mujeres, están trabajando por una apuesta social fundamentada en la Igualdad de Género. En este caso, nos centramos en las situadas en el contexto de Almería, donde nos encontramos la Asociación Mujeres en zona de conflicto, la Asociación de mujeres juristas, la Asociación de mujeres empresarias, el Instituto Andaluz de la Mujer, los Centros de Profesorado y los Centros de Adultos, la Asociación “Acoge”, la Diputación provincial de Almería a través del departamento de igualdad de género y participación-, la Asociación “Luna” -para la promoción de la mujer con discapacidad-, entre otras. (Rodríguez, 2013)

La limitada oportunidad para el liderazgo de las mujeres pese a la Normativa existente dificulta la aplicación de las leyes vigentes en el país en relación al género por este motivo, Art. 26 de la Constitución de la República del Ecuador establece que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. (Asamblea Nacional, 2016). Los tres pilares en torno a los que se construye el liderazgo son: conseguir objetivos, hacer equipo y desarrollar a los colaboradores. Si tenemos en cuenta que liderazgo es un conjunto de habilidades y actitudes que posee una persona para dirigir a los demás, lo más importante radica en saber cuáles son esas habilidades/actitudes. (R. Boyatzis, 2013)

El limitado conocimiento que existe sobre los conflictos generados por el techo de cristal ha ocasionado que tanto hombres como mujeres tengan un ligero saber acerca de la manera de poder resolver los problemas en la sociedad motivo por el cual ellos tienen un difícil manejo de las distintas situaciones de riesgo en la vida de los y las profesionales. El liderazgo que han llegado a desempeñar las mujeres de hoy en día se ven reflejadas en cada una de las actividades que ellas realizan a lo largo de su vida profesional ya sea como docentes, investigadoras y formadoras de deberes éticos. De esta manera las mujeres en la ciudad de Ambato han demostrado su potencial y el liderazgo que cada una de ellas tiene al verse no solo como maestras formadoras sino como líderes desarrollándose en el ámbito educativo como personas capaces de dirigir y ejercer una gran diversidad de actividades como potenciadoras de éticas y principios morales en los estudiantes de esta misma manera ellas se han sabido desenvolver en la política desempeñando cargos importantes como es la dirección de una institución educativa de nivel inicial, medio y superior.

Falta de sororidad entre las mujeres a creado un ambiente de desequilibrio para las maestras en las instituciones educativas las dificultades para ejercer un liderazgo en las instituciones del Buen Vivir de la ciudad de Ambato reflejada en su labor profesional como inseguridad e insuficiente capacidad para enseñar, el temor para exigir sus derechos. La estadística de género y las diversas investigaciones de las universidades públicas y privadas afirman que existen diferencias de género en las instrucciones de Educación Superior y visibilizan datos que nos permiten conocer la realidad al interior de las IEES demostrando el distanciamiento que existe entre lo ideal de la normativa y lo real de la cotidianidad, sin embargo en este ambiente la mujer debe coexistir o sobrevivir buscando alternativas creativas para hacer su día a día desvalorizado menos nocivo, conscientes de la necesidad de trabajar porque de él depende su familia y bienestar personal, en este marco es necesario plantear estrategias para la revalorización de la condición de reconocernos como mujeres valiosas a través de conversatorios para la demostración de las habilidades femeninas y el planteamiento de procesos de capacitación intensivos sobre el género

para lograr la apropiación, luego de una etapa de trabajo constante mirar la recuperación de la autoestima expresada en el discurso positivo de las mujeres y la propiedad al expresar las ideas sobre sus derechos cabe reflexionar para evaluar si la estrategia aplicada causo el impacto esperado. Este trabajo pretende exponer una buena práctica sobre la recuperación de la autoestima y el empoderamiento de las mujeres universitarias.

## **1.5 Justificación**

Es importante que este trabajo se realice y llegue a feliz término para ayudar a las mujeres líderes a que puedan ver las cosas de diferente manera y para que ellas puedan integrarse a la sociedad como mujeres valiosas para lograr un cambio en su calidad de vida formando un ambiente acogedor y agradable y así formar un ambiente familiar en la institución educativa en la que se desenvuelven como docentes y formar lazos de amistad entre compañeros siendo de esta manera una gran familia en la institución educativa.

El presente proyecto tiene como finalidad determinar los múltiples problemas que deben superar las mujeres para liderar en espacios que implican poder de decisión mejorando su autoestima y las ganas de seguir surgiendo, para que acepten con facilidad su nueva etapa de vida sabiéndose desenvolver en el ámbito laboral como mujeres líderes sabiendo tomar decisiones correctas en cada una de las actividades que realizan cada una de las maestras parvularias al formar a sus estudiantes de una manera íntegra.

Es de interés porque permitirá crear espacios de debate y comprensión de temas que hasta hoy no han sido tratados a nivel de la academia en relación a la equidad de género, el liderazgo los grupos humanos que forman parte de la comunidad universitaria.

Este proyecto es útil para mejorar la calidad de vida de las personas que están siendo marginadas por ser mujeres, logrando la tranquilidad de cada una de ellas y mostrándose como mujeres útiles a la sociedad buscando y ofreciendo cambios, en la sociedad e la que nos desenvolvemos y demostrándonos a nosotras mismas que somos capaces de integrarnos a la sociedad con liderazgo.

Es factible de realizar porque es un tema necesario para el cumplimiento de indicadores de acreditación de la universidad, ya que es necesario para mejorar las relaciones humanas porque al integrarse en sociedad las mujeres van a tener mejores posibilidades de sobresalir forjándose como personas útiles para el país y para sí mismas demostrando que con el pasar de tiempo la sociedad ha ido evolucionando de tal manera que hoy en día las mujeres son reconocidas como entes valiosos en la sociedad sabiendo dar solución a los miles de problemas por los que cada una de ellas atraviesa para poder alcanzar sus metas.

Con este trabajo investigativo las personas que saldrán beneficiadas en primer lugar los niños ya que ellos son el eje principal de desarrollo de los profesionales, en segundo lugar, son los profesionales tanto hombres como mujeres ya que podrán desenvolverse profesionalmente y humanamente en el ambiente escolar, porque ellos se encuentran siendo y formando un solo vínculo familiar entre niños, maestros y padres de familia, es decir siendo una sola familia educativa.

Este trabajo es original ya que cuenta con el material necesario en el cual se ve reflejado las barreras que tienen que romper las maestras por ser mujeres al momento de querer desempeñarse como personas y como profesionales en la sociedad, es por esta razón que es un tema de importancia para tener una igualdad de género entre hombres y mujeres.



## **1.6 Prognosis**

Si el problema continúa producirá una reproducción de los estereotipos de género, a nivel de los niños y niñas.

Sin la aplicación de la normativa vigente en el país en relación al género (LOES) habrá limitadas oportunidades para el liderazgo de las mujeres y se formará circuitos del desequilibrio.

Al no solucionarse los obstáculos ante la problemática que se presencia en los CIBVs de Ambato sobre los efectos que causa el liderazgo transformacional en el clima organizacional, se presenciara un bajo rendimiento en todas las actividades que realicen los colaboradores de dichas instituciones, generando inconformismo por parte de los directivos; así también en las actividades realizadas por las escasas charlas motivacionales.

De este modo provocando problemas más profundos en lo que tiene que ver con la identificación de sus tareas, y se presentaría un clima organizacional inadecuado involucrado a los demás colaboradores de los CIBVs de Ambato, en la desmotivación y frustración, de tal manera que si no proporcionamos una solución pronto la institución podría decaer hasta el punto de que se reflejaría su falta de compromiso e identificación de los directivos con la institución y generar una imagen negativa en las instituciones.

## **1.7 Preguntas Directrices**

¿Cuáles son las dificultades que atraviesan las maestras líderes de los CIBVs de Ambato?

¿Qué tipo de liderazgo ejercen las maestras al romper el techo de cristal en los CIBVs de Ambato?

¿Existe un estudio sobre las dificultades que atraviesan las maestras líderes de los CIBVs de Ambato?

## **1.8 Delimitación**

### **1.8.1 Delimitación Espacial**

El presente estudio se realizará en los CIBVs de Ambato, estará dirigido a las mujeres y hombres que ocupan un cargo de autoridad académica o administrativa en los CIBVs de Ambato.

### **1.7.2 Delimitación Temporal**

Se llevará a cabo en el presente periodo académico marzo – agosto 2017

## **1.8 Formulación del Problema**

Dificultades que atraviesan las mujeres líderes en los CIBVs de Ambato.

## **1.9 Objetivos**

### **1.9. Objetivo General**

Establecer las dificultades por las que atraviesan las Maestras líderes de los CIBVs de Ambato

### **1.8.2 Objetivos Específicos**

- Diagnosticar las dificultades del techo de cristal de las Maestras Parvularias líderes de los CIBVs de Ambato
- Establecer el tipo de liderazgo que ejercen las Maestras Parvularias de los CIBVs de Ambato
- Socializar los resultados a través de un paper académico.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes investigativos**

Al investigar a profundidad en el repositorio de la Universidad Técnica de Ambato se ha encontrado investigaciones similares: en el repositorio de la universidad técnica de Ambato en distintas tesis que hablan del liderazgo y de la equidad de género en los años 2013-2016. De acuerdo a la investigación realizada se encuentra que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo integral.

Tal como nos dice: Jenny Elizabeth Cortez Vargas en su Tesis con el tema “El liderazgo transformacional, y su influencia en el clima organizacional de los colaboradores del área administrativa en el gobierno municipal de cantón Pillaro, provincia de Tungurahua.”. Es una realidad que no escapa de los valores morales ya que son elementos prioritarios en toda formación humana, que contribuyen tanto a hombres como a mujeres para darle una dimensión de importancia y trascendencia ética, moral y cívica en el contexto de su convivencia y desempeño social en el área de trabajo donde se encuentran desarrollando sus habilidades y aptitudes al momento de liderar una empresa o una institución educativa. (Vargas, 2016)

Según Ortiz Jiménez Cristina (2014) en su tesis “techos de cristal y suelos pegajosos en la vida laboral de las mujeres” manifiesta que. el liderazgo que están ejerciendo las mujeres de hoy al formar parte del mercado laboral es un logro muy vistoso puesto que ya no son solo los hombres los que están inmiscuidos en estos ámbitos laborales ni tampoco en las gerencias administrativas de las empresas, por lo

que las mujeres están siendo tomadas en cuenta para ocupar estos puestos y desempeñar cualquier trabajo operativo o en cualquier rango de responsabilidad igual que un hombre sin ninguna dificultad de desigualdad de género

La Constitución de la República, además de reconocer a las personas el derecho a la igualdad formal en el artículo antes señalado, en su art. 11 numeral 2 establece: El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de sexo, identidad de género; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

Según lo que nos indica la asamblea nacional en su artículo “La igualdad formal o igualdad ante la ley” significa que a todas las personas se nos debe aplicar la ley de igual manera y que todas las personas tenemos derecho a ser protegidas por la ley por igual. Este principio prohíbe todo trato diferenciado que sea arbitrario e injusto. Además, prevé la prohibición de discriminar a las personas entre otras por razones de sexo, identidad sexual, etc. A estas razones se las llama “categorías sospechosas”. Por lo tanto, este principio prohíbe la discriminación no la diferenciación, lo que afirma que existe discriminación cuando aquellos que deberían ser tratados de igual modo sobre la base de criterios comúnmente asumidos en los países civilizados –es decir los ciudadanos– son tratados de un modo desigual. (Asamblea Nacional, 2016)

Según cristina Ordaz en su tesis “La diferencia salarial y las dificultades que sufre la mujer para ascender en el mercado laboral” nos ayudan a comprobar que existe algo invisible que separa las oportunidades de mujeres con respecto a la de los hombres. “Con ganas de entender cuál es la situación de la mujer trabajadora en España”,

primero realizamos un análisis en base a su formación y conciliación familiar, observando lo bien formadas e involucradas que están en sus responsabilidades familiares. Posteriormente, basándonos en estudios científicos analizando el comportamiento de la brecha salarial a lo largo de los cuartiles de la distribución salarial, observamos que existe un suelo pegajoso entre los menos formados y un techo de cristal entre los más formados en España... (Cristina, 2014)

La explicación sobre los motivos por los que existe esta situación de desigualdad entre mujeres y hombres es muy compleja, pues la discriminación se ejerce mediante múltiples mecanismos difíciles de analizar. Según el informe de la OIT de 2004 'Romper el techo de cristal', la estadística muestra que las mujeres continúan aumentando su participación en los puestos gerenciales, pero esta tasa de progresión es lenta, irregular y a veces desalentadora por los grandes obstáculos que deben afrontar y que no siempre pueden superar (Salmeron, 2014).

De acuerdo con Tania Elizabeth Cárdenas en su tesis "Epistemología de la formación humanista universitaria ecuatoriana con enfoque de género" La mujer con el paso del tiempo ha ido adquiriendo nuevos conocimientos y competencias lo que ha permitido la incursión en nuevos roles y espacios que han aportado al quehacer de la sociedad. Sin embargo, condiciones económicas, sociales, políticas, raciales y hasta religiosas, han obstaculizado la carrera profesional de la mujer en muchos sectores de la producción, generando con ello una desventaja competitiva en el mercado laboral. Por ello la universidad como un ente de generación de conocimiento y promulgación de democracia es un actor importante dentro de la sociedad ecuatoriana, que debe promover un trabajo decente, equitativo y sin discriminación hacia la mujer promoviendo el goce de igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. (Cardenas E. , 2014).

Hay que tener en cuenta, que la gestión educativa es la base para un óptimo liderazgo en los procesos de una organización educativa, por lo que se puede decir, que no existe una buena gestión sin un liderazgo, los dos factores son indispensables e inseparables para el desarrollo de una organización, Teniendo claro la conceptualización de lo que es gestión educativa, debemos analizar lo que significa la gestión de calidad en las instituciones educativas y la importancia de la calidad en la educación.

Es así que toda gestión tiene que ser visualizada con un nivel de calidad, es decir debemos generar en las instituciones educativas una gestión de calidad, la misma que se convierte en la acción para el propósito de mejoramiento continuo de la institución educativa, acción que marca una interrelación entre lo académico y lo administrativo. Entonces se puede decir que calidad es el conjunto de características y cualidades de un servicio o producto que llene las expectativas de un usuario; pero para llegar a este nivel de calidad, se necesita tener clara una visión de una gestión eficaz. (Bonilla, 2011).

Liderazgo se define como la relación de influencia que existe entre los dirigentes y sus seguidores; el objetivo es que ambas partes se comprometan a alcanzar una meta y se obtengan resultados reales del proyecto que comparten. Actualmente la mayoría de empresas del país buscan elevar sus competencias y su productividad, esto a través de supervisores altamente capacitados que sepan dirigir a su valioso capital humano, para ejecutar un trabajo en equipo con responsabilidad y eficiencia, y con ello lograr el cumplimiento y la satisfacción de las metas que desea alcanzar la organización. (Avenecer, 2015)

## **2.2 Fundamentación filosófica**

Para la presente investigación utilizaremos el paradigma crítico propositivo, debido a que la misma está basada en guías y en criterios del investigador, se considera que el problema objeto de estudio se encuentra en constante evolución, por ende se va

aprendiendo y adquiriendo nuevos conocimientos y por supuesto superando o modificando los ya existentes en cuanto al techo de cristal y el liderazgo de las maestras parvularias de los CIBVs de Ambato. Este paradigma se caracteriza porque surge de una propuesta para mejorar el clima organizacional, mediante la existencia del rompimiento de las barreras existentes en la sociedad y de un adecuado liderazgo transformacional.

Esta investigación se fundamenta en el paradigma crítico -propositivo porque permite encontrar las causas de la realidad o un hecho para promover alternativas de solución al problema que ayuden al desarrollo integral del ser humano y al liderazgo de las maestras Parvularias.

### **2.3 Fundamentación axiológica**

El techo de cristal y el liderazgo de las maestras parvularias de los CIBVs de Ambato, es una realidad que no escapa de los valores morales ya que son elementos prioritarios en toda formación humana, que contribuyen al hombre y a la mujer a darle una dimensión de importancia y trascendencia ética, moral y cívica en el contexto de su convivencia y desempeño social, por cuanto respeta a las individualidades en cultura, religión, educación, contexto social de las mujeres. Promueve el desarrollo de las habilidades, destrezas y capacidades de las mujeres a través del conocimiento para que pueda adaptarse y desarrollarse en su nivel social y en el campo administrativo de acuerdo al rol que desempeña cada una en su espacio de relación.

### **1.4 Fundamentación legal**

Esta investigación se fundamenta en La Constitución del Ecuador (2008) y La Ley Orgánica de Educación intercultural (2012).

Art: 11 Principio para el ejercicio de los derechos

1.- Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento

2.- Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo identidad de género, identidad cultural. Estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física, ni por cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos: la ley sancionara toda forma de discreción.

## **Plan del Buen vivir 2013 – 2017**

### **Responsabilidades**

Art. 83 deberes y responsabilidades. - son deberes y responsabilidades de las y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previsto en la constitución y la ley:

1.- Respetar los derechos humanos y luchar por su cumplimiento

2.- Promover la igualdad y la unidad en la diversidad y en las relaciones interculturales

3.- Asistir, alimentar, educar y cuidar a las hijas e hijos. Este deber es corresponsabilidad de madres y padres en igual proporción, y corresponderá también a las hijas e hijos cuando las madres y padres necesiten.



## **Constitución del Ecuador**

### **Derechos de las mujeres**

Art 43.- El estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

- 1.- No ser discriminadas por su embarazo en los ambientes educativo, social y laboral
- 2.- La gratuidad de los servicios básicos y en especial los de salud
- 3.- La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.
- 4.- Disponer de las facilidades necesarias para la recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia
- 5.- Proteger la integridad física y psicológica de la mujer en todos los aspectos
- 6.- Garantizar la libertad de expresión y asociación en función de sus derechos (Constitución del Ecuador, 2017)

### **Ciudadanos y ciudadanas**

#### **Art 70 Igualdad de Género**

El estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público. (Asamblea Nacional, 2016)

## **2.4 Fundamentación psicopedagógica**

Los fundamentos pedagógicos son necesarios para la elaboración de planes educativos, aplicables a cualquier tipo de institución. El análisis propositivo parte de

las concepciones teóricas, las cuales incorporan elementos fundamentales que deben ser incorporados en los paper como son los fines de la educación, la concepción de capacitación y de formación, la importancia de la incorporación de las estrategias educativas en el texto global del paper, la formulación de la filosofía educativa y el norte de esta marca dentro de la institución, los niveles educativos que permiten establecer la estructura del diseño curricular y la importancia de este dentro de la normativa nacional. (Asamblea Nacional, 2016)

La sistematización del paper educativo, partiendo del plan de estudios como eje rector del quehacer educativo, la dimensión de la planificación como un elemento que nos permite minimizar los problemas y maximizar los resultados, el diagnóstico como medio de información que determina identificar las necesidades y potencialidades, priorizando los requerimientos sociales, incorporando igualmente el análisis de la naturaleza del problema.

El método vigotskiano promueve el trabajo en equipo por promueve el desarrollo social. Vigostky afirma que “La interacción social se convierte en el motor del desarrollo” (). Por eso debería ser un método muy utilizado en la escuela actual. Vigotsky considera el aprendizaje como uno de los mecanismos fundamentales del desarrollo. En su opinión, la mejor enseñanza es la que se adelanta al desarrollo. En el modelo de aprendizaje que aporta, el contexto ocupa un lugar central. La interacción social se convierte en el motor del desarrollo. Vigotsky introduce el concepto de 'zona de desarrollo próximo' que es la distancia entre el nivel real de desarrollo y el nivel de desarrollo potencial. El aprendizaje escolar ha de ser congruente con el nivel de desarrollo del niño. (Vigotsky, 2009)

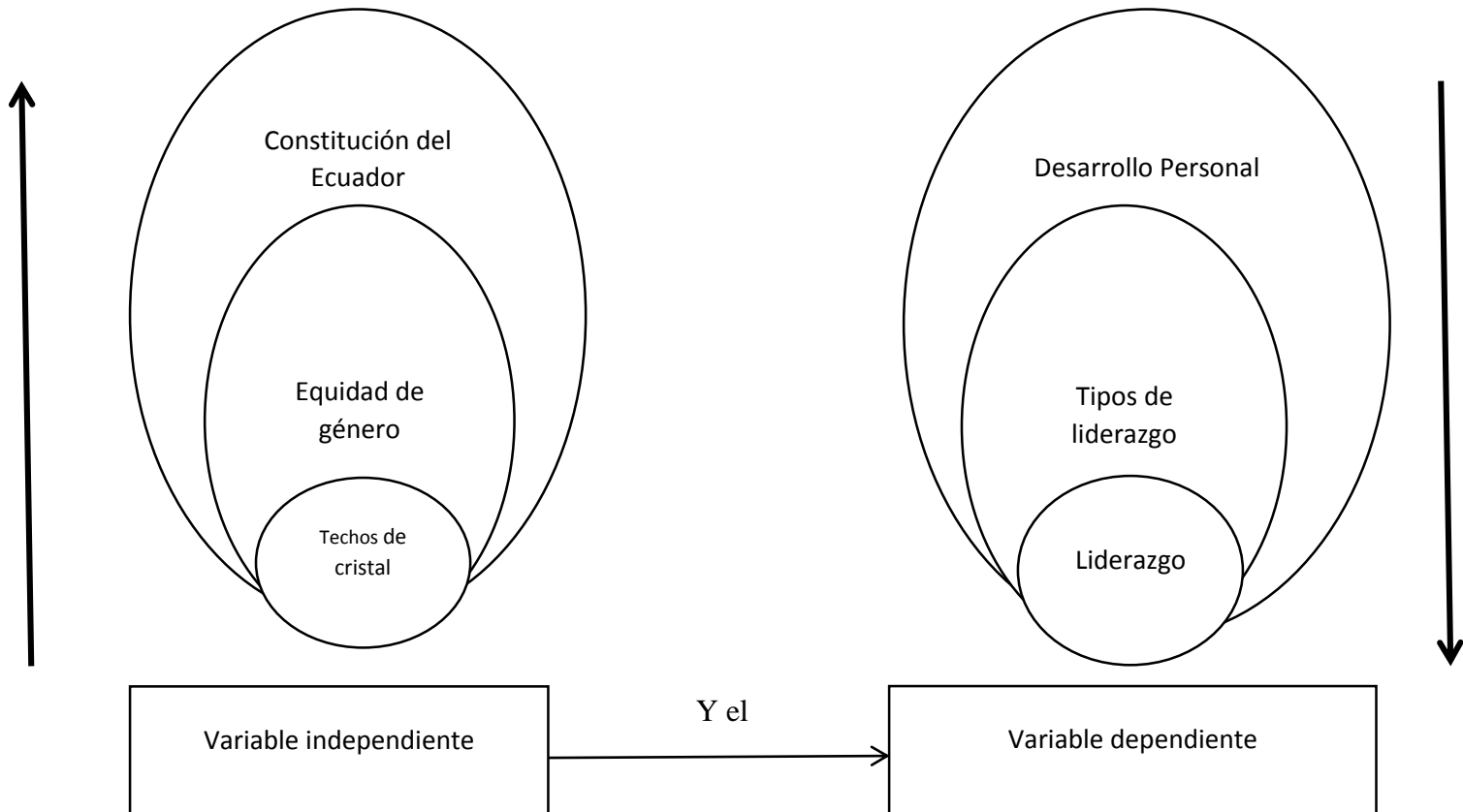
La teoría de Vigotsky se refiere a como el ser humano ya trae consigo un código genético o 'línea natural del desarrollo' también llamado código cerrado, la cual está

en función de aprendizaje, en el momento que el individuo interactúa con el medio ambiente. Su teoría toma en cuenta la interacción sociocultural, en contra posición de Piaget. No podemos decir que el individuo se constituye de un aislamiento. Más bien de una interacción, donde influyen mediadores que guían al niño a desarrollar sus capacidades cognitivas. A esto se refiere la ZDP. Lo que el niño pueda realizar por sí mismo, y lo que pueda hacer con el apoyo de un adulto, la ZDP, es la distancia que exista entre uno y otro. (Vigotsky, 2009)

## **2.5 Fundamentación ontológica**

El techo de cristal y el liderazgo de las maestras parvularias de los CIBVs de Ambato están en constante adelanto debido a que los seres humanos están presentes en todo ámbito social, manteniendo cada una de sus culturas y creencias en cuanto al desarrollo social década uno, también están en evolución al igual que los contextos. Por los tanto, al investigar este fenómeno debemos considerar que las conclusiones deberán estar sujetas a cambios, y que futuras investigaciones sobre este fenómeno pueden contradecir o no a las conclusiones de esta investigación.

## 2.5 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES



## **2.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE:**

### **Techos de cristal**

Barrera que atraviesan las mujeres para que tenga las mismas oportunidades de acceder a una fuente de trabajo y, luego ya conseguida, ascender y ganar lo mismo que un hombre. A este obstáculo se le conoce como “techo de cristal”. (Ordaz, La Educación y los Techos de Cristal, 2017, pág. 1). Son las diferentes barreras que atraviesan las mujeres para llegar a desarrollarse profesionalmente, ya que en la actualidad todavía existe el machismo y la superioridad del hombre sin permitir que en gran parte las mujeres se desenvuelvan en cualquier ámbito ya sea este institucional o pedagógico. (Ordaz, La Educación y los Techos de Cristal, 2017)

El término techo de cristal según lo señalado por Sonia Nieto es una expresión acuñada por Segerman Peck, que alude a una barrera basada en prejuicios hacia las mujeres lo que impide su acceso a cargos directivos o gerenciales. Lo que implica un estancamiento a nivel medio (Nieto, Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica 2007, 202).

Los avances en materia de igualdad de género en el mercado de trabajo se reflejan en la participación de las mujeres en los empleos profesionales. Las mujeres trabajan en una variedad de servicios profesionales en todo el mundo. Se las encuentra predominantemente en las profesiones tradicionalmente femeninas como la enfermería, la docencia y la administración, aunque también ellas se han infiltrado en muchos de los campos dominados por los hombres, particularmente en el sector de tecnologías de la información y las comunicaciones y sistemas judiciales en todo el mundo. (Saravia, 2015)

Los puestos de dirección representan solamente una pequeña proporción de la fuerza de trabajo total, aunque esta categoría de empleos ha crecido en el curso de las últimas décadas como consecuencia del crecimiento en el sector de los servicios. La expansión de este sector a menudo ofrece más oportunidades de empleo a las mujeres y, aunque ellas no están suficientemente representadas, el crecimiento de su participación en este sector ha excedido el crecimiento en su participación en la fuerza de trabajo global. (Oficina Internacional del Trabajo, 2004)

### **Techos de cristal blindado**

#### **Techos de cristal universitarios.**

En las últimas décadas, las estudiantes universitarias han llegado a ser ya mayoría, no sólo en cantidad sino también en calidad (Crespo 2011), habiendo superado de manera sorprendentemente las múltiples dificultades que -para acceder a la educación reglada- tuvieron a lo largo de toda la historia.

Sin embargo el acceso a la docencia y a la investigación, sobre todo a los niveles más masculinizados que conforman la cúpula del sistema de ciencia y tecnología, continúa siendo un coto privado masculino en el que a las mujeres se les permite la entrada sólo con cuenta gotas y no sin grandes dificultades. Observando los datos del Instituto Nacional de Estadística, el panorama resulta desolador (Bozal, 3 de Febrero de 2014)

### **En el ámbito deportivo**

las mujeres han encontrado el mundo del deporte dominado y controlado por los hombres, este hecho se ha reflejado en la mayoría de las instituciones en la sociedad. En el pasado, las primeras leyes disponían el control de la sociedad en general (es decir, que las mujeres no podían poseer ninguna propiedad, operar un negocio, votar, etc.). la institución del deporte no fue diferente puesto que las mujeres no accedían a los eventos deportivos con mucha frecuencia, y cuando ya lo hicieron esas barreras se rompieron, por lo tanto fueron disuadidas de participar. Como consecuencia de esta dominación masculina, las mujeres han

sido limitadas e incluso a veces excluidas de la participación. Por otra parte las mujeres que han sido capaces de romper las barreras de participación han sufrido una insuficiente participación y sesgada cobertura por parte de los medios deportivos. Teniendo en cuenta algunos datos encontrados en este ámbito, el 20% de las mujeres tienen licencia federativa frente al 80% de los hombres. (GallardoPerez, 2013)

### **Equidad de género**

En el marco jurídico actual en el que se han ido consolidando leyes de igualdad de género, llegar a una incidencia real y efectiva de la equidad conlleva un cambio de actitudes y valores, para lo cual la educación es un recurso indispensable. Los gobiernos, a través de los acuerdos y conferencias internacionales, han ido asumiendo la perspectiva de género como una línea fundamental que debe ser transversalizada en todas las políticas públicas. (Muñoz, Liderazgo y Equidad de Género, 2013), en conclusión la equidad de género se refiere a que tanto hombres como mujeres tiene los mismos derechos de supervivencia basadas en el buen vivir así como las mismas obligaciones que se dan en sus diferentes puestos de trabajo.

En las instituciones de educación superior se entremezclan factores culturales, sociales, psicológicos, filosóficos, ideológicos, históricos, familiares, económicos y políticos. Estos factores nutren la interacción de las dinámicas individuales y grupales, las cuales pueden aportar positiva o negativamente a la convivencia en su interior. Además, tales factores se relacionan con los aprendizajes que subyacen en la génesis y transformación de comportamientos y actitudes, los cuales posteriormente se consolidan como fenómenos sociales susceptibles de ser analizados e inclusive transformados cuando se requiere minimizar sus efectos negativos en los individuos afectados (González & Mora, 2014).

Según Ribes, Rangel y López (2008), los fenómenos sociales están mediados por el lenguaje, y por ser este un sistema de signos comprendidos por una comunidad, permite la expresión de sentimientos y pensamientos que articulan las interacciones de los seres humanos y delimitan la pertinencia de sus comportamientos respecto al contexto donde tienen lugar. En este sentido, el fenómeno de la Violencia Basada en Género (VBG) se relaciona con: a) las conductas emitidas durante las interacciones, b) el lenguaje implícito y explícito asociado, y c) con las cogniciones subyacentes; y en la manera como estos aspectos se estructuran se puede develar la presencia de relaciones de poder asimétricas que propician y perpetúan la desigualdad y los estereotipos, afectando negativamente las interacciones entre las personas.

Constan 13 lineamientos que sustentan entre otros aspectos: el aseguramiento y la protección social obligatoria para las mujeres trabajadoras; ampliación de la oferta laboral, así como su flexibilización, para las mujeres vinculadas al cuidado de terceros, mujeres jefas de hogar, en situación de pobreza y extrema pobreza; igualdad de oportunidades para productoras rurales y urbanas, a través de programas de capacitación, fortalecimiento de liderazgos y autonomía. (vivir, 2008)

### **Constitución del Ecuador**

Una nueva forma de convivencia ciudadana, en diversidad y armonía con la naturaleza, para alcanzar el buen vivir, *el sumak kawsay*; Una sociedad que respeta, en todas sus dimensiones, la dignidad de las personas y las colectividades  
Un país democrático, comprometido con la integración latinoamericana -  
de Manabí (Constitucion del Ecuador, 2017)

Se ha creado nuevas formas de sobrevivencia basadas en el buen vivir para sí desarrollar a hombres y mujeres con capacidades iguales de superación



**Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado:**

1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.
2. Garantizar y defender la soberanía nacional.
3. Fortalecer la unidad nacional en la diversidad.
4. Garantizar la ética laica como sustento del quehacer público y el ordenamiento jurídico.
5. Planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir.
6. Promover el desarrollo equitativo y solidario de todo el territorio, mediante el fortalecimiento del proceso de autonomías y descentralización.
7. Proteger el patrimonio natural y cultural del país.
8. Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción. (Constitucion del Ecuador, 2017)

**2.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE**

**Liderazgo:**

Se denomina de esta forma al conjunto de habilidades que debe poseer determinada persona para influir en la manera de pensar o de actuar de las personas, motivándolos para hacer que las tareas que deben llevar a cabo dichas personas sean realizadas de manera eficiente ayudando de esta forma a la consecución de los logros, utilizando distintas herramientas como el carisma y la seguridad al hablar además de la capacidad de socializar con los demás. (conceptodefinicion.ed, 2014)

Un líder en toda regla es capaz de contagiar ilusión a sus colaboradores, de estimularles, de hacerles crecer profesionalmente y por supuesto de propiciar un clima favorable y positivo.

Liderazgo. Características del Líder Los tres pilares en torno a los que se construye el liderazgo son: conseguir objetivos, hacer equipo y desarrollar a los colaboradores. Si tenemos en cuenta que liderazgo es un conjunto de habilidades y actitudes que posee una persona para dirigir a los demás, lo más importante radica en saber cuáles son esas habilidades/actitudes. Liderazgo es un tema que ha recibido mucha atención en la administración, los negocios y las organizaciones comunitarias. Todos saben que liderazgo existe, pero pocos pueden definirlo. (Aurora, 2015)

Liderazgo involucra influir de alguna manera sobre los empleados, miembros o “seguidores” para llevar a cabo las metas de la organización o del grupo. De acuerdo con el Diccionario de la Herencia Americana (American Heritage Dictionary), liderazgo es “el conocimiento, las actitudes y las conductas utilizadas para influir sobre las personas para conseguir la misión deseada.” En otras palabras, liderazgo es la acción de lograr que las personas se identifiquen con una misión o visión para que trabajen en su realización. Las palabras claves en esta definición son “personas” y “misión.” (Avenecer, 2015)

### **Liderazgo de los docentes**

El crecimiento de la autonomía en los centros educativos (ocde, 2009) supone un cambio en el tipo de liderazgo, ya que los líderes educativos tienen un nivel más elevado de responsabilidad y de rendimiento de cuentas. Por ello, se hace necesaria más que nunca la creación de estructuras de liderazgo efectivo, capaces de impulsar y ejecutar los proyectos educativos de centro de forma eficiente, para que su proyección llegue, finalmente, al núcleo fundamental de toda acción educativa: el trabajo del aula con los estudiantes. Y en este camino, los profesores

son un elemento clave. La promoción del desarrollo del profesorado se perfila, entonces, como una de las tareas principales de los directivos. (Aurora, 2015)

### **Liderazgo de las maestras parvularias**

En el aula, debe existir un clima de relaciones democráticas, lo que en muchas ocasiones no sucede por la figura de autoridad que representa el o la docente. Si dicha autoridad es usada para guiar al grupo y no es desperdiciada con tiranías y exclusiones, las relaciones personales y dinámicas del grupo podrán ser la base de un liderazgo positivo y exitoso, lo que a su vez repercutirá en aprendizajes efectivos de los y las estudiantes. (Negrete, Liderazgo de la Educadora de Parvulos como factor preponderante en la implementación de la Reforma en Educación Parvularia , 2009)

Con los actuales avances teóricos respecto al desarrollo humano, se ha confirmado que la estimulación temprana de los niños y niñas, en la primera infancia es de vital importancia ya que en esta la época se producen los periodos críticos, donde existe una mayor plasticidad neuronal, lo que da lugar a que se produzcan mayores redes o conexiones inter-neuronales. Es así como la educación inicial comienza a tener importancia para la sociedad, y de ésta manera la educadora de párvulos, comienza a tener mayor relevancia dentro de la educación infantil, ya no se le ve como una “cuidadora”, si no como una profesional que crea y lidera instancias adecuadas para generar aprendizajes significativos por parte de los niños y niñas. (Negrete, Liderazgo de la Educadora de Parvulos como factor preponderante en la implementación de la Reforma en Educación Parvularia , 2009)

### **Características de buen vivir**

El buen vivir es una construcción social que da paso al diseño y gestión de un modo de vida que cuestiona el discurso blanco-mestizo sobre el cual se habían

concebido y practicado proyectos de modernización en el Ecuador. En este sentido, el “Sumak Kausay” es un ejercicio político que transforma el discurso del mestizaje desde el cual se habían diseñado e implementado proyectos de modernización en por lo menos cuatro campos estrechamente vinculados: la producción de subjetividades desde una concepción de ciudadanía de corte liberal, relaciones de género estructuradas desde concepciones patriarcales objetivación de la naturaleza para fines de producción y una comprensión y ejercicio políticos de carácter mono cultural. (vivir, 2008)

1.1.- Por Qué se Caracteriza un Buen Líder Lo primero, por su capacidad comunicativa y su espíritu de dialogo. Pero además de esto, un líder debe auto conocerse y ser consciente de sus fortalezas y debilidades. Un líder debe transmitir respeto y confianza. Es autentico y honesto y siempre hace lo que dice.

Un líder sabe adecuar su estilo de dirección a cada momento y a cada persona. Consigue que las personas hagan las cosas porque quieren y no porque deben.

Un líder escucha las sugerencias y no se conforma con mínimos. Es un ser reflexivo que no se maneja por impulsos. Su objetivo: la excelencia.

Un líder tiene autoconfianza, separa emociones y mantiene independencia de criterio. Un líder maduro da la razón (si la tiene) a un miembro del equipo, aunque vaya en contra del planteamiento que él como jefe haya realizado anteriormente.

Un líder saber ser generoso, sobre todo en el fracaso. Cuesta poco repartir "flores" cuando las cosas van bien. Pero la generosidad debe aplicarse sobre todo cuando hay problemas, evitando culpar a terceros y asumiendo responsabilidades.

Un líder se preocupa y se ocupa de su “gente” tanto en sus necesidades personales como en su crecimiento profesional. Da feed-back continuamente.

Un líder habla en plural. Siempre utiliza el “nosotros” y no se “cuelga medallas”. Es humilde y se remanga si es necesario. Predica con el ejemplo de igualdad y solidaridad.

Todos estos comportamientos positivos del líder son actitudes y no capacidades o conocimientos; es decir, son competencias de inteligencia emocional.

Desarrollar estas cualidades no es tarea fácil debido a que el liderazgo afecta a la inteligencia emocional y la parte emocional del cerebro aprende con más lentitud.

Dominar una nueva habilidad requiere más que la lectura de un libro o la realización de un curso de formación. Exige un esfuerzo continuo de repetición y práctica. Pese a que en principio pudiera parecernos que todo líder “nace”, en realidad, la mayoría se “hace”. Nadie nace sabiendo cómo dirigir un equipo o desarrollar personas, sino que se aprende a hacerlo. Los grandes líderes se hacen según van adquiriendo (R. Boyatzis, 2013)

### **Tipos de liderazgo**

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

- Líder tradicional: Es aquél que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones.
- Líder legítimo: Es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales.

### **Tres Teorías de Liderazgo**

En su libro *From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision*, Bernard Bass expone tres maneras básicas que convierten a las personas en líderes.

Teoría del Atributo: algunas veces los atributos de la personalidad pueden llevar a las personas de una manera natural a funciones de liderazgo, aunque esto no es común. También se le conoce como la teoría del “líder que nace o líder natural.” Hemos conocido algunas personas así, como el entrenador de la escuela secundaria, el líder del grupo explorador, el profesor o un buen jefe. Algunas personas tienen el talento natural para dirigir a otras. Teoría de Grandes Acontecimientos: una crisis o un acontecimiento importante puede generar cualidades extraordinarias de liderazgo en una persona ordinaria. Teoría del Liderazgo Transformador: las personas pueden decidir convertirse en líderes aprendiendo destrezas de liderazgo. Ésta es la teoría más aceptada hoy y es la premisa en la que se basa este manual. (Council, 2013)

### **Once Principios de Liderazgo**

Cuando se refiere a la responsabilidad compartida, los buenos líderes saben el concepto de “ser, hacer, conocer,” inherente en estos once principios:

Conózcase a sí mismo y trate de mejorar. Fortalezca sus habilidades de liderazgo leyendo, estudiando, tomando clases apropiadas, etc. Sea técnicamente

capaz. Como líder, debe conocer su trabajo y tener un conocimiento sólido del trabajo de sus empleados. (Council, 2013)

### **Desarrollo de Liderazgo**

1.- Busque y asuma la responsabilidad por sus acciones. Busque maneras de conducir a su organización hacia nuevos horizontes. Y cuando las cosas vayan mal, no culpe a los demás. Analice la situación, tome la acción correcta y avance hacia el próximo reto. Tome decisiones firmes y oportunas. Utilice herramientas apropiadas para la resolución de problemas, toma de decisiones y planificación. Mantenga informada a las personas. Sepa cómo comunicarse con los empleados, directivos y otras personas claves dentro de la organización. La comunicación es clave para esta responsabilidad. Prepare a sus empleados como un equipo. Aunque muchos líderes llaman “equipo” a su departamento, sección, etc., se trata en realidad de un grupo de personas que hacen su trabajo. Los buenos líderes forman equipos sólidos. Al desarrollar un espíritu de equipo, podrá hacer que su organización, departamento, sección, etc. utilice toda su capacidad. Predique con el ejemplo. Sea un modelo para sus empleados. Entienda la importancia de interesarse sinceramente en sus trabajadores. (Council, 2013)

### **Desarrollo Personal**

El desarrollo personal, conocido también como superación personal, crecimiento personal, cambio personal o desarrollo humano, es un proceso de transformación mediante una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento (creencias), que le permite generar nuevos comportamientos y actitudes, que dan como resultado un mejoramiento de su calidad de vida. (Merino, 2017)

#### **¿Qué es el desarrollo personal?**

Podemos definir el desarrollo personal como un proceso mediante el cual las personas intentamos llegar a acrecentar todas nuestras potencialidades o fortalezas

y alcanzar nuestros objetivos, deseos, inquietudes, anhelos, etc., movidos por un interés de superación, así como por la necesidad de dar un sentido a la vida.

Conseguir desarrollarnos plenamente en todos y cada uno de los aspectos de la vida (familiar, social, laboral, íntimo, personal, etc.) es muy difícil y poco probable que lo alcancemos. Por ejemplo, probablemente a la mayoría de las personas nos gustaría ser más atractivos o más inteligentes, hablar varios idiomas, tocar con maestría varios instrumentos, viajar más a menudo, conocer todo el mundo, tener más éxito, alcanzar más objetivos, cometer menos errores, no enfermarse nunca, ser más correspondidos, etc. (Dongil, 2014)

Sin embargo, la mayoría de las personas podemos sentirnos muy satisfechos con mucho menos, pues afortunadamente el bienestar para nuestro desarrollo personal no depende directamente de cuántas cosas tenemos o hemos conseguido, sino que depende de nuestra percepción, así como de los objetivos que nos proponemos. Por esta razón podemos ser felices, aunque no seamos ricos, aunque tengamos vidas anónimas, mediocres, suframos desengaños, se frustren nuestros sueños o no alcancemos todo lo que deseamos. (Dongil, 2014)

### **¿De Qué Depende El Desarrollo Personal?**

Sentirnos desarrollados depende en cada grupo social y época de muchos factores, pero muy especialmente de nuestras características individuales, como nuestra personalidad, muy ligada a nuestra biología, así como de las circunstancias ambientales que rodean nuestra vida, incluso desde la infancia.

Cada persona somos diferente a los demás y esas diferencias se explican por una serie de rasgos esenciales de personalidad, como la Extraversión. Los extravertidos son personas sociables, amantes de las fiestas, tienen muchos amigos, necesitan gente con la que hablar, no les gusta estudiar solos, tienden a



ser amantes de la aventura y el riesgo, pueden tener carácter impulsivo, les gustan las bromas, la variación o el cambio, son despreocupados y pueden ser agresivos. Por todo ello, en general, la extraversión está relacionada positivamente con el bienestar; además, el desarrollo personal en personas extravertidas está más ligado a objetivos y valores relacionados con la actividad social. (Dongil, 2014)

### **Desarrollo personal, logros y autoestima**

Un desarrollo personal sano lleva implícito la necesidad de realizar actividades relevantes en las áreas más importantes de la vida, tener objetivos, ilusionarse por ellos, conseguir metas y saber valorar todo el proceso. El ser humano necesita un cierto grado de actividad para sentirse bien, pues cuando le falta actividad laboral, social, física o en otras áreas de la vida, tiende a entristecer o incluso a deprimirse. Cuando estamos estresados por exceso de actividad, pensamos que la felicidad consistiría en no hacer nada, pero nos equivocamos.

Algunas personas que no tienen obligaciones, con frecuencia buscan la felicidad en temas banales como el consumo u otras acciones que proporcionan satisfacción inmediata, lo que tiene un coste alto y corta duración. Las situaciones de pérdida nos producen tristeza y desactivación conductual que se vive con falta de ganas e interés por hacer las cosas. (Gell-Mann, 1995)

## **El desarrollo personal en las personas mayores**

La angustia emocional de las personas mayores a menudo se relaciona con su forma de interpretar, reflexionar y repasar los acontecimientos vitales ocurridos durante su vida.

Las estrategias que las personas mayores utilizan para afrontar recuerdos y acontecimientos tanto negativos como positivos nos pueden ayudar a entender su bienestar emocional. Cuando una persona adulta mayor hace balance sobre su vida puede ocurrir que experimente sosiego, tranquilidad y se sienta satisfecha al menos con gran parte de lo que ha sido su vida. Pero también puede suceder que algún acontecimiento negativo o traumático del pasado le atormente.

Las imágenes de estos recuerdos pueden ser muy angustiosas, y lo que es peor, se pueden llegar a experimentar como si estuviese sucediendo de nuevo. Si una persona hace balance de su vida y sufre en el presente las consecuencias de este tipo de recuerdos le resultará muy difícil sentirse bien y satisfecha con lo que ha sido su vida (Dongil, 2014)

### **2.3 Hipótesis**

El techo de cristal influye en el liderazgo de las maestras parvularias de los CIBVs de Ambato.

### **2.4 Señalamiento de variables de la hipótesis**

**Variable Independiente:** El techo de cristal

**Variable dependiente:** El liderazgo de las maestras parvularias.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1 Enfoque**

En la investigación se utilizará el enfoque cuali-cuantitativo, predominantemente cualitativo.

Cuantitativo ya que dentro del techo de cristal consta las distintas barreras que tienen que romper las mujeres para llegar a desarrollarse personalmente y profesionalmente en las distintas instituciones educativas y en los CIBVs de la ciudad de Ambato.

Cualitativo ya que se utilizarán herramientas que nos permita establecer mediciones controladas de las variables que se pretenden investigar.

#### **3.2 Modalidad de la investigación**

#### **3.3 Modalidad básica de la investigación**

La modalidad de investigación fue de campo y bibliográfica – documental.

La presente investigación se la efectuó bajo las siguientes modalidades

##### **3.3.1 Investigación bibliográfica**

Se analizó la mayor información: bibliográfica, investigaciones, proyectos propuestas, que existió en relación a las variables estudiadas como fueron: estrategias metodológicas y competencias profesionales, para poder elaborar un marco teórico solido que sustente la investigación, así como también nos oriente en la interpretación de resultados y en todo el proceso investigativo

### **3.3.2 Investigación de campo**

En este trabajo investigativo se trabajó directamente con los actores de los procesos a investigar como son las maestras parvularias de los CIBVs de Ambato, se utilizó técnicas de este tipo de investigación como son las encuestas

### **3.4 Niveles o tipos de investigación**

La investigación tuvo los niveles: exploratorio, descriptivo y relación de variables.

**Exploratorio.** -porque se pudo indagar paso a paso la facilidad que tienen las maestras parvularias para integrarse en los CIBVs de Ambato

**Descriptiva.** - se describió las estrategias metodológicas utilizadas en el proceso, enseñanza aprendizaje en los CIBVs de Ambato así como y también se analizaron las competencias profesionales de las maestras parvularias

**Relación de variables.** - es importante establecer el grado de asociación entre las variables como son: el techo de cristal y el liderazgo de las maestras parvularias

### **3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA**

El universo de estudio fueron 95 maestras parvularias de distintos CIBVs de Ambato las mismas que fueron entre docentes y autoridades de las mismas. Por tanto, se trabajará con la totalidad de la población.

**Cuadro 1 Población**

Instituciones educativas	N° de maestras	Total
<b>Unidad educativa GLEN DOMAN</b>	10	10.53%
<b>Unidad educativa TIA TITY</b>	10	10.53%
<b>Unidad educativa TERESA FLOR</b>	8	8.42%
<b>Unidad educativa LA SALLE</b>	15	15.79%
<b>Unidad educativa BILINGÜE CELITE</b>	10	10.53%
<b>Centro Infantil CASITA DE CHOCOLATE</b>	8	8.42%
<b>Unidad educativa MIS CHIQUITINES</b>	15	15.79%
<b>Unidad educativa CEBI</b>	19	19.99%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Verónica Paulina Luzón Enríquez

### 3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

#### Cuadro 2 Variable Independiente

**Variable independiente:** Techo de cristal

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos
Limites o barreras implícitas que impiden que las mujeres continúen ascendiendo en su carrera laboral	Barreras  Impedimentos  Asenso	Obstáculos  Situación económica  Por	Los retos en el trabajo son más importantes para los hombres que para las mujeres.  Los hombres y las mujeres deben contar con las mismas oportunidades de participar en los programas de formación para directivos.  Las mujeres tienen la capacidad de adquirir las habilidades necesarias para ser directivas de éxito.  El mundo de los negocios debería aceptar algún día a mujeres en puestos directivos clave.  La sociedad debe considerar el trabajo de mujeres directivas tan valioso como el de	Test WAMS  Participan las docentes de los CIBVs de Ambato

	personal	antigüedad	<p>hombres directivos.</p> <p>Es aceptable para la mujer competir con hombres para alcanzar puestos de alta dirección.</p> <p>Las mujeres no deberían permitir que sus emociones influyan en su comportamiento como directivas más que a los hombres.</p> <p>Los problemas asociados con la menstruación no deberían hacer a las mujeres menos deseables como empleadas que a los hombres.</p> <p>En promedio una mujer que está en casa todo el tiempo con sus hijos es una madre mejor que una mujer que trabaja fuera del hogar al menos media jornada.</p> <p>Las mujeres son menos capaces de aprender habilidades matemáticas y mecánicas que los hombres.</p>	
--	----------	------------	--	--

**Elaborado por:** Verónica Paulina Luzón Enriquez

### Cuadro 3 Variable Dependiente

Variable dependiente: liderazgo

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos
Conjunto de habilidades que debe poseer determinada persona para influir en la manera de pensar o de actuar de las personas	Habilidades  Ejercer influencia  Pensar actuar	Destreza  Cargo Superior  Toma de decisiones	Acostumbra a evaluar críticamente y supuestos, para ver si son los apropiados.  Trata de no interferir en los problemas hasta que se vuelven cerios.  Le cuesta involucrarse cuando surge alguna situación relevante  Actúa de modo que se gane mi respeto.  Aumenta mi motivación hacia el éxito.  Tiende a no corregir errores ni fallas.  Es coherente entre lo que dice y lo que hace.  Aumenta mi deseo de alcanzar las	Test de Scheffé  Participan las autoridades tanto hombres como mujeres de los CIBVs de Ambato.



			metas. Me oriento a metas que son alcanzables Construye metas que incluyen mis necesidades	
--	--	--	--	--

**Elaborado por:** Verónica Paulina Luzón Enríquez

### **Recolección de información**

Para el proceso de recopilación de información se utilizará como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que será la base de la información recabada en las encuestas realizadas a las maestras parvularias de los CIBVs de Ambato.

Se les aplicara el test de Scheffé el mismo que nos ayudara a medir el liderazgo de las maestras parvularias en los distintos CIBVs de la ciudad de Ambato.

### **3.4 Procesamiento y análisis.**

El procesamiento y análisis de los datos se lo hará validando la información obtenida y la tabulación y cálculo de datos mediante medios informáticos.

Se realizará la tabulación y se hará la demostración mediante los gráficos necesarios como es las barras o los pasteles de acuerdo al organigrama utilizado.

## CAPITULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

Tabulación de preguntas del Instrumento de liderazgo Test de Scheffé dirigido a las maestras parvularias de los CIBVs de Ambato

**Cuadro 4 Test de Scheffé**

PREGUNTA	NUNCA	RARA VEZ	AVECES	A MENUDO	FRECUENTE MENTE SINO SIEMPRE
1. Me ayuda siempre que me esfuerce.	1	4	16	24	50
2. Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.	2	19	16	30	28
3. Trata de no interferir en los problemas hasta que se vuelven serios.		11	11	39	34
4. Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos		1	14	43	37
5. Le cuesta involucrarse cuando surge alguna situación relevante.	1	18	8	31	37
6. Expresa sus valores y creencias más importantes.	1	12	10	39	33
7. Suele estar ausente cuando surgen problemas importantes.		3	20	38	34
8. Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas.		5	17	42	31
9. Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista.		3	18	33	41
10. Me siento orgulloso/a de estar asociado con él/ella.		2	23	42	28
11. Aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.		2	19	36	38
12. Se decide a actuar sólo cuando las cosas funcionan mal.	1	5	20	37	32

13. Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.	2	14	8	35	36
14. Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace.		2	25	35	33
15. Dedicar tiempo a enseñar y orientar.		1	20	41	33
16. Dejar en claro lo que cada uno podría recibir, si lograra las metas.		4	15	43	33
17. Mantiene la creencia que si algo no ha dejado de funcionar Totalmente, no es necesario arreglarlo.	4	6	16	30	39
18. Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.	7	6	12	32	38
19. Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo.	2	7	22	42	22
20. Sostiene que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar.		11	13	36	35
21. Actúa de modo que se gana mi respeto.	1	7	16	34	37
22. Pone toda su atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.	6	6	25	25	33
23. Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	6	9	13	42	25
24. Realiza un seguimiento de todos los errores que se producen.	10	8	14	32	31
25. Se muestra confiable y seguro.	1	10	13	34	37

**Cuadro 5 Test de Scheffé**

	26. Construye una visión motivante del futuro.		7	14	35	39
	27. Dirige mi atención hacia fracasos o errores, para alcanzar los estándares		9	21	31	34
	28. Le cuesta tomar decisiones.		11	19	33	32
	30. Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	25	7	13	28	22
	31. Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.	2	2	11	40	40
	32. Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.	1	5	7	41	41
	33. Tiende a demorar la respuesta de asuntos urgentes.	1	3	21	38	32
	34. Enfatiza la importancia de tener una misión compartida.	1	2	16	41	35
	35. Expresa satisfacción cuando cumpla con lo esperado.	4	3	9	30	49
	36. Expresa confianza en que se alcanzarán las metas.	4	3	6	40	42
	37. Es efectivo/a en relacionar mi trabajo con mis necesidades.		1	7	43	44
	38. Utiliza métodos de liderazgo que me resultan satisfactorios.	3	1	9	41	41
	39. Me motiva a hacer más de lo que esperaba hacer.		2	25	33	35
	40. Es efectivo/a al representarme frente a los superiores.	2	3	13	34	43
	41. Puede trabajar conmigo en forma satisfactoria.		4	11	37	43
	42. Aumenta mi motivación hacia el éxito.	2	2	9	35	47
	43. Es efectivo/a en encontrar las necesidades de la organización.	2	2	7	46	38
	44. Me motiva a trabajar más duro.	2	12	12	40	29
	46. Comparte los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.		5	7	41	42
	47. Tengo confianza en sus juicios y sus decisiones.		7	11	39	38
	48. Aumenta la confianza en mí mismo/a.		7	7	40	41

	49. Evalúa las consecuencias de las decisiones adoptadas.	1	3	21	36	34
	50. Busca la manera de desarrollar mis capacidades.	2	5	17	37	34
	51. Aclara lo que recibiré a cambio de mi trabajo.		3	22	35	35
	52. Se concentra en detectar y corregir errores.		3	14	28	50
	53. Espera que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver para empezar a actuar.	1	9	12	33	40
	54. Tiende a no corregir errores ni fallas	1	20	18	26	30
	55. Hace que yo desee poner más de mi parte en el trabajo.		4	17	46	28
	56. El rendimiento productivo del grupo que dirige es bien evaluado dentro de la organización.		5	21	34	35
	57. Es coherente entre lo que dice y lo que hace.	2	4	21	33	35

**Cuadro 6 Test de Scheffé**

58. Para mí él/ella es un modelo a seguir.	1	2	10	41	41
59. Me orienta a metas que son alcanzables.	1	5	20	36	33
60. Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión.		3	22	35	35
61. Tiende a comportarse de modo de poder guiar a sus subordinados.	1	4	20	34	36
62. Se relaciona conmigo personalmente.	1	2	19	31	42
63. Cuando logro los objetivos propuestos, me informa que lo he hecho bien.	1	5	18	35	36
64. Le interesa corregir y solucionar los errores que se producen.	3	5	14	39	34
65. En general no supervisa mi trabajo, salvo que surja un problema grave.	2	6	18	47	22
66. Generalmente prefiere no tomar decisiones.	2	14	7	36	36
67. Aumenta mi deseo de alcanzar las metas.	2	8	17	34	34
68. Es efectivo/a en buscar formas de motivar al grupo de trabajo.	2	3	17	36	37
69. Manifiesta interés por lo valioso de mis aportes para resolver problemas.	1	4	21	31	38
70. Encuentro satisfacción al trabajar con él/ella.	2	13	10	28	42
71. Le interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.		2	22	35	36
72. Me muestra los beneficios que me acarrea el alcanzar las metas organizacionales.	1	14	15	25	40
73. Me estimula a expresar mis ideas y opiniones sobre el método de trabajo.	1	8	17	38	31
74. Se da cuenta de lo que necesito.	2	3	19	42	29
75. Tiene la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el trabajo.	2	14	6	38	35
76. Cumple en general con las expectativas que tengo de él/ella.	2	6	13	39	35
77. Me informa constantemente sobre mis fortalezas.		5	19	35	36

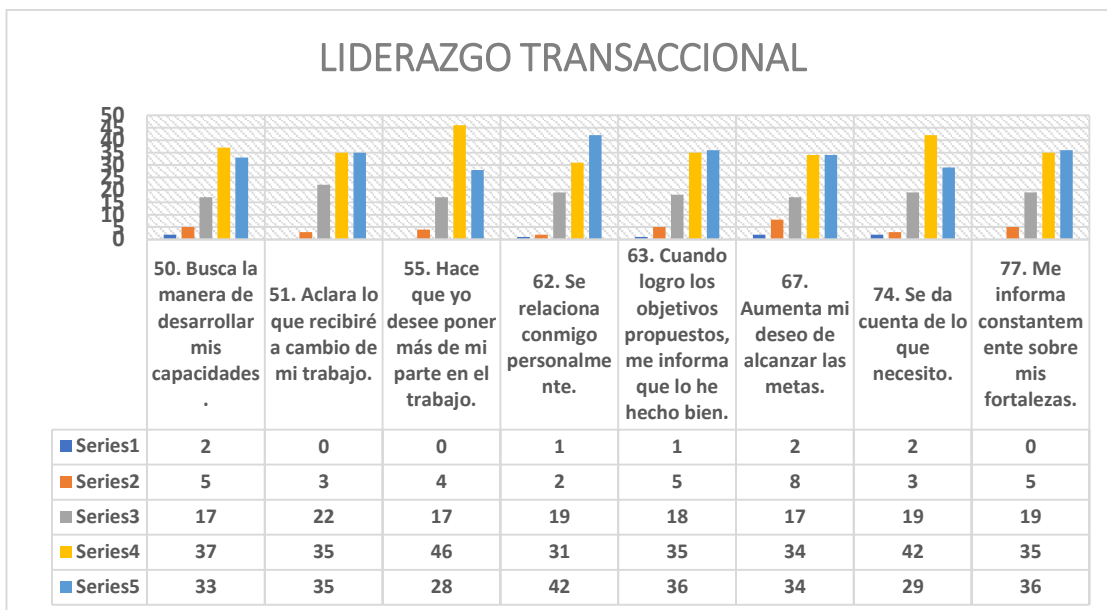
	78. Cree que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir.	2	3	17	35	38
	79. Logra contar conmigo cada vez que hay trabajo extra	2	7	17	33	36
	80. Lo/la escucho con atención.	2	2	18	37	36
	81. Construye metas que incluyen mis necesidades.	2	12	6	35	40
	82. Me es grato trabajar con él /ella.	2	13	8	24	48



**Cuadro 7 Liderazgo Transaccional**

PREGUNTA	Nunca	Rara vez	A veces	a menudo	Siempre
1. Me ayuda siempre que me esfuerce	1	4	16	24	50
11. Aclara y específica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.	0	2	19	36	38
15. Dedicar tiempo a enseñar y orientar	0	1	20	41	33
16. Deja en claro lo que cada uno podría recibir, si lograra las metas.	0	4	15	43	33
19. Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo.	2	7	22	42	22
31. Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.	2	2	11	40	40
35. Expresa satisfacción cuando cumplo con lo esperado.	4	3	9	30	49
50. Busco la manera de desarrollar mis capacidades.	2	5	17	37	33
51. Aclaro lo que recibiré a cambio de mi trabajo.	0	3	22	35	35
55. Hace que yo desee poner más de mi parte en el trabajo.	0	4	17	46	28
62. Se relaciona conmigo personalmente.	1	2	19	31	42
63. Cuando logro los objetivos propuestos, me informo que lo he hecho bien.	1	5	18	35	36
67. Aumenta mi deseo de alcanzar las metas.	2	8	17	34	34
74. Se da cuenta de lo que necesito.	2	3	19	42	29
77. Me informa constantemente sobre mis fortalezas.	0	5	19	35	36

**Elaborado por:** Verónica Paulina Luzón Enríquez



**Gráfico 2**

**Elaborado por:** Verónica Paulina Luzón Enríquez

#### ANÁLISIS E INTERPRETACION

De las 95 maestras encuestadas las 19 tienen un liderazgo transaccional, que equivale al 18.3% ya que ellas realizan las actividades esperando obtener una recompensa por lo que hacen, además como forma de actuación normal ven por sí mismas es decir son individualistas, se preocupan sólo por su bienestar sin importar el de las demás personas.

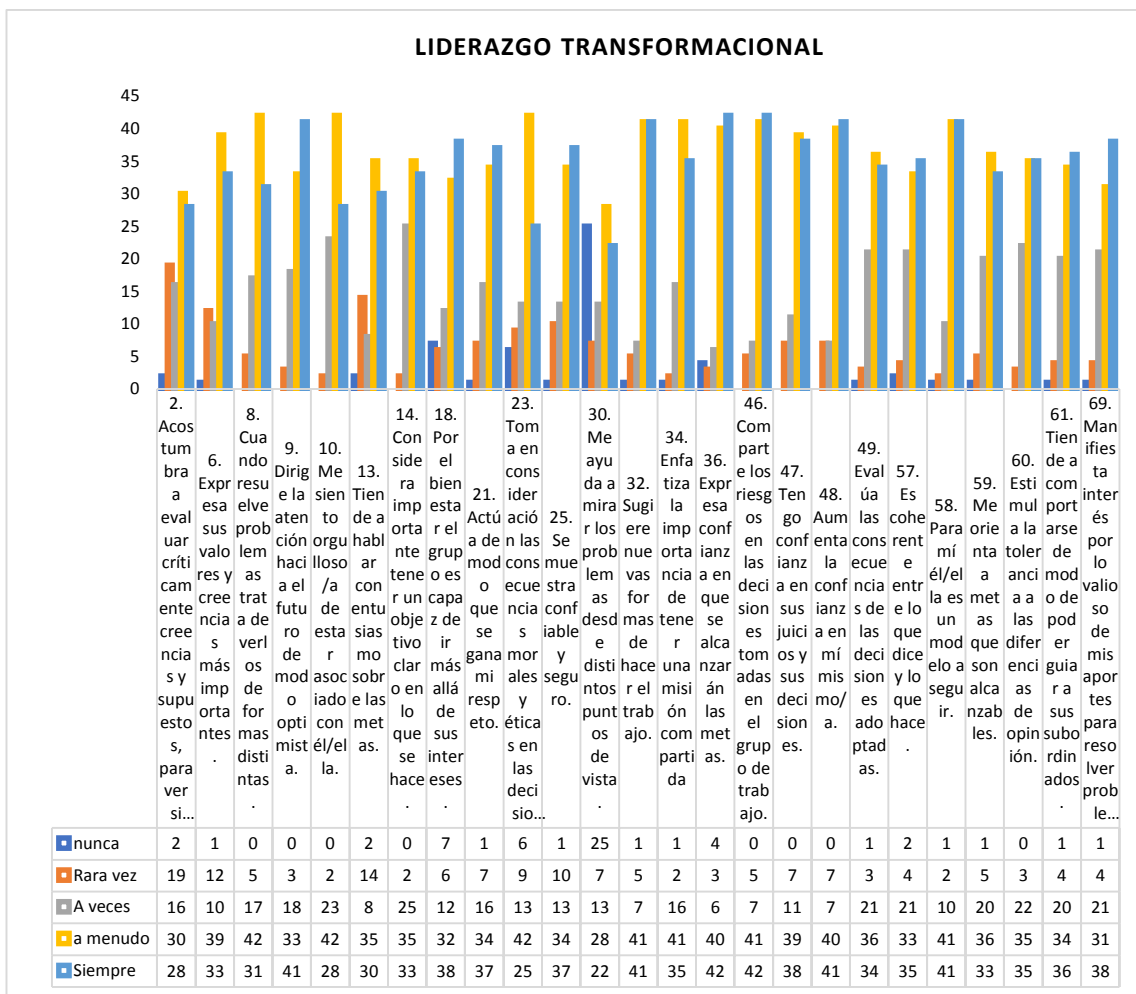
## CUADRO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

**Cuadro 8 Liderazgo Transformacional**

Pregunta	nunca	Rara vez	A veces	a menudo	Siempre
2. Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.	2	19	16	30	28
6. Expresa sus valores y creencias más importantes.	1	12	10	39	33
8. Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas.	0	5	17	42	31
9. Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista.	0	3	18	33	41
10. Me siento orgulloso/a de estar asociado con él/ella.	0	2	23	42	28
13. Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.	2	14	8	35	30
14. Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace.	0	2	25	35	33
18. Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.	7	6	12	32	38
21. Actúa de modo que se gana mi respeto.	1	7	16	34	37
23. Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	6	9	13	42	25
25. Se muestra confiable y seguro.	1	10	13	34	37
30. Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	25	7	13	28	22
32. Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.	1	5	7	41	41
34. Enfatiza la importancia de tener una misión compartida	1	2	16	41	35
36. Expresa confianza en que se alcanzarán las metas.	4	3	6	40	42
46. Comparte los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.	0	5	7	41	42
47. Tengo confianza en sus juicios y sus decisiones.	0	7	11	39	38
48. Aumenta la confianza en mí mismo/a.	0	7	7	40	41
49. Evalúa las consecuencias de las decisiones adoptadas.	1	3	21	36	34

57. Es coherente entre lo que dice y lo que hace.	2	4	21	33	35
58. Para mí él/ella es un modelo a seguir.	1	2	10	41	41
59. Me orienta a metas que son alcanzables.	1	5	20	36	33
60. Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión.	0	3	22	35	35
61. Tiende a comportarse de modo de poder guiar a sus subordinados.	1	4	20	34	36
69. Manifiesta interés por lo valioso de mis aportes para resolver problemas.	1	4	21	31	38
71. Le interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.	0	2	22	35	36
72. Me muestra los beneficios que me acarrea el alcanzar las metas organizacionales.	1	14	15	25	40
73. Me estimula a expresar mis ideas y opiniones sobre el método de trabajo.	1	8	17	38	31
80. Lo/la escucho con atención.	2	2	18	37	36
81. Construye metas que incluyen mis necesidades.	2	12	6	35	40

**Elaborado por:** Verónica Paulina Luzón Enríquez



**Gráfico 3**

**Elaborado por:** Verónica Paulina Luzón Enríquez

**Análisis e interpretación**

En esta pregunta de las 95 maestras encuestadas el 36.6%, que equivale a tienen un liderazgo transformacional, ya que ellas realizan las actividades buscando el bienestar de todos, es decir les gusta formar lazos de amistad y no de enemistad, ya que al ayudar a los demás ellas demuestran tener un carisma inspiracional y motivador para realizar sus actividades y más si son en grupo. De preferencia actúa en la búsqueda de alcanzar los objetivos institucionales.

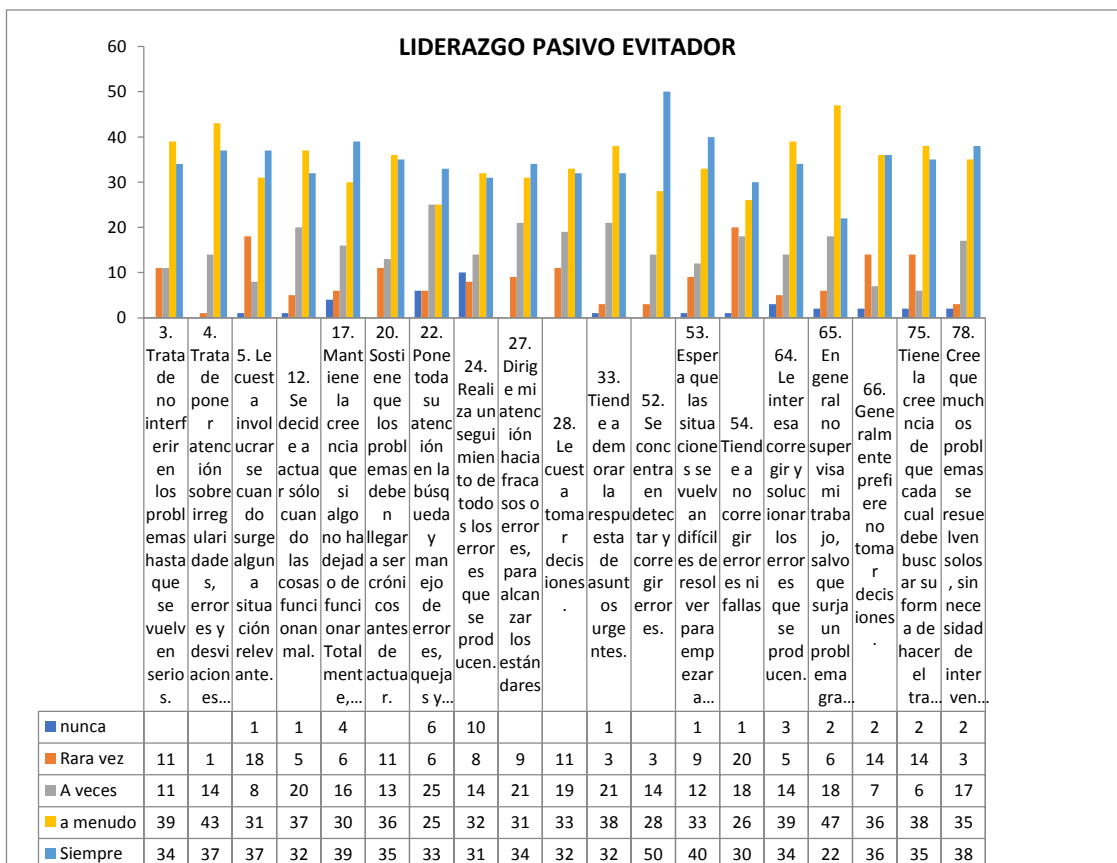
## CUADRO DEL LIDERAZGO PASIVO EVITADOR

**Cuadro 9 Liderazgo Pasivo Evitador**

Pregunta	nunca	Rara vez	A veces	a menudo	Siempre
3. Trata de no interferir en los problemas hasta que se vuelven serios.		11	11	39	34
4. Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos		1	14	43	37
5. Le cuesta involucrarse cuando surge alguna situación relevante.	1	18	8	31	37
12. Se decide a actuar sólo cuando las cosas funcionan mal.	1	5	20	37	32
17. Mantiene la creencia que si algo no ha dejado de funcionar Totalmente, no es necesario arreglarlo.	4	6	16	30	39
20. Sostiene que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar.		11	13	36	35
22. Pone toda su atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.	6	6	25	25	33
24. Realiza un seguimiento de todos los errores que se producen.	10	8	14	32	31
27. Dirige mi atención hacia fracasos o errores, para alcanzar los estándares		9	21	31	34
28. Le cuesta tomar decisiones.		11	19	33	32
33. Tiende a demorar la respuesta de asuntos urgentes.	1	3	21	38	32
52. Se concentra en detectar y corregir errores.		3	14	28	50

53. Espera que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver para empezar a actuar.	1	9	12	33	40
54. Tiende a no corregir errores ni fallas	1	20	18	26	30
64. Le interesa corregir y solucionar los errores que se producen.	3	5	14	39	34
65. En general no supervisa mi trabajo, salvo que surja un problema grave.	2	6	18	47	22
66. Generalmente prefiere no tomar decisiones.	2	14	7	36	36
75. Tiene la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el trabajo.	2	14	6	38	35
78. Cree que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir.	2	3	17	35	38

**Elaborado por:** Verónica Paulina Luzón Enríquez



**Gráfico 4**

**Elaborado por:** Verónica Paulina Luzón Enríquez

**Análisis e interpretación**

En esta pregunta de las 95 maestras encuestadas el 23.1% nos demuestran tener un liderazgo pasivo evitador ya que ellas tienen una visión de liderazgo superior, es decir tienden a un futuro llevar la dirección de una empresa o de una institución educativa según sea la ocasión, sabiendo guiar de una manera óptima al grupo que está a su cargo y tomando las decisiones correctas de acuerdo a la circunstancia en la que se encuentren, resolviendo los problemas de una manera clara y tranquila.



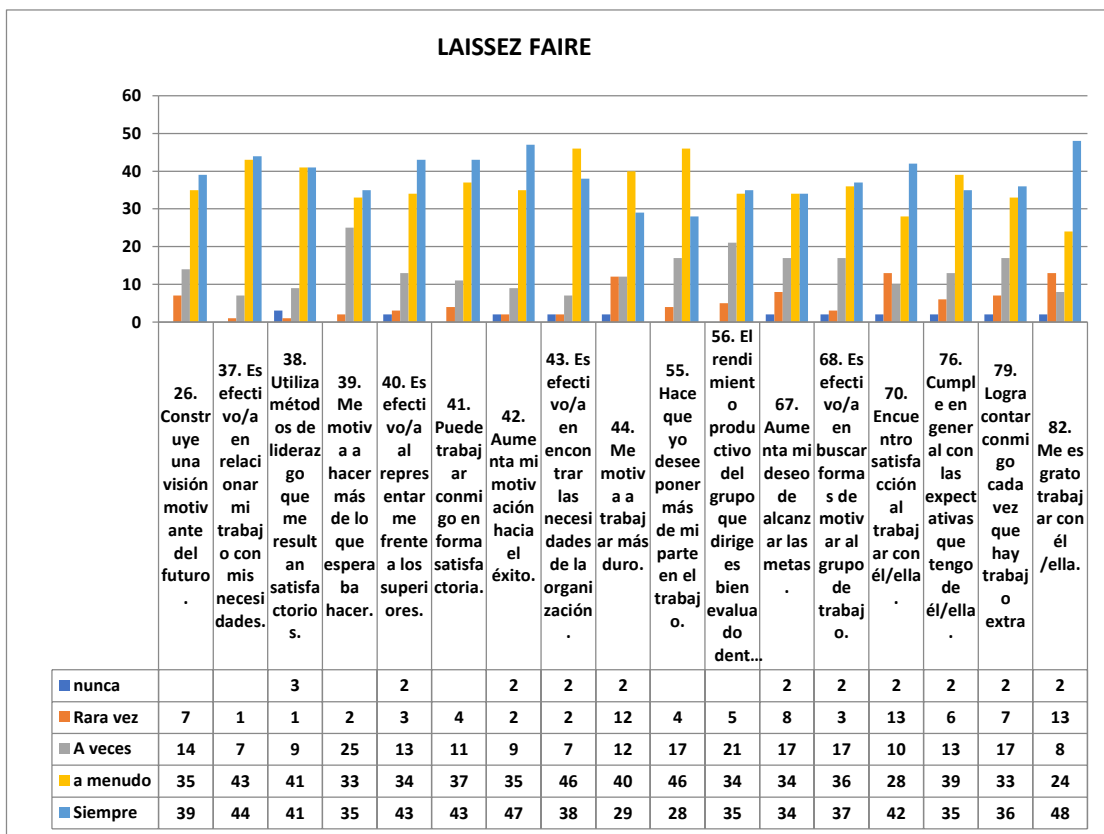
## CUADRO LAISSEZ FAIRE

**Cuadro 10 Laissez Faire**

<b>Pregunta</b>	<b>nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>A veces</b>	<b>a menudo</b>	<b>Siempre</b>
26. Construye una visión motivante del futuro.		7	14	35	39
37. Es efectivo/a en relacionar mi trabajo con mis necesidades.		1	7	43	44
38. Utiliza métodos de liderazgo que me resultan satisfactorios.	3	1	9	41	41
39. Me motiva a hacer más de lo que esperaba hacer.		2	25	33	35
40. Es efectivo/a al representarme frente a los superiores.	2	3	13	34	43
41. Puede trabajar conmigo en forma satisfactoria.		4	11	37	43
42. Aumenta mi motivación hacia el éxito.	2	2	9	35	47
43. Es efectivo/a en encontrar las necesidades de la organización.	2	2	7	46	38
44. Me motiva a trabajar más duro.	2	12	12	40	29
55. Hace que yo desee poner más de mi parte en el trabajo.		4	17	46	28
56. El rendimiento productivo del grupo que dirige es bien evaluado dentro de la organización.		5	21	34	35
67. Aumenta mi deseo de alcanzar las metas.	2	8	17	34	34
68. Es efectivo/a en buscar formas de motivar al grupo de trabajo.	2	3	17	36	37
70. Encuentro satisfacción al trabajar con él/ella.	2	13	10	28	42

76. Cumple en general con las expectativas que tengo de él/ella.	2	6	13	39	35
79. Logra contar conmigo cada vez que hay trabajo extra	2	7	17	33	36
82. Me es grato trabajar con él /ella.	2	13	8	24	48

**Elaborado por:** Verónica Paulina Luzón Enríquez



**Gráfico 5**

**Elaborado por:** Verónica Paulina Luzón Enríquez

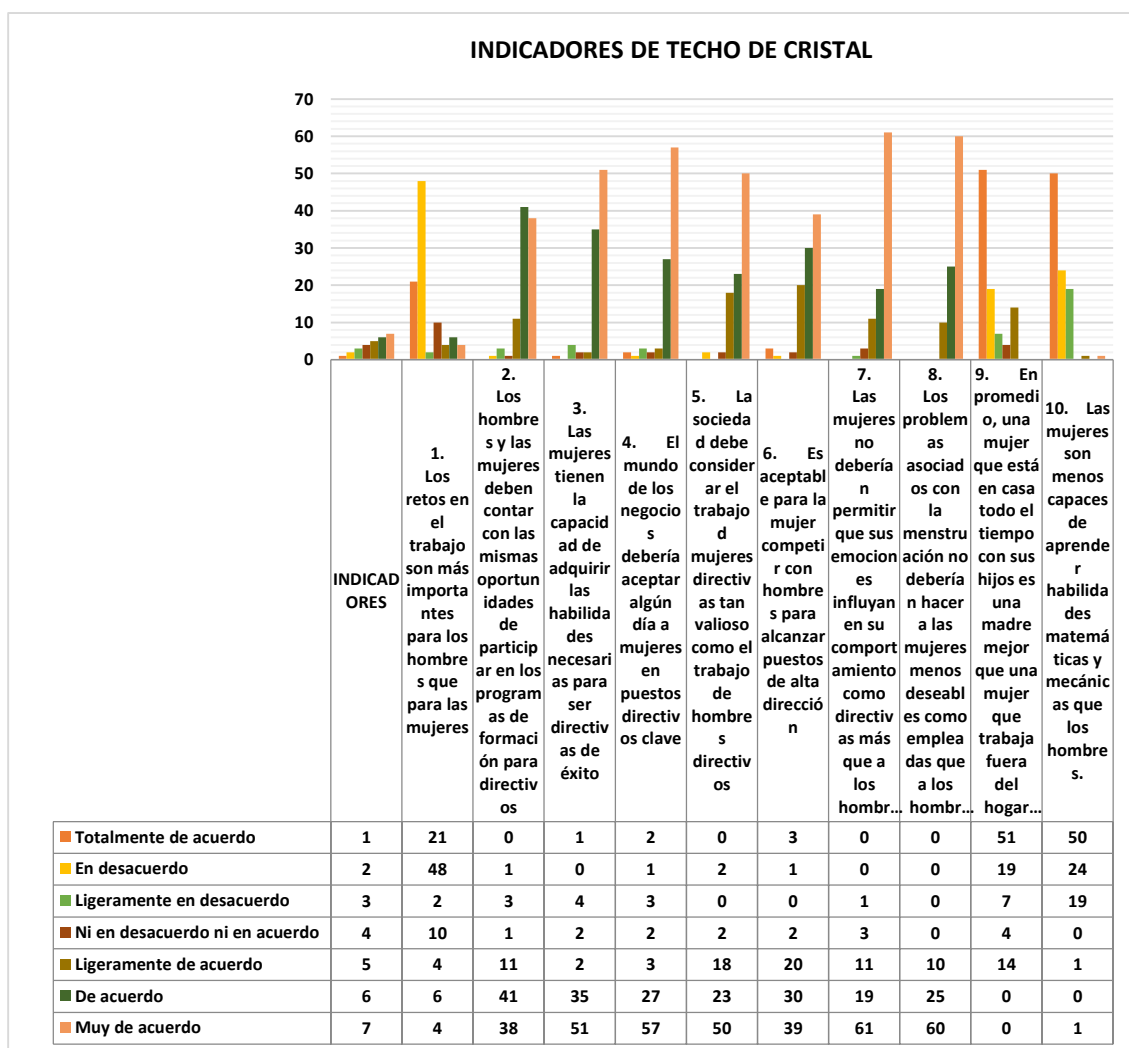
**Análisis e interpretación**

De las 95 maestras encuestadas el 22% demuestran tener un liderazgo de Laissez Faire ya que demuestran tener paciencia para resolver los problemas que se les presenta y no suelen enojarse con facilidad, ellos toman las decisiones siendo muy pensantes, tranquilos y serenos para no caer en ninguna provocación ya que este liderazgo se trata de un pensamiento tranquilo y pasivo al momento de tomar decisiones.

## INFORMACIÓN PROCESADA DE TECHO DE CRISTAL

<b>Cuadro 11 Techo de Cristal</b>	<b>Totalmen te de acuerdo</b>	<b>En desac uerdo</b>	<b>Ligera mente en desacue rdo</b>	<b>Ni en desac uerdo ni en acuer do</b>	<b>Ligera mente de acuerdo</b>	<b>De acuer do</b>	<b>Muy de acuerd o</b>
<b>INDICADORES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
1. Los retos en el trabajo son más importantes para los hombres que para las mujeres	21	48	2	10	4	6	4
2. Los hombres y las mujeres deben contar con las mismas oportunidades de participar en los programas de formación para directivos	0	1	3	1	11	41	38
3. Las mujeres tienen la capacidad de adquirir las habilidades necesarias para ser directivas de éxito	1	0	4	2	2	35	51
4. El mundo de los negocios debería aceptar algún día a mujeres en puestos directivos clave	2	1	3	2	3	27	57
5. La sociedad debe considerar el trabajo de mujeres directivas tan valioso como el trabajo de hombres directivos	0	2	0	2	18	23	50
6. Es aceptable para la mujer competir con hombres para alcanzar puestos de alta dirección	3	1	0	2	20	30	39
7. Las mujeres no deberían permitir que sus emociones influyan en su comportamiento como directivas más que a los hombres	0	0	1	3	11	19	61
8. Los problemas asociados con la menstruación no deberían hacer a las mujeres menos deseables como empleadas que a los hombres	0	0	0	0	10	25	60
9. En promedio, una mujer que está en casa todo el tiempo con sus hijos es una madre mejor que una mujer que trabaja fuera del hogar al menos media jornada	51	19	7	4	14	0	0
10. Las mujeres son menos capaces de aprender habilidades matemáticas y mecánicas que los hombres.	50	24	19	0	1	0	1

**Elaborado por:** Verónica Paulina Luzón Enríquez



## Gráfico 6

**Elaborado por:** Verónica Paulina Luzón Enríquez

### Análisis e interpretación

De las 95 maestras encuestadas que son el 100% coinciden en que todas las mujeres deben contar con las mismas oportunidades que los hombres para llegar a desempeñar cargos importantes en una empresa o institución educativa, tratando de lograr que haya una igualdad de género y no continúe la discriminación hacia la mujer, tomándolas en cuenta en todo evento social, laboral, personal, profesional y formando un solo grupo de trabajo entre hombres y mujeres de este modo se demostrará que las mujeres también han logrado superar las barreras sociales y estereotipos en el que se han visto envueltas por muchos años, tratando así de cambiar el pensamiento machista, misógino.

#### 4.1. Verificación de hipótesis

#### 4.2. Modelo Lógico

##### Hipótesis nula

**HO:** El techo de cristal NO influye en el liderazgo de las maestras parvularias de los CIBVs de Ambato.

##### Hipótesis alternativa

**HI:** El techo de cristal influye en el liderazgo de las maestras parvularias de los CIBVs de Ambato.

#### 4.3. Modelo Matemático

**H<sub>0</sub>:**  $O = E$

**H<sub>a</sub>:**  $O \neq E$

Dónde:

**XC<sup>2</sup>** = Chi cuadrado

$\Sigma$  = Sumatoria

**O** = Frecuencia Observada

**E** = Frecuencia Esperada

#### 4.4 Modelo Estadístico

$$XC^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

##### 4.4.1 Nivel de significancia, grados de libertad

**$\alpha = 0.05$**

##### **95% de Confiabilidad**

Grados de libertad

**GL= Grados de libertad**

**GL= (Filas-1) (Columna-1)**

**GL= (f-1) (c-1)**

**GL= (4-1) (7-1)**

**GL= (3) (6)**

**GL= 18**

**X<sup>2</sup> t=28.87**

Para un nivel de significación de 0.05 y 18 grados de libertad; se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) si el valor de  $\chi^2$  teórico es mayor o igual al valor de  $\chi^2$  calculado ( $Xt^2 \geq XC^2$ ); se la rechazará la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptará la hipótesis alterna ( $H_1$ ) si el valor del  $\chi^2$  calculado es mayor al valor del  $\chi^2$  teórico ( $XC^2 > Xt^2$ ).

*Distribución Chi Cuadrado  $\chi^2$*

**Cuadro 12 chi cuadrado**

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
18	42,3119	39,4220	37,1564	34,8052	31,5264	28,8693	25,9894

Fuente: [www.famaf.unc.edu.ar/~ames/proba2011/tablachicuadrado.pdf](http://www.famaf.unc.edu.ar/~ames/proba2011/tablachicuadrado.pdf)

Elaborado por: **Verónica Paulina Luzón Enríquez**

Recolección de datos y cálculos estadísticos

Frecuencia de Observación

**Cuadro 13 frecuencia observada**

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS							SUBTOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	
2. Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.	2	19	16	30	28	0	0	95
18. Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.	7	6	12	32	38	0	0	95
1. Los retos en el trabajo son más importantes para los hombres que para las mujeres	21	48	2	10	4	6	4	95
4. El mundo de los negocios debería aceptar algún día a mujeres en puestos directivos clave	2	1	3	2	3	27	57	95
SUBTOTAL	32	74	33	74	73	33	61	380

**Elaborado por:** Verónica Paulina Luzón Enríquez



## Frecuencia Esperada

**Cuadro 14 Frecuencia esperada**

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS							SUBTOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	
2. Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.	8	18.5	8.25	18.5	18.25	8.25	15.25	95
18. Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.	8	18.5	8.25	18.5	18.25	8.25	15.25	95
1. Los retos en el trabajo son más importantes para los hombres que para las mujeres	8	18.5	8.25	18.5	18.25	8.25	15.25	95
4. El mundo de los negocios debería aceptar algún día a mujeres en puestos directivos clave	8	18.5	8.25	18.5	18.25	8.25	15.25	95
<b>SUBTOTAL</b>	<b>32</b>	<b>74</b>	<b>33</b>	<b>74</b>	<b>73</b>	<b>33</b>	<b>61</b>	<b>380</b>

**Elaborado por:** Verónica Paulina Luzón Enríquez

### Calculo del chi cuadrado

Cuadro 15 Chi Cuadrado

FO	FE	FO-FE	(FO-FE) <sup>2</sup>	(FO-FE) <sup>2</sup> /FE
2	8	-6	36,00	4,50
7	8	-1	1,00	0,13
21	8	13	169,00	21,13
2	8	-6	36,00	4,50
19	18,5	0,5	0,25	0,01
6	18,5	-12,5	156,25	8,45
48	18,5	29,5	870,25	47,04
1	18,5	-17,5	306,25	16,55
16	8,25	7,75	60,06	7,28
12	8,25	3,75	14,06	1,70
2	8,25	-6,25	39,06	4,73
3	8,25	-5,25	27,56	3,34
30	18,5	11,5	132,25	7,15
32	18,5	13,5	182,25	9,85
10	18,5	-8,5	72,25	3,91
2	18,5	-16,5	272,25	14,72
28	18,25	9,75	95,06	5,21
38	18,25	19,75	390,06	21,37
4	18,25	-14,25	203,06	11,13
3	18,25	-15,25	232,56	12,74
0	8,25	-8,25	68,06	8,25
0	8,25	-8,25	68,06	8,25
6	8,25	-2,25	5,06	0,61
27	8,25	18,75	351,56	42,61
0	15,25	-15,25	232,56	15,25
0	15,25	-15,25	232,56	15,25
4	15,25	-11,25	126,56	8,30
57	15,25	41,75	1.743,06	114,30
				418,26

Tenemos, el valor tabulado de  $X^2$  con 18 grados de libertad y un nivel de significación de 0,05 es de 28.87 valor encontrado en la tabla de puntos porcentuales de la distribución  $X^2$

Comparar los valores

En este punto tenemos los siguientes datos:

Valor calculado: 418.26

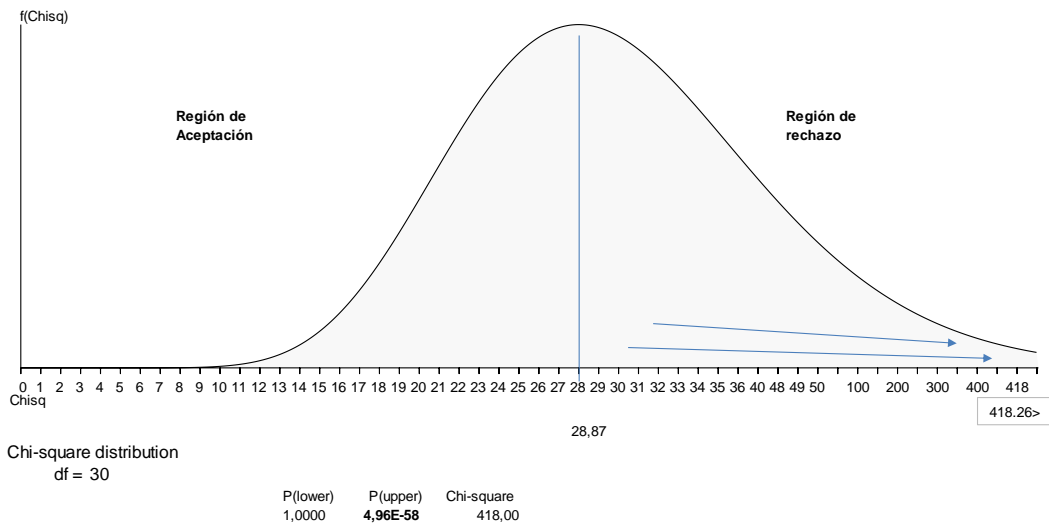
Valor de la tabla: 28.87

Es decir:

Chi cuadrado real: 418.16

Chi-cuadrado teórico: 28.87

Zona de rechazo de la hipótesis nula



### Gráfico 7

#### Decisión Estadística

Con 18 grados de libertad y 95% de confiabilidad la  $Xt^2$  es de 28.87 este valor cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) por ser superior a  $Xc^2$  que es de 418.26; por lo tanto se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

El Chi cuadrado calculado (418.26) es mayor que el chi cuadrado teórico (28.87) por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa: “El techo de cristal influye en el liderazgo de las maestras parvularias de los CIBVs de Ambato de la provincia de Tungurahua.”.

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### 5.1 Conclusiones

1.-El nivel más alto encontramos en las preguntas 2 y 18 que corresponde a Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados y Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses demostrando que las mujeres escuchan las voces de las personas de su entorno y reflexionan sobre su actuación, lo que permite corregir errores para el desarrollo de una cultura de paz orientada a la potencialización del ser humano. Se trata de docentes que demuestran liderazgo transformacional, lo que significa que el talento humano de las instituciones de educación inicial tiene desarrolladas las destrezas necesarias para un adecuado trabajo en equipo.

2.- En la presente investigación las causas que afectan el techo de cristal de las mujeres son las preguntas 1 y 4 que corresponden a los retos en el trabajo son más importantes para los hombres que para las mujeres y el mundo de los negocios debería aceptar algún día a mujeres en puestos directivos clave, esta situación desmotiva a las maestras en las instituciones educativas, el desarrollo de objetivos propuestos por parte de las mujeres repercute de manera directa en el alcance de sus desafíos impidiendo el desarrollo profesional de las mismas, además la falta de confianza en ellas mismas se convierte en una oportunidad para el ejercicio del machismo por parte de sus compañeros .

Esto indica que este grupo de maestras debería ser parte de un proceso de fortalecimiento de su liderazgo nato para el reconocimiento de sus habilidades y destrezas, sobre todo de sus cualidades de líderes dentro ambiente laboral.

## 5.2 Recomendaciones

1.- Que, mediante charlas, talleres, socio dramas y rotafolios se logre fortalecer en las maestras parvularias y los docentes el liderazgo transformacional ya que es este el que prevalece, para que de esta manera exista una integración total de los docentes y se consiga tener una adecuada unión y un buen trato a los demás sin que exista discriminación.

2.- Incentivar a mejorar el clima organizacional de la institución educativa generando un equipo de trabajo firme entre hombres y mujeres, y conseguir la efectividad deseada en el cumplimiento de metas y propuestas en la institución educativa, formando así lazos de amistad para romper los estereotipos propuestos por los seres humanos.

## 2 Bibliografía

Asamblea Nacional. (2016). *ley organica de educacion superior*. Quito: gonzalo armas medina recopilador.

Aurora, B. M. (2015). *Liderazgo del profesor*.

Avenecer, Y. (2015). *liderazgo y motivacion* .

Benaiges, D. (5 de enero de 2010). *Revistas Digital Verdadera Seduccion*.  
Obtenido de <http://revista-digital.verdadera-seduccion.com/mujeres-independientes/>

Bonilla, D. (2011). *Gestion del liderazgo y valores en universidad Central del Ecuador*. Quito.

Bozal, A. G. (3 de Febrero de 2014). Techos de cristal blindado. *Departamento de Psicología Social. Universidad de Sevilla, España*. [anaguil@us.es](mailto:anaguil@us.es).

Cardenas, E. (2014). *El techo de cristal en el mercado laboral femenino caso ESPE*. Quito.

Cardenas, T. (2015). *Formacion Humanista Universitaria con enfoque de genero*. *Didasc*.

Chomsky, N. (1991). *Lenguaje, sociedad y Cognición*. Mexico: Trillas.

conceptodefinicion.ed. (5 de Octubre de 2014). *conceptodefinicion.ed*. Obtenido de [conceptodefinicion.ed: http://conceptodefinicion.de/liderazgo/](http://conceptodefinicion.de/liderazgo/)

*Constitucion del Ecuador*. (2017). Quito: Regional, Nacional para la democracia .

Cordero, T. (2016). Un breve recuento sobre las acciones para la equidad de genero en las universidades chilenas. *Genero y Ciencias*.

- Cortez, D. (2008). *Constitucion Social del Buen Vivir*. Quito-Ecuador.
- Council, N. M. (2013). *Desarrollo del Liderazgo*. Washington,DC 20009.
- Cristina, O. (2014). *Techos de cristal y suelos pegajosos en la vida laboral de la mujer*. Bilbao.
- Dongil, E. (2014). *Desarrollo Personal y Bienestar* .
- Gaete, R. (2015). El techo de cristal en las universidades estatales Chilenas. *universia*, 5.
- GallardoPerez, J. M. (2013). Acceso de la Mujer a puestos de direccion en organizaciones deportivas. Madris España.
- Gell-Mann, M. (1995). *Epsilones*. Obtenido de The Quark and the Jaguar: <http://www.epsilones.com/paginas/definiendo/definiendo-gellmann.html>
- Merino. (2017). *Desarrollo Personal*.
- muñoz, a. (2013). : *La equidad de género y su incidencia en el comportamiento de los. ambato*.
- Muñoz, A. (2013). *Género y Liderazgo*. Ambato.
- Muñoz, A. (2013). *Liderazgo y Equidad de Género*. Ambato.
- Narváez Ortega, A. E. (2013). *El Liderazgo Pedagógico del Docente*. Ambato.
- Negrete, D. A. (2009). *Liderazgo de la Educadora de Parvulos como factor preponderante en la implementación de la Reforma en Educación Parvularia* . Chile.

Negrete, D. A. (2009). *Liderazgo de la educadora de párvulos, como factor preponderante, en la implementación de la reforma en educación parvularia*. Chile.

Oficina Internacional del Trabajo, G. (2004). *Rompiendo el Techo de Cristal*.

Ordaz, B. (2017). *La Educación y el Techo de Cristal*. 1.

Ordaz, B. (2017). *La Educación y los Techos de Cristal*. 1.

Ortega, J., & Ortega, J. A. (2011). *Universidad de Valencia*. Obtenido de Experiencia sobre el conocimiento del: <http://www.uv.es/asepuma/X/I17C.pdf>

R. Boyatzis, D. G. (2013). *Liderazgo . instituto europeo de posgrado 2013*.

Rodríguez, D. (2013). Políticas Públicas e Igualdad Real de las mujeres y hombres. *Revista de Educación Inclusiva*, 127.

Salmeron, D. (2014). *El techo de cristal*.

Saravia, S. (2015). Género y Liderazgo. *Mujeres en red, El periodico feminista*, 4.

Vargas, J. E. (2016). *El liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional de los colaboradores del área administrativa del gobierno municipal del cantón Pillaro*. Ambato.

Vigotsky. (2009). los métodos de Vigotsky. *Fundamentos* .

vivir, B. (2008).



## EL TECHO DE CRISTAL Y EL LIDERAZGO DE LAS MAESTRAS PARVULARIAS DE LOS CIBVs

Verónica Paulina Luzon Enriquez

Universidad Técnica de Ambato,  
Av. Los Chasquis, campus Huachi, Ecuador  
Zucashina\_05@hotmail.com

**Resumen.** El techo de cristal y el liderazgo de las maestras parvularias se trata de la igualdad de género que debe existir entre hombres y mujeres para que sean tomados en cuenta en las diferentes áreas académicas y campos administrativos en las instituciones educativas que se desempeñan, eliminando de esta forma el machismo y la discriminación hacia la mujer, de esta manera sea tanto hombres y mujeres como personas valiosas y capaces de llegar a cumplir con las metas propuestas en su ámbito de trabajo y en su rol académico a desempeñar, mostrando una competencia sana para alcanzar sus objetivos en la institución educativa.

**Palabras clave:** Techos de cristal, liderazgo, equidad de género, desarrollo personal.

**Summary.** The glass ceiling and the leadership of nursery teachers is about the gender equality that must exist between men and women to be taken into account in the different academic areas and administrative fields in the educational institutions that perform, eliminating from this machismo and discrimination against women, in this way are both men and women as valuable people and able to achieve the goals proposed in their field of work and their academic role to play, showing a healthy competition to achieve their goals in the educational institution.

**Keywords:** Glass ceilings, leadership, gender equity, personal development.

## 1 Introducción

Este artículo tiene como propósito mostrar la relevancia y el ejercicio del techo de cristal y el liderazgo de las maestras parvularias de los CIBVs de ambato, entendiéndolo como, la única forma de ser competitivo, ya sea dentro de la organización o fuera de ella, concluyendo con el carácter contemplativo que se le ha atribuido al líder a través de su peculiaridad carismática. En la actualidad, sabemos que tanto el techo de cristal como el liderazgo es una habilidad que puede ser entrenada o competente orienta o impulsa a los seguidores, optimizando su potencial.

Teniendo influencia en el liderazgo puesto que se genera en el interior de los grupos de trabajo es un factor primordial que influye en el logro de las metas y los objetivos de la organización, cobra importancia debido a que busca mejorar la competitividad con el fin de lograr mayor productividad con calidad y eficiencia. El fundamento teórico sobre el techo de cristal se establece a partir del trabajo de los colaboradores, quienes contemplan que el comportamiento de las mujeres en el trabajo depende no solo de sus características personales, sino también de la forma en la que perciben su clima de trabajo y los componentes de la organización.

Diferentes estudios han argumentado correlaciones positivas entre el techo de cristal y el liderazgo transformacional, siendo identificado el LT un agente de influencia y cambio en las maestras parvularias de los CIBVs de Ambato, las cuales se destacan en los siguientes: (Burns, 1978, p.20), (Bass, 2008), (Ahumada 2004), (Eboli 2010), (Wang 2011) (Hinojosa, 2010), (Ahmed, Khan, & Butt, 2012) (Peña, Díaz, & Carrillo, 2013), (Hinojosa, 2010), (Yiu & Law 2014), (Alcántar, Maldonado, & Arcos, 2012) entre otros.

Por otra parte los numerosos precedentes que muestra varios autores de varias investigaciones a nivel nacional e internacional acerca del techo de cristal y liderazgo se puede concluir que: muestra que la base necesaria para romper el techo de cristal, dependerá mucho del liderazgo que se ejerza en la institución u organización ya que será la garantía del éxito esperado y los convertirá en factores definitorios apoyados en una gestión comunicativa personal y abierta en los colaboradores de las áreas no solo administrativa sino gerencial y directiva de las instituciones educativas.

A partir de que se inició la investigación feminista en género, se han desarrollado numerosos textos que desde diversas disciplinas han descubierto problemas y denunciado las inequidades y discriminación que sufren las mujeres en todo el mundo. Tales estudios parten de diversos campos disciplinares que van desde la antropología, la historia, la biología, la sociología, la psicología, etc. De acuerdo con el grado de generalidad y abstracción con que se aborde el problema del género, y en tanto el análisis no parta únicamente de investigaciones empíricas, a este tipo de documentos se les denomina teoría de género.

Las estudiosas feministas han desarrollado durante décadas valiosos aportes en todas las ciencias sociales denunciando las inequidades que desde la historia, la antropología, la sociología se hacen patentes, han tenido además de desarrollos teóricos, compromisos explícitos frente a la lucha por abatir la inequidad de género y a favor de numerosas causas sociales (razón que les ha valido en mucho, la falta de credibilidad y seriedad en la ciencia social). Es momento de dar forma a todo el material empírico que se ha obtenido y a los cuerpos de ideas que bajo el nombre de teorías feministas con distintos apellidos (de la igualdad, de la diferencia, marxista, postmoderna, etc.) se han desarrollado, para conjuntar esfuerzos que lleven a la conformación de un cuerpo teórico que bajo los lineamientos de construcción de teoría que plasma la filosofía de la ciencia, permita contar en un futuro próximo con una teoría científica de género. (Guzman, 2014)

No obstante, a la hora de mostrar la relación entre el techo de cristal y el liderazgo, solo algunos hallazgos han abordado de forma general el tema tratado, la cual se puede mencionar los siguientes autores: (Ambrose y Kulik 1999), (Pillai, 2001; Yukl, 2002), (Endler y Magnuson, 1976 citado por Cloninger, 2003), Guardiola (2002), Leithwood y Jantzi (1999), (Chiang, Salazar, & Núñez, 2007), (Robles, Dierssen, Martínez, Herrera, Díaz, & Llorca, 2005).

Por otra parte ante, las evidencias encontradas y mencionadas por varios autores han revelado limitaciones ante el estudio realizado puesto que solo reconoce en cierta parte la importancia que tiene el techo de cristal sobre el liderazgo, Estudios como los de Judge y Bono (2000), además de Hetland y Sandal (2003), confirmaron la influencia significativa del techo de cristal y el liderazgo, por encima de otro tipo de liderazgos, dando solo cierto apoyo empírico a los supuestos teóricos que señalan que esta influencia predominante es lo que hace único y exitoso al Liderazgo transformacional.

Frente a este estado de cosas, el objetivo del presente estudio es poner a prueba la influencia del Liderazgo Transformacional sobre el clima organizacional, particularmente la motivación, que forma parte del modelo integrado de motivación como base fundamental para que exista trabajo en equipo y por ende eficacia en la organización, contribuyendo a dar mayor soporte empírico a la teoría, además de confirmar la influencia del Liderazgo Transformacional como uno de los principales agentes desencadenantes para un buen ambiente laboral.

Barrera que atraviesan las mujeres para que tenga las mismas oportunidades de acceder a una fuente de trabajo y, luego ya conseguida, ascender y ganar lo mismo que un hombre. A este obstáculo se le conoce como “techo de cristal”. Son las diferentes barreras que atraviesan las mujeres para llegar a desarrollarse profesionalmente, ya que en la actualidad todavía existe el machismo y la superioridad del hombre sin permitir que en gran parte las mujeres se desenvuelvan en cualquier ámbito ya sea este institucional o pedagógico. (Ordaz, 2017)

Se denomina de esta forma al **conjunto de habilidades que debe poseer determinada persona para influir en la manera de pensar o de actuar de las personas**, motivándolos para hacer que las tareas que deben llevar a cabo dichas personas sean realizadas de manera eficiente ayudando de esta forma a la consecución de los logros, utilizando distintas herramientas como el **carisma** y la seguridad al hablar además de la capacidad de socializar con los demás. (conceptodefinicion.ed, 2014)

“El liderazgo ejercido por los profesionales en la educación parvularia cuenta con límites democráticos, preocupado del trabajo comunitario en equipo, con tendencia a la ayuda social de los diferentes grupos, pese a que como docente debe cumplir con un elevado número de responsabilidades además de los de su hogar como madre de familia, del estereotipo socialmente aceptado en el cumplimiento para el cuidado de la casa, de los hijos y de su pareja. Pese a esta doble tarea las profesionales cumplen con su rol laboral en las instituciones educativas donde el mayor obstáculo es la desconfianza de parte de los organismos a la hora de encargar las responsabilidades administrativas de la institución, con el pensamiento andrógono de que la mujer no sirve para el desempeño de gerencias administrativas como directora o rectora de una Unidad Educativa. Este pensamiento se ve expresado por sus propias compañeras mujeres quienes prefieren tener por jefe un hombre y no una mujer, así también por otros hombres quienes minimizan la responsabilidad, realzando los problemas y negando la colaboración para resolver un problema de la institución es decir dejando de lado a las mujeres.”

## **1.1 Subtemas de la Introducción**

### **Equidad de género**

En el marco jurídico actual en el que se han ido consolidando leyes de igualdad de género, llegar a una incidencia real y efectiva de la equidad conlleva un cambio de actitudes y valores, para lo cual la educación es un recurso indispensable. Los gobiernos, a través de los acuerdos y conferencias internacionales, han ido asumiendo la perspectiva de género como una línea fundamental que debe ser transversal izada en todas las políticas públicas. (Muñoz, Género y Liderazgo, 2013), en conclusión la equidad de género se refiere a que tanto hombres como mujeres tiene los mismos derechos de supervivencia basadas en el buen vivir así como las mismas obligaciones que se dan en sus diferentes puestos de trabajo.

### **Constitución del Ecuador**

Una nueva forma de convivencia ciudadana, en diversidad y armonía con la naturaleza, para alcanzar el buen vivir, *el sumak kawsay*; Una sociedad que respeta, en todas sus dimensiones, la dignidad de las personas y las colectividades  
Un país democrático, comprometido con la integración latinoamericana -  
de Manabí (Constitucion del Ecuador, 2017)

### **Liderazgo de los docentes**

El crecimiento de la autonomía en los centros educativos (ocde, 2009) supone un cambio en el tipo de liderazgo, ya que los líderes educativos tienen un nivel más elevado de responsabilidad y de rendimiento de cuentas. Por ello, se hace necesaria más que nunca la creación de estructuras de liderazgo efectivo, capaces de impulsar y ejecutar los proyectos educativos de centro de forma eficiente, para que su proyección llegue, finalmente, al núcleo fundamental de toda acción educativa: el trabajo del aula con los estudiantes. Y en este camino, los profesores son un elemento clave. La promoción del desarrollo del profesorado se perfila, entonces, como una de las tareas principales de los directivos. (Aurora, 2015)

### **Liderazgo de las maestras parvularias**

En el aula, debe existir un clima de relaciones democráticas, lo que en muchas ocasiones no sucede por la figura de autoridad que representa el o la docente. Si dicha autoridad es usada para guiar al grupo y no es desperdiciada con tiranías y exclusiones, las relaciones personales y dinámicas del grupo podrán ser la base de un liderazgo positivo y exitoso, lo que a su vez repercutirá en aprendizajes efectivos de los y las estudiantes. (Negrete, 2009)

## **Características de buen vivir**

El buen vivir es una construcción social que da paso al diseño y gestión de un modo de vida que cuestiona el discurso blanco-mestizo sobre el cual se habían concebido y practicado proyectos de modernización en el Ecuador. En este sentido, el “Sumak Kausay” es un ejercicio político que transforma el discurso del mestizaje desde el cual se habían diseñado e implementado proyectos de modernización en por lo menos cuatro campos estrechamente vinculados: la producción de subjetividades desde una concepción de ciudadanía de corte liberal, relaciones de género estructuradas desde concepciones patriarcales objetivación de la naturaleza para fines de producción y una comprensión y ejercicio políticos de carácter mono cultural. (Cortez, 2008)

### **Tipos de liderazgo**

- Líder carismático: Es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo y es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores.
- Líder tradicional: Es aquél que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones.
- Líder legítimo: Es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales.

### **Desarrollo Personal**

El desarrollo personal, conocido también como superación personal, crecimiento personal, cambio personal o desarrollo humano, es un proceso de transformación mediante una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento (creencias), que le permite generar nuevos comportamientos y actitudes, que dan como resultado un mejoramiento de su calidad de vida. (Merino, 2017)

## **2 Metodología**

En la investigación se utilizó el enfoque cuali-cuantitativo, cuantitativo porque dentro del techo de cristal consta las distintas barreras que tienen que romper las mujeres para llegar a desarrollarse personalmente y profesionalmente en las distintas instituciones educativas y en los CIBVs de la ciudad de Ambato. Cualitativo ya que se utilizaran herramientas que nos permita establecer mediciones controladas de las variables que se pretenden investigar , la modalidad de investigación será de campo porque en este trabajo investigativo se trabajara directamente con los actores de los procesos a investigar como son las maestras parvularias de los CIBVs de Ambato, se utilizara técnicas de este tipo de investigación como son las encuestas, y bibliográfica porque se analizó la mayor información: bibliográfica, investigaciones, proyectos propuestas, que exista en relación a las variables estudiadas como son: estrategias metodológicas y competencias profesionales, para poder elaborar un marco teórico solido que

sustente la investigación, así como también nos oriente en la interpretación de resultados y en todo el proceso investigativo

El presente trabajo se caracterizó por sus niveles de investigación exploratorio, descriptivo y relación de variables; exploratorio porque se va a indagar paso a paso la facilidad que tienen las maestras parvularias para integrarse en los CIBVs de Ambato se describirá las estrategias metodológicas utilizadas en el proceso, enseñanza aprendizaje en los CIBVs de Ambato así como también se analizaron las competencias profesionales de las maestras parvularias es importante establecer el grado de asociación entre las variables como son: el techo de cristal y el liderazgo de las maestras parvularias

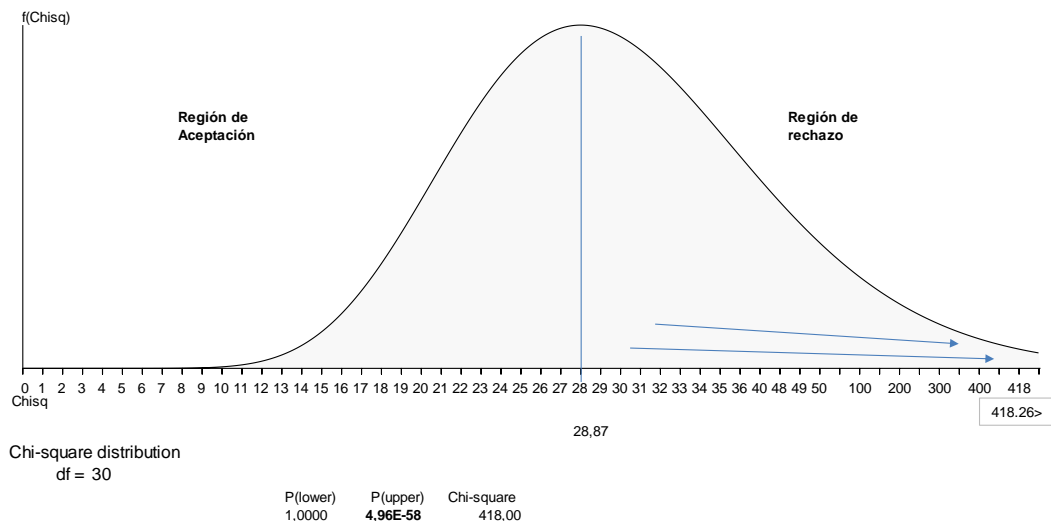
El universo de estudio fueron las 95 maestras de las diferentes CIBVs de la ciudad de Ambato

**Tabla 1.** Población y muestra

Instituciones educativas	N° de maestras	Total
<b>Unidad educativa GLEN DOMAN</b>	10	10.53%
<b>Unidad educativa TIA TITY</b>	10	10.53%
<b>Unidad educativa TERESA FLOR</b>	8	8.42%
<b>Unidad educativa LA SALLE</b>	15	15.79%
<b>Unidad educativa BILINGÜE CELITE</b>	10	10.53%
<b>Centro Infantil CASITA DE CHOCOLATE</b>	8	8.42%
<b>Unidad educativa MIS CHIQUITINES</b>	15	15.79%
<b>Unidad educativa CEBI</b>	19	19.99%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>

## 2.1 Figuras

Figura 1: Techo de cristal y liderazgo transformacional  
Chi cuadrado grafio



### Decisión Estadística

Con 18 grados de libertad y 95% de confiabilidad la  $Xt^2$  es de 28.87 este valor cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) por ser superior a  $Xc^2$  que es de 418.26; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

El Chi cuadrado real (418.26) es mayor que el chi cuadrado teórico (28.87) por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa: “El techo de cristal influye en el liderazgo de las maestras parvularias de los CIBVs de Ambato de la provincia de Tungurahua.”.

## 3. Resultados

El nivel más alto corresponde a docentes que demuestran liderazgo transformacional, lo que significa que el talento humano de las instituciones de educación inicial tiene desarrolladas las destrezas necesarias para un adecuado trabajo en equipo, sin embargo un porcentaje representativo de maestras podrían ser parte de un proceso de formación que promueva el cambio de esquemas de pensamiento hasta el logro de estándares de trabajo y transformación hacia el desarrollo personal, por tanto social

Al obtener los resultados de la encuesta realizada a las maestras parvularias de los CIBVs de Ambato hemos constatado que de un 100%, el 80% de las mismas a



logrado romper el techo de cristal en el que se encuentran envueltas, demostrándose a ellas mismas que son capaces de poder llegar a cumplir sus objetivos propuestos en la institución educativa, ya que se encuentran desempeñándose no solo como docentes sino como autoridades en las distintas instituciones educativas.

### **3 Discusión**

A partir de las investigaciones realizadas podemos destacar que algunos investigadores aseguran que el comportamiento del líder maneja el clima, ya que este genera motivación, y afianza los lazos de amistad y compañerismo entre los docentes, esta última es la que va a lograr el nivel de desempeño que tengan los docentes en los distintos CIBVs de la ciudad de Ambato, es decir se va a obtener un enfoque causa y efecto positivo para la institución educativa. Bajo este enfoque los líderes pueden mejorar el clima, por ende, la motivación, logrando al final eficiencia en el desempeño laboral.

Por otro lado, tal como señalamos en la investigación, la relación que existe entre el techo de cristal y el Liderazgo Transformacional ha demostrado estar mediada por la instrumentalidad, dando con ello apoyo empírico a una parte importante de la influencia que tiene en una organización para que sea eficaz y exista trabajo en equipo, considerando que si existe una igualdad y equidad de género en el ambiente institucional, además de coincidir con los resultados de estudios previos.

A partir de los resultados obtenidos nos parece relevante destacar que la metodología empleada, nos ha permitido destacar que el Liderazgo transformacional en los administradores de las distintas instituciones educativas nos ofrece interesantes pistas para la intervención, además de ampliar en forma empírica la potencialidad teórica que da cuenta de la influencia del Liderazgo Transformacional y el rompimiento de los techos de cristal en cuanto a toma de decisiones sobre aspectos específicos de Clima Organizacional en los distintos CIBVs de la ciudad de Ambato.

#### **4 Conclusiones**

En relación a la metodología se debe concluir que al tener una muestra tomada sin mayores filtros de selección los resultados no podrían ser generalizados al total de maestras Parvularias de la ciudad de Ambato.

Existen Centros de Desarrollo Infantil que no permitieron el acceso y la aplicación de la encuesta, por parte de la investigadora, razón por la que la información se realizó con 10 Centros y 95 docentes.

Para futuros estudios se recomienda tomar las muestras de los diferentes sectores organizacionales de acuerdo con el distrito para que el estudio abarque la visión del sector público.

Se establece que en su mayoría los docentes que demuestran tener un liderazgo transformacional son muy poco conocidos en la institución educativa, el cual afecta en el clima organizacional, el mismo que repercute en el ambiente de trabajo y por ende en el trabajo en equipo, y rendimiento laboral.

Se establece que en los grupos de trabajo no existen personas que se interesen por el trabajo en equipo, este es el caso de los hombres que aun tienen un machismo superior sobre las mujeres, sin permitirles y admitir que también las docentes son capaces de sacar adelante la empresa o institución educativa en la que se encuentran laborando.

### 3 Bibliografía

*Constitucion del Ecuador.* (2017). Quito: Regional, Nacional para la democracia .

Aurora, B. M. (2015). *Liderazgo del profesor.*

conceptodefinicion.ed. (5 de Octubre de 2014). *conceptodefinicion.ed.* Obtenido de conceptodefinicion.ed: <http://conceptodefinicion.de/liderazgo/>

Cortez, D. (2008). *Constitucion Social del Buen Vivir.* Quito-Ecuador.

Merino. (2017). *Desarrollo Personal.*

Muñoz, A. (2013). *Género y Liderazgo.* Ambato.

Negrete, D. A. (2009). *Liderazgo de la Educadora de Parvulos como factor preponderante en la implementación de la Reforma en Educación Parvularia .* Chile.

Ordaz, B. (2017). *La Educacion y el Techo de Cristal.* 1.

# ANEXO

## Anexo 1 encuesta

### UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA: EDUCACIÓN PARVULARIA

Tema: EL TECHO DE CRISTAL Y EL LIDERAZGO DE LAS MAESTRAS PARVULARIAS DE LOS CBVs DE AMBATO

El propósito de este cuestionario es buscar los aspectos de liderazgo de una maestra parvularia Lea cada par de ítems, y elija el que más se acerque a lo que haría en dicha situación

Este cuestionario intenta describir el estilo de liderazgo de la persona arriba mencionada, tal como es percibida por Ud. Por favor responda, todos los ítems de este cuadernillo. Si un ítem le resulta irrelevante o si Ud. No está seguro o no conoce la respuesta, no lo responda. Por favor responda este cuestionario sin identificarse Ud.

1. Me ayuda siempre que me esfuerce.	0 1 2 3 4
2. Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.	0 1 2 3 4
3. Trata de no interferir en los problemas hasta que se vuelven serios.	0 1 2 3 4
4. Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.	0 1 2 3 4
5. Le cuesta involucrarse cuando surge alguna situación relevante.	0 1 2 3 4
6. Expresa sus valores y creencias más importantes.	0 1 2 3 4
7. Suele estar ausente cuando surgen problemas importantes.	0 1 2 3 4
8. Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas.	0 1 2 3 4
9. Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista.	0 1 2 3 4
10. Me siento orgulloso/a de estar asociado con él/ella.	0 1 2 3 4
11. Aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.	0 1 2 3 4
12. Se decide a actuar sólo cuando las cosas funcionan mal.	0 1 2 3 4
13. Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.	0 1 2 3 4
14. Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace.	0 1 2 3 4
15. Dedicar tiempo a enseñar y orientar.	0 1 2 3 4
16. Deja en claro lo que cada uno podría recibir, si lograra las metas.	0 1 2 3 4
17. Mantiene la creencia que, si algo no ha dejado de funcionar Totalmente, no es necesario arreglarlo.	0 1 2 3 4
18. Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.	0 1 2 3 4

19. Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo.	0 1 2 3 4
20. Sostiene que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar.	0 1 2 3 4
21. Actúa de modo que se gana mi respeto.	0 1 2 3 4
22. Pone toda su atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.	0 1 2 3 4
23. Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	0 1 2 3 4
24. Realiza un seguimiento de todos los errores que se producen.	0 1 2 3 4
25. Se muestra confiable y seguro.	0 1 2 3 4
26. Construye una visión motivante del futuro.	0 1 2 3 4
27. Dirige mi atención hacia fracasos o errores, para alcanzar los estándares.	0 1 2 3 4
28. Le cuesta tomar decisiones.	0 1 2 3 4
30. Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	0 1 2 3 4
31. Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.	0 1 2 3 4
32. Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.	0 1 2 3 4
33. Tiende a demorar la respuesta de asuntos urgentes.	0 1 2 3 4
34. Enfatiza la importancia de tener una misión compartida.	0 1 2 3 4
35. Expresa satisfacción cuando cumplo con lo esperado.	0 1 2 3 4
36. Expresa confianza en que se alcanzarán las metas.	0 1 2 3 4
37. Es efectivo/a en relacionar mi trabajo con mis necesidades.	0 1 2 3 4
38. Utiliza métodos de liderazgo que me resultan satisfactorios.	0 1 2 3 4
39. Me motiva a hacer más de lo que esperaba hacer.	0 1 2 3 4
40. Es efectivo/a al representarme frente a los superiores.	0 1 2 3 4
41. Puede trabajar conmigo en forma satisfactoria.	0 1 2 3 4
42. Aumenta mi motivación hacia el éxito.	0 1 2 3 4
43. Es efectivo/a en encontrar las necesidades de la organización.	0 1 2 3 4
44. Me motiva a trabajar más duro.	0 1 2 3 4
46. Comparte los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.	0 1 2 3 4
47. Tengo confianza en sus juicios y sus decisiones.	0 1 2 3 4
48. Aumenta la confianza en mí mismo/a.	0 1 2 3 4
49. Evalúa las consecuencias de las decisiones adoptadas.	0 1 2 3 4
50. Busca la manera de desarrollar mis capacidades.	0 1 2 3 4
51. Aclara lo que recibiré a cambio de mi trabajo.	0 1 2 3 4
52. Se concentra en detectar y corregir errores.	0 1 2 3 4
53. Espera que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver para empezar a actuar.	0 1 2 3 4

54. Tiende a no corregir errores ni fallas	0 1 2 3 4
55. Hace que yo desee poner más de mi parte en el trabajo.	0 1 2 3 4
56. El rendimiento productivo del grupo que dirige es bien evaluado dentro de la organización.	0 1 2 3 4
57. Es coherente entre lo que dice y lo que hace.	0 1 2 3 4
58. Para mí él/ella es un modelo a seguir.	0 1 2 3 4
59. Me orienta a metas que son alcanzables.	0 1 2 3 4
60. Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión.	0 1 2 3 4
61. Tiende a comportarse de modo de poder guiar a sus subordinados.	0 1 2 3 4
62. Se relaciona conmigo personalmente.	0 1 2 3 4
63. Cuando logro los objetivos propuestos, me informa que lo he hecho bien.	0 1 2 3 4
64. Le interesa corregir y solucionar los errores que se producen.	0 1 2 3 4
65. En general no supervisa mi trabajo, salvo que surja un problema grave.	0 1 2 3 4
66. Generalmente prefiere no tomar decisiones.	0 1 2 3 4
67. Aumenta mi deseo de alcanzar las metas.	0 1 2 3 4
68. Es efectivo/a en buscar formas de motivar al grupo de trabajo.	0 1 2 3 4
69. Manifiesta interés por lo valioso de mis aportes para resolver problemas.	0 1 2 3 4
70. Encuentro satisfacción al trabajar con él/ella.	0 1 2 3 4
71. Le interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.	0 1 2 3 4
72. Me muestra los beneficios que me acarrea el alcanzar las metas organizacionales.	0 1 2 3 4
73. Me estimula a expresar mis ideas y opiniones sobre el método de trabajo.	0 1 2 3 4
74. Se da cuenta de lo que necesito.	0 1 2 3 4
75. Tiene la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el trabajo.	0 1 2 3 4
76. Cumple en general con las expectativas que tengo de él/ella.	0 1 2 3 4
77. Me informa constantemente sobre mis fortalezas.	0 1 2 3 4
78. Cree que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir.	0 1 2 3 4
79. Logra contar conmigo cada vez que hay trabajo extra	0 1 2 3 4
80. Lo/la escucho con atención.	0 1 2 3 4
81. Construye metas que incluyen mis necesidades.	0 1 2 3 4
82. Me es grato trabajar con él /ella.	0 1 2 3 4

TEST DE Scheffé ELABORADO POR CAROLINA VEGA VILLA

ESTE CUESTIONARIO TIENE LA FINALIDAD DE RECONOCER EL TECHO DE CRISTAL POR EL QUE PASAN LAS MAESTRAS PARVULARIAS

Se expone la escala de medición:

- 1= totalmente en desacuerdo
- 2= en desacuerdo
- 3= ligeramente en desacuerdo
- 4= ni en desacuerdo ni en acuerdo
- 5= ligeramente de acuerdo
- 6= de acuerdo
- 7= muy de acuerdo

Use los números del 1 al 7 en la escala de calificación a la derecha, marque su opinión personal acerca de cada declaración en el espacio en blanco que le precede inmediatamente.

Recuerde, darsu opinión personal: a que tan de acuerdo o en desacuerdo este con cada frase.

ESCALA DE CALIFICACIÓN	INDICADORES
	1. Los retos en el trabajo son más importantes para los hombres que para las mujeres
	2. Los hombres y las mujeres deben contar con las mismas oportunidades de participar en los programas de formación para directivos
	3. Las mujeres tienen la capacidad de adquirir las habilidades necesarias para ser directivas de éxito
	4. El mundo de los negocios debería aceptar algún día a mujeres en puestos directivos clave
	5. La sociedad debe considerar el trabajo d mujeres directivas tan valioso como el trabajo de hombres directivos
	6. Es aceptable para la mujer competir con hombres para alcanzar puestos de alta dirección
	7. Las mujeres no deberían permitir que sus emociones influyan en su comportamiento como directivas más que a los hombres
	8. Los problemas asociados con la menstruación no deberían hacer a las mujeres menos deseables como empleadas que a los hombres
	9. En promedio, una mujer que está en casa todo el tiempo con sus hijos es una madre mejor que una mujer que trabaja fuera del hogar al menos media jornada
	10. Las mujeres son menos capaces de aprender habilidades matemáticas y mecánicas que los hombres.

TEST DE WAMS ELABORADO POR JANA MARIA GALLARDO TESIS

**Gracias**

NOMBRE DE LA INVESTIGADORA: VERONICA PAULINA LUZON ENRIQUEZ



Anexo 2 fotos







