



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA

MODALIDAD: SEMIPRESENCIAL

Informe final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención del Título de Licenciada en Ciencias de la Educación,

Mención: Educación Básica.

TEMA:

“EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DEL SÉPTIMO AÑO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA ESCUELA CARMEN AMELIA HIDALGO DEL SECTOR DE CUMBAYA, CANTÓN QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA, AÑO LECTIVO 2011 - 2012”

AUTORA: TANIA CECILIA CHAMBA HERRERA

TUTOR: WILSON E. HURTADO ZAMBRANO

Ambato- Ecuador

2012

*APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE
GRADUACIÓN O TITULACIÓN*

CERTIFICA:

Yo, Hurtado Zambrano Wilson E. CC. 050119879 en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DEL SÉPTIMO AÑO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA ESCUELA CARMEN AMELIA HIDALGO DEL SECTOR DE CUMBAYA, CANTÓN QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA, AÑO LECTIVO 2011 - 2012” desarrollado por la egresada TANIA CECILIA CHAMBA HERRERA, considero que dicho Informe 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.

.....
WILSON ERNESTO HURTADO ZAMBRANO
TUTOR

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia de que el presente informe es el resultado de la investigación del autor, quien basado en los estudios realizados durante la carrera, investigación científica, revisión documental y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación. Las ideas, opiniones y comentarios vertidos en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Ambato ,23 de Noviembre del 2012

Chamba Herrera Tania Cecilia

C.C.: 171649281-2

AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema “EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DEL SÉPTIMO AÑO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA ESCUELA CARMEN AMELIA HIDALGO DEL SECTOR DE CUMBAYA, CANTÓN QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA, AÑO LECTIVO 2011 - 2012”, autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que este dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.

Ambato, 23 de Noviembre del 2012

Chamba Herrera Tania Cecilia

C.C.: 171649281-2

AUTORA

*Al Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias
Humanas y de la Educación:*

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema:

“EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DEL SÉPTIMO AÑO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA ESCUELA CARMEN AMELIA HIDALGO DEL SECTOR DE CUMBAYA, CANTÓN QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA, AÑO LECTIVO 2011 - 2012”

Presentada por la Srta. Tania Cecilia Chamba Herrera egresada de la Carrera de Educación Básica promoción: 2011 una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

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

LA COMISIÓN

Lic. Inga Loja Luis Hernán MSc.
Docente

Dr. Montano Correa Washington MSc
Docente

DEDICATORIA

A mi esposo Néstor, mi compañero inseparable, por haberme apoyado constantemente, para poder culminar con éxito mis estudios.

A mis hijas Stefany Michelle y Helen Samantha, quienes me acompañaron durante mis estudios. A Dios y a mi familia, quien ha sido el apoyo fundamental para salir adelante como madre, amiga y de la misma manera en mi vida personal, profesional.

Y si queda alguien de quién me olvido, corrijo esta dedicatoria.

AGRADECIMIENTO:

Al culminar el presente trabajo de investigación, dejo constancia de mi profundo agradecimiento por la contribución valiosa en el desarrollo de la presente Tesis a las siguientes personas:

Agradezco a Dios por la vida e inteligencia que me dio al nacer.

A mi querida madre, esposo y familia que siempre me ha apoyaron y estimularon a continuar sin desfallecer.

Doctor Wilson Hurtado, Asesor-Director de Tesis; quién me guió pacientemente y aportó con sus valiosos conocimientos y experiencias para la realización de la presente trabajo de investigación. Y de quien aprendí nuevos conocimientos que llevaré eternamente en mi carrera profesional.

A los Directivos y Docentes de la Universidad Técnica de Ambato, por su alto espíritu y grado de preocupación constante en la formación de líderes.

A la Licenciada Teresa Calle, Directora de la Escuela Carmen Amelia Hidalgo. Y a los demás Docentes de la misma Institución Educativa, ya que gracias a la colaboración constante, tuve la oportunidad de recabar toda la información necesaria para la realización del presente trabajo investigativo.

Igualmente mi profundo agradecimiento a las diferentes instituciones y personalidades que aportaron y proporcionaron importante documentación para concretar mi trabajo de investigación.

Tania Chamba

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Contenidos	Página.
Portada	i
Aprobación del tutor	ii
Autoría de la investigación	iii
Cesión de derechos	iv
Tribunal de Aprobación	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice general de contenidos	viii
Índice de cuadros y gráficos	xii
Resumen ejecutivo	xiv

TEXTO

Introducción	1
--------------	---

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA

1.1.- Tema	3
1.2.- Planteamiento del problema	3
1.2.1.- Contextualización	3
1.2.2.- Análisis Crítico	7
1.2.3.- Prognosis	9
1.2.4.- Formulación del problema	9
1.2.5.- Interrogantes de la investigación	10
1.2.6.- Delimitación del problema	10
1.3.- Justificación	11
1.4.- Objetivo	12
1.4.1.- Objetivo general	12
1.4.2.-Objetivos específicos	12

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1.- Antecedentes investigativos	13
2.2.- Fundamentación	15
2.2.1.- Fundamentación filosófica	15
2.2.2.- Fundamentación axiológica	16
2.2.3.- Fundamentación ontológica	16
2.2.4.- Fundamentación epistemológica	17
2.2.5.- Fundamentación psicológica	18
2.2.6.- Fundamentación pedagógica	18
2.3.- Fundamentación legal	19
2.4.- Marco conceptual	21
2.4.1.- Categoría fundamentales	21
El Liderazgo	24
Tipos de Liderazgo	25
Liderazgo y la educación	27
Liderazgo Pedagógico	30
Cualidades del Liderazgo Pedagógico	33
Conocimientos del Líder Pedagógico	34
Institución Educativa	35
Educación	36
Rendimiento Académico	39
Procesos de Enseñanza Aprendizaje	44
Formación Integral	45
Sociedad	45
2.5.- Hipótesis	48
2.6.- Señalamiento de las variables	48

CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1.- Enfoque investigativo	49
3.2.- Modalidad de investigación	49
3.3.- Tipos de Investigación	50
3.4.- Población y muestra	50

3.5.- Operacionalización de Variables51
3.6.- Plan de Recolección de información53
3.7.- Plan de procesamiento de la Información54

CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1.- Interpretación de resultados55
4.2.- Verificación de hipótesis79

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.- Conclusiones84
5.2.- Recomendaciones85

CAPITULO VI. PROPUESTA

6.1.- Tema86
6.2.- Datos informativos86
6.3.- Antecedentes de la propuesta87
6.4.- Justificación87
6.5.- Objetivos88
6.5.1.- General88
6.5.2.- Específicos89
6.6.- Análisis de factibilidad89
6.7.- Fundamentación Científica90
6.8.- Metodología 98
6.9.- Descripción de la propuesta101
6.10.- Administración103
6.11.- Cronograma105
6.12.- Previsión de la propuesta106

C. MATERIAL DE REFERENCIA

1.- Bibliografía107
------------------	----------

2.- Anexos

.....109

ÍNDICE GENERAL DE CUADROS Y GRÁFICOS

CUADROS

3.5.- Cuadro No 1 Variable Independiente	54
3.5.- Cuadro No 2 Variable Dependiente	55
3.6.- Cuadro No 3 Plan de recolección de Información	61
3.7.- Cuadro No 4 Plan de procesamiento de Información	62
4.1.- Cuadro No 1	64
4.1.- Cuadro No 2	65
4.1.- Cuadro No 3	66
4.1.- Cuadro No 4	67
4.1.- Cuadro No 5	68
4.1.- Cuadro No 6	69
4.1.- Cuadro No 7	70
4.1.- Cuadro No 8	71
4.1.- Cuadro No 9	72
4.1.- Cuadro No 10	73
4.1.- Cuadro No 11	75
4.1.- Cuadro No 12	76
4.1.- Cuadro No 13	77
4.1.- Cuadro No 14	78
4.1.- Cuadro No 15	79
4.1.- Cuadro No 16	80
4.1.- Cuadro No 17	81
4.1.- Cuadro No 18	82
4.1.- Cuadro No 19	83
4.1.- Cuadro No 20	84
4.1.- Cuadro No 5	74
4.1.- Cuadro No 6	85
4.2.- Cuadro No 7	88
4.2.- Cuadro No 8	89
4.2.- Cuadro No 9	89
6.8.- Cuadro No 10	108
6.9.- Cuadro No 11	120
6.10.- Cuadro No 12	111
6.10.- Cuadro No 13	112

6.10.- Cuadro No 14113
6.11.- Cuadro No 15114

GRÁFICOS

1.2.2.- Gráfico No 1. Análisis Critico7
2.4.1.- Gráfico No 2. Categorías Fundamentales53
2.4.1.- Grafico No 3 Variable Independiente54
2.4.1.- Grafico No 4 Variable Dependiente55
4.2.- Gráfico No 164
4.2.- Gráfico No 265
4.2.- Gráfico No 366
4.2.- Gráfico No 467
4.2.- Gráfico No 568
4.2.- Gráfico No 669
4.2.- Gráfico No 770
4.2.- Gráfico No 871
4.2.- Gráfico No 972
4.2.- Gráfico No 1073
4.2.- Gráfico No 1175
4.2.- Gráfico No 1276
4.2.- Gráfico No 1377
4.2.- Gráfico No 1478
4.2.- Gráfico No 1579
4.2.- Gráfico No 1680
4.2.- Gráfico No 1781
4.2.- Gráfico No 1882
4.2.- Gráfico No 1983
4.2.- Gráfico No 2084

ÍNDICE GENERAL DE ANEXOS

Anexo 1.....	Modelo de la Encuesta
Anexo 2	Fotos

Anexo 3	Cuadro de liderazgo
Anexo 4	Agenda
Anexo 5	Lectura No 1
Anexo 6	Lectura No 2
Anexo 7.....	Lectura No 3
Anexo 8	Lectura No 4
Anexo 9.....	Carta de Aceptación de la Institución
Anexo 10	Guía de Docentes

CARRERA DE: EDUCACION GENERAL BASICA

RESUMEN EJECUTIVO

TEMA: El Liderazgo Pedagógico Del Docente y su incidencia en el Rendimiento Académico de los Niños y Niñas Del Séptimo Año de Educación General Básica de la Escuela Carmen Amelia Hidalgo del Sector de Cumbaya, Cantón Quito, Provincia de Pichincha, durante el Año Lectivo 2011 - 2012

Autora: TANIA CHAMBA.

Asesora: DR. WILSON HURTADO

El presente trabajo de investigación sobre El Liderazgo Pedagógico del docente y su incidencia en el Rendimiento Académico de los niños y niñas, ha sido elaborado para dar a conocer la participación del maestro en el desarrollo de sus clases, con una educación que se basa en el aprendizaje y no en la enseñanza, en la participación activa del estudiante y en la guía del pedagogo, una educación alternativa que tenga como objetivo formar sujetos pensantes y creativos. En la cual se debe tomar en cuenta que el profesor debe iniciar creando un ambiente potencializador, logrando que el docente se encuentre predispuesto a obtener un aprendizaje significativo; que le servirá para desenvolverse, en las diversas circunstancias que se dan en la vida diaria y en el entorno de una sociedad. La vocación y la iniciativa que el maestro tenga son un pilar fundamental para poder guiar y orientar el conocimiento de una manera didáctica, asociado a esto, esta la metodología que ha de aplicar el tutor, para cumplir con los objetivos planteados de la educación intercultural y a su vez desarrollar la creatividad y la construcción de nuevos aprendizajes, con la utilización de un adecuado material didáctico. Para favorecer a la sociedad con un ser humano integral de una manera óptima, eficiente y eficaz. Por tal motivo esta investigación será de gran utilidad para todo docente, con la esperanza de que se constituya en una contribución importante y útil en la tarea esencial de desarrollar, capacitar y mejorar la calidad de la formación de futuros líderes.

Palabras Claves: LIDERAZGO/ PEDAGOGIA/ RENDIMIENTO ACADEMICO/ AMBIENTE POTENCIALIZADOR/ APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO/ SOCIEDAD/ METODOLOGIA/ VOCACION/ DIDACTICA/ SER INTEGRAL.

INTRODUCCIÓN

Después de definir el Tema de Tesis: sobre El Liderazgo Pedagógico del Docente y su incidencia en el Rendimiento Académico de los niños y niñas del Séptimo año de Educación General Básica de la Escuela Carmen Amelia Hidalgo del sector de Cumbaya, Cantón Quito, Provincia de Pichincha, durante el año lectivo 2011 - 2012, se ha logrado realizar un estudio para ver cual es su situación actual, con el objeto de proponer una guía de aplicación para una mejor orientación del aprendizaje.

El Ecuador, es un país cuyo desarrollo educativo es incipiente a nivel de América latina. El gobierno y las autoridades de turno del sector educativo han planteado su plan de gobierno; y no un plan del Estado. Además, los mismos gobiernos de turno han incumplido con lo dispuesto y desde allí se obtiene como resultado un liderazgo de tipo negativo el cual no ayuda al desarrollo de la humanidad.

La educación en los momentos actuales, debe ser prioridad para el Estado, es ese uno de los objetivos de la Educación Intercultural para conseguir una educación de calidad: solo los buenos llegarán a ser mejores, por lo mismo ésta se debe proyectar al futuro, pero con estándares de eficiencia, eficacia y calidad.

En este contexto, el presente trabajo de investigación contribuirá al análisis del liderazgo pedagógico y su incidencia en el rendimiento académico de los niños para determinar su efectividad.

El presente trabajo de investigación se dividió en seis capítulos: Capítulo I, contiene: el problema del Liderazgo Pedagógico y su incidencia en el rendimiento académico con su respectiva Justificación e Importancia del trabajo, también se contempla los Objetivos de la Investigación de donde surge la Hipótesis y la concerniente Definición de Términos.

Seguido tenemos el II Capítulo en el cual se enuncia el Marco Teórico que contiene temas como: El Liderazgo, La Pedagogía, Institución Educativa, Sociedad, Aprendizaje Significativo; Rendimiento Académico, Educación; Formación Integral. Que son términos de gran relevancia dentro del desarrollo de la investigación.

El Capítulo III contempla la Metodología aplicada en la investigación y esta es la Bibliográfica y de Campo con el respectivo diseño de los Instrumentos que se aplicaron, tomando en cuenta la Población y Muestra para su estudio y la Definición de los Objetivos de los Instrumentos.

A continuación está el Capítulo IV en donde se presentan el Análisis e interpretación de los Resultados: a través de los cuadros y gráficos realizados por la autora también se encuentra los Resúmenes Generales y su respectiva interpretación seguidamente tenemos la Verificación de la Hipótesis.

En el Capítulo V se enuncian las Conclusiones en Aspectos Favorables; y luego se emiten las recomendaciones respectivas. Y finalmente está el Capítulo VI en donde se presenta la Propuesta. Como un taller en el liderazgo pedagógico mediante algunas sesiones en donde se trata la metodología aplicada, la guía y orientación del aprendizaje. Se culmina el trabajo con la Bibliografía y los anexos.

CAPITULO I

1.-EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN

EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DEL SÉPTIMO AÑO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA ESCUELA CARMEN AMELIA HIDALGO DEL SECTOR DE CUMBAYA,CANTÓN QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2011 - 2012

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 Contextualización:

Todos los jefes realmente poderosos que he conocido poseían gran inteligencia, disciplina, laboriosidad e infatigable y arraigada confianza en si mismos. Les impulsaba un sueño que les permitía arrastrar a los demás. Todos miraron más allá del horizonte, y unos vieron con más claridad que otros." **Richard M Nixón**

¿Los líderes nacen o se hacen?

Esta pregunta ha prevalecido a lo largo de la historia. Ha sido fuente de discusión y polémica, la cual todavía no ha sido satisfactoriamente resuelta. De manera general se puede interpretar y analizar el liderazgo desde dos perspectivas:

1) Como cualidad personal del líder.

2) Como una función dentro de una organización, comunidad o sociedad.

Si bien, en un inicio el liderazgo se definía preferentemente bajo esta primera perspectiva, en la actualidad, producto principalmente de investigaciones en el campo de la teoría de las organizaciones y de la administración, tiende cada vez más a predominar la concepción del liderazgo como una función dentro de las organizaciones y la sociedad.

En el Ecuador con las referencias investigadas se ha podido diferenciar algunos de los tipos de líderes entre ellos están el permisivo, autocrático, paternalista, democrático, participativo. Ahora bien, en una sociedad democrática -con aquel máximo grado de participación en los intereses comunes por parte de todos- las funciones de liderazgo no pueden ser patrimonio de unos pocos sino requisito de todos. Si todos tienen la posibilidad (y de algún modo el deber) de desempeñar funciones de liderazgo, es lógico que han de tener un entrenamiento concreto en esas funciones para tener como resultado un excelente rendimiento académico en los estudiantes.

Con la educación tradicional que todavía se vive en el país tenemos un líder autocrático, el cual impone su autoridad ante todo sin permitir que el estudiante sea participe de las clases. Y desde allí ya se tiene como resultado un niño/niña tímido/a, y muchas de las veces con un bajo nivel de rendimiento académico.

Al ser un buen estudiante no significa que el niño nazca con esas capacidades intelectuales si no mas bien, tuvo padres preocupados y estos se transforman en los primeros líderes que les dan las pautas a seguir dentro

de una sociedad a desarrollarse, y el complemento ideal son los docentes que se dedican a cumplir con su función éticamente logrando que los mismos se desarrollen sin problemas estudiantiles que les puedan frustrar.

No se toma en cuenta el desarrollo humano como parte de la formación de un líder. Tenemos entonces que considerar que los primeros encuentros con el liderazgo se tienen en la familia; los primeros dirigentes, buenos o malos, son los padres, cuya relación mutua inculca valores, estilos y estrategias, impulsan actividades y ponen límites de conducta. Posteriormente el individuo entra en el sistema escolar, donde los maestros dirigen a sus estudiantes, tratando de potencializar sus habilidades, para que sean de ayuda en la elección de una profesión u oficio. Por lo tanto, el liderazgo se vuelve una condición humana universal que unos individuos logran desarrollar más que otros.

En la provincia de Pichincha al pasar el tiempo se ha ido incrementando una visión distinta de lo que es la educación y de la mano va el liderazgo pedagógico ya que hoy en día ya no se mira al estudiante como un recipiente para llenarlo de conocimientos; si no más bien que el cree y descubra su propio conocimiento al momento de guiar al mismo se está ejerciendo un liderazgo.

Los gobiernos, las autoridades educativas y la sociedad exigen líderes y personas integrales, pero eso no se logra sin tener en las aulas líderes; las corrientes educativas que actualmente están adoptando los sectores educativos de la provincia, están encaminadas a que el papel del profesor sea más activo dentro del aula. Actualmente podemos decir que, tenemos más jefes en todos los ámbitos de la administración educativa, desde el Secretario de Educación hasta el más sencillo de los docentes. Tenemos personas que imponen, mandan y ordenan a veces sin la mínima pizca de

sentido común y lo peor sin los mínimos conocimientos de lo que debería ser la educación. En la educación se tienen hombres y mujeres con poder y autoridad, pero hay escasos líderes.

En la Escuela fiscal Carmen Amelia Hidalgo los docentes se preparan para seguir con el currículo y a su vez también para formar seres humanos es allí cuando el liderazgo pedagógico ingresa a tomar un enfoque diferente con bases en el cambio a la educación, ya no solo empleando un método tradicional, ahora están más interesados por tener un aprendizaje significativo del niño/a, Tomando siempre en cuenta que el pilar fundamental es el liderazgo que nace en los hogares; cuando existe deficiencia del mismo es cuando empiezan los problemas como un rendimiento académico bajo y muchas veces con un poco o nada de interés en el estudio.

La fuerte relación que se establece entre el docente y el estudiante es la esencia del proceso pedagógico; además que para los docentes que todavía no dominan los procesos de reflexión y de aprendizaje, el maestro sigue siendo insustituible y una imagen con quién identificarse, incluso a quién admirar. El docente se vuelve por la cantidad de tiempo que pasa con los niños en la escuela en una figura fundamental no sólo en la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades; también en la formación de ideas y pensamientos.

1.2.2. Análisis Crítico

ÁRBOL DE PROBLEMAS

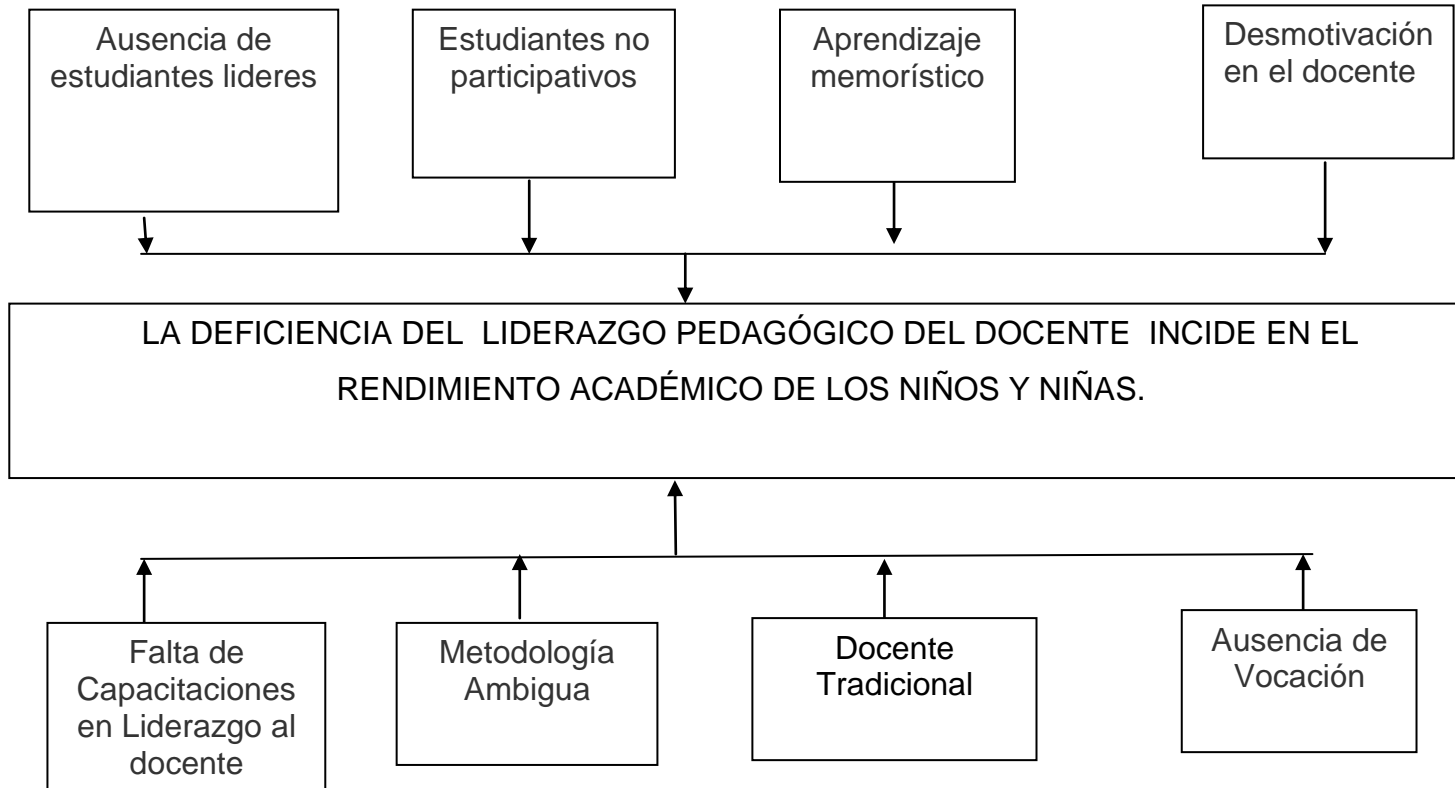


Grafico 1
Elaborado por: Tania Cecilia Chamba Herrera

Análisis del Problema

Cuando el docente no está debidamente capacitado en el tema del liderazgo, es difícil que tenga herramientas activas para guiar, orientar y cumplir su labor docente, tomando en cuenta que su objetivo principal debe ser formar líderes que beneficien a la sociedad, el cual no se cumpliría por falta de conocimientos actualizados. No siempre la institución es la que debe capacitar, el docente por superación personal y profesional debe tener una autoeducación que ayude a dirigir su labor y su vida.

Y ligado a esta falta de capacitación del docente, va la metodología ambigua que ocupa el maestro para encaminar sus clases, hoy en día existe un sin número de formas, caminos y maneras de guiar el conocimiento; antes en cambio se regía a dar la clase de una forma metódica o tradicional, simplemente con dictar y llenar los cuadernos sin hacer que el niño sea participativo en la construcción de su propio conocimiento. En cambio ahora se forjan estudiantes críticos propositivos capaces de crear su conocimiento a base de reflexión y análisis. Pero aún existen en algunas instituciones donde el líder pedagógico no crea la metodología adecuada para llegar al estudiante y de ahí su bajo rendimiento.

Otro punto de análisis es el docente tradicional puesto que con su rechazo al cambio no permite que exista un mejoramiento en la calidad de la educación, es conformista con su trabajo haciendo que el niño pierda el interés en la materia, se torna aburrida, y al momento de hacer evaluaciones el estudiante adquiere un aprendizaje memorístico lo cual no es duradero, como lo es el aprendizaje significativo que imparte el docente líder, el mismo que puede ser utilizado para la solución de problemas en la vida diaria.

Y por último la ausencia de vocación que al parecer es poco trascendental pero no es así, lastimosamente el ser docente lo toman como algo de menor importancia, como ser doctor, abogado y otras profesiones de renombre, pero no se dan cuenta que ésta es una profesión con mucha responsabilidad y que está a cargo de formar seres humanos para el futuro, hace unos 10 años atrás se tenía pocos líderes en la docencia ya que se manejaba con una educación tradicional y los mismos no ponían mayor interés en formar seres humanos capaces de reflexionar y analizar las actitudes y aptitudes de cada uno. Aún existen personas con ese pensamiento equívoco de ser docente porque no tienen otra opción razón por la cual se refleja la desmotivación para su desempeño laboral y desde ahí ya se forman malos líderes para la docencia; y en sus aulas de labores es donde resalta su falta de liderazgo mediante el rendimiento académico de los chicos.

1.2.3 Prognosis

Si el liderazgo pedagógico del docente no mejora para con los niños de la escuela Carmen Amelia Hidalgo, las consecuencias serían muy graves puesto que los estudiantes a más de su bajo rendimiento académico, tendrán un autoestima deficiente, se sentirán agobiados, desmoralizados y desmotivados totalmente que podrían terminar desertando.

1.2.4 Formulación del Problema

¿De que manera el Liderazgo Pedagógico del Docente incide en el Rendimiento Académico de los niños y niñas del Séptimo Año de Educación General Básica de la Escuela 'Carmen Amelia Hidalgo' del sector de Cumbaya.?

1.2.5 Preguntas Directrices

- ❖ ¿De qué manera incide el liderazgo pedagógico de los docentes en los aprendizajes de los niños/as del séptimo año de educación general básica, de la Escuela Carmen Amelia Hidalgo del sector de Cumbayá?
- ❖ ¿Cuáles son los factores del liderazgo pedagógico que influyen en el aprendizaje de los estudiantes?
- ❖ ¿Para qué estudiar los tipos de liderazgo pedagógico que se desarrollan en el ámbito laboral?
- ❖ ¿Qué hacer para que disminuyan los casos de bajo rendimiento y desmotivación en los niños y niñas de la institución?

1.2.6. Delimitación del Problema

Campo: Socio -Educativo

Área: Pedagógica

Aspecto: Liderazgo

Delimitación Espacial: Séptimo Año de Educación General Básica de la escuela Carmen Amelia Hidalgo de la parroquia de Cumbaya, cantón Quito, provincia de Pichincha

Delimitación Temporal: Año lectivo del 2011-2012

1.3. Justificación

Esta investigación se realiza por que es un tema de actualidad y es importante conocer el liderazgo del docente frente al rendimiento académico del estudiante. Ya que los cambios han sido significativos en la sociedad moderna exigiendo que las instituciones y sus actores presten importancia a cada uno de los problemas que afectan al desarrollo del trabajo y al buen vivir.

En varias investigaciones se ha demostrado que el liderazgo pedagógico afecta directamente a la capacidad que tienen los seres humanos para desarrollar su aprendizaje, por lo tanto, en esta ocasión se pretende demostrar cómo afecta el liderazgo pedagógico en los niños, en su proceso de aprendizaje, pero además de diagnosticar el problema, se establecerá un proyecto alternativo que de forma inmediata se aplique al grupo investigado para de esta forma contribuir a la solución y prevención de futuras dificultades.

Radica aquí la importancia y justificación del presente proyecto, que no va existir una educación de calidad si hay la presencia de un mal liderazgo pedagógico por parte del docente hacia cualquier grupo social.

Los beneficiarios directos del presente proyecto de investigación son los estudiantes investigados ya que al determinar los resultados inmediatamente se propondrá un proyecto alternativo para la solución del problema, Indirectamente se beneficiarán, todos los estudiantes de la misma institución y de otras instituciones educativas que consideren el presente un sustento para acoplar a la realidad de cada una de ellas.

Es factible realizar esta investigación ya que el espacio donde se realizara es cercano a nuestro lugar de residencia, por ende no se necesitara demasiada inversión económica, también el tema escogido es conocido y palpable en la realidad, además tenemos el apoyo de las autoridades de la parroquia e institución a ser investigada.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1 General:

Proponer un diseño alternativo de liderazgo pedagógico del docente que influya en el rendimiento académico de los niños y niñas del séptimo año de educación general básica de la Escuela Carmen Amelia Hidalgo del Sector de Cumbaya.

1.4.2 Específicos:

- ❖ Diagnosticar el tipo de liderazgo pedagógico que manejan los docentes en su trabajo diario con los estudiantes en la construcción de aprendizajes significativos.
- ❖ Analizar la influencia del liderazgo pedagógico del docente en el rendimiento académico de los niños.
- ❖ Diseñar un seminario taller tendiente a mejorar el liderazgo pedagógico de los maestros frente a sus estudiantes.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

De la indagación realizada referente a la investigación relacionada con el tema se ha logrado encontrar los siguientes:

<http://pedablogia.wordpress.com/2007/08/27/liderazgo-docente-en-las-aulas/>:

“Si queremos una verdadera Educación para el Emprendimiento necesitamos líderes en cada sala de clases. Solo así estaremos dando soluciones reales y concretas a los problemas de calidad de la educación, pertinencia de la enseñanza, significación de los contenidos, desarrollo de habilidades útiles para el siglo XXI y todo el conjunto de temas que marcan la diferencia entre una educación formal útil para el futuro de nuestros niños y jóvenes y una anquilosada en el pasado, incapaz de ser un aporte a la sociedad de la que forma parte”

<http://www.monografias.com/trabajos26/liderazgo-pedagogico/liderazgo-pedagogico.shtml>

“El líder pedagógico dirige el proceso pedagógico más por su arrastre que por su empuje; por inspirar, más que por mandar; por crear expectativas posibles y recompensar el progreso hacia ellos, más que por manipular; por formar integralmente a los estudiantes para que usen su propia iniciativa y

experiencias más que por ignorar o constreñir las experiencias e iniciativas de éstos.

El líder pedagógico no nace, se hace; el liderazgo pedagógico es algo susceptible de ser aprendido, una condición que puede ser alcanzada por aquellos docentes que sienten la necesidad de hacer bien las cosas y tienen la disposición de consagrarse al trabajo pedagógico creador, como prueba de fidelidad a una línea de acción, una profesión, una obra o una causa de marcada significación social: la educación”

Según la tesis de la Licenciada Blanca Mullo 2009-2010 con el título “El Perfil del docente y su influencia en el proceso de enseñanza aprendizaje en los niños de cuarto año de educación básica de la Escuela Eugenio Espejo del cantón de Guaranda”

“Los maestros deben ser flexibles ante la actitud de los estudiantes durante el proceso de enseñanza aprendizaje. Los recursos didácticos utilizados por los docentes forman parte de la preparación metodológica. La práctica de valores deben estar presentes y formando parte del perfil del docente”

Después de la revisión bibliográfica se puede contribuir con el siguiente enunciado los líderes pedagógicos no nacen, tienen la capacidad de irse formando en el transcurso de la vida, acoplando los conocimientos aprendidos a influir en un grupo de personas y una de sus actitudes importantes son inspirar confianza, para guiar, orientar hacia una meta u objetivo en común. Este es un papel muy importante de todos los maestros que están en la labor docente, tener que ser líderes en sus clases, con los padres, entre colegas y con la comunidad los hábitos de estudio son muy importantes en el proceso enseñanza aprendizaje ya que ayudan al desarrollo de las habilidades de los estudiantes.

En la Escuela Carmen Amelia Hidalgo, no se han realizado investigaciones acerca del tema planteado, pero se dispone de registros acerca del comportamiento individual y rendimiento académico como base de la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes lo que permitirá relacionar las variables en estudio.

2.2 Fundamentación

2.2.1 Fundamentación Filosófica

La investigación con el tema: El Liderazgo Pedagógico del Docente en el Rendimiento Académico de los niños y niñas del 7mo año de educación básica de la Escuela Carmen Amelia Hidalgo del sector de Cumbaya; se fundamenta en “el paradigma crítico propositivo ya que ha llegado a determinar la realidad del problema en su respectivo contexto”, conocido esto se propone una solución del mismo y de esta manera encaminar el liderazgo pedagógico de los docentes y con ello mejorar el rendimiento académico de los niños. Esto quiere decir que es una comprensión holística del problema en base al análisis profundo (HERRERA E. Luis y otros, 2008).

Para realizar el presente trabajo se ha fundamentado en las siguientes teorías: “Piaget denominó a su teoría “Epistemología Genética” que significa el estudio de los problemas acerca de cómo se llega a conocer el mundo exterior a través de los sentidos. El desarrollismo en el cual explica el desarrollo de los conocimientos en el niño como un proceso de desarrollo de los mecanismos intelectuales. Esto ocurre en una serie de etapas, que se

definen por el orden constante de sucesión y por la jerarquía de estructuras intelectuales que responden a un modo integrativo de evolución.

La teoría de Vygotsky que es la de “construcción social” subraya las relaciones entre el individuo y la sociedad. Vygotsky consideraba que el estudio de la psicología era el estudio de los procesos cambiantes, ya que cuando las personas responden a las situaciones, las alteran. Una de sus mayores críticas de la teoría de Piaget es que el psicólogo suizo no daba bastante importancia a la influencia del entorno en el desarrollo del niño. Se consideraba a Vygotsky uno de los primeros críticos de la teoría del desarrollo cognitivo de Piaget. Las investigaciones y escritos de Vygotsky se centran en el pensamiento, el lenguaje, la memoria y el juego.” (Peña Eduardo 1992)

2.2.2 Fundamentación Axiológica

Desde el punto de vista axiológico, se puede decir que la evidencia de valores fundamentales como: respeto a la individualidad y colectividad, valoración al trabajo ajeno, reconocimiento de fortalezas y debilidades como aspectos característicos normales, es la clave para mantener buenas relaciones interpersonales y consecuentemente desarrollar un aprendizaje potencializador y ejercer un liderazgo pedagógico que les conlleve al éxito a todos sus seguidores. (HERRERA y otros, 2008)

2.2.3 Fundamentación Ontológica

La vida del ser humano en la historia, se ha desarrollado en grupos sociales, en estos grupos, es claro que cada integrante debe evidenciar un comportamiento adecuado en respeto de sí mismo y los demás; el comportamiento individual y colectivo siempre se basa en las buenas

relaciones interpersonales y un manejo de un líder, en forma positiva y compartida para el desarrollo de éstos como persona. Dicho de otra manera, el rol de profesor implica el ejercicio de un liderazgo, en la medida que como educador puede generar cambios en su interacción con su grupo de estudiantes, padres de familia, colegas o con miembros de su comunidad. (HERRERA y otros, 2008)

2.2.4. Fundamentación Epistemológica

Desde el punto de vista epistemológico es indiscutible que el conocimiento construido socialmente con un liderazgo eficiente y eficaz es duradero, ya que se torna un aprendizaje significativo en tal sentido que posibilite las relaciones interpersonales, este tipo de aprendizaje es reflejado en lo posterior en conocimiento.

El liderazgo pedagógico es un pilar fundamental que se direcciona a la construcción del conocimiento y el formar seres humanos capaces de enfrentarse a cualquier problema que le depare la vida y esto se refleja en la práctica de valores indispensables durante el proceso de enseñanza aprendizaje. Y desde luego epistemológicamente esta investigación tiene la característica de totalidad concreta, es decir que no es acabada y que puede ser mejorada. (HERRERA y otros, 2008)

2.2.5. Fundamentación Psicológica

El Liderazgo Pedagógico del docente enfoca varias actitudes promoviendo al desarrollo cognitivo a través del desarrollo de los diferentes tipos de inteligencia para construir conocimientos integrales y generales.

De acuerdo a este enfoque no es sólo el docente es quien realiza acciones, sino que a su vez éste promueve la participación la comunidad educativa llegando así a compartir la tarea propuesta. Es así como la conducción y acción puede ser distribuida entre el grupo permitiendo que todos los miembros tengan oportunidad de desarrollar las correspondientes capacidades.

Es así que las personas actúan de mejor forma cuando se sienten aceptados y respetados en su integridad, por lo tanto, un ambiente en donde se valore las capacidades individuales generará que la calidad de educación cambie y garantizará la participación libre y espontánea de los integrantes del curso y/o paralelo. Haciendo de ellos nuevos líderes que guiaran el camino de otras personas. (HERRERA y otros, 2008)

2.2.6. Fundamentación Pedagógica

Es un líder pedagógico cuando practica permanentemente la investigación buscando las últimas tendencias, estrategias, principios para aplicarlo en el ejercicio de la docencia

En la pedagogía, docente líder es aquel que se compromete a fondo con su profesión, busca y utiliza todos los mecanismo que le permitan alcanzar la meta colectiva e individual de los alumnos a su cargo es fácil observar que los grupos humanos actúan como equipo, respetándose y valorándose, tienen mejores posibilidades de triunfar con personas que les guíen, que aquellos donde evidencian riñas internas, y abandono total, por lo tanto, la calidad del líder es clave para la construcción del aprendizaje individual y social. (Peña Eduardo 1992)

2.3 Fundamentación legal

De la investigación realizada se ha encontrado el siguiente artículo en la Ley orgánica de la educación intercultural de la constitución política de la República del Ecuador en el:

CAPÍTULO CUARTO

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS Y LOS DOCENTES

Art. 11.- Obligaciones.- Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

- a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- c. Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- d. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- e. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- g. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- h. Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;

- i. Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
- j. Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;
- k. Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;
- l. Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;
- m. Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;
- n. Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;
- o. Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;
- p. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;
- q. Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;

r. Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,

s. Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.

Los docentes en el desarrollo laboral deben cumplir con algunos requisitos que pide la ley y entre ellos esta la calidad en educación,

2.4 Marco Conceptual

Categorías Fundamentales

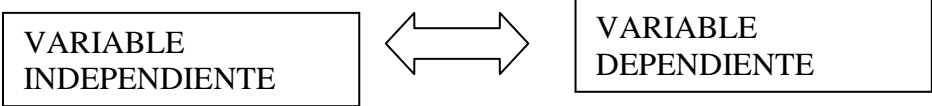
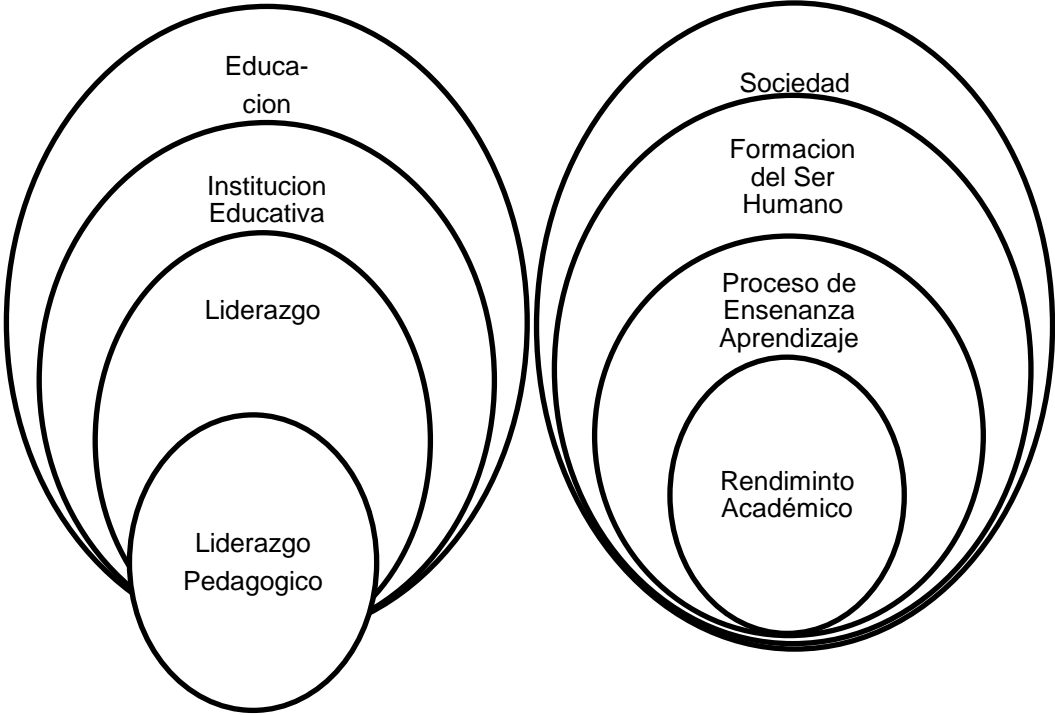


Grafico 2
Elaborado por: Tania Cecilia Chamba Herrera

VARIABLE INDEPENDIENTE

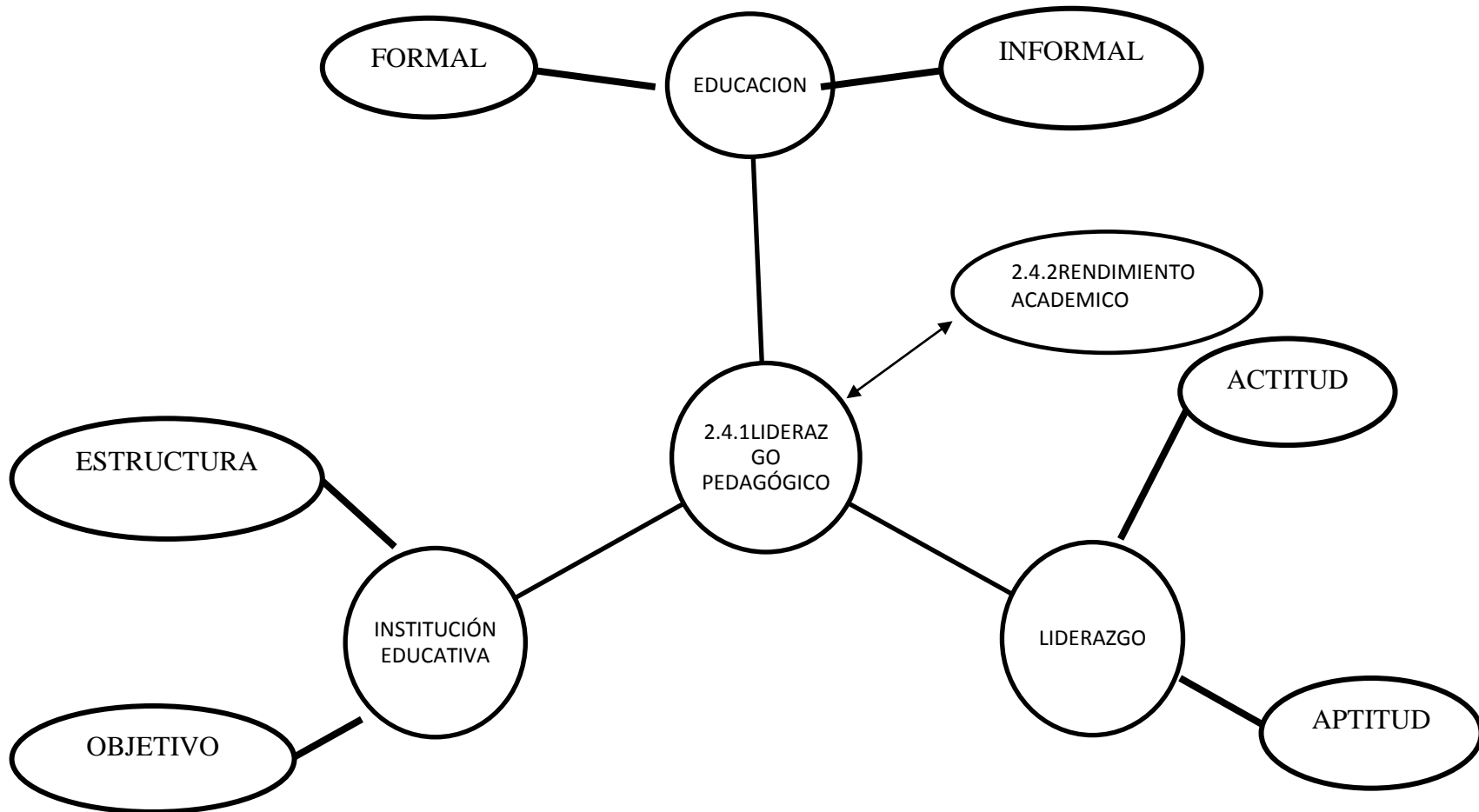


Grafico 3
Elaborado por: Tania Cecilia Chamba Herrera

VARIABLE DEPENDIENTE

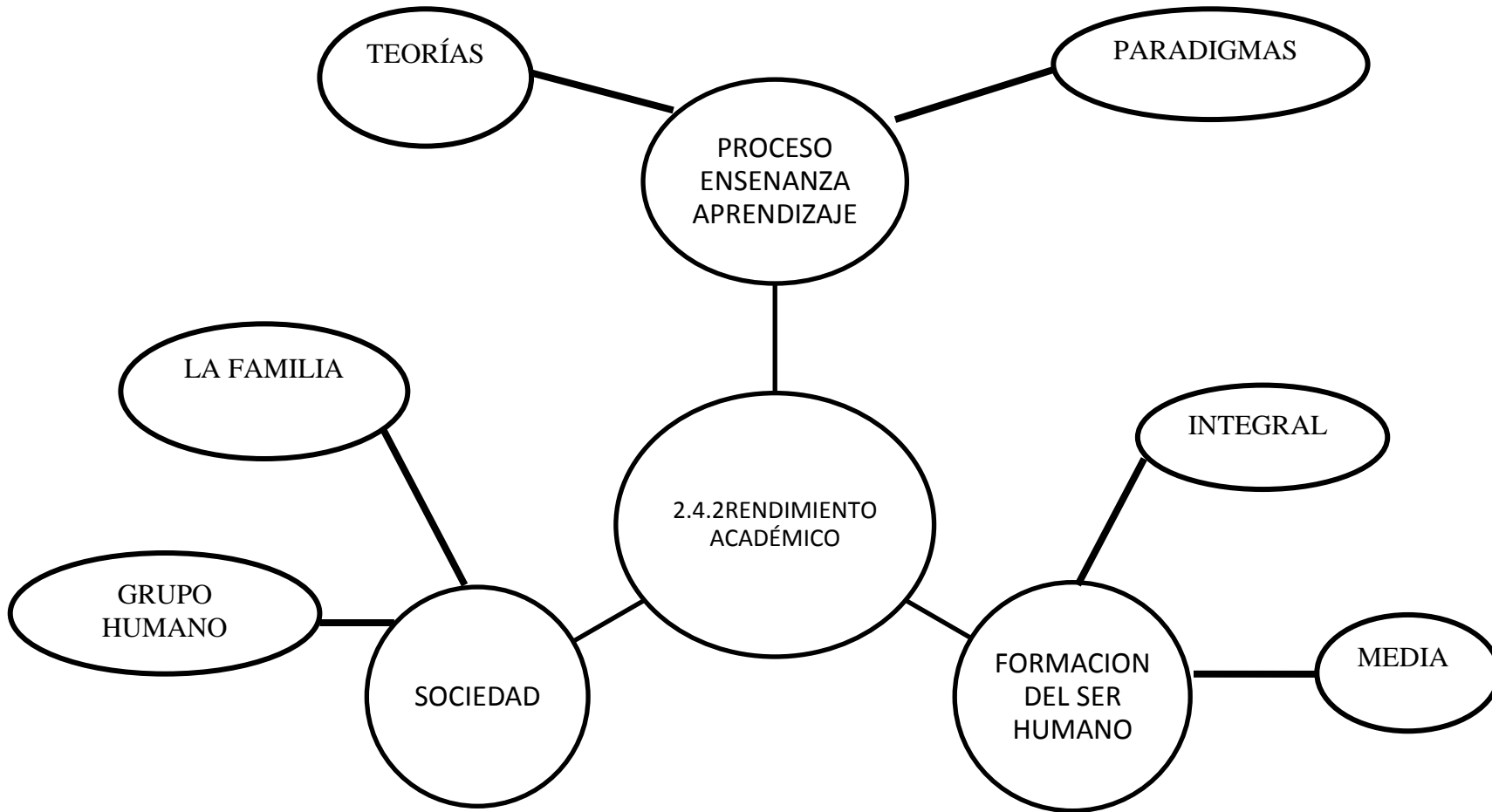


Grafico 4
Elaborado por: Tania Cecilia Chamba Herrera

2.4.1 Variable Independiente: Liderazgo Pedagógico:

Liderazgo:

Según LANDOLFI, Hugo 2010 La esencia del liderazgo. Claves para el ejercicio genuino define al liderazgo como. “ El liderazgo es el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en la mente de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, aunque la realidad sea diferente, en el logro de metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la administración de empresas el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización)”.

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

El Diccionario de Ciencias de la Conducta (1956), “lo define como las "cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos".

El filósofo Hugo Landolfi "La esencia del liderazgo. Claves para el ejercicio genuino (2010) define al liderazgo como: “El liderazgo es el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfeccionamientos de un ser humano, denominado líder, quien por su acción se coloca al servicio del logro, a través

de una misión, de uno o varios objetivos propuestos por una visión. Dicha visión debe alinearse y subordinarse necesariamente al Bien Último del hombre. Los objetivos propuestos por la visión deben incluir y considerar a aquellos objetivos que son individuales —de cada una de las personas que conforman el equipo de liderazgo—, conjuntamente con aquellos que son organizacionales".

Ralph M. Stogdill, en su resumen de teorías e investigación del liderazgo, señala que "existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Aquí, se entenderá el liderazgo gerencial como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Esta definición tiene cuatro implicaciones importantes. Implica que haya una persona (líder o no) que pueda influir y motivar a los demás (seguidores). De ahí que en los estudios sobre liderazgo se haga énfasis en la capacidad de persuasión e influencia. Tradicionalmente, a la suma de estas dos variables se le ha denominado carisma. Sin embargo, los estudios actuales en psicología y sociología han concluido que el carisma no tiene la importancia que históricamente se le había otorgado y que también hay otros factores que son más determinantes a la hora de construir el verdadero liderazgo.

En principio, el líder es un conductor de grupo, un orientador y un dirigente de la dinámica grupal que coadyuva a conseguir con eficacia y certeza las metas y objetivos que se plantea un grupo.

Tipos de liderazgo.

Según Cyril Levicki (1998), en su libro *El gen del liderazgo* Durante el proceso de socialización, todas las sociedades tienden a producir el tipo de hombre que requieren para auto perpetuarse. Una estructura social

autoritaria tiende a promover en su seno el florecimiento de formas autoritarias de liderazgo.

Paralelamente, un liderazgo democrático es más probable que se desarrolle dentro de una estructura democrática.

Sin embargo, no siempre este proceso es perfecto, ya que puede originarse personalidades que en diversos momentos se apartan de las normas establecidas. Por ejemplo, cuando en una sociedad autoritaria, se va generando paulatinamente un grupo innovador que, dependiendo de diversos factores, pueden actuar como agente de cambio social evolutivo o innovador.

Teniendo en consideración que la estructura social influye en el tipo de liderazgo, también podemos constatar que un líder puede asumir, en diversas ocasiones, distintos estilos de conducción de grupos, dependiendo de quién toma las decisiones. De este modo podemos hablar de un:

a) Liderazgo Autoritario. Se caracteriza porque:

El líder determina toda política.

La Autoridad dicta una a una las técnicas y los pasos a seguir.

El líder dicta a cada miembro la tarea y sus compañeros de trabajo.

El líder tiende a ser personal al elogiar y criticar el trabajo de cada miembro, pero se mantiene alejado de toda participación de grupo activa, excepto en las manifestaciones.

b) Liderazgo Democrático. Se caracteriza porque: Toda política queda a discusión y decisión del grupo, animado y apoyado por el líder.

Se gana perspectiva de actividad durante el período de discusión. Se esbozan los pasos generales hacia la meta de grupo y cuando se

necesita consejo técnico, el líder sugiere dos o más procedimientos alternativos de dónde elegir.

Los miembros pueden trabajar con quien lo deseen, y se deja al grupo dividir las tareas.

Al elogiar o criticar, el líder es "objetivo" o "justo", y trata de ser un miembro regular del grupo en su espíritu, sin realizar demasiado trabajo.

c) Líder Socio-emocional.

- A decir de Cartwright y Zander, posee la capacidad y los recursos necesarios para que los otros se sientan a gusto y satisfechos de pertenecer al grupo.

d) Líder de Opiniones.

- Es el líder que en el grupo informal influye sobre las creencias y actitudes de otros.
- Tal vez ésta ha sido la categorización más tradicional, que sobre los estilos y tipos de liderazgo se han escrito.
- El eterno dilema del líder es: cuándo comportarse según uno de estos estilos; cuándo ser "bueno" y cuando ser "fuerte", es decir: en qué momento aplicar la "mano dura" y cuándo la "mano blanda"

Según Granados (1999) existen distintas maneras de caracterizar los Tipos de liderazgo.

Liderazgo, grupos y educación.

Las funciones observables de liderazgo han permitido a la dinámica de grupos clasificar distintos grupos (permisivo, autocrático, paternalista, democrático, participativo). Ahora bien, en una sociedad democrática -con aquel máximo grado de participación en los intereses comunes por parte de

todos- las funciones de liderazgo no pueden ser patrimonio de unos pocos sino requisito de todos. Si todos tienen la posibilidad (y de algún modo el deber) de desempeñar funciones de liderazgo, es lógico que han de tener un entrenamiento concreto en esas funciones, y el mejor camino es el desempeño en los grupos. Y la encargada de realizar ese entrenamiento es la educación.

La educación, en un sentido moderno, es la creación de un sistema de relaciones humanas, persiguiendo la mejor calidad de tal tipo de relaciones.

La dinámica de grupos, que se ocupa forzosamente de las relaciones humanas, ha observado sus diferentes tipos, los ha clasificado, ha experimentado las consecuencias en cada tipo de relaciones. Habitualmente, las relaciones se clasifican como autocráticas (de violencia), democráticas (de tipo contractual), individualista (de *laissez faire*), paternalistas (forma suavizada de la autocracia).

El ser humano, en su vida diaria, puede manejarse con varias de ellas, según el medio en que está actuando. Y además no deberían ser considerados como tipos de relaciones totalmente aislados, sino como un "continuum". Es decir que la humanidad, los grupos, los individuos pueden ser ubicados dinámicamente en momentos o estadios diferentes de una línea de las relaciones humanas que se modifica.

La línea o el "continuum" de las relaciones humanas se mueven en una dirección que va de la dependencia hacia la independencia. No se trata pues de distinciones rígidas. Implica multiplicidad de variantes. En última instancia, se trata de recorrer un camino que lleva de la "inmadurez" hacia cada vez más "madurez".

Tales etapas las recorrió la humanidad, las recorre el individuo en la escuela y en el hogar, y las recorren también los grupos cuando se van entrenando.

Un enfoque alternativo: el liderazgo efectivo, una herramienta del docente. En la labor educativa, los docentes tienen la oportunidad de compartir e interactuar con diferentes grupos: alumnos, padres, colegas en el centro educativo, comunidad u otro ámbito. Evidenciándose así la expresión más palpable que el ser humano vive y se desarrolla en grupos.

La dinámica que se genera entre los miembros del grupo hace crecer, estimular y activar las potencialidades de cada uno de los integrantes y del grupo en general, posibilitando que el liderazgo sea compartido. (Este enfoque resalta la participación de todos los miembros para asumirlo).

El liderazgo nuestras vidas

Ubicar al liderazgo en nuestra vida personal implica hablar de la familia, un grupo que como la empresa o la escuela también posee roles y que en ella nos toca de igual manera adoptar y optar por uno de ellos. El liderazgo es y conforma parte de nuestra personalidad, en razón de que es la manera en que asumimos los retos, los encaramos y solucionamos; y que cada situación, escenarios y grupo determinarán la manera en que nos tocará decidir o asumir.

El estudiar el liderazgo en sus diversas formas: lectura, exposiciones, comentarios y experiencias nos hace comprender la importancia de nuestras acciones en cualquier escenario, la importancia de nuestro rol y quizás más reflexionar nuestras decisiones.

“El docente no solo forma la sociedad del mañana, sino también a quien a de dirigirla, por lo tanto, es de vital importancia que nuestra práctica pedagógica considere los aspectos anteriores, que ayude a ser mejores modelos académicos y de vida. Recordemos que al optar por un estilo de liderazgo optamos por un estilo de sociedad, por un tipo de futuro ciudadano, por una forma futura de decidir y solucionar los problemas, por una forma de cambio, por el compromiso y solidaridad. Por ello nuestra función como líderes educativos es mucho más trascendental que la de cualquier otro líder organizacional” ASCARES, David (1995), Capacidades para dirigir administración.

Liderazgo pedagógico:

Según RIVADENEIRA ESCALANTE, Gabriel, Los Líderes nacen y se hacen dice: “Líder pedagógico es el docente, liderazgo es el propio proceso que desarrolla el docente que es líder. Líder educativo que debe poseer el entendimiento, el conocimiento, la visión, los hábitos de pensamiento y acción, la disposición de indagar, cuestionar y problematizar, la inclinación a tomar riesgos, a experimentar y evaluar consecuencias; tener las habilidades para crear espacios y prácticas que sean cuidadosas, dedicadas, respetables, respetuosas, confiables, estimulantes, preocupadas, y que contribuyan a desarrollar comunidades de aprendizaje donde se favorezcan la democracia, la equidad, la diversidad y la justicia social. Un buen liderazgo demanda la creación de condiciones que aseguren una participación amplia, constante y prolongada. Esto incluye respeto, escuchar, intercambio, posibilidad de que todos enuncien sus perspectivas eliminando lo más posible las diferencias que surgen por razones de edad, de género, de nivel educativo, de cultura, de etnia, de habilidad, entre otros aspectos. Su cometido ante todo es el de transmitir la afición al estudio. Por lo que eso los convierte en líderes.

Un líder pedagógico, no impone, propone; guía al estudiante. Debe ser investigador y competente. Debe trabajar, no flojear ni estar en la educación porque es lo más fácil (Lo cual por cierto, es falso). Al igual que los educandos que deben estudiar como una obligación con la sociedad, el docente debe trabajar como obligación social. Un líder no es el que guía masas ignorantes, sino que con conocimiento crea criterios, crea, esa es la palabra mentes capaces de pensar. Y cuando tenga un puesto en alguna dependencia, debe ser objetivo, trabajar y crear, no dedicarse a la política vil para subir escalones y hundir lo que le ayudo a subir.”

Sydney Hook planteó en una ocasión "Cualquiera que recuerda su propia experiencia educativa se acuerda de los profesores, no de los métodos y técnicas. El profesor es la persona clave de la situación educativa. El hace y deshace programas".

“Liderazgo pedagógico es el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de dirección de la institución educativa, más de lo que ella posibilita, hasta lograr que los estudiantes también sean líderes.” D’SOUZA, Anthony, (2000), Descubre tu Liderazgo

Líder pedagógico es el docente, liderazgo es el propio proceso que desarrolla el docente que es líder. La diferencia entre docente y líder pedagógico radica en el origen de la autoridad de cada uno, ya que ella constituye la premisa de la relación dominio - subordinación. La autoridad del docente proviene de los niveles superiores en la institución educativa, en relación con el nivel que ocupa respecto a los estudiantes. Es autoridad oficial.

La autoridad del líder pedagógico proviene siempre de los estudiantes con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores. Es autoridad moral. Por ende, podemos afirmar que el concepto de líder pedagógico siempre implica la existencia de un determinado vínculo entre el docente y los estudiantes, caracterizado por la existencia de una ascendencia más o menos estable del profesor sobre sus niños, donde tal ascendencia resulta mayor que la que posee cualquier otro docente del grado sobre grupo de estudiantes.

Se debe subrayar, además, que el atributo más diferenciable en el líder pedagógico, es decir, su autoridad, proviene de un acuerdo voluntario y tácito entre el docente y los estudiantes. La condición de líder pedagógico de un determinado profesor dentro de un colectivo docente descansa en la autoridad moral o real que éste ostenta ante el grupo de estudiantes. Por tanto, no tendría sentido pensar que tal atributo puede ser adjudicado desde fuera o auto adjudicado por algún docente.

Si los estudiantes del grupo vinieran obligados, de alguna forma a aceptar la autoridad, no estaríamos hablando de líder pedagógico. La esencia del liderazgo pedagógico está en aumentar la influencia educativa (autoridad) sobre los estudiantes por encima del nivel de obediencia mecánica a las órdenes rutinarias venidas de la institución educativa.

Ya en una ocasión Kathleen Kennedy, fundadora de las Maryland Schools para el éxito planteó que "los estudiantes tienen la energía, la imaginación y la inteligencia necesarias para mejorar la situación en sus

comunidades, lo único que necesitan es que se les pida que demuestren lo que pueden hacer". Y eso sólo se los puede pedir un docente que sea líder pedagógico.

El liderazgo pedagógico tiene que ver también con el sentido que cada docente le confiere a su trabajo pedagógico. Los estudiantes nuestros son muy inteligentes y necesitan de líderes pedagógicos para desarrollarse integralmente.

CUALIDADES DEL LÍDER PEDAGÓGICO:

- Está dispuesto a correr riesgos.
- Audaz, inteligente.
- Vence su desánimo y las ideas negativas.
- Es paciente y consistente.
- Buen carácter.
- No le asusta ser un inconformista.
- Lucha por la calidad.
- Prevé las necesidades a largo plazo.
- Sabe enmarcar los objetivos del grupo de estudiantes.
- Apasionado por el cambio y lo nuevo.
- Hábil en la toma de decisiones.
- Arrastra y no empuja.
- Tiene autoridad moral.
- Aprender constantemente.
- Desarrollo de las personas e involucrar.
- Adaptabilidad.
- Creatividad.

CONOCIMIENTOS DEL LÍDER PEDAGÓGICO:

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

En los líderes pedagógicos deben desarrollarse **10 valores:**

1. Escuchar: para poder identificar la voluntad del grupo de estudiantes.
2. Empatía: para comprender lo que los alumnos quieren.
3. Curación: saber poner remedio a los daños que sufren los estudiantes.
4. Conciencia: esforzarse en mantenerse despierto en función de lo que sucede a su alrededor.
5. Persuasión: emplear más la persuasión para confiar más en esta capacidad que en la de ejercer el mando.
6. Conceptualizar: capacidad para asumir grandes retos que superen la realidad diaria.
7. Previsión: habilidad para prever el resultado probable de una situación.
8. Administración: asumir el compromiso de administrar bien el currículo para servir a las necesidades de los estudiantes.
9. Crecimiento: el líder pedagógico confía en el valor de los estudiantes y se compromete a desarrollarlo.
10. Comunidad: sensibilidad para construir una comunidad pedagógica en la institución educativa.

Los líderes pedagógicos se destacan por poseer 7 atributos esenciales:

1. Competencia científico - pedagógica: capacidad para el dominio de una rama específica y sus métodos de enseñanza e investigación.
2. Habilidades Conceptuales: facilidad o habilidad para la abstracción y el pensamiento estratégico.
3. Dejar Huellas: legar a los demás docentes una trayectoria de resultados.
4. Habilidades Sociales o Interpersonales: Habilidades para la comunicación, para delegar y motivar a los estudiantes.
5. Sensibilidad: Habilidad para identificar y cultivar el talento.
6. Juicio: para tomar decisiones difíciles en poco tiempo y con datos imprecisos y/o ambiguos.
7. Carácter: cualidades personales que definen quienes somos.

El liderazgo pedagógico es el proceso de guía, apoyo y de orientación compartida, que potencializa una formación integral de los estudiantes, creando un aprendizaje significativo que le permita aplicarlos en el desarrollo de sus vidas.

Instituciones Educativas:

“Cualquier centro organizado con la finalidad de formar, de manera global o más específica, a las personas de distintas edades que acuden a él: escuelas, institutos de bachillerato, centros de formación profesional, centros especiales, universidades” POVIÑA, Alfredo, (1981), Manual de Sociología.

www.wikipedia.com **Etimología** “El término «escuela» proviene del griego clásico σχολή (eskholé) por mediación del latín schola. Curiosamente

el significado original en griego era de 'ocio, tranquilidad, tiempo libre', que luego derivó a aquello que se hace en durante el tiempo libre y, más concretamente, aquello que merece la pena hacerse, de donde acabó significando 'estudio', por oposición a los juegos, ya en el griego de Platón y Aristóteles. En el periodo helenístico pasó a designar a las escuelas filosóficas, y de ahí, por extensión, tomó el significado actual de «centro de estudios»

Función del Estado en la escuela

El Estado es aquel que debe cumplir el papel de garante de la integridad de la función educativa, por lo tanto en general su función es inspeccionar y supervisar y, por el otro lado, gobernar, lo cual se transmite en:

Legislación, para la creación de normas de cumplimiento obligatorio.

Ejecución, llevar a la práctica las normas legales con las que las sociedad dispone.

Jurisdicción o Justicia, que consiste en la aplicación de las penas a quienes no cumplan con las normas legales.

La Institución educativa es el lugar donde se produce el proceso de enseñanza aprendizaje, el cual forma, guía y ayuda al ser humano de todas las edades.

Educación:

Gran enciclopedia ilustrada Círculo de Lectores “Tipo de relación interpersonal que acontece en un marco social. Implica una modificación del hombre en cuanto a su perfeccionamiento y una realización máxima de sus posibilidades. Cada sociedad entraña no solo una forma de vida, sino una

manera de interpretar al hombre y su perfeccionamiento, lo que significa un concepto de educación distinto según se definan así mismo los diferentes tipos de sociedades ... la educación se presenta como una acción planeada y sistematizada, aunque se reconoce la repercusión educativa de acciones no intencionales...”

Es un derecho que somos capaces de decidir si lo recibimos o no, pero es de gran ayuda y aporte para el desarrollo de la sociedad

Según CORTEZ, Bohigas, Diccionario de las ciencias de la educación dice: La educación, (del latín educere "sacar, extraer" o educare "formar, instruir") puede definirse como:

El proceso multidireccional mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar. La educación no sólo se produce a través de la palabra, pues está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes.

El proceso de vinculación y concienciación cultural, moral y conductual. Así, a través de la educación, las nuevas generaciones asimilan y aprenden los conocimientos, normas de conducta, modos de ser y formas de ver el mundo de generaciones anteriores, creando además otros nuevos.

Proceso de socialización formal de los individuos de una sociedad. La educación se comparte entre las personas por medio de nuestras ideas, cultura, conocimientos, etc. respetando siempre a los demás. Ésta no siempre se da en el aula.

Existen tres tipos de educación: la formal, la no formal y la informal. La educación formal hace referencia a los ámbitos de las escuelas, institutos,

universidades, módulos, mientras que la no formal se refiere a los cursos, academias, e instituciones, que no se rigen por un particular currículo de estudios, y la educación informal es aquella que fundamentalmente se recibe en los ámbitos sociales, pues es la educación que se adquiere progresivamente a lo largo de toda la vida.

Evaluación

Según CORING, Paul, (1971) Manual de Mediciones y Evaluación del rendimiento de los estudios dice: “La evaluación es un proceso que procura determinar, de la manera más sistemática y objetiva posible, la pertinencia, eficacia, eficiencia e impacto de las actividades formativas a la luz de los objetivos específicos. Constituye una herramienta administrativa de aprendizaje y un proceso organizativo orientado a la acción para mejorar tanto las actividades en marcha, como la planificación, programación y toma de decisiones futuras.

Lo que no debe hacer la evaluación es categorizar. La categorización del conocimiento impide reconocer de manera efectiva el avance en el proceso de enseñanza-aprendizaje, al enmarcar por episodios la capacidad intelectual del aprendiz. Tampoco debe generalizar. Así como todo conocimiento es diferente, todo proceso que conlleva a él es diferente de persona a persona, es decir, todos aprendemos de manera diferente, no debemos generalizar, aunque sí establecer criterios. Tampoco es calificar: asignar a un número no significa conocimiento, entonces, evaluar no es calificar.

La evaluación nos ayuda a medir los conocimientos adquiridos, y nos proporciona información de los avances de los mismos con la finalidad de conocer si se están cumpliendo o no los objetivos propuestos.”

www.monografias.com nos dice que:

“1.- La realidad de nuestra educación no se encuentre controlada, estable si, pero en un contexto en el cual no todos tienen la misma oportunidad de estudiar.

2.- En nuestro país el porcentaje dedicado a la educación, no es el justo, debido a esto no tenemos una educación óptima.

3.- El desarrollo de la educación debe responder a las necesidades del desarrollo social y las demandas de mano de obra calificada que este tenga.

4.- La educación siempre debe estar un paso adelante para que la sociedad vaya progresando continua y simultáneamente acorde al desarrollo de los procesos educativos en el ámbito tecnológico y la revalorización de la cultura propia de nuestro país.”

La educación en nuestro país ha sido décadas atrás tradicionalista enfocada en que el maestro tiene la razón y la última palabra. Pero no es así, en la actualidad los niños tienen tanto derecho a opinar y decir sus ideas libremente sin el temor de ser castigado de alguna manera.

2.4.2 VARIABLE DEPENDIENTE: RENDIMIENTO ACADEMICO

Rendimiento Académico

“El rendimiento académico hace referencia a la evaluación del conocimiento adquirido en el ámbito escolar, terciario o universitario. Un estudiante con buen rendimiento académico es aquel que obtiene

calificaciones positivas en los exámenes que debe rendir a lo largo de una cursada”

En otras palabras, el rendimiento académico es una medida de las capacidades del alumno, que expresa lo que éste ha aprendido a lo largo del proceso formativo. También supone la capacidad del alumno para responder a los estímulos educativos. En este sentido, el rendimiento académico está vinculado a la aptitud.” BUSTAMANTE, María, Tesis de motivación y rendimiento académico de los niños de 1 año de secundaria de APREC.

El rendimiento académico de un estudiante es importante para saber como se desenvuelve él con el conocimiento adquirido, para conocer cuales son las dificultades que tienen los niños se les elabora evaluaciones.

Según Cortez Bohigas, Ma del Mar. Diccionario de las Ciencias de La Educación. Dice que Intervienen además del nivel intelectual, variables de personalidad (extroversión, introversión, ansiedad...) y motivacionales, cuya relación con el rendimiento escolar no siempre es lineal, sino que esta modulada por factores como nivel de escolaridad, sexo, aptitud.

Según Oscar Retana Bonilla: Es el nivel de conocimiento expresado en una nota numérica que obtiene un alumno como resultado de una evaluación que mide el producto del proceso enseñanza aprendizaje en el que participa.

Según Priscila: Es alcanzar la máxima eficiencia en el nivel educativo donde el alumno puede demostrar sus capacidades cognitivas, conceptuales, actitudinales, procedimentales.

a. El rendimiento escolar y los padres de familia.-

“Es natural que deseemos para nuestros hijos un buen rendimiento escolar, mediante el estudio, el objetivo del cual es preparación para la vida, desarrollo de habilidades del pensamiento, cultura personal, con ideas propias que son fruto de estructurar lo que se ha aprendido o sabiduría. Los padres son los únicos que deben sembrar buenas costumbres, lo que el padre de familia hace en la casa cumple un papel sumamente importante, puede resumirse en los siguientes aspectos.

- Estimular la voluntad por el estudio: Quizás se había hecho evidente un cambio en la educación: del autoritarismo y la rigidez se ha pasado a la ausencia de límites, a la comodidad y a la condescendencia en el dejar hacer. Por lo tanto, conviene buscar un término medio: vivir los horarios para el estudio y la disciplina, padres y educadores, establecer unas pautas que se tienen que hacer cumplir con la suficiente ascendencia moral, consecuencia del prestigio y del testimonio personal de los que tienen la responsabilidad de enseñar.

- Valorar el esfuerzo, más que las calificaciones: En un mundo dónde sólo se valora la eficacia y sobre todo los resultados, los padres tenemos el riesgo de hacer lo mismo con las calificaciones de los niños. No debemos obsesionarnos con las calificaciones, sino valorar el esfuerzo que hace nuestro hijo o hija.

- Estudiando se aprende a estudiar: Enseñar a estudiar y hacer que las criaturas y jóvenes tengan curiosidad intelectual y una instrucción o unos conocimientos, no para saberlo todo como una enciclopedia, sino para adquirir una cultura propia de la persona que piensa, reflexiona, asimila y se prepara para la vida. El objetivo no será que nuestros jóvenes sean las personas más brillantes en las profesiones que a nosotros nos gustarían,

sino que la instrucción que hayan asimilado sea el fundamento para el puesto de trabajo que ocuparán.

- Facilitar la concentración: procurar un espacio en el hogar adecuado para el estudio de nuestros hijos e hijas. Sin música, sin ruidos, con buena iluminación. Cada hijo es diferente, por lo tanto tenemos que conocer quien se concentra durante más rato o más deprisa, o quien necesita descansar del estudio más a menudo y volver a empezar. Debemos de ayudar a que controlen la imaginación, no los podemos interrumpir en cada momento, para no dispersarlos, y lo que sí podemos hacer es preguntarles cuando hayan finalizado el tiempo de estudio.” CORING, Paul, (1971), Manual de Mediciones y evaluaciones del rendimiento de los estudios.

b. El rendimiento escolar y el bajo nivel socio-económico.-

Este debe ser una prioridad nacional ya que la relación entre pobreza y diferencias culturales y/o lingüísticas que resultan de un bajo rendimiento escolar agobian los esfuerzos de desarrollo global del país, de tal manera que “la educación está siendo 20 desafiada para que desarrolle enfoques que reviertan las desventajas educativas que afectan a los niños pobres” (Jadue 1991).

El rendimiento escolar es la manifestación explícita de lo que el niño aprende de sus maestros, sin embargo para lograrlo, debe estar motivado, y esta motivación la despiertan en su casa y sus maestros, somos los maestros quienes les instalamos alas virtuales a los niños y los echamos a volar en busca de algo nuevo en un mundo descocido, haciéndoles sentir la seguridad de que donde vayan podrán resolver sus situaciones, sin embargo esto no se puede lograr en todos, porque, no todos tienen las mismas condiciones psicológicas, y de vida, muchos de ellos atraviesan por

problemas muy serios que no les permiten concentrarse ni siquiera soñar, y si sueñan sus sueños se encaminan a solucionar sus problemas más cercanos y existenciales que son los que se encuentra a diario, así su madre los abandonó, su padre falleció, sus mayores se quedaron sin trabajo, o simplemente tienen vicios y los tratan mal, a pesar de éstas circunstancias el maestro tiene la obligación moral y profesional de enrumbarlo, guiarlo ayudarlo, motivarlo.

El rendimiento escolar se refleja en todas las actitudes y acciones que el individuo hace a diario éste se apropia del conocimiento el mismo que se imparte con normas y reglas que están enmarcadas en valores éticos y morales, y para lograr que desarrolle su nivel intelectual también el maestro debe mantener un comportamiento ético que convierta al joven en un ente responsable, así el maestro “bueno” para los alumnos en su época de estudiantes no es el mejor para la transformación de su vida.

El Rendimiento escolar medido en las instituciones educativas a través de las evaluaciones nos permite observar al estudiante en el momento mismo de la prueba si éste es ético, si realmente se está preparando para la vida o simplemente para obtener un título que lo arrumará en algún sitio de su casa, porque no puede apropiarse de los conocimientos que le servirán para solucionar sus problemas existenciales.

Es así que el mejor estudiante no debe ser aquella persona que se saca 20, que según la ley es la máxima calificación, sino aquel que es capaz de razonar, de solucionar, de crear, de ser persona, de ayudar a sus compañeros, y que demuestra una verdadera ética estudiantil, de hijo, de persona, durante la evaluación también el profesor debe aplicar la observación y en base a ello aplicar la calificación, porque está tratando de formar un ser humano no una máquina capaz de retener absolutamente todo.

Dejando claro que el conocimiento científico, técnico, tecnológico y que el mejor alumno no deja de lado nada, la persona íntegra es aquella a quien le queda a su medida el calificativo de persona íntegra, y es ahí donde enfoca la educación.

Entre la gente de escasos recursos existen genios escondidos que se pierden en el abismo de la pobreza, es increíble ver que niños con característicaspreciadas se pierden en la oscuridad de un trato inadecuado y sus facultades van desapareciendo y más tarde son parte del montón. El Rendimiento escolar debe está enfocado a observar la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.

El rendimiento académico es la evaluación del estudiante no en forma cuantitativa sino también en forma cualitativa para observar si ha obtenido un aprendizaje significativo.

Proceso Enseñanza Aprendizaje

Según el libro: PEÑA, Eduardo 1992 “Fundamentos Psicopedagógicos del Proceso de Enseñanza Aprendizaje”

“El aprendizaje se da de manera intencional.

Se aprende lo que se hace lo que se practica.

Se relaciona lo que uno se quiere aprender con lo que uno ya sabe.

Aquello que es premiado se aprende más fácilmente

Es mejor aprender poco a poco, empezando por lo más fácil o lo más difícil.”

Proceso de Aprendizaje.

Para Gagne el aprendizaje es el cambio de una capacidad o disposición humana que persiste durante cierto tiempo y no puede ser explicado a través de los procesos de maduración.

El proceso de enseñanza aprendizaje son los pasos que sigue el docente para compartir y guiar el conocimiento de los docentes formando un ambiente adecuado para tener como producto un aprendizaje significativo.

Formación del Ser Humano

Según PALOMO, María, (2010), Liderazgo y motivación de equipos de trabajo: “Comprende aquellos estudios y aprendizajes que tienen como objetivo la inserción, reinserción y actualización laboral”

La formación del ser humano comprende lo personal, social y profesional, hacemos énfasis en lo laboral puesto que nosotras como maestras vamos a inculcarles el trabajo a los estudiantes para que en el futuro sepan desenvolverse y se sientan capaces de lograr siempre sus objetivos.

La formación del ser humano es el conjunto de etapas por las que una persona pasa para llegar a un objetivo, sobre todo en educación lo cual le ayuda en las diversas circunstancias que se le presentan en su diario vivir.

Sociedad:

Según: POVIÑA, Alfredo (1981) Manual de Sociología Convivencia y actividad conjunta del hombre, ordenada u organizada conscientemente. Constituye el objeto general del estudio de las antiguas ciencias del estado, llamadas hoy ciencias sociales. El concepto de sociedad se contrapone al de comunidad al considerar a las relaciones sociales como vínculos de intereses

conscientes y establecidos, mientras que las relaciones comunitarias se consideran como articulaciones orgánicas de formación natural.

La sociedad es el conjunto de individuos que interaccionan entre sí y comparten ciertos rasgos culturales esenciales, cooperando para alcanzar metas comunes.

Sociedades humanas

Por definición, las sociedades humanas son entidades poblacionales. Dentro de la población existe una relación entre los sujetos (consumidores) y el entorno; ambos realizan actividades en común y es esto lo que les otorga una identidad propia. De otro modo, toda sociedad puede ser entendida como una cadena de conocimientos entre varios ámbitos, económico, político, cultural, deportivo y de entretenimiento.

En la sociedad el sujeto puede analizar, interpretar y comprender todo lo que lo rodea por medio de las representaciones simbólicas que existen en la comunidad. Es decir, los símbolos son indispensables para el análisis social y cultural del espacio en que se encuentra el hombre y a partir de la explicación simbólica de los objetos se puede adquirir una percepción global del mundo.

Por último, la sociedad de masas (sociedad) está integrada por diversas culturas y cada una tiene sus propios fundamentos e ideologías que hacen al ser humano único y diferente a los demás.

Organización de la sociedad humana

La sociedad humana se formó con la propia aparición del hombre. En la prehistoria la sociedad estaba organizada jerárquicamente, donde un jefe

siempre era el más fuerte, sabio del grupo, ocupando el poder. No fue hasta la época griega cuando esta tendencia absolutista del poder cambió, dando paso a un sistema social en el que los distintos estamentos de la sociedad, dejando fuera del sistema a los esclavos, podían ocupar el poder o unirse para ocuparlo, la democracia, que originó la aparición de la política. Pero no fue hasta 1789 con la Revolución Francesa cuando la tendencia de sociedad cambió radicalmente haciendo que cualquier persona, hipotéticamente, pudiera subir a un estamento superior, algo imposible hasta aquella época.

La familia

“Unidad básica de la vida social o comunitaria. En el pasado, y especialmente dentro de ciertas tradiciones de etnias occidentales, la familia era un núcleo amplio, que no sólo abarcaba a marido y mujer, e hijos. Comprendía también, en grado no poco frecuente, a los abuelos. A veces, algún otro familiar.

Poco a poco, y a medida que nos acercamos al presente, la familia ha ido adoptando la estructura nuclear, alimentada por los componentes esenciales de marido y mujer e hijos. En la actualidad, no es infrecuente que haya roces entre los progenitores y los hijos. Al llegar a la pubertad, por razones psicofisiológicas, y fundamentalmente sociales, los adolescentes entran en conflicto con la paternidad, en sentido amplio. Lo social alimenta valores no siempre coincidentes con los que imperan en el núcleo familiar. En ese orden pueden darse conflictos. El natural deseo de emancipación de la adolescencia está en los tiempos actuales, y ya desde antes de la entrada en el siglo XXI, en choque a veces continuo entre jóvenes y padres. Con frecuencia se hace necesaria la intervención de un terapeuta familiar.”
POVIÑA, Alfredo (1981) Manual de Sociología

“La sociedad es el conjunto de individuos que interaccionan entre sí y comparten ciertos rasgos culturales esenciales, cooperando para alcanzar metas comunes.”

La sociedad es el conjunto de personas que siguen una misma cultura, entendida como el conjunto compartido de símbolos, valores y normas para alcanzar metas comunes. Teniendo como unidad básica la familia de allí parte la sociedad.

2.4 Hipótesis

El liderazgo pedagógico del docente favorece al rendimiento académico de los niños/as del séptimo año de educación general básica de la escuela Carmen Amelia Hidalgo del Sector de Cumbaya, durante el año lectivo 2011-2012

2.5 Señalamiento de las variables

2.5.1 Variable independiente: El liderazgo pedagógico.

2.5.2 Variable Dependiente: El rendimiento académico.

CAPITULO III

3. MARCO METODOLOGICO

3.1 Enfoque.

El enfoque de esta investigación es cualitativo.

Es cualitativa porque se basa en el análisis profundo de las circunstancias, fenómenos hechos desde las diferentes perspectivas y además no utiliza sustentos matemáticos o estadísticos avanzados.

También porque el problema requiere investigación interna, los objetivos plantean acciones inmediatas, plantea preguntas a contestarse, la población es pequeña, requiere de un trabajo de campo, sus resultados no son generalizables.

Según BISQUERRA (1990), tiene su origen en la antropología, pretende una comprensión holística del problema, no traducible a términos matemáticos y pone énfasis en la profundidad.

3.2 Modalidad de la Investigación.

Esta investigación es aplicada y de acción, ya que se realiza de dos modos: bibliográfica y de campo.

3.2.1 Bibliográfica o documental.- tiene el propósito de detectar , ampliar, profundizar diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre el problema de investigación, basándose en documentos (fuentes primarias), o en libros, revistas, periódicos y otras publicaciones (fuentes secundarias) que fortalezcan la investigación científica técnica.

3.2.2 De Campo.- es el estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen. En esta modalidad el investigador toma contacto en forma directa con la realidad, para obtener información de acuerdo con el problema y los objetivos del proyecto.

3.3 Tipo de investigación.

La presente se basa en una investigación Descriptiva ya que pretende conocer las funciones y actividades que realiza un docente, las áreas críticas de desempeño, saber el criterio de docentes en ejercicio y técnicos.

3.3.1 Porque consiente predicciones rudimentarias, es de medición precisa y su interés básico es de acción social, relaciona las dos variables que permite entender la problemática de forma integral.

3.4.- POBLACIÓN Y MUESTRA

Debido a que el universo es pequeño (54) no se realizara un muestreo; se trabajara con toda la población.

3.6.- PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	Alcanzar los objetivos de la investigación planteados y poder así dar una propuesta de solución.
¿De qué personas?	Estudiantes y Docentes de la escuela Carmen Amelia Hidalgo del sector de Cumbaya
¿Sobre qué aspectos?	Indicadores (Matriz Operacionalización de variables)
¿Quiénes?	Investigadora: Tania Cecilia Chamba Herrera
¿A quiénes?	A los miembros del universo investigado Como son estudiantes, docentes y directora de la institución educativa.
¿Cuándo?	En el mes de Marzo del 2012
¿Dónde?	Escuela Fiscal Carmen Amelia Hidalgo sector , Cumbaya
¿Cuántas veces?	Una vez
¿Cómo? ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta dirigida a docentes y estudiantes. Entrevista realizada a la directora del plantel. Con Preguntas cerradas
¿Con qué?	Instrumento: Cuestionario

Cuadro 3
Elaborado por: Tania Cecilia Chamba Herrera

3.7.- PLAN DE PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN:

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Con qué?	Cuadros informativos, para hacer análisis e interpretación de datos
¿De qué?	Del cuestionario aplicada a docentes y estudiantes de la institución Carmen Amelia Hidalgo
¿Cuándo?	En el trabajo de campo
¿Dónde?	Escuela Carmen Amelia Hidalgo sector , Cumbaya
¿Cuántas veces?	Según el número de ítems
¿Qué técnica utilizara?	Encuesta, cuestionario estructurado Entrevista, cuestionario estructurado

Cuadro 4

Elaborado por: Tania Cecilia Chamba Herrera

3.7.1 Clasificación de la información en función de las preguntas

- Revisión y análisis
- Organización de la información mediante cuadros explicativos
- Representación de la información mediante gráficos
- Análisis e interpretación de resultados
- Elaboración de conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO IV

Análisis e Interpretación de resultados

Una vez aplicada las encuestas, se procedió a organizar la información y tabular los resultados, los mismos que se presentan a continuación en cuadros y gráficos explicativos con sus respectivos análisis e interpretaciones.

Con la finalidad de comparar la información y de esta manera garantizar los resultados de la investigación, se aplico encuestas a los estudiantes y docentes de séptimo año de educación general básica de la Escuela Carmen Amelia Hidalgo objeto del presente estudio.

También se realizo una entrevista a la directora de la institución para así conocer el criterio de la autoridad acerca del problema de investigación.

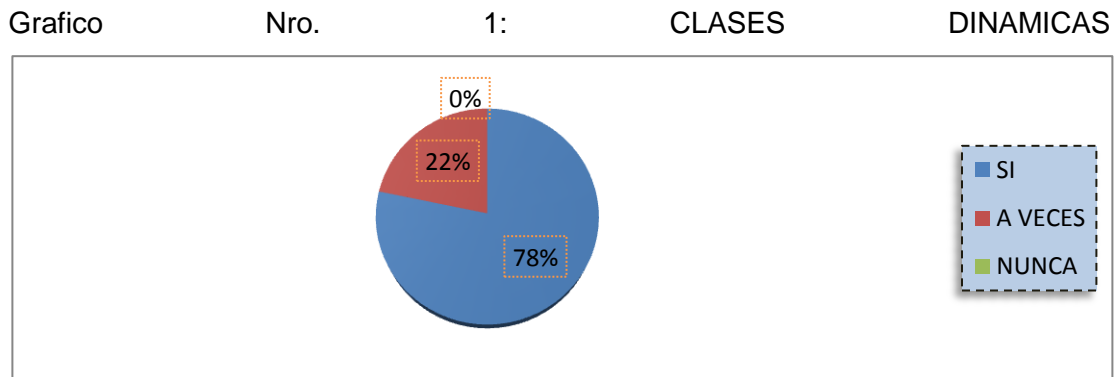
Esta información aquí recopilada va a ser de gran apoyo para las conclusiones y recomendaciones, ya que vendrían a ser la base fundamental para que de sustento al trabajo realizado.

Encuesta dirigida a los estudiantes de séptimo año de Educación General Básica de la Escuela Carmen Amelia Hidalgo

1.- ¿Las clases que imparte su maestro son dinámicas?

Cuadro Nro.1

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	36	78%
A veces	10	22%
Nunca	0	0%



FUENTE: Encuesta aplicada a estudiantes.

ELABORADO: Tania Cecilia Chamba Herrera.

ANÁLISIS:

El 78% (36) de los estudiantes dicen que si son las clases dinámicas, el 22% (10) estudiantes expresan que solo a veces, 0% (0) nunca.

INTERPRETACIÓN:

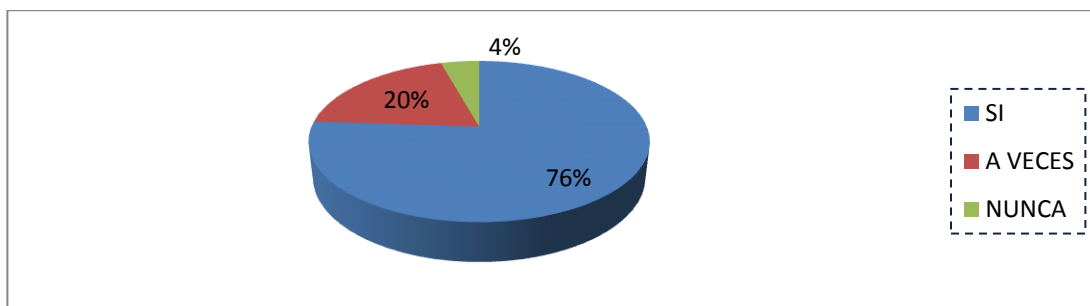
Por lo tanto, se obtiene que en un mayor porcentaje las clases impartidas por los profesores son dinámicas, de esta manera se puede considerar que el proceso de enseñanza aprendizaje es significativo; mientras que en un menor porcentaje las clases no son muy dinámicas lo cual necesita ser reforzado para que el docente imparta el conocimiento de una manera mas didáctica y fácil de aprender para los niños y niñas de la escuela Carmen Amelia Hidalgo.

2.- ¿Utiliza su maestro recursos didácticos como:
 TV Papelotes Retroproyector videos música.

Cuadro Nro2

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	76%
A veces	9	20%
Nunca	2	4%

Grafico Nro. 2: UTILIZACION DE RECURSOS DIDÁCTICOS



FUENTE: Encuesta aplicadas a los estudiantes

ELABORADO: Tania Cecilia Chamba Herrera.

ANÁLISIS:

En un 76% (35) de los estudiantes manifiestan que el docente si utiliza recursos didácticos para el desarrollo de sus clases; mientras que el 20% (9) señalan que a veces, y el 4% (2) nunca.

INTERPRETACIÓN:

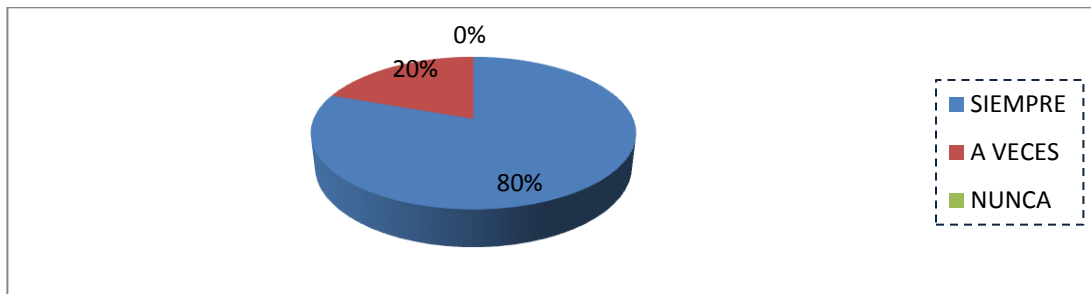
Es decir que la mayoría de los estudiantes expresan que los docentes utilizan recursos didácticos de diferente presentación para desarrollar sus clases; mientras que algunos solo a veces utilizan recursos, pues se debería aprovechar la tecnología, para alcanzar aprendizajes significativos, por otra parte la minoría nos indica que no utilizan, con los que se debería trabajar utilizando métodos y técnicas de enseñanza para complementar con el proceso de enseñanza aprendizaje.

3.- ¿Existe una buena comunicación con su maestro?

Cuadro Nro. 3

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	37	80%
A veces	9	20%
Nunca	0	0%

Grafico Nro. 3: COMUNICACIÓN CON EL DOCENTE



FUENTE: Encuesta aplicadas a los estudiantes

ELABORADO: Tania Cecilia Chamba Herrera

ANÁLISIS:

En esta preguntan un 80% (37) de los estudiantes manifiestan que la comunicación con el docente siempre existe; mientras que el 20% (9) marca que a veces y ningún estudiante señala que nunca.

INTERPRETACIÓN:

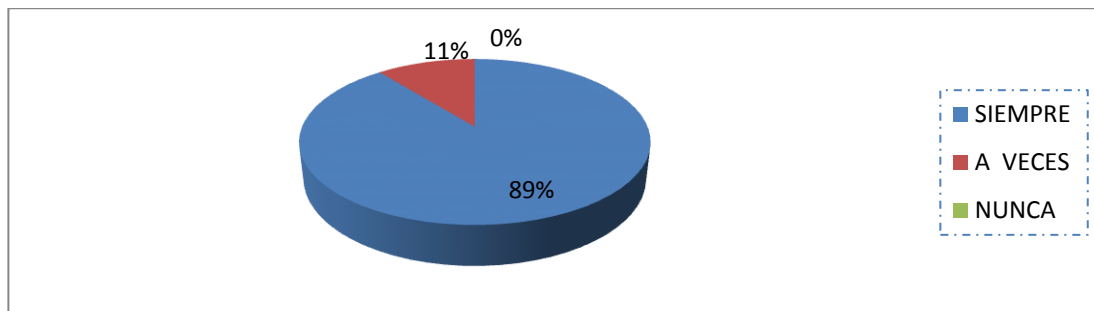
La mayoría incide que si hay comunicación y este es un pilar fundamental para que pueda ejercer el liderazgo pedagógico el docente; pero también debemos tomar en cuenta que a veces la comunicación entre docente y docente no es tan buena lo que dificulta el aprendizaje y debería ser reforzado sin temor alguno por parte del estudiante para así poder satisfacer las curiosidades e inquietudes del mismo.

4.- ¿Su maestro controla el orden, la disciplina de la clase?

Cuadro Nro. 4

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	41	89%
A veces	5	11%
Nunca	0	0%

Grafico Nro. 4: CONTROL DE LA DISCIPLINA EN LAS CLASES



FUENTE: Encuesta aplicadas a los estudiantes

ELABORADO: Tania Cecilia Chamba Herrera

ANÁLISIS:

El 89 % (41) Estudiantes manifiestan que el docente controla el orden y la disciplina; mientras que el 11% (5) señalan que a veces la disciplina no es controlada y 0% ningún marca nunca.

INTERPRETACIÓN:

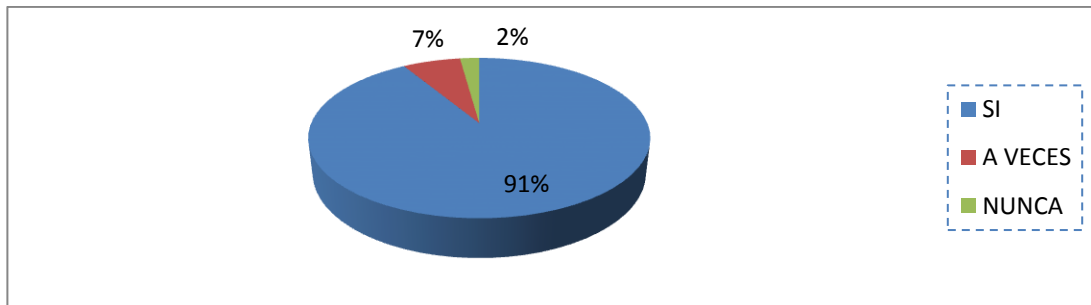
Se puede explicar que el mayor porcentaje indica que el docente mantiene el orden y la disciplina por lo cual en ese momento se ejecuta un liderazgo pedagógico positivo; por otra parte a veces la disciplina no es muy controlada pero no por que no exista liderazgo si no mas bien por las nuevas leyes y derechos para los niños y niñas que es mal fundamentada por ellos y que a su vez es el motivo de fomentar la indisciplina en los mismos.

5.- ¿Recibe estímulos por parte del maestro para mejorar su rendimiento académico?

Cuadro Nro. 5

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	42	91%
A veces	3	7%
Nunca	1	2%

Gráfico Nro. 5: MOTIVACION EN EL RENDIMIENTO ACADEMICO



FUENTE: Encuesta aplicadas a los estudiantes

ELABORADO: Tania Cecilia Chamba Herrera

ANÁLISIS:

91% (42) indican que el docente da estímulos para mejorar el rendimiento; mientras que el 7% (3) estudiantes señala que solo a veces y el 2% (1) estudiante manifiestan que no existen.

INTERPRETACIÓN:

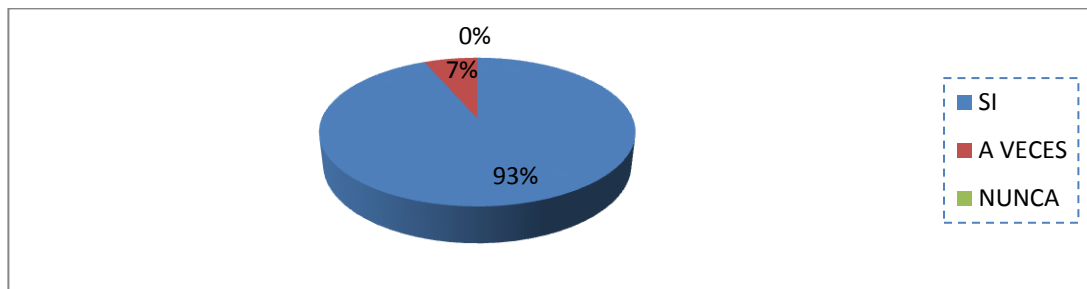
Por lo tanto, la mayoría indica que los docentes estimulan al niño para que el rendimiento académico sea bueno; y a su vez la minoría señala que a veces el docente da estímulos apropiados para mejorar el rendimiento académico y como se está en un proceso existen todavía docentes tradicionales que no dan estímulos para elevar el nivel académico y con ello el autoestima de los estudiantes.

6.- ¿Su maestro le brinda ayuda cuando tiene problemas de rendimiento académico?

Cuadro Nro. 6

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	43	93%
A veces	3	7%
Nunca	0	0%

Grafico Nro.6: AYUDA EN PROBLEMAS DE RENDIMIENTO ACADEMICO



FUENTE: Encuesta aplicadas a los estudiantes

ELABORADO: Tania Cecilia Chamba Herrera

ANÁLISIS:

El 93% (43) Estudiantes manifiestan que si existe ayuda por parte del docente; mientras que el 7% (3) estudiantes señalan que solo a veces y ninguno (0) que nunca.

INTERPRETACIÓN:

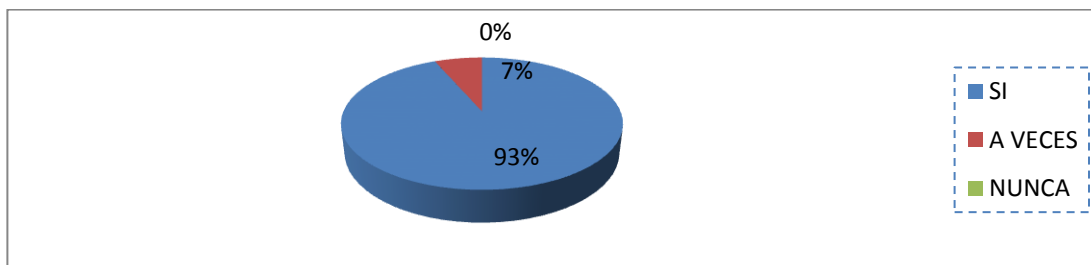
Al existir un mayor porcentaje que señala que si hay un aporte de parte del docente cuando se presentan problemas en el rendimiento académico en los docentes lo que ayuda a fomentar el liderazgo pedagógico; y en un menor porcentaje todavía se halla signos que el docente no ayuda a superar los problemas en el desarrollo académico de los niños lo cual dificulta para formar un ser integral que sea optimo en la sociedad.

7.- ¿Se intercambian entre compañeros las tareas para calificarse?

Cuadro Nro7

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	43	93%
Rara vez	3	7%
Nunca	0	0%

Grafico Nro. 7: COEVALUACION



FUENTE: Encuesta aplicadas a los estudiantes

ELABORADO: Tania Cecilia Chamba Herrera

ANÁLISIS:

En esta pregunta tenemos como resultado que el 93% (43) estudiantes, manifiesta que el profesor siempre hace un intercambio de las tareas para realizar la evaluación; mientras que 7% (3) señalan que solo a veces existe este método de evaluación.

INTERPRETACIÓN:

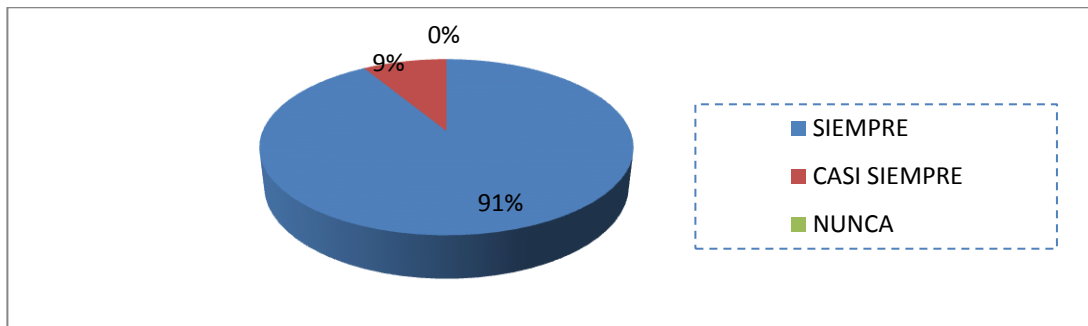
Por lo tanto, la mayoría incide en que siempre es necesario calificar las tareas de una forma diferente y aplicando la técnica de Coevaluación, y en un menor porcentaje nos da a conocer que no se intercambian las tareas para la evaluación lo que produce un método tradicional de evaluación y que no permite fomentar la seguridad de los niños y niñas dándoles la responsabilidad para calificar el trabajo de su compañero.

8.- ¿Su maestro califica las tareas que les envían a casa?

Cuadro Nro8

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	42	91%
Casi siempre	4	9%
Nunca	0	0%

Grafico Nro. 8: EVALUACION DE TAREAS



FUENTE: Encuesta aplicadas a los estudiantes

ELABORADO: Tania Cecilia Chamba Herrera

ANÁLISIS:

Tenemos que en un 91% (42) estudiantes, manifiestan que el docente siempre califica las tareas enviadas a la casa; el 9% (4) casi siempre y el 0% ninguno nunca.

INTERPRETACIÓN:

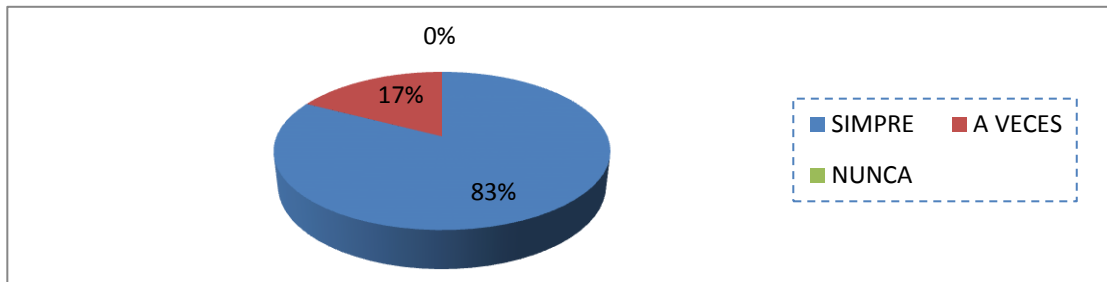
Lo que nos indica que en un mayor porcentaje los docentes revisan las tareas enviadas a la casa lo cual es una motivación para que sigan realizando las mismas pero se debe tomar en cuenta también la cantidad, no es necesario enviar muchos deberes si no mas bien tareas precisas que refuercen el conocimiento aprendido de los niños; y en un menor porcentaje nos indica que casi siempre califica las tareas, hasta hoy en día existen los docentes tradicionales que envían muchos deberes y no los revisan.

9.- ¿Participa activamente cuando realiza trabajos en grupo?

Cuadro Nro9

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	38	83%
Rara vez	8	17%
Nunca	0	0%

Grafico Nro. 9: PARTICIPACION ACTIVA



FUENTE: Encuesta aplicadas a los estudiantes

ELABORADO: Tania Cecilia Chamba Herrera

ANÁLISIS:

El 83% (38) manifiestan que siempre trabajan activamente en grupo; mientras que el 17% (8) estudiantes señalan que a veces.

INTERPRETACIÓN:

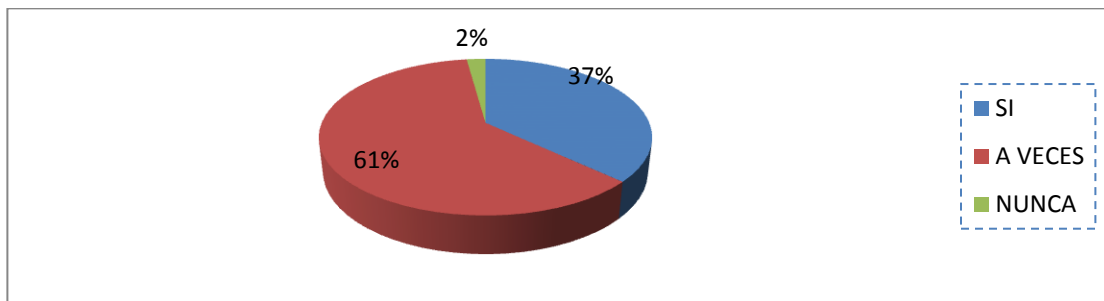
Al momento de revisar el cuadro estadístico se puede referir que en un índice mayor siempre es necesario participar activamente en los grupos de trabajo; pero también se debe tomar en cuenta la opinión donde nos indican que a veces, y es aquí donde ingresa el papel del docente para reforzar y hacer mas activa la integración y desarrollo de las clases formando así un proceso de enseñanza aprendizaje mas significativo, dando a conocer su liderazgo pedagógico positivo.

10.- ¿Tienes buenas calificaciones en la escuela?

Cuadro Nro10

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	37%
A veces	28	61%
Nunca	1	2%

Gráfico Nro. 10: RENDIMIENTO ACADEMICO



FUENTE: Encuesta aplicadas a los estudiantes

ELABORADO: Tania Cecilia Chamba Herrera

ANÁLISIS:

Aquí tenemos que el 37% (17) Estudiantes, manifiestan que si tienen buenas calificaciones; el 61% (28) indican que solo a veces y el 2% (1) señala que nunca.

INTERPRETACIÓN:

Por lo tanto, la mayoría incide en que solo a veces tienen un rendimiento académico alto pero no por esta razón quiere decir que existe un liderazgo negativo; pero también debemos tomar en cuenta que un porcentaje no muy alto dice que siempre saca buenas calificaciones lo cual denota que los estudiantes deben aplicarse un poco mas no es falta del docente sino mas bien tal vez de casa, el liderazgo decae no por deficiencia del docente sino mas bien por los niños y padres de familia que entienden a la educación como solo trabajo del docente.

Cuadro de resumen encuesta aplicada a los estudiantes

Número	Pregunta	Criterios a favor	Criterios en contra	Total
1	¿Las clases que imparte su maestro son dinámicas?	36	10	46
2	¿Utiliza su maestro recursos didácticos como TV, Papelotes, Retroproyector, videos, música?	35	11	46
3	¿Existe una buena comunicación con su maestro?	37	9	46
4	¿Su maestro controla el orden, la disciplina de la clase?	41	5	46
5	¿Recibe estímulos por parte del maestro para mejorar su rendimiento académico?	42	4	46
6	¿Su maestro le brinda ayuda cuando tiene problemas de rendimiento académico?	43	3	46
7	¿Se intercambian entre compañeros las tareas para calificarse?	43	3	46
8	¿Su maestro califica las tareas que les envían a la casa?	42	4	46
9	¿Participa activamente cuando realiza trabajos en grupo?	38	8	46
10	¿Tienes buenas calificaciones en la escuela?	17	29	46
Total		374	86	460

Cuadro 5

ELABORADO: Tania Cecilia Chamba Herrera

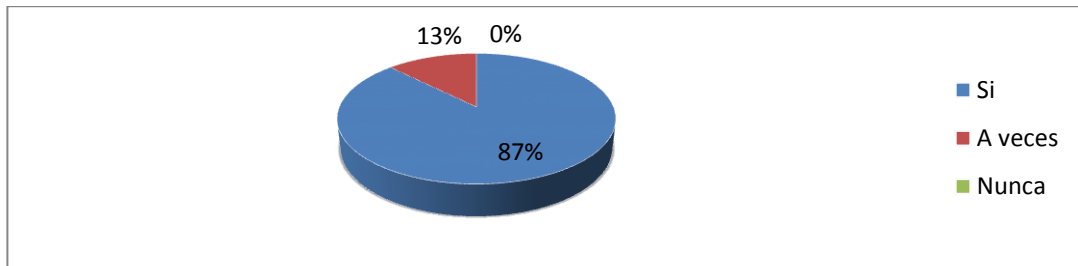
Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela Carmen Amelia Hidalgo.

1.- ¿Sus clases son dinámicas?

Cuadro Nro11

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	87%
A veces	1	13%
Nunca	0	0%

Grafico Nro. 11: CLASES DINAMICAS



FUENTE: Encuesta aplicadas a los docentes

ELABORADO: Tania Cecilia Chamba Herrera

ANÁLISIS:

Después de la tabulación tenemos que el 87% (7) manifiestan que si son dinámicas sus clases; mientras que el 13% (1) docente indica que solo a veces.

INTERPRETACIÓN:

Por lo tanto, la mayoría de los profesores saben que las clases que imparte el docente deben ser dinámicas para así lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes, formando un ser integral útil para la sociedad; pero también debemos tomar en cuenta que un porcentaje no muy significativo dice que a veces, y esto se interpreta que todavía existe docentes tradicionales que sus clases las hacen muy frías y drásticas sin dar

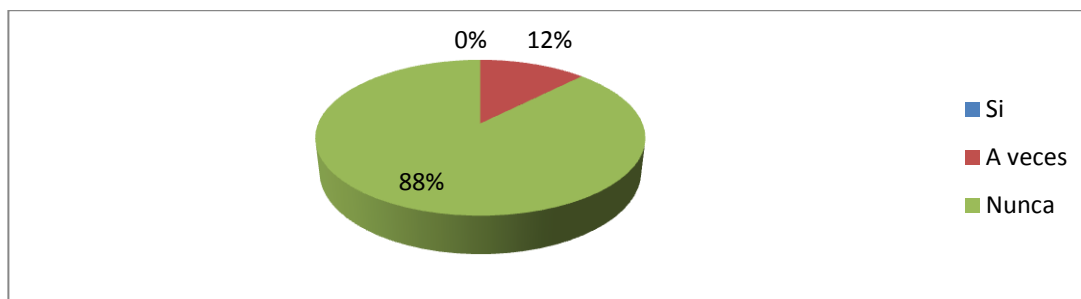
oportunidad al estudiante de participación teniendo como resultado un docente memorístico sin poder aflorar sus capacidades.

2.- ¿Sus clases se basan únicamente en la experiencia que ha obtenido como docente?

Cuadro Nro12

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
A veces	1	12%
Nunca	7	88%

Grafico Nro. 12: EXPERIENCIA DOCENTE



FUENTE: Encuesta aplicadas a los docentes

ELABORADO: Tania Cecilia Chamba Herrera

ANÁLISIS:

El 88% (7) docentes, manifiestan que no solo se basan en la experiencia para dar sus clases; mientras que el 12% (1) indica que a veces.

INTERPRETACIÓN:

En un mayor porcentaje los docentes no solo se basan en su experiencia como docente si no también se capacitan para así poder responder a las exigencias que hoy en día tiene la educación, y tenemos solo un docente que como en la pregunta anterior ya citamos el ser humano a veces se resiste a un cambio y el docente ahora no se compara con el docente de hace unos

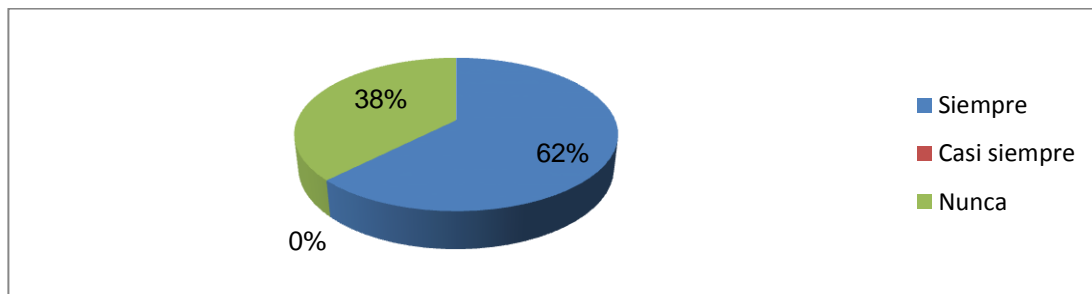
años atrás, en donde se dedicaba a ser un profesor y no un líder académico que guíe y oriente al estudiante, para que surja con mayor facilidad.

3.- ¿Busca fuentes de consulta para el desarrollo de sus clases?

Cuadro Nro13

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	62%
Casi siempre	0	0%
Nunca	3	38%

Gráfico Nro. 13: FUENTES DE CONSULTA



FUENTE: Encuesta aplicadas a los docentes

ELABORADO: Tania Cecilia Chamba Herrera

ANÁLISIS:

Aquí el 62 % (5), manifiestan que si buscan fuentes de consulta; mientras que el 38% (3) indican que nunca.

INTERPRETACIÓN:

Se debe tomar muy en cuenta ya que para ser un líder pedagógico el docente debe estar en constante capacitación y no necesariamente guiada por un moderador se puede hacer autoeducación, de tal manera que el docente este preparado para responder todas las inquietudes que tenga el docente, hoy en día con tanta tecnología ya son muy pocos los docentes que no se actualizan, pero como vemos en la tabulación todavía hay docentes

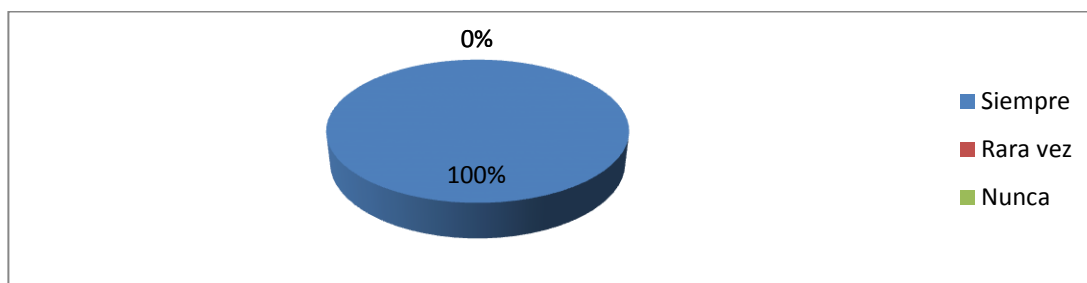
que no buscan mejorar el conocimiento ya caduco, y así mejorar la educación.

4.- ¿Aplica metodología orientada a reforzar el nivel intelectual de los estudiantes en el desarrollo de sus clases?

Cuadro Nro14

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	100%
Rara vez	0	0%
Nunca	0	0%

Grafico Nro. 14: METODOLOGIA APLICADA



FUENTE: Encuesta aplicadas a los docentes

ELABORADO: Tania Cecilia Chamba Herrera

ANÁLISIS:

El 100% (8) docentes, manifiestan que si aplican una metodología que les permita elevar el nivel intelectual del estudiante.

INTERPRETACIÓN:

En su porcentaje total el docente aplica metodologías que ayuda a elevar el nivel intelectual de los estudiantes, los cuales ayudan a formar seres integrales capaces de afrontar cualquier problema y dar solución al mismo, discerniendo que es lo apropiado, para el y la sociedad buscando siempre el bien común. El buen líder al buscar una metodología apropiada esta respetando la diversidad, las inteligencias múltiples que se presentan en las

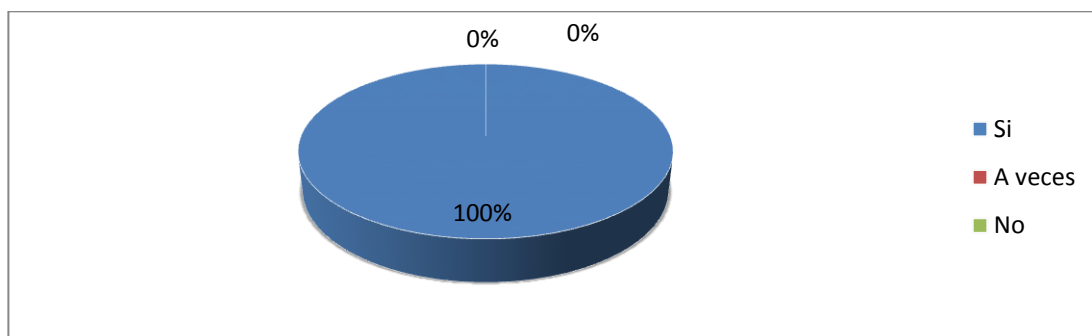
aulas de clase. Lo que le permite orientar y guiar bien el proceso de enseñanza aprendizaje, teniendo como resultado un aprendizaje significativo.

5.- ¿En sus clases hace énfasis en el respeto al ser humano como un ser integral?

Cuadro Nro15

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	100%
A veces	0	0%
No	0	0%

Grafico Nro. 15: RESPETO AL SER HUMANO



FUENTE: Encuesta aplicadas a los docentes

ELABORADO: Tania Cecilia Chamba Herrera

ANÁLISIS:

En un 100% los docentes hacen énfasis en el respeto al ser humano.

INTERPRETACIÓN:

Hoy en día la ausencia de practica de valores crece cada día mas de tal manera que existen muchos acontecimientos que perjudican al ser humano, entre ellos la falta de respeto entre la familia misma, de padres a hijos y viceversa, lo que se debe poner hincapié es en fomentar mucho el respeto

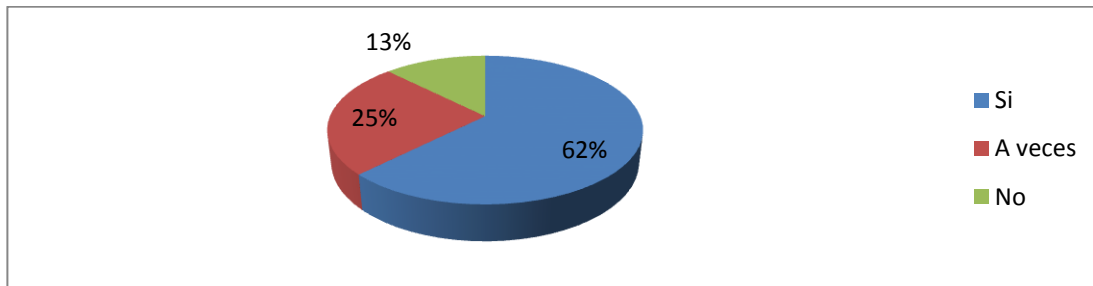
del ser humano de una manera fuerte y emotiva para que se dirija a los niños a un futuro mejor.

6.- ¿Realiza alguna actividad constante para el desarrollo de una identidad cultural dentro del proceso enseñanza aprendizaje?

Cuadro Nro16

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	62%
A veces	2	25%
No	1	13%

Grafico Nro. 16: IDENTIDAD CULTURAL



FUENTE: Encuesta aplicadas a los docentes

ELABORADO: Tania Cecilia Chamba Herrera

ANÁLISIS:

El 62% (5) docentes, manifiestan que si ayudan con actividades para desarrollar la identidad cultura; mientras que el 25% (2) indican que solo a veces y el 13% (1) señala que nunca.

INTERPRETACIÓN:

En un mayor porcentaje sabemos que las actividades que el docente realiza ayuda para el desarrollo de una identidad cultural, pero siempre respetando la diversidad, el líder pedagógico positivo no discrimina si no más bien guía

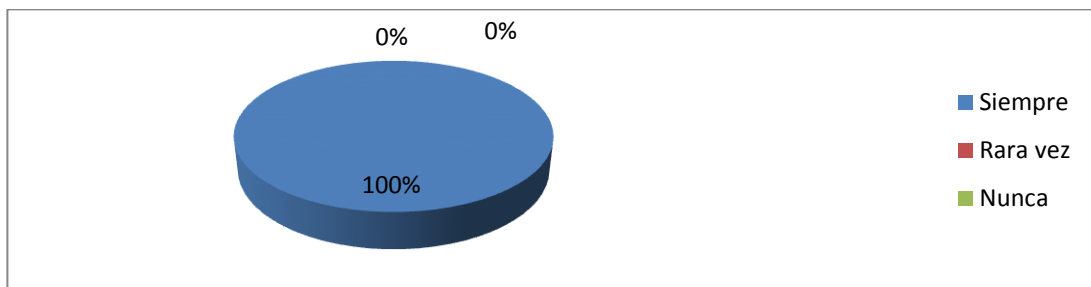
para una integración total, pero existen también docentes que no realizan o si las realizan no son tan seguidas, lo cual mucha de las veces afecta al docente ya que la discontinuidad no es apropiada.

7.- ¿Cree usted que hay que estimular al niño, para mejorar su rendimiento académico?

Cuadro Nro17

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	100%
Rara vez	0	0%
Nunca	0	0%

Grafico Nro. 17: ESTIMULACION AL NIÑO



FUENTE: Encuesta aplicadas a los docentes

ELABORADO: Tania Cecilia Chamba Herrera

ANÁLISIS:

En esta pregunta encontramos que el 100% esta de acuerdo en que siempre el niño necesita estímulos.

INTERPRETACIÓN:

Al momento de desarrollar la clase un líder positivo siempre va iniciar creando un ambiente potencializador en donde esta inmerso los estímulos, para que el docente tenga la predisposición para aprender, y poco a poco eleve el nivel académico, pero con un aprendizaje muy significativo. Lo cual

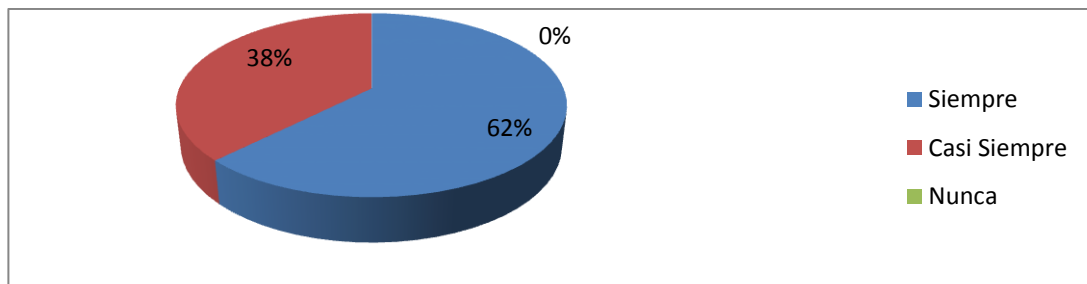
ayuda para que el autoestima del niño este bien y sea un buen estudiante, y también el docente se sienta la satisfacción de formar un ser humano integral.

8.- ¿La relación familiar, afecta en el rendimiento académico de los niños?

Cuadro Nro18

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	62%
Casi siempre	3	38%
Nunca	0	0%

Gráfico Nro. 18: RELACION FAMILIAR



FUENTE: Encuesta aplicadas a los docentes

ELABORADO: Tania Cecilia Chamba Herrera

ANÁLISIS:

El 62% (5), manifiestan que la relación familiar siempre afecta en el rendimiento académico; mientras que el 38% (3), indican que solo a veces.

INTERPRETACIÓN:

Conociendo que la primera escuela es la familia siempre se va a ver afectado el rendimiento académico de acuerdo a las relaciones intrafamiliares, ya que el trabajo no es solo del docente por mas que sea un gran líder positivo si no hay trabajo en conjunto con la familia, el estudiante reflejara su posición en el nivel académico, pero también se debe tomar en

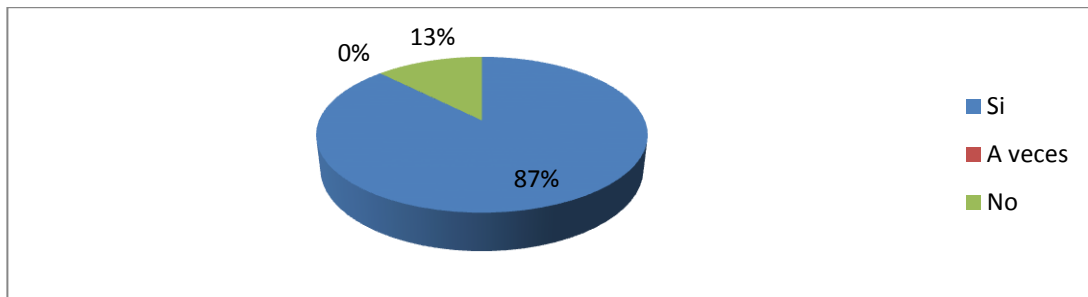
cuenta que existen familias preocupadas y lideres positivos y los niños no tienen la predisposición necesaria para el aprendizaje se debe indagar el problema para dar una solución adecuada a tiempo.

9.- ¿Al hablar de rendimiento académico estamos hablando de un aprendizaje significativo?

Cuadro Nro19

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	87%
A veces	0	0%
Nunca	1	13%

Grafico Nro. 19: RENDIMIENTO ACADEMICO Y APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO



FUENTE: Encuesta aplicadas a los docentes

ELABORADO: Tania Cecilia Chamba Herrera

ANÁLISIS:

Tenemos que en un 87% (7) coinciden que al hablar de rendimiento académico estamos hablando de un aprendizaje significativo, y el 13% (1) indica nunca.

INTERPRETACIÓN:

Al relacionar rendimiento académico y aprendizaje significativo tenemos criterios diversos y en relación con la tabulación se puede enfocar que la mayoría indica que se habla de lo mismo y solo una minoría fomenta que no

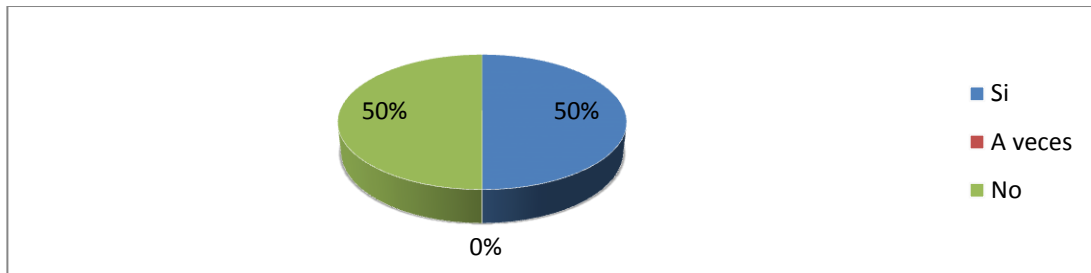
se habla de lo mismo, el líder pedagógico positivo si desarrolla sus clases de una manera adecuada va a estar consiente de que el aprendizaje es significativo y este se refleja en su rendimiento académico.

10.- ¿Reconoce usted las causas principales para que exista problemas en el rendimiento académico de los estudiantes?

Cuadro Nro20

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	50%
A veces	0	0%
Nunca	4	50%

Gráfico Nro. 20: PROBLEMAS EN RENDIMIENTO ACADEMICO



FUENTE: Encuesta aplicadas a los docentes

ELABORADO: Tania Cecilia Chamba Herrera

ANÁLISIS:

El 50% (4), manifiestan que reconocen las causas por las que los niños tienen problemas en el rendimiento académico; y el otro 50% (4) nunca.

INTERPRETACIÓN:

Podemos notar que tan solo la mitad reconoce las causas por lo que los estudiantes tienen problemas en el rendimiento académico, hoy no se debe ser un simple profesor si no poner énfasis en todos los ámbitos que el estudiante requiera de la atención, es por eso que en las aulas de clase se necesita de líderes pedagógicos los que son guías, orientadores, formadores de talento humano capas de resolver cualquier inconveniente y

para los docentes que les falta un poco para ser líderes y para reforzar a continuación se da una propuesta de liderazgo pedagógico el cual ayude a reforzar la virtud de ser un líder.

Cuadro de resumen encuesta aplicada a los docentes

Número	Pregunta	Criterios a favor	Criterios en contra	Total
1	¿Sus clases son dinámicas?	7	1	8
2	¿Sus clases se basan únicamente en la experiencia que ha obtenido como docente?	0	8	8
3	¿Busca fuentes de consulta para el desarrollo de sus clases?	5	3	8
4	¿Aplica metodología orientada a reforzar el nivel intelectual de los estudiantes en sus clases?	8	0	8
5	¿En sus clases hace énfasis en el respeto al ser humano como un ser integral?	8	0	8
6	¿Realiza alguna actividad constante para el desarrollo de la identidad cultural dentro del proceso enseñanza aprendizaje?	5	3	8
7	¿Cree usted que hay que estimular al niño, para mejorar su rendimiento académico?	8	0	8
8	¿La relación familiar, afecta en el rendimiento académico de los niños?	5	3	8
9	¿Al hablar de rendimiento académico estamos hablando de un aprendizaje significativo?	7	1	8
10	¿Reconoce usted las causas principales para que existan problemas en el rendimiento académico de los estudiantes?	4	4	8
Total		57	23	80

Cuadro 6

ELABORADO: Tania Cecilia Chamba Herrera

Resultados de la entrevista aplicada a la ex directora Licda. Teresa Calle

Al realizar la entrevista a la Licenciada Teresa Calle nos pudo compartir que el tiempo que ella ha pasado en la institución se ha logrado inculcar para que se desarrollen las clases siempre empleando un liderazgo pedagógico, claro esta que debe iniciar desde su autoridad, dijo también que seguía las directrices que enunciaba el gobierno.

El liderazgo es un proceso lleno de experiencias para poder guiar y orientar de mejor manera, a toda la comunidad educativa. Buscando siempre el bien común y dentro de ese bien formar seres humanos integrales capaces de dar soluciones a cualquier circunstancia que se presente en la vida.

Por lo general como ya se sabe las clases de liderazgo, en la institución se ha tratado de guiar hacia un liderazgo positivo, siempre respetando las diferencias que existen en las personas pero también encaminando a un mismo objetivo que es un aprendizaje significativo, y un ser humano integro.

Se relaciona también que el docente tiene que estar en constante capacitación para que su conocimiento este actualizado y poder responder a las inquietudes que tiene el docente dentro y fuera del aula de clase; manejando siempre una buena comunicación.

4.2.- COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS:

JI CUADRADO

A.- MODELO LÓGICO:

H₀: El Liderazgo Pedagógico del docente influye directamente en el rendimiento académico de los niños del séptimo año de educación general básica de la Escuela Carmen Amelia Hidalgo, del Sector de Cumbaya, Cantón Quito, Provincia de Pichincha.

H₁: El Liderazgo Pedagógico del docente no influye en el rendimiento académico de los niños del séptimo año de educación general básica de la Escuela Carmen Amelia Hidalgo, del Sector de Cumbaya, Cantón Quito, Provincia de Pichincha.

B.- MODELO ESTADISTICO

$$x^2_{calc} = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

C.- MODELO MATEMÁTICO

$$H_0 = X_1 = X_2$$

$$H_1 = X_1 \neq X_2$$

NIVEL DE SIGNIFICANCIA

GRADOS DE LIBERTAD

$$v = (\text{cantidad de filas} - 1) (\text{cantidad de columnas} - 1)$$

$$gl = (2-1) (2-1)$$

$$gl = 1$$

$$gl = 5.22$$

VALOR DE PARÁMETRO

$$P = 1 - \text{nivel de significancia}$$

$$P = 1 - 0,02$$

$$P = 0,98$$

Frecuencias observadas

	Criterios a favor	Criterios en contra	TOTAL

Estudiantes	374	86	460
Docentes	57	23	80
TOTAL	431	109	540

Cuadro 7
Elaborado por: Tania Cecilia Chamba Herrera

Frecuencias esperadas

	Criterios a favor	Criterios contra	TOTAL
Estudiantes	367,15	92,85	460
Docentes	63,85	16,15	80
TOTAL	431	109	540

Cuadro 8
Elaborado por: Tania Cecilia Chamba Herrera

CUADRO DE APLICACIÓN DEL JI CUADRADO

	O-E	(O-E)²	(O-E)²/E
Estudiantes	6.85	46.9225	0,1278019883
Docentes	-6.85	46.9225	0,5053581045
Estudiantes	-6.85	46.9225	0,7348864526
Docentes	6.85	46.9225	2,9054179577
TOTAL			4,273464502

Cuadro 9
Elaborado por: Tania Cecilia Chamba Herrera

JI CUADRADO

$$x^2_{calc} = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

$$x^2 = \frac{(374 - 367,15)^2}{367,15} + \frac{(86 - 92,85)^2}{92,85} + \frac{(57 - 63,85)^2}{63,85} + \frac{(23 - 16,15)^2}{16,15}$$

$$x^2 = 0,127801988 + 0,505358104 + 0,734886452 + 2,905417957$$

$$x^2 = 4,273464501$$

COMPARACIÓN DE JI CUADRADO CALCULADO Y CRÍTICO

$$x^2_{calc} \leq \text{Valor crítico}$$

$$4,273464501 \leq 5,221$$

El valor del Ji cuadrado calculado es menor que el Ji cuadrado crítico por tal se acepta la hipótesis de que el liderazgo pedagógico incide en el rendimiento académico de los estudiantes.

ANALISIS CUALITATIVO. (Comprobación de Hipótesis)

De acuerdo a las encuestas aplicadas estas reflejan que el docente crea un ambiente potencializador en donde los estudiantes van a desarrollar sus habilidades y destrezas como podemos observar en el anexo de las fotografías.

Se infiere también que los docentes tienen la capacidad de guiar, orientar a los docentes y así su aprendizaje es cada vez más significativo, y por ende su rendimiento académico va ser bueno, se pone en praxis la metodología adecuada para un mejor desarrollo de las clases y en sí del proceso de enseñanza aprendizaje, y si se ve la necesidad de conocer nuevas estrategias metodológicas capacitar y reforzar en el tema. Para que el liderazgo continúe y se mejore.

Se determina que el liderazgo en el docente es fundamental ya que él es la persona que forma un ser humano lo cual es una gran responsabilidad, ya no se puede continuar en pleno siglo XXI con un docente tradicional que no ayude a la eficacia en la educación.

Por medio de las encuestas aplicadas a los docentes y estudiantes de séptimo año de educación general básica de la escuela Carmen Amelia Hidalgo (Anexo 2) se concluye que los factores preponderantes en el liderazgo pedagógico es la comunicación, poner énfasis en los tres saberes de la educación, y conllevar el proceso de enseñanza aprendizaje inculcando los valores en el desarrollo del mismo.

Y de acuerdo a este análisis se puede plantear una propuesta de solución para reforzar el liderazgo pedagógico y plantear algunas estrategias

metodológicas que permitan la ayuda al docente en el desarrollo de sus clases.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES:

- Después de realizar un estudio minucioso nos indican que el liderazgo pedagógico del docente incide en el rendimiento académico de los discentes del séptimo año de educación general básica de la escuela Carmen Amelia Hidalgo.
- Por otro lado se señala que la comunicación entre el docente y dicente es un pilar fundamental para guiar y orientar al niño en su desarrollo diario y allí ya se ejerce el liderazgo pedagógico positivo.
- No olvidemos que la utilización de recursos didácticos y nuevas metodologías ayudan a orientar mejor el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Un liderazgo pedagógico positivo influirá durante toda la vida del niño mas aun en el rendimiento académico de los mismos, ayudándoles a formarse como un ser humano integral.
- La información aquí obtenida será la base fundamental para el desarrollo de la propuesta, y así plantear mejoras en el proceso de enseñanza aprendizaje obteniendo una educación de calidad.

5.2 RECOMENDACIONES:

- Fomentar el buen liderazgo pedagógico ya que es la base principal para ayudar a formar niños seguros de sí mismos.
- Es necesario estimular adecuadamente a los estudiantes, respetando en todo momento su etapa de crecimiento, desarrollo y su forma de aprender ya que tenemos que tener muy en cuenta las inteligencias múltiples.
- Orientemos a nuestros estudiantes con amor, comprensión, cariño comunicación, confianza y diversas maneras de crear el conocimiento para tener personas capaces de enfrentarse a las diversas circunstancias que existe en la vida y no entes reproductores de la mediocridad.
- Ayudemos a que los docentes sean entes creadores de su propio conocimiento utilizando adecuadamente los recursos del medio e influenciando a conservar la naturaleza.
- Aplicar esta guía como parte de un estudio adecuado, del liderazgo pedagógico y como incide en los niños.

CAPITULO VI

PROPUESTA

6.1 - TEMA:

Seminario taller “Liderazgo Pedagógico como herramienta de construcción social para los docentes, de la escuela Carmen Amelia Hidalgo del sector Cumbaya, cantón Quito, provincia de Pichincha”.

6.2 Datos informativos

Institución: UNIDAD EDUCATIVA “CARMEN AMELIA HIDALGO”

Tipo: Fiscal

Ubicación: Provincia de Pichincha, Cantón Quito, Parroquia de Cumbaya.

Dirección: Fco. De Orellana y Cumba

Teléfono: 02 2895038

e-mail: escuela.carmenhidalgo@hotmail.com

Beneficiarios:

- Docentes
- Estudiantes
- Autoridades
- Padres de familia

Tiempo estimado para la ejecución:

Inicio: 03 de octubre

Hasta: 12 de noviembre

Equipo técnico responsable: Investigadora: Autora de la Propuesta.

6.3 Antecedentes de la propuesta

La presente propuesta tiene como antecedente las recomendaciones a la que se llegó después de establecer las conclusiones; en esta se expresa claramente que es necesario reforzar el liderazgo de los docentes para evitar un bajo rendimiento académico y de esta manera lograr un ser humano integro.

Se debe poner en práctica dichas capacitaciones socializando con los docentes para complementar el trabajo de la escuela. La planificación que contiene la guía para docentes en dichos talleres de capacitación es un material importante que permite aplicar en los niños todas las sugerencias que en este existe. La importancia que se dé a esta propuesta se verá reflejada en el cambio de comportamiento y rendimiento académico de los niños en el aula.

Por lo tanto es indispensable el apoyo de las autoridades y el personal docente de la institución para el correcto desempeño de esta propuesta, de tal manera que permita contribuir a la solución de los problemas de los niños y niñas del séptimo año de educación general básica.

6.4. Justificación

Después de haber analizado el liderazgo de los docentes con relación al rendimiento académico se ha visto la necesidad de realizar actividades que se encaminen a guiar, orientar, capacitar el liderazgo, para un mejor desarrollo de los aprendizajes.

La importancia de los talleres para docentes, por medio de charlas y capacitaciones ayudará a incentivar y mejorar el nivel académico de los estudiantes, brindando así la confianza docente - estudiante y viceversa, de esta manera se propondrá una guía a docentes para que puedan ser el complemento ideal en la educación.

Es cierto que la sociedad actual está cambiando rápidamente y la educación debe adaptarse a ello; al mismo tiempo no debería olvidar atender los aspectos intelectuales de las personas y no sólo en lo cognitivo. Por ello, resulta necesario apoyarse en la Educación no Formal como complemento de la oferta educativa.

Las metodologías y técnicas pedagógicas deben cambiar y hacerse diferentes, abiertas a la imaginación y adaptadas a las inteligencias múltiples. No se trata sólo de educar en conocimientos, sino de formar un ser humano integral.

De tal forma que los talleres que se van a realizar son el resultado de observaciones e investigaciones, donde se pudo evidenciar el tipo de liderazgo del docente en el desarrollo de las clases, y así se pretende dar a conocer y poner en práctica las actividades posibles para obtener un liderazgo pedagógico positivo.

6.5.- OBJETIVO:

6.5.1.- OBJETIVO GENERAL:

Capacitar a los docentes mediante el desarrollo del seminario taller “Liderazgo Pedagógico” para potencializar el desempeño docente y la construcción de los aprendizajes.

6.5.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Planificar el seminario taller Liderazgo Pedagógico acorde a las necesidades de los docentes de la institución investigada.
- Ejecutar el seminario taller Liderazgo Pedagógico en la escuela Carmen Amelia Hidalgo del sector de Cumbaya
- Evaluar en forma permanente los cambios realizados en los docentes, a través de los logros alcanzados con el seminario taller Liderazgo Pedagógico.

6.6 Análisis de Factibilidad

Se puede decir que la ejecución de esta propuesta es factible ya que se dispone de los siguientes recursos.

Los talleres para docentes se desarrollaran con los miembros de la institución, guiados por un profesional capacitado en el área, los cuales se han diseñado para ampliar un ambiente educativo ideal que permita ejercer una educación acorde a la exigencias que demanda la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica, enfocado básicamente en el desempeño de su actividad profesional como docente. Por lo tanto se obtendrá provecho en las habilidades o estrategias que puedan producir los niños y niñas, por medio de la implementación de capacitaciones a docentes, ya que de esta manera procuraremos mejorar la educación en calidad.

La Institución posee una infraestructura adecuada y los equipos tecnológicos necesarios para llevar a cabo la presente propuesta, como

también se cuenta con el apoyo de toda la comunidad educativa los mismo que han visto la necesidad de aplicar los talleres de capacitación que conllevara a tener una mejor relación entre docente y dicente.

Con el apoyo de las autoridades y con recursos de la Investigadora será posible, impartir los talleres en las instalaciones de la Escuela "CARMEN AMELIA HIDALGO"

6.7 Fundamentación Científica

Talleres de capacitación

Definición.- "Forma de trabajo en donde el participante construye su aprendizaje por medio de la realización de ejercicios que retoman la problemática que vive y lo llevan a un proceso de teorización que le permite plantear soluciones a dicha problemática. Estos ejercicios son definidos a partir de un programa de formación integrado por temas que responden a objetivos de aprendizaje concretos.

El manejo de talleres permiten perfeccionar el dialogo entre docentes y dicentes, en pro de el rendimiento escolar y el desarrollo comportamental de los niños. Los temas de los talleres no son muy extensos, ya que los mismos son concretos y son fáciles de utilizar." PEÑA, Eduardo, (1992) Fundamentos Psicopedagógicos del proceso de enseñanza aprendizaje.

Los talleres de capacitación son el proceso de enseñanza aprendizaje donde el asistente construye su conocimiento para luego ponerlo en práctica durante su labor diaria, también ayuda a tener mas comunicación con los beneficiarios de el mismo.

LIDERAZGO

“Es el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio”. (Robert N. Lussier, Christopher F. Achua, Liderazgo, pág. 5, 2006)

Todas las cualidades y capacidades que logre desarrollar una persona le ayudara a formarse como un líder, el mismo que también debe ser un buen comunicador, tener un sentido de la urgencia capaz de escuchar y transmitir sus ideas de forma clara y precisa para que sus objetivos se logren. El líder deberá poner los intereses de otros antes de los suyos y siempre pensar en el bien común de su organización. Rendirse o aceptar el fracaso es algo que rara vez hará; ya que buscara una y varias soluciones mas ante los obstáculos que se presenten.

Los líderes son los verdaderos agentes del cambio, son los que sueñan y proponen pero sobre todo son los que llevan las ideas a la realidad. Pero ellos reconocen que no lo pueden hacer solos y que necesitan de los demás para lograr sus objetivos y los de las demás personas que representan. Los líderes son triunfadores.

Liderazgo personal

Ejercer el liderazgo personal es la clave de la libertad, ya que con el liderazgo se toman decisiones propias e incrementa la capacidad de decisión de cada persona. Una persona es más libre cuantas más decisiones importantes toma, aprender a dirigir cada una de nuestras vidas es un proceso que no se termina nunca.

EL LIDERAZGO COMO CUALIDAD PERSONAL:

En los albores de la historia el concepto de autoridad estaba rodeado por un aura mágico - religiosa. El líder era concebido como un ser superior al resto de los miembros del grupo, con atributos especiales. Un individuo al demostrar su superioridad ante la comunidad se convertía en el líder. Se consideraba que estos poderes o atributos especiales se transmitían biológicamente de padre a hijo o era un don de los dioses, es decir, nacían con ellos.

Sin embargo, aún entonces, se buscó a través de la transmisión de conocimientos y habilidades crear líderes. Actualmente con el auge de la psicología, se ha tratado de fundamentar esta perspectiva a partir del fuerte vínculo psicológico que establecemos con nuestro padre, la primera figura arquetípica que tenemos. Estudios psicológicos sobre el liderazgo sostienen que buscamos en nuestros líderes la seguridad que nos proporcionaba el símbolo paterno.

Y así, como conceptualizábamos a nuestro padre como un ser perfecto e infalible, reproducimos esta fijación hacia nuestros líderes, considerándolos por lo tanto, más grandes, más inteligentes y más capaces que nosotros.

Por ello es que individuos superiormente dotados serán vistos como líderes potenciales y colocados en una posición de liderazgo, donde, finalmente se convertirían, incluso a pesar de ellos mismos en líderes. Durante mucho tiempo se ha pretendido definir y medir los rasgos y las habilidades de los líderes, sin embargo, no se ha logrado hasta ahora un consenso al respecto.

Las listas y las explicaciones son muy diversas, amplias y heterogéneas. Estos listados reflejan más que las características verdaderas

de un líder, los valores prevalecientes en la sociedad o la imagen del líder ideal. Aunque actualmente ya no se piensa que estas habilidades son supernaturales y que las habilidades que hacen a un líder son comunes a todos, si se acepta que los líderes poseen estas en mayor grado.

Los estudios sobre el liderazgo señalan que los líderes atienden a ser más brillantes, tienen mejor criterio, interactúan más, trabajan bien bajo tensión, toman decisiones, atienden a tomar el mando o el control, y se sienten seguros de si mismos.

El liderazgo como función dentro de la organización:

Conforme se consolida la teoría de la administración y de las organizaciones, sobre todo en este siglo, ha cobrado fuerza el estudio del liderazgo como una función dentro de las organizaciones. Esta perspectiva no enfatiza las características ni el comportamiento del líder, sino "las circunstancias sobre las cuales grupos de personas integran y organizan sus actividades hacia objetivos, y sobre la forma en la función del liderazgo es analizada en términos de una relación dinámica." (Robert N. Lussier, Christopher F. Achua, Liderazgo, pág. 5, 2006)

Según esta perspectiva el líder es resultado de las necesidades de un grupo. Operacionalmente, un grupo tiende a actuar o hablar a través de uno de sus miembros. Cuando todos tratan de hacerlo simultáneamente el resultado por lo general es confuso o ambiguo.

La necesidad de un líder es evidente y real, y esta aumenta conforme los objetivos del grupo son más complejos y amplios. Por ello, para organizarse y actuar como una unidad, los miembros de un grupo eligen a un líder. Este individuo es un instrumento del grupo para lograr sus objetivos y,

sus habilidades personales son valoradas en la medida que le son útiles al grupo.

El líder no lo es por su capacidad o habilidad en si mismas, sino porque estas características son percibidas por el grupo como las necesarias para lograr el objetivo. Por lo tanto, el líder tiene que ser analizado en términos de o función dentro del grupo.

El líder se diferencia de los demás miembros de un grupo o de la sociedad por ejercer mayor influencia en las actividades y en la organización de estas. El líder adquiere status al lograr que el grupo o la comunidad logren sus metas, su apoyo resulta de que consigue para los miembros de su grupo, comunidad o sociedad más que ninguna otra persona.

El líder tiene que distribuir el poder y la responsabilidad entre los miembros de su grupo. Esta distribución juega un papel importante en la toma de decisiones y, por lo tanto, también en el apoyo que el grupo le otorga. Como el liderazgo esta en función del grupo, es importante analizar no solo las características de este sino también el contexto en el que el grupo se desenvuelve.

Pues se considera que estas características determinan quien se convertirá en el líder del grupo. Se ha encontrado que un individuo que destaca como un líder en una organización constitucional no necesariamente destaca en una situación democrática, menos estructurada. Dependiendo si la situación requiere acción rápida e inmediata o permite deliberación y planeación, los liderazgos pueden caer en personas diferentes.

En síntesis, el líder es un producto no de sus características, sino de sus relaciones funcionales con individuos específicos en una situación

específica. Aunque todavía se cree que hay líderes natos, este estudio analiza el liderazgo dentro de la perspectiva que fundamenta la posición que se pueden crear líderes con solo reforzar aquellas habilidades de liderazgo necesarias para una organización o situación específica.

LIDERAZGO Y EDUCACIÓN:

Todos los pedagogos estamos de acuerdo de que en la actualidad es necesario lograr un cambio en la Educación y para ello es necesario que cambie la institución educativa. En cuanto a la transformación de la Institución Educativa, a lo largo de nuestra vida profesional hemos sustentado una sola idea, un tanto compleja, pero una sola, que puede expresarse como sigue:

El desarrollo de la institución educacional contemporánea se basa en la filosofía del cambio, y se apoya en tres pilares fundamentales, que son:

- EI DESARROLLO DE DIRECTIVOS, como condición necesaria y resultado del desarrollo institucional.
- EI TRABAJO EN EQUIPOS, como portador de creatividad, calidad y compromiso en las decisiones y las acciones.
- EI LIDERAZGO PEDAGÓGICO, como la herramienta fundamental para el logro de los fines propuestos.

LIDERAZGO PEDAGÓGICO:

Sydney Hook planteó en una ocasión:

"Cualquiera que recuerda su propia experiencia educativa se acuerda de los profesores, no de los métodos y técnicas. El profesor la persona clave de la situación educativa. El hace y deshace programas"

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

REQUERIMIENTOS METODOLÓGICOS PARA EJERCER EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO:

- Necesidad de cambios.
- Actuación incondicional.
- Diagnóstico pedagógico.

CONFLICTOS DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO:

- 1.-Masividad y calidad.
- 2.-Necesidades y posibilidades de financiamiento.
- 3.-Autonomía e intervención estatal.

REQUISITOS DEL LÍDER PEDAGÓGICO:

- Saber enmarcar los objetivos del colectivo.
- Portador de lo nuevo, creador incesante.
- Apasionado por el cambio.
- Tacto psicológico para tratar a los estudiantes de acuerdo a las características particulares de cada uno de ellos.
- Saber intuir y prever los problemas.

- Hábil en la toma de decisiones.
- Entusiasta y motivador. Inspira con su visión de futuro.
- Diseña, propicia en entorno que facilita la acción conjunta en individual.
- Apremia, trasmite energía y desbroza el camino de la burocracia que lentifica la acción.
- Se ve a sí mismo y a los que lo rodean en un continuo proceso de aprendizaje y perfeccionamiento.
- El líder pedagógico resume y trasmite historia.

CONOCIMIENTOS DEL LÍDER PEDAGÓGICO:

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

HABILIDADES DEL LÍDER PEDAGÓGICO:

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

TÉCNICAS ACTIVAS DE ENSEÑANZA

Definición.- “Habitualmente el docente es el que debe estimular a los estudiantes para que despierten su interés por la materia, desarrollar su capacidad creativa, y autoestima para que sean sujetos participativos, críticos, dinámicos, reflexivos y autónomos. El trabajo de los maestros dejan mucho que desear porque nos limitamos a pláticas breves, a actitudes que ya están diseñadas en los libros de texto y no nos preocupamos por buscar una variedad de actividades, algo que llame la atención del niño, y que pueda motivarlo a tomar una conciencia de su aprendizaje

Para lograr mejores resultados en las clases, se aboga en general por técnicas activas en la enseñanza de la Historia, particularmente el uso de medios audiovisuales y de ejercicios vivos, personales, para que el estudiante se apropie del conocimiento”. CORNEJO, Miguel Ángel, (2002), Liderazgo de excelencia.

6.8 METODOLOGIA

En cada tema de los talleres se ha creado dos espacios importantes la ludoteca y notas los cuales servirán para crear un ambiente ameno donde todos puedan enriquecer aun más la información a tratarse.

Es por esto que la presente propuesta se desarrollara de acuerdo al siguiente plan de acción.

PLAN DE ACCION PARA EL DESARROLLO DEL SEMINARIO TALLER
“EL LIDERAZGO PEDAGOGICO”

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE
<p>Potencializar el liderazgo de los docentes de la escuela Carmen Amelia Hidalgo del sector de Cumbaya mediante el desarrollo del seminario taller “Liderazgo Pedagógico” para desarrollar la guía básica en la orientación de un liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar el seminario taller el liderazgo pedagógico acorde a las necesidades de los docentes de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recopilación de información sobre el Liderazgo Pedagógico y Rendimiento académico • Elaboración del cronograma de actividades • Elaboración del material didáctico 	<p>Proponente Libros</p> <p>Proponente Horario Proponente Papelotes Hojas Bond Marcadores</p>	<p>21 al 25 de Octubre</p>	<p>Proponente: Tania Cecilia Chamba Herrera</p>

pedagógico positivo.					
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Desarrollar el seminario taller el liderazgo pedagógico en la escuela Carmen A. Hidalgo sector de Cumbaya. 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación a los docentes (dinámicas) • Exposiciones • Actividades en equipos. • Evaluación de la jornada 	<p>Proponente Docentes</p> <p>Carteles</p> <p>Cuestionario Formulación de preguntas</p>	<p>4,5,6 y 7 de Noviembre</p>	<p>Proponente: Tania Cecilia Chamba Herrera.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Evaluar el proceso del seminario taller el liderazgo pedagógico para determinar su efectividad 	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación de la evaluación (identificación de técnica) • Ejecución de la evaluación (aplicación) 	<p>Plan de acción Técnicas</p> <p>Cuestionario</p>	<p>4,5,6 y 7 de Noviembre</p>	<p>Proponente: Tania Cecilia Chamba Herrera.</p>

		<ul style="list-style-type: none">• Socialización de resultados			
--	--	--	--	--	--

Cuadro 10
Elaborado por: Tania Cecilia Chamba Herrera

6.9 Descripción de la Propuesta

Después del tema, tenemos un objetivo el ¿por qué del tema?, a continuación tenemos estrategias, esto nos servirá para acercarnos mas a los docentes, seguido tenemos los recursos, son elementos que vamos a utilizar, el tiempo estimado del taller y la aplicación que no son más que las actividades que se van a desarrollar dentro de la hora del taller y por ultimo tenemos la evaluación, es para saber cuánto aprendieron y captaron los docentes. (Anexo 4)

Primera reunión

Tema: El Liderazgo

Objetivo: Analizar de que manera incide el Liderazgo pedagógico en los niños.

Estrategia: Ciclo de aprendizaje

Recursos: Computador, proyector, parlantes, grabadora

Duración. 4 horas

Actividades:

- Saludo - Bienvenida.
- Presentación de diapositivas de reflexión.
- Lectura

Segunda reunión

Tema: Necesidad de Cambios

Objetivo: Analizar como se maneja el tema de la necesidad de cambios

Estrategia: Ciclo de aprendizaje

Recursos: Computador, proyector, parlantes, grabadora, papelotes, marcadores, formato de frases, tarjetas de colores.

Duración. 4 horas

Actividades:

- Lectura (anexo 6).
- Análisis de frases motivadoras.
- Dramatización de una frase en varios contextos.
- Escribir compromisos y socializar con los asistentes

Tercera reunión

Tema: Actuación Incondicional

Objetivo: Fomentar la actuación incondicional para con los niños

Estrategia: Ciclo de aprendizaje

Recursos: Computador, proyector, parlantes, grabadora, material del medio, formato cuestionario, cartulinas de colores.

Duración. 4 horas

Actividades:

- Dinámica de Integración
- Lectura y Análisis (anexo 7).
- Contestar el cuestionario
- Dar conclusiones y recomendaciones.

Cuarta reunión

Tema: Diagnostico pedagógico

Objetivo: Conocer que es y para que sirve el diagnostico pedagógico.

Estrategia: Ciclo de aprendizaje

Recursos: Computador, proyector, parlantes, grabadora, material del medio, formato cuestionario, cartulinas de colores., material didáctico.

Duración. 4 horas

Actividades:

- Ronda de Integración
- Función de títeres con el tema.
- Lectura y Análisis (anexo 7).
- Escribir compromisos, socializar, agradecer y despedida.

6.10 Administración de la propuesta

El proceso administrativo de la propuesta el liderazgo pedagógico se desarrollara de acuerdo al siguiente cuadro de actividades.

INSTITUCION	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
<p>Escuela Fiscal Carmen Amelia Hidalgo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recopilación de información sobre el Liderazgo Pedagógico y Rendimiento académico • Elaboración del cronograma de actividades • Elaboración del material didáctico • Motivación a los docentes (dinámicas) • Exposiciones • Actividades en equipos. • Evaluación de la jornada • Planificación de la evaluación (identificación de técnica) • Ejecución de la evaluación (aplicación) • Socialización de resultados 	<p>Proponente: Tania Cecilia Chamba Herrera.</p>

Cuadro 12

Presupuesto administrativo

PERSONAL DE APOYO		
Concepto	Valor unitario	Valor total
Asesoría	\$7.00	\$30.00
Personal apoyo	\$5.00	\$ 10.00
MATERIAL DE ESCRITORIO		
Concepto	Valor unitario	Valor total
Resma Hojas de papel bond	\$ 4.00	\$ 4.00
Copias	\$0.03	\$25.00
Cds	\$ 2.00	\$10.00
Papelotes	\$1.65	\$ 5.00
Esferos, lápices y borradores	\$0.80	\$ 6.00
Cartulinas de colores	\$0.05	\$ 5.00
TRANSPORTE		
Concepto	Valor unitario	Valor Total
Ambato	\$8.00	\$ 40.00
Cumbaya	\$1.00	\$ 30.00
TRANSCRIPCION DE LA PROPUESTA		

Concepto	Valor unitario	Valor total
Transcribir propuesta	\$40.00	\$ 40.00
TOTAL		\$205.00

Cuadro 13

Elaborado por: Tania Cecilia Chamba Herrera

6.11 PREVISION DE LA EVALUACION

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Qué evaluar?	<p>El desarrollo de los talleres para docentes</p> <p>Los conceptos, procedimientos de los docentes</p> <p>Las actitudes de los docentes en el ámbito laboral</p> <p>La participación activa de los docentes</p> <p>La utilización de la guía</p>
¿Por qué evaluar?	Para conocer el grado de aceptación y de incidencia que ha tenido el plan de capacitación propuesto
¿Para qué evaluar?	<p>Brindar una mejor capacitación a los docentes en la educación de sus dicentes evitando el bajo nivel del rendimiento académico.</p> <p>También para valorar los objetivos relacionados con conocimientos, habilidades y actitudes desarrolladas en el seminario taller asumir las decisiones pertinentes en caso de ser requeridas y retroalimentar individual o grupal mente.</p>
¿Quién evalúa?	Tania Cecilia Chamba Herrera
¿Cuándo evaluar?	Durante todo el proceso de desarrollo del seminario taller con la evaluación diagnóstica, evaluación formativa y evaluación sumativa.
¿Cómo evaluar?	Indicadores de logro, monitoreo permanente.
¿Con qué evaluar?	Instrumentos: Fichas de observación, listas

A. BIBLIOGRAFÍA

ASCARES, David, Liderazgo: Capacidades para dirigir administración publica 2 edición, Editor Fondo de Cultura Económica, 1995

CORING, Paúl A., Manual de Mediciones y evaluación del rendimiento de los estudios, buenos Aires, Editorial Kapeluz, 1971.

CORTEZ Bohigas, Ma del Mar. Diccionario de las Ciencias de La Educación.

CORNEJO, Miguel Ángel; Liderazgo de Excelencia; Ed. Grad, México, 2002.

D´SOUZA, Anthony; Descubre tu Liderazgo; Ediciones Paulinas, Bogotá Colombia, 2000.

JIMENEZ, y otros, Modulo de tutoría I Programa de Capacitación en Liderazgo Educativa, 1999

HERRERA, y otros, Tutoría de la investigación científica, 2008

LANDOLFI Hugo "La esencia del liderazgo. Claves para el ejercicio genuino 2010

MULLO, Blanca, El Perfil del docente y su influencia en el proceso de enseñanza aprendizaje en los niños de cuarto año de educación básica de la Escuela Eugenio Espejo del cantón de Guaranda, 2009-2010

PALOMINO, Lima, 2004.

PALOMEQUE, Francisco, Liderazgo, Editorial Pax México, 2002

PALOMO, María, Liderazgo y motivación de equipos de trabajo, editorial ESIC, 2010.

PEÑA, Eduardo, Fundamentos Psicopedagógicos del proceso enseñanza aprendizaje.1992

POVIÑA, Alfredo, Manual de sociología, Editorial ASTREA, 1981

REVISTA TESTIMONIO; Liderazgo y Autoridad; CONFERRE, Santiago de Chile, 2006.

RIVADENEIRA ESCALANTE, Gabriel, Los líderes nacen y se hacen; Ed.

ROBERT N. Lussier, Christopher F. Achua, Liderazgo, Editor Cengage Learning, 2006

Gran enciclopedia ilustrada Círculo de Lectores

Diccionario de Ciencias de la Conducta (1956)

<http://www.nataliacalderon.com/rendimientoacademico-c-8.xhtml>

<http://www.psicopedagogia.com/definicion/rendimiento%20academico>.

<http://www.monografias.com/trabajos26/liderazgo-pedagogico/liderazgo-pedagogico.shtml>

ANEXOS

Anexo 1.1

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA: EDUCACIÓN BÁSICA

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DEL SEPTIMO AÑO DE EDUCACION BASICA

OBJETIVO: Recopilar información que permita solucionar problema de la investigación.

INSTRUCTIVO: Lea detenidamente las preguntas establecidas y responda con la mayor veracidad

CUESTIONARIO

1.- ¿Las clases que imparte su maestro son dinámicas?

SI A VECES NUNCA

2.- ¿Utiliza su maestro recursos didácticos adecuados como:

TV Papelotes Retroproyector videos música.
SI A VECES NUNCA

3.- ¿Existe una buena comunicación con tu maestro?

SIEMPRE A VECES NUNCA

4.- ¿Su maestro controla el orden, la disciplina de la clase?

SIEMPRE A VECES NUNCA

5.- ¿Recibe estímulos por parte del maestro para mejorar su rendimiento académico?

SI A VECES NUNCA

6.- ¿Su maestro le brinda ayuda cuando tiene problemas de rendimiento académico?

SI A VECES NUNCA

7.- ¿Se intercambian entre compañeros las tareas para calificarse?

SIEMPRE RARA VEZ NUNCA

8.- ¿Su maestro califica las tareas que les envían a la casa?
SIEMPRE CASI SIEMPRE NUNCA

9.- ¿Participa activamente cuando realiza trabajos en grupo?

SIEMPRE RARA VEZ NUNCA

10.- ¿Tienes buenas calificaciones en la escuela?

SI A VECES NUNCA

Anexo 1.2

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA: EDUCACIÓN BÁSICA

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DEL SEPTIMO AÑO DE EDUCACION BASICA

OBJETIVO: Recopilar información que permita solucionar problema de la investigación.

INSTRUCTIVO: Lea detenidamente las preguntas establecidas y responda con la mayor veracidad

CUESTIONARIO

1.- ¿Sus clases son dinámicas?

SI

NO

A VECES

2.- ¿Sus clases se basan únicamente en la experiencia que ha obtenido como docente?

SI

NO

RARA VEZ

3.- ¿Busca fuentes de consulta para el desarrollo de sus clases?

SIEMPRE

CASI SIEMPRE

NUNCA

4.- ¿Aplica metodología orientada a reforzar el nivel intelectual de los estudiantes en el desarrollo de sus clases?

SIEMPRE

RARA VEZ

NUNCA

5.- ¿En sus clases hace énfasis en el respeto al ser humano como un ser integral?

SI

NO

A VECES

6.- ¿Realiza alguna actividad constante para el desarrollo de una identidad cultural dentro del proceso enseñanza aprendizaje?

SI

NO

A VECES

7.- ¿Cree usted que hay que estimular al niño, para mejorar su rendimiento académico?

SIEMPRE

RARA VEZ

NUNCA

8.- ¿La relación familiar, afecta en el rendimiento académico de los niños?

SIEMPRE

CASI SIEMPRE

NUNCA

9.- ¿Al hablar de rendimiento académico estamos hablando de un aprendizaje significativo?

SI NO A VECES

10.- ¿Reconoce usted las causas para que exista problemas en el rendimiento académico de los estudiantes?

SI NO A VECES

ANEXO 2 FOTOGRAFIAS:

FOTOGRAFIAS DE LA ESCUELA CARMEN AMELIA HIDALGO



2.1 Entrada de la institución.



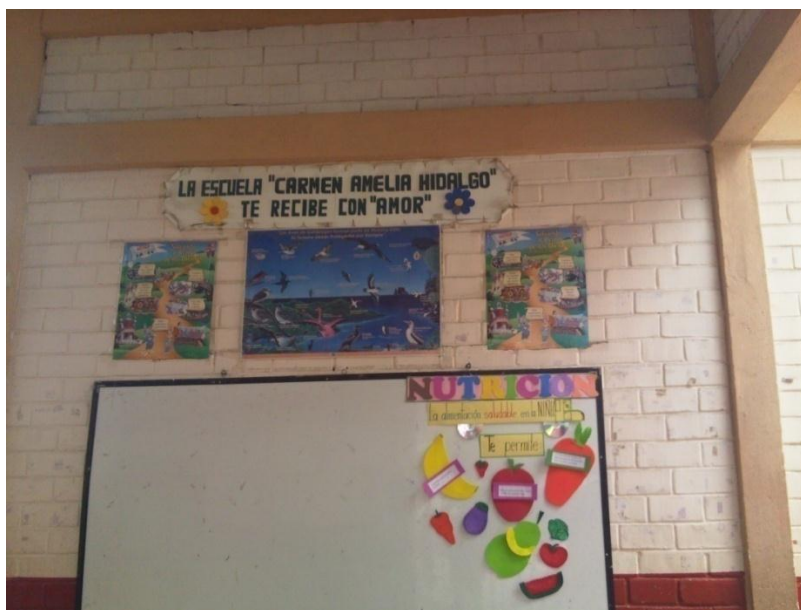
2.2. Señora Directora y Personal docente de la Institución.



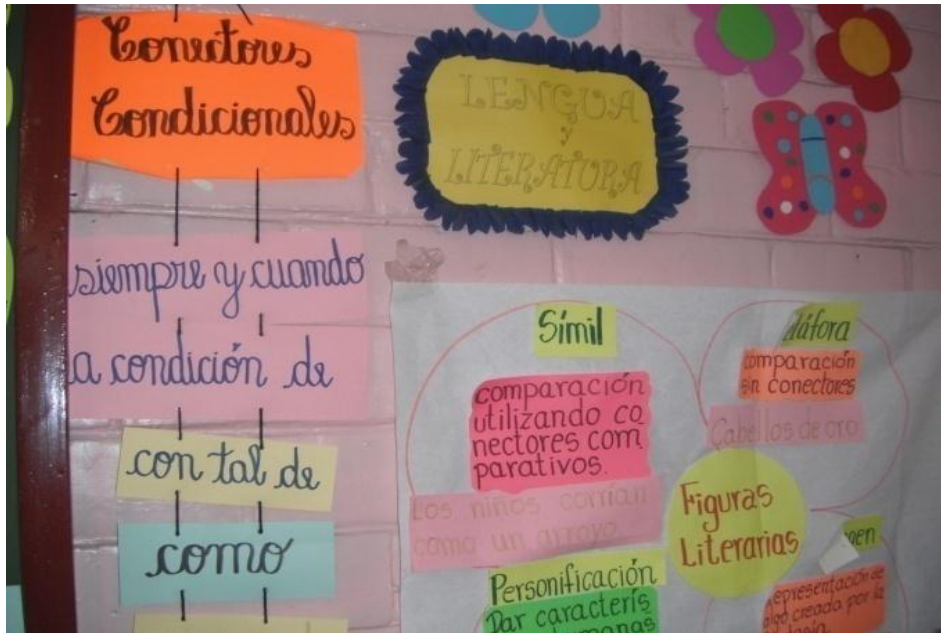
2.3 Encuestas aplicadas



2.4 Estudiantes de la Institución



2.5 Areas escolares



2.6 Ambiente de aula



2.7 Seminario taller

ANEXO 3:

El rol de la influencia en los diferentes modelos de liderazgo				
Enfoque de liderazgo para las escuelas	Quien ejerce la influencia	Fuentes de influencia	Propósitos de la influencia	Resultados de la influencia
Instruccional o pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> •Típicamente, aquellos que tienen roles de liderazgo formal, específicamente los directores de escuelas 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento experto • Típicamente, el poder ligado a la posición 	<ul style="list-style-type: none"> • Realzar la efectividad de las prácticas de los profesores en el aula 	<ul style="list-style-type: none"> •Crecimiento del desarrollo estudiantil
Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Típicamente, aquellos que tienen roles de liderazgo formal, pero no necesariamente sólo ellos 	<ul style="list-style-type: none"> • Inspirar niveles más altos de compromiso y capacidad entre los miembros de la organización 	<ul style="list-style-type: none"> •Mayor esfuerzo y productividad •Desarrollo de prácticas más hábiles 	<ul style="list-style-type: none"> •Crecimiento de la capacidad de la organización para mejorar continuamente
Moral	<ul style="list-style-type: none"> •Aquellos que tienen roles formales de administración 	<ul style="list-style-type: none"> •El uso de un sistema de morales y valores para guiar la toma de decisiones en una organización 	<ul style="list-style-type: none"> •Aumentar la sensibilidad hacia la justicia de una decisión •Aumentar la participación en las decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> •Acciones justificadas moralmente •Escuelas democráticas
Participativo	<ul style="list-style-type: none"> •El grupo, incluso los miembros de la organización, sin papeles administrativos 	<ul style="list-style-type: none"> •Comunicación interpersonal 	<ul style="list-style-type: none"> •Aumentar la participación en decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> •Crecimiento de la capacidad de la organización a responder en una manera productiva a las necesidades internas y externas para

				<p>cambio</p> <ul style="list-style-type: none"> •Una organización más democrática
Gerencial	<ul style="list-style-type: none"> • Aquellos que tienen roles formales de administración 	<ul style="list-style-type: none"> •El poder ligado a la posición •Políticas y procedimientos 	<ul style="list-style-type: none"> •Asegurar el cumplimiento eficaz de tareas específicas por los miembros de la organización 	<ul style="list-style-type: none"> •Lograr las metas formales de la organización
Contingencia	<ul style="list-style-type: none"> •Típicamente, aquellos que tienen roles de liderazgo formal 	<ul style="list-style-type: none"> •Emparejar el comportamiento del líder con el contexto •Procesos expertos para resolver los problemas 	<ul style="list-style-type: none"> •Satisfacer mejor las necesidades de los miembros de la organización •Dar respuestas más efectivas para alcanzar los retos de la organización 	<ul style="list-style-type: none"> •Lograr las metas formales de la organización •Crecimiento de la capacidad de la organización a responder en una manera productiva a las necesidades internas y externas para cambio

Fuente: Leithwood, Jantzi y Teinbach, 2003

ANEXO 4:

AGENDA DE SEMINARIO TALLER EL LIDERAZGO PEDAGOGICO

TEMA	ACTIVIDAD	RECUROS	TIEMPO
El Liderazgo	Bienvenida con dinámica el rey manda	Grabadora, material del medio	30 minutos
	Presentación de diapositivas de reflexión	Computador, proyector, parlantes,	1 hora
	Lectura (anexo 3) reflexión de la misma	Hojas en blanco, lápiz, Fotocopias, formato con las preguntas	1 hora
	Presentación de video El liderazgo y su análisis	Computador, proyector, parlantes, hojas en blanco, lápiz,	1 hora con 30 minutos
Necesidad de cambios	Lectura, reflexión sobre la misma (anexo 4)	Fotocopias de las lecturas, hojas en blanco, lápiz.	1 hora
	Análisis de frases motivadoras (anexo 4)	Formato de las frases, computador, proyector, parlantes	1 hora
	Dramatización de una frase en diferentes contextos	Material del medio, papelotes, marcadores	1 hora con 30 minutos
	Escribir compromisos y socializar con los asistentes	Tarjetas de colores, papelotes, marcadores.	30 minutos
Actuación Incondicional	Dinámica de integración	Material del medio, grabadora.	30 minutos
	Lectura y análisis (anexo 5)	Fotocopias de la lectura, hojas en blanco, lápiz.	1 hora
	Contestar el	Formato del	1 hora

	cuestionario	cuestionario, hoja en blanco, lápiz.	con 30 minutos
	Dar conclusiones , recomendaciones y socializar	Cartulinas de colores, marcadores de colores, computador, proyector.	1 hora
Diagnostico Pedagógico	Ronda de integración	Grabadora, parlantes.	15 minutos
	Función de títeres con el tema el liderazgo pedagógico	Material didáctico, material del medio.	1 hora
	Lectura, análisis, cuestionario. (anexo 6)	Formato de lectura y cuestionario, medio pliego papel, marcadores.	1 hora con 30 minutos
	Escribir compromisos, socializar, agradecer y despedida	Cartulinas de colores, marcadores, grabadora, computadora, proyector.	1 hora con 15 minutos
	Total de horas Seminario taller		12 horas

Cuadro 11

Elaborado por: Tania Cecilia Chamba Herrera

ANEXO 5:

LECTURA ANALITICA 1

Cuentan que en una ocasión un supervisor educativo entró a una escuela y notó que en tres salones se estaba desarrollando un proceso pedagógico.

Entró al primer salón y le preguntó al docente:

- ¿Qué estás haciendo?,

- Ganándome la vida, le contestó el docente;

Luego preguntó en el segundo salón y el docente le respondió:

- Estoy impartiendo una clase;

Por último le hizo la misma pregunta al tercer docente y éste le respondió:

- Estoy formando hombres para cambiar y mejorar el futuro.

Este tercer docente, sin lugar a dudas, era un líder pedagógico.

Actividades después de la lectura:

1. Reflexión sobre la lectura
2. Presentación de un video, El Liderazgo
3. Reflexión acerca del tema.
4. Analizar los aspectos más relevantes del video.
5. Dramatizar dos escenas diferentes, una de docentes con liderazgo pedagógico positivo y otra de docentes con liderazgo negativo.
6. Analizar y emitir comentarios acerca del tema.
7. Dar a conocer a los docentes sobre la importancia de ser un líder educativo positivo

ANEXO 6:

LECTURA ANALITICA 2

Cuentan que Gandhi fue abordado cierto día por una **mujer** preocupada porque su hijo consumía demasiado **azúcar**. "Temo por su **salud**", le dijo **la mujer**, "Él le respeta mucho", ¿Podría usted decirle los **riesgos** que corre y convencerle de que deje de comer azúcar?

Tras una breve reflexión, Gandhi le dijo a la mujer que accedía a su petición, pero que le llevara a su hijo al cabo de dos semanas, no antes.

Dos semanas más tarde, la madre llevó al muchacho. Gandhi habló con él y le sugirió que dejara de comer azúcar.

Cuando aquél finalmente aceptó la sugerencia de Gandhi, la madre exageradamente agradecida, no pudo por menos de preguntarle al maestro por qué había insistido en que esperase dos semanas.

¿Por qué?, repuso Gandhi, porque necesitaba esas dos semanas para librarme yo del mismo hábito.

Nadie lo ha expresado con mejores palabras que **Mahatma Gandhi**:

"Nosotros hemos de ser el cambio que deseamos ver en el mundo".

Actividades después de la lectura:

1. Reflexión sobre la lectura
2. ¿Qué enseñanza nos brinda este artículo?
3. ¿Existen en nuestra vida laboral y profesional hábitos de pensamiento y de acción que requieren de modificaciones?
¿Cuáles?
4. ¿Qué podemos hacer para cambiar esos hábitos?
5. Analicemos algunas frases al respecto:
6. Vivir es saber cambiar, porque sin cambio no hay vida".

7. "Las palabras mueven, pero los ejemplos arrastran". Adagio Latino.
8. "Ha de desearse, y de ayudar a realizar, cuanto acerque a los hombres y le haga la vida más moral y llevadera". José Martí.
9. "Abre tus brazos al cambio, pero no te olvides de tus valores".
10. "Todos los males resultan pequeños frente al supremo bien de sentirse digno de sí mismo".
11. "Enséñame que perdonar es lo más grande del fuerte y que la venganza es la señal del débil". Gandhi.
12. Reflexión acerca del tema.
13. Analizar los aspectos más relevantes de las frases.
14. Formar grupos y dramatizar una frase en diferentes contextos.
15. Sacar conclusiones y recomendaciones.
16. Escribir el compromiso y socializar con todos los asistentes

ANEXO 7:

LECTURA ANALITICA 3

Hace ya algún un tiempo, un **hombre** castigó a su pequeña niña de tres años por desperdiciar un rollo de papel de envoltura dorado que empleaba para forrar una pequeña cajita de regalo.

El **dinero** era escaso en esos días y ellos no podían darse el lujo de que estas reservas de papel las utilizara para jugar.

Sin embargo, la niña le llevó el regalo a su padre a la mañana siguiente y le dijo: "Esto es para ti papito".

El se sintió avergonzado de su reacción de furia, pero volvió a explotar cuando vio que la cajita estaba vacía.

Le gritó diciendo: "¿No sabes que cuando das un regalo a alguien se supone que debe haber algo adentro?".

La pequeñita miró hacia arriba con lágrimas en los ojos y dijo: "Oh papito, no está vacía, yo soplé besitos dentro de la cajita toditos para ti, papito..."

El padre se sintió morir, puso sus brazos alrededor de su niña y le suplicó que lo perdonara.

Se ha dicho que **el hombre** guardó esta caja dorada cerca de su cama por años, y siempre que se sentía enojado, tomaba de la caja un beso imaginario y recordaba **el amor** que su niña había puesto ahí.

Actividades después de la lectura:

1. Reflexión sobre la lectura
2. ¿Qué mensaje te reporta este artículo?
3. ¿Cómo podemos evaluar en un inicio la actitud del padre?
4. ¿Qué les podemos sugerir a aquellas personas que tienen estos rasgos impulsivos?

5. ¿Es importante actuar con serenidad ante los problemas? ¿Por qué?
6. ¿Qué podemos pensar de aquellas personas que sólo sirven esperando una recompensa?

En este sentido quisiera hacer algunas reflexiones sobre nuestro modo de actuación como docentes.

En nuestra conducta pedagógica cotidiana tenemos dos alternativas:

1.-La alternativa de la preocupación (tener).

2.-La alternativa de la influencia (ser).

Dimensión del tener:

- Me sentiré contento cuando tenga textos y recursos didácticos.
- Si tuviera un director que no fuera autoritario y prepotente....
- Si tuviera unos padres de familia más pacientes.....
- Si tuviera unos estudiantes más obedientes.....
- Si ya tuviera mi título de especialista en pedagogía.....
- Si tuviera más tiempo para preparar las clases....

Dimensión del ser:

- Puedo ser más estudioso sobre la Pedagogía.
 - Puedo ser más laborioso en mi institución educativa.
 - Puedo ser más cariñoso con mis estudiantes.
 - Puedo ser más comprensivo con los padres de familia.
7. ¿Cuál alternativa usted escoge para ser realmente un líder pedagógico?
 8. Sacar conclusiones y recomendaciones.
 9. Entrega de material didáctico a los docentes
 10. Escribir el compromiso de la jornada y socializar con todos los asistentes

ANEXO 8:

LECTURA ANALITICA 4

En cierta aula de 5to grado la maestra Carmen había observado que uno de sus estudiantes llamado Freddy no jugaba con los otros niños, en ocasiones se dormía durante la clase y constantemente necesitaba darse un buen baño.

Freddy comenzaba a ser un tanto desagradable.

Llegó el momento en que la maestra disfrutaba marcar los trabajos de éste con un marcador rojo, coloreando un "insuficiente" muy llamativo en la parte superior de sus tareas.

Pero un día el director de la institución le exigió a la docente que revisara sistemáticamente los expedientes escolares de cada niño.

Cuando Carmen lo hizo se llevó una gran sorpresa en el expediente de Freddy:

La maestra de 1er grado escribió:

"Freddy es un niño brillante, con una sonrisa sin igual. Hace su trabajo de una manera limpia y tiene muy buenos modales, es un placer tenerlo cerca."

La maestra de 2do grado escribió:

"Freddy es un excelente estudiante, se lleva muy bien con sus compañeros, pero se nota preocupado porque su madre tiene una enfermedad incurable y el **ambiente** en su casa ha de ser muy difícil."

La maestra de 3er grado escribió:

"Su madre ha muerto, ha sido muy duro para él. Él trata de hacer su mayor esfuerzo, pero su padre no **muestra** mucho **interés** y el ambiente en su casa le afectará pronto si no se toman ciertas medidas".

La maestra de 4to grado escribió:

"Freddy se encuentra atrasado con respecto a sus compañeros y no presta mucho interés en la escuela. No tiene muchos amigos y en ocasiones duerme en clase".

Ahora la maestra Carmen se había dado cuenta del problema y estaba apenada con ella misma.

Los alumnos el "Día del Educador" les llevaron regalos envueltos con preciosos moños y papel brillante.

Freddy también le entregó uno en un papel amarillo muy arrugado, al parecer recogido de algún cesto.

A la maestra le dio **pánico abrir el regalo en medio de otros presentes. Era un viejo brazalete y un frasco de perfume con sólo un cuarto de su contenido.**

Ella detuvo la burla de los niños al exclamar lo precioso que era el regalo y se colocó un poco de perfume en su muñeca.

Al finalizar la clase Freddy le dijo: Maestra, el día de hoy usted huele como solía oler mi mamá. Después que el niño se fue ella lloró mucho.

A partir de ese día la maestra brindó todo su amor a los niños y puso un especial interés en Freddy, convirtiéndolo en uno de los mejores estudiantes del grupo.

Actividades después de la lectura:

¿Por qué Freddy logró superar las deficiencias y convertirse en uno de los mejores estudiantes del grupo?

¿Cuál es nuestro criterio respecto al regalo que Freddy le dio a la maestra?

Si tuviéramos que escribir el final de esta historia... ¿qué palabras de agradecimiento debería decirle Freddy a su maestra y viceversa?

¿Resultará importante la revisión por parte de los maestros del diagnóstico psicopedagógico y la caracterización de los estudiantes? ¿Por qué?

Vamos a comentar las siguientes frases:

- "El buen maestro es aquél que hace que lo difícil parezca fácil".
- "Un buen educador infunde confianza en sus estudiantes y convierte el aprendizaje en una tarea fascinante".

- "Un solo día con un buen maestro reporta tanto, como mil días de estudio concienzudo". Proverbio japonés.
- "Enseñar significa comprometerse a mejorar la vida de los demás, es ante todo una cuestión de amor".

ANEXO 9.

ESCUELA FISCAL MIXTA

“CARMEN AMELIA HIDALGO”



DIRECCION DE LA ESCUELA

CERTIFICADO

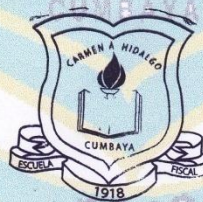
La suscrita Directora de la Escuela Fiscal Mixta:

“CARMEN AMELIA HIDALGO”

CERTIFICA que: la Srta. TANIA CECILIA CHAMBA HERRERA, con C.I.171649281-2, tiene puerta abierta en la Institución para aplicar su TESIS DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS NIÑOS DE SEPTIMOS AÑOS DE EDUCACIÓN BÁSICA, seguros de que será un aporte para la educación de nuestro país.

Cumbayá, 26 de marzo del 2012


Lic. Angélica Anchala
DIRECTORA(E)



“ESTUDIAR NO ES UNA OBLIGACION, ES UNA OPORTUNIDAD”

Albert Einstein (1879 - 1955)

Fco. De Orellana y Cumba, Quito - Cumbayá

Teléfono: 2895038 E-mail: escuela.carmenhidalgo@hotmail.com

