



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA

MODALIDAD PRESENCIAL

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 DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LA AUTOESTIMA DE
LOS NIÑOS Y NIÑAS DE LA ESCUELA FISCAL LICEO “JOAQUÍN
LALAMA” DE LA CIUDAD DE AMBATO.**

AUTORA: Marcia Alexandra Basantes Chito.

TUTORA: Lic. Mg. Nora Josefina Luzardo Urdaneta

Ambato – Ecuador

2013

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN

CERTIFICA:

Yo, Lic. Mg. Nora Josefina Luzardo Urdaneta con C.C: 1802308310 en mi calidad de Tutora del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“EL LIDERAZGO DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LA AUTOESTIMA DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE LA ESCUELA FISCAL LICEO “JOAQUÍN LALAMA” DE LA CIUDAD DE AMBATO”**, desarrollado por la egresada Marcia Alexandra Basantes Chito, 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.

Lcda. Mg. Nora Luzardo Urdaneta

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia 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 exclusivamente responsabilidad de su autor.

Basantes Chito Marcia Alexandra

C.C: 180445514-3

AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DEL AUTOR

Cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: **EL LIDERAZGO DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LA AUTOESTIMA DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE LA ESCUELA FISCAL LICEO “JOAQUÍN LALAMA” DE LA CIUDAD DE AMBATO**, autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.

Basantes Chito Marcia Alexandra

C.C: 180445514-3

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 DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LA AUTOESTIMA DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE LA ESCUELA FISCAL LICEO “JOAQUÍN LALAMA” DE LA CIUDAD DE AMBATO**, presentado por la Srta. Marcia Alexandra Basantes Chito, egresada de la Carrera de Educación Básica promoción: Septiembre 2011 – Febrero 2012 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.

Ambato, 3 de diciembre de 2013

.....
Dra. Mg. Carmen del Rocío Núñez López

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

.....
Lcda. Mg. Morayma Jimena Bustos Yépez
MIEMBRO

.....
Lcdo. Mg. Franklin Rolando Álvarez Gallo
MIEMBRO

DEDICATORIA

A dios por ser quien guía los destinos de mi vida

A mis padres que siempre me dieron su apoyo y su amor

A mi enamorado por estar siempre a mi lado

A mis hermanos por ser parte de mi vida

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios por ser mi guía y fortaleza en este duro caminar.

En segundo lugar a mis padres por confiar siempre en mí

A la Universidad Técnica de Ambato por ser el Templo del Saber que me abrió las puertas para estudiar mi más anhelada carrera.

A todos los profesores de mi querida facultad que me inculcaron sus sabios conocimientos para formarnos como personas de bien ante la sociedad.

En especial a la Lcda. Mg. Nora Luzardo Urdaneta tutora de este trabajo por su valioso aporte y sabios conocimientos.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Paginas preliminares

Aprobación del tutor del trabajo de graduación o titulación.....	i
Autoría de la investigación.....	ii
Cesión de derechos del autor.....	iii
Al consejo directivo de la facultad de ciencias humanas y de la educación:.....	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice general de contenidos	vii
Índice de tablas.....	x
Índice de gráficos	xii
Introducción	1
CAPITULO I.....	3
EL PROBLEMA	3
1.1 Tema.....	3
1.2 Planteamiento del problema.....	3
1.2.1 Contextualización	3
1.2.2 Análisis crítico.....	9
1.2.3 Prognosis	10
1.2.4 Formulación del problema.....	10
1.2.5 Preguntas directrices.....	10
1.2.6 Delimitación	11
1.3 Justificación.....	11

1.4	Objetivos de la investigación	12
1.4.1	Objetivo General	12
1.4.2	Objetivos Específicos	12
CAPITULO II		13
MARCO TEÓRICO		13
2.1	Antecedentes Investigativos.....	13
2.2	Fundamentaciones filosófica.....	14
2.3	Categorías fundamentales	16
2.4	Hipótesis.....	79
2.5	Señalamiento de Variables	79
CAPITULO III.....		80
MARCO METODOLÓGICO		80
3.1	Enfoque	80
3.2	Modalidad básica de la Investigación	80
3.3	Niveles o tipos de Investigación	81
3.4	Población y Muestra.....	81
3.5	Operacionalización de variables	83
3.6	Recolección de la Información.....	85
3.7	Procesamiento y análisis de la información	85
CAPITULO IV		86
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS		86
4.1	Análisis de los Resultados de docentes.....	86
4.2	Interpretación de resultados de docentes.....	86

4.3	Análisis de datos de estudiantes	96
4.4	Interpretación de datos de estudiantes.....	96
4.5	Verificación de la hipótesis	106
4.5.1	Planteamiento de la hipótesis	106
4.5.2	Selección del nivel de significación	106
4.5.3	Descripción de la población	106
4.5.4	Especificación del estadístico.....	106
4.5.5	Especificación de las regiones de aceptación y rechazo	107
4.5.6	Análisis de variables.....	107
CAPITULO V	112
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	112
5.1	Conclusiones	112
5.2	Recomendaciones.....	113
CAPITULO VI	114
PROPUESTA	114
6.1	Título.....	114
6.2	Datos informativos	114
6.3	Antecedentes de la propuesta	115
6.4	Justificación de la propuesta	116
6.5	Objetivos de la propuesta	117
6.5.1	Objetivo general:	117
6.5.2	Objetivos específicos:	117
6.6	Análisis de factibilidad.....	117

6.7 Fundamentación científico técnica.....	118
6.8 Metodología. Modelo Operativo.....	121
6.9 Administración de la propuesta.....	122
6.10 Evaluación de la propuesta.....	125
DESARROLLO DE LA PROPUESTA.....	126
Bibliografía	146
Anexos	146

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla# 1 Población y muestra	81
Tabla# 2 Operacionalización de la variable independiente.....	83
Tabla# 3 Operacionalización de la variable dependiente.....	84
Tabla# 4 Recolección de la información.....	85
Tabla# 5 Técnicas e instrumentos de investigación	85
Tabla# 6 ¿Cómo se siente en reuniones con otras personas?.....	86
Tabla# 7 ¿Cómo es su relación con compañeros de trabajo?.....	87
Tabla# 8 ¿Ha sido designado/a como presidente en alguna institución?	88
Tabla# 9 ¿Los líderes pueden motivar a las personas?	89
Tabla# 10 ¿Con que estilo de liderazgo se identifica usted?.....	90
Tabla# 11 ¿Usted, utiliza dinámicas para empezar su clase?.....	91
Tabla# 12 ¿Se interesa por los problemas de aprendizaje?.....	92
Tabla# 13 ¿Cuando un estudiante esta triste usted conversa con él?.....	93
Tabla# 14 ¿Se molesta cuando sus estudiantes no entendieron la clase?.....	94
Tabla# 15 ¿Cree usted, que si la institución realiza un taller de motivación en liderazgo docente, el estudiante mejorará su autoestima?.....	95
Tabla# 16 ¿Cómo te sientes ante tus compañeros?.....	96
Tabla 17 ¿En las casas abiertas prefieres estar con tu docente porque te brinda seguridad?	97
Tabla# 18 ¿Tu profesor/a y tus compañeros conversan contigo?	98
Tabla# 19 ¿Tienes miedo de ser rechazado por tus compañeros?.....	99
Tabla# 20 ¿Te sientes querido por tu profesor/a?	100
Tabla# 21 ¿Te gusta cómo enseña tu profesor/a?	101
Tabla# 22 ¿Las clases con tu profesor/a son dinámicas?.....	102
Tabla# 23 ¿Cuando no entiendes algo te explica nuevamente tu profesor/a?.....	103
Tabla# 24 ¿Quisieras ser como tu profesor/a?	104

Tabla# 25 ¿Tu profesor/a es cordial contigo?	105
Tabla#26 Frecuencia observada estudiantes	107
Tabla# 27 Frecuencia esperada- estudiantes	108
Tabla# 28 Cálculo de chi cuadrado estudiantes	110
Tabla# 29 Plan Operativo.....	121
Tabla# 30 FODA de la Institución	123
Tabla# 31 Evaluación de la propuesta.....	125

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico# 1 Árbol de problemas	8
Gráfico# 2 Categorías Fundamentales	16
Gráfico# 3 ¿Cómo se siente en reuniones con otras personas?.....	86
Gráfico# 4 ¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo?	87
Gráfico# 5 ¿Ha sido designado/a como presidente en alguna institución?	88
Gráfico# 6 ¿Los líderes pueden motivar a las personas?	89
Gráfico# 7 ¿Con que estilo de liderazgo se identifica usted?	90
Gráfico# 8 ¿Usted, utiliza dinámicas para empezar su clase?.....	91
Gráfico# 9 ¿Se interesa por los problemas de aprendizaje?.....	92
Gráfico# 10 ¿Cuando un estudiante esta triste usted conversa con él?	93
Gráfico# 11 ¿Se molesta cuando sus estudiantes no entendieron la clase?	94
Gráfico# 12 ¿Cree usted, que si la institución realiza un taller de motivación en liderazgo docente, el estudiante mejorará su autoestima?	95
Gráfico# 13 ¿Cómo te sientes ante tus compañeros?.....	96
Gráfico# 14 ¿En las casas abiertas prefieres estar con tu docente porque te brinda seguridad?	97
Gráfico# 15 ¿Tu profesor/a y tus compañeros conversan contigo?	98
Gráfico# 16 ¿Tienes miedo de ser rechazado por tus compañeros?	99
Gráfico# 17 ¿Te sientes querido por tu profesor/a?	100
Gráfico# 18 ¿Te gusta cómo enseña tu profesor/a?	101
Gráfico# 19 ¿Las clases con tu profesor/a son dinámicas?.....	102
Gráfico# 20 ¿Cuando no entiendes algo te explica nuevamente tu profesor/a?.....	103
Gráfico# 21 ¿Quisieras ser como tu profesor/a?	104
Gráfico# 22 ¿Tu profesor/a es cordial contigo?	105
Gráfico# 23 Gráfico del chi cuadrado	110

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE: EDUCACIÓN BÁSICA
MODALIDAD: PRESENCIAL

RESUMEN EJECUTIVO

TEMA: EL LIDERAZGO DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LA AUTOESTIMA DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE LA ESCUELA FISCAL LICEO “JOAQUÍN LALAMA” DE LA CIUDAD DE AMBATO

AUTORA: Marcia Alexandra Basantes Chito

TUTORA: Lic. Mg. Nora Josefina Luzardo Urdaneta

Resumen.-El liderazgo docente en la vida de todo centro educativo debe ser una práctica común, reflexiva, metódica basada en el análisis de los diferentes aspectos, que permitan emitir juicios de valor sobre la tarea escolar, que refleje la calidad de la educación y la imagen institucional que se brinda, siendo la razón fundamental por la que se planteó esta investigación. La misma tiene por objeto determinar la influencia del liderazgo docente en la autoestima de los niños/as de la Escuela Fiscal Liceo Joaquín Lalama de ciudad de Ambato. El trabajo se inicia con la investigación de campo y la bibliográfica, no experimental puesto que no se pretende manipular las variables, dentro de la investigación se ha realizado encuestas las mismas que nos permitió llegar a la siguiente conclusión de que los estudiantes necesitan más afecto por parte de sus docentes, ellos se están olvidando que la parte afectiva es necesaria para tener una buena relación maestro-estudiante y no se dan cuenta que están perjudicando la autoestima de sus estudiantes. Uno de los factores muy importantes que debe ejercer el docente es ser un buen líder; es así que surge la idea de realizar un taller de motivación sobre liderazgo docente para de esta forma mejorar la autoestima de los niños/as de la institución la cual es creativa, interesante, novedosa y divertida que despertara la atención de los docentes y de esta forma desarrollarán mejor su liderazgo en el aula.

Palabras claves: Liderazgo, comportamiento, autoestima, afecto, capacidad, motivación.

TECHNICAL UNIVERSITY AMBATO

FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION

CAREER: BASIC EDUCATION

MODE: CLASSROOM

EXECUTIVE SUMMARY

TOPIC: EDUCATIONAL LEADERSHIP AND ITS INFLUENCE ON THE SELF-ESTEEM OF CHILDREN FROM SCHOOL TAX LICEU "Joaquin LALAMA" AMBATO CITY

AUTHOR: Marcia Alexandra Basantes Chito

GUARDIAN: Mr. Mg. Nora Luzardo Urdaneta

Summary.-Teacher leadership in the life of every school should be a common, thoughtful , methodical practice based on the analysis of different aspects, to make value judgments about homework that reflects the quality of education and institutional image that is provided , being the main reason why this research was raised. It aims to determine the influence of teacher leadership in the esteem of the children / Ace Attorney Lalama Liceo Joaquin School Ambato. The work begins with field research and literature, no experimental since not intended to manipulate variables within the research was conducted surveys the same that got us to the following conclusion that students need more affection for part of their teaching, they are forgetting that the emotional part is necessary to have a good teacher - student and not realize they are hurting the self-esteem of their students relationship. One of the very important factors that should be exercised by the teacher is a good leader, so that the idea of a workshop on teacher motivation leadership thus improves the self-esteem of children / as the institution which arises is creative, interesting, novel and fun to arouse the attention of teachers and thus develop better leadership in the classroom.

Keywords: Leadership, behavior, self-esteem, affect, ability, motivation

INTRODUCCIÓN

La educación en el último siglo, se ha visto afectada por un conjunto de complicaciones internas y externas que exigen cambios significativos. La brevedad de responder con éxito a las demandas de una sociedad cada día más inflexible e inconstante, han llevado a las instituciones educativas a realizar grandes esfuerzos de perfeccionamiento hacia el logro de la calidad de formación del ser humano, adoptando nuevos conceptos y esquemas teóricos válidos, orientados hacia la reestructuración funcional formal y la implementación de estrategias en el manejo de los recursos materiales y muy especialmente de los humanos.

En el Capítulo I: Parte con el tema de Investigación: “El liderazgo docente y su influencia en la autoestima de los niños/as de la Escuela Fiscal Liceo Joaquín Lalama”, la presente investigación se ha preparado con el propósito de incentivar a los docentes a que sean grandes líderes dentro y fuera de la institución la misma que tiene como objetivo general determinar la existencia del liderazgo docente y su influencia en la autoestima de los niño/as de la Escuela.

En el Capítulo II, se desarrolla y se aplica el marco teórico, mismo que nos permite argumentar la investigación, además se parte con la fundamentación filosófica y dentro de ella tenemos el paradigma crítico-propositivo; crítico por que analizará la realidad socio-educativa y propositiva porque busca plantear alguna solución al problema teniendo en cuenta que como variable independiente tenemos al liderazgo docente y como dependiente autoestima.

En el Capítulo III, se establece la metodología de trabajo, tomando en cuenta que la presente investigación es de tipo cualitativo y cuantitativo, con una modalidad de investigación de campo ya que se acude a la institución y bibliográfica porque se ha

revisado libros, revistas, internet entre otros se aplicó la fórmula del muestreo para realizar las encuestas, además podemos encontrar la operacionalización de la variable, el plan de recolección y procesamiento de datos.

En el Capítulo IV, que corresponde al análisis e interpretación de resultados, se detalla los cuadros de las preguntas y los resultados de las encuestas realizadas tanto a docentes como a estudiantes los mismos que nos permitieron comprobar la hipótesis.

En el Capítulo V, se plantea las conclusiones y recomendaciones a las que se ha llegado en el trabajo investigativo.

Finalmente el Capítulo VI, el cual expone la propuesta a desarrollarse, para el presente trabajo con el tema: Taller didáctico para mejorar el Liderazgo docente en la Escuela Fiscal Liceo Joaquín Lalama de la ciudad de Ambato

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema

El liderazgo docente y su influencia en la autoestima de los niños y niñas de la Escuela Fiscal Liceo “Joaquín Lalama” de la ciudad de Ambato.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 Contextualización

“Hoy en día nadie puede negar que el mundo se ha “acortado” , el avance en las comunicaciones, la globalización de las culturas y las tecnologías de la información han cambiado la forma en que los estudiantes se acercan al conocimiento y en que los docentes estructuran el proceso de enseñanza; lo cual representa todo un reto; exigiendo de los líderes y más aún de los líderes docentes, desarrollar nuevas habilidades y poner a prueba sus talentos en un mundo donde el impacto social de esta práctica juega un papel importante”.(Aguila, 2008)

Vemos que el mundo se encuentra sujeto a muchos cambios de factores internos y externos lo cual genera entredicho en algunos sectores y más aún en las instituciones de educación ya que la globalización de las culturas y las tecnologías de la información avanzan cada día más y los estudiantes obtienen más información y por ende mayor aprendizaje es por ello que el docente deberá ser más creativo al

momento de realizar sus planificaciones y lograr un buen liderazgo docente en el aula.

“De acuerdo a un estudio realizado en 1992 en el Southwest Educational Development Laboratory, demuestra que no fue sino hasta 1950 cuando se empezó a realizar una investigación formal respecto al perfil definitorio del líder, así como sus habilidades y su influencia en el medio. Todas las investigaciones y los estudios al respecto, arrojan la misma conclusión: Tanto el liderazgo como el líder en sí mismo, son de igual forma elementos tanto cruciales como complejos de las organizaciones”. (Méndez-Morse, 1992, citado por Águila 2008).

Podemos decir que los estudios sobre liderazgo siempre han estado desde la antigüedad ya que es un tema muy importante de analizar ya que influyen en los demás ya sea de manera positiva o negativa pero siempre vamos a estar buscando un modelo a seguir y más aún en las instituciones educativas.

“En el devenir del tiempo, la humanidad ha gestado grandes hombres y mujeres que han dejado una huella imperecedera de; valores y principios, con una visión del futuro y de lo que se debe hacer para alcanzar los grandes sueños e ideales del ser humano”. (Borja, 2007)

Vemos que los líderes siempre dejan huellas; entre sus cualidades más importantes del líder del ayer han sido y son hasta nuestros días la de inspirar y visionar pero todo esto se da cuando el ser humana ha tomado conciencia de la necesidad de cambio en la realidad en la que se desenvuelve, puesto que la enseñanza es una actividad humana en que las personas ejercen su influencia de poder en otras.

“Cuando las personas lideran al más alto nivel aportando valor a su práctica profesional (docente), hacen del mundo un mejor lugar porque sus metas se concentran en el bienestar mayor; hacer un mundo mejor exige un tipo especial de líder: el líder de servicio”. (Blanchard, 2007, citado por Águila 2008; pag.308).

En el Ecuador hoy en día la educación es una de las prioridades y por tal motivo se están viviendo cambios trascendentales en la educación con la finalidad de contribuir con la calidad de la educación, para tener un país mejor a través de las nuevas generaciones.

Resulta evidente que una evaluación de políticas, acciones y resultados apuntan a introducir los cambios necesarios en las instituciones de Educación en el Ecuador, esto no será posible si no existe un liderazgo férreamente comprometido para efectuarlo.

“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, están encaminadas a que el papel del profesor sea más activo dentro del aula. Actualmente y retomando a Cornejo 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”.(Angie, 2009)

Tenemos personas que imponen, mandan y ordenan a veces sin la mínima pizca de sentido común y lo peor sin los conocimientos necesarios de lo que debería ser la educación. En la educación se tienen hombres y mujeres con poder y autoridad, pero hay escasos líderes y hoy nuestro país necesita líderes visionarios y no personas

tradicionalistas; por tanto, deben generarse nuevas dinámicas educativas para que los alumnos aprendan a aprender.

“El informe Delors, comenta que la fuerte relación que se establece entre el docente y el alumno es la esencia del proceso pedagógico; señala además que para los alumnos 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”(citado por Angie, 2009)

Este es el reto de una institución pionera en la formación de niños/as en la ciudad de Ambato, que fue fundada en el año de 1942 por iniciativa del Sr. Doctor César Vite, concejal del Cantón Ambato, con el nombre de “Escuela LEOPOLDO N. CHAVES”.

Su inauguración oficial se realizó el 12 de noviembre de 1943, cuando ya se hallaba en funcionamiento.

El primer problema que se debió enfrentar fue la escasez de alumnos, producida por la demora de casi un mes en el inicio de clases, teniendo incluso, que ir los señores profesores por todas las casas del vecindario buscando alumnos que matricular, valiéndose de hojas volantes y publicidad radial para conseguir niños para la escuela; asunto que pronto dio sus frutos y el 14 de noviembre de 1943 se abrieron las clases con 20 alumnos matriculados distribuidos hasta el cuarto grado.

A partir del año lectivo 2001 y 2002 la escuela se convierte en mixta contando con un número reducido de niñas y de apoco ha ido incrementando, en la actualidad cuentan con 715 alumnos el 40% de alumnas.

La misión de la escuela es laborar con eficacia, calidad y calidez; para contribuir al desarrollo de la sociedad con un personal docente capacitado: técnica, científica y humanísticamente, generando en la niñez actores de cambio social.

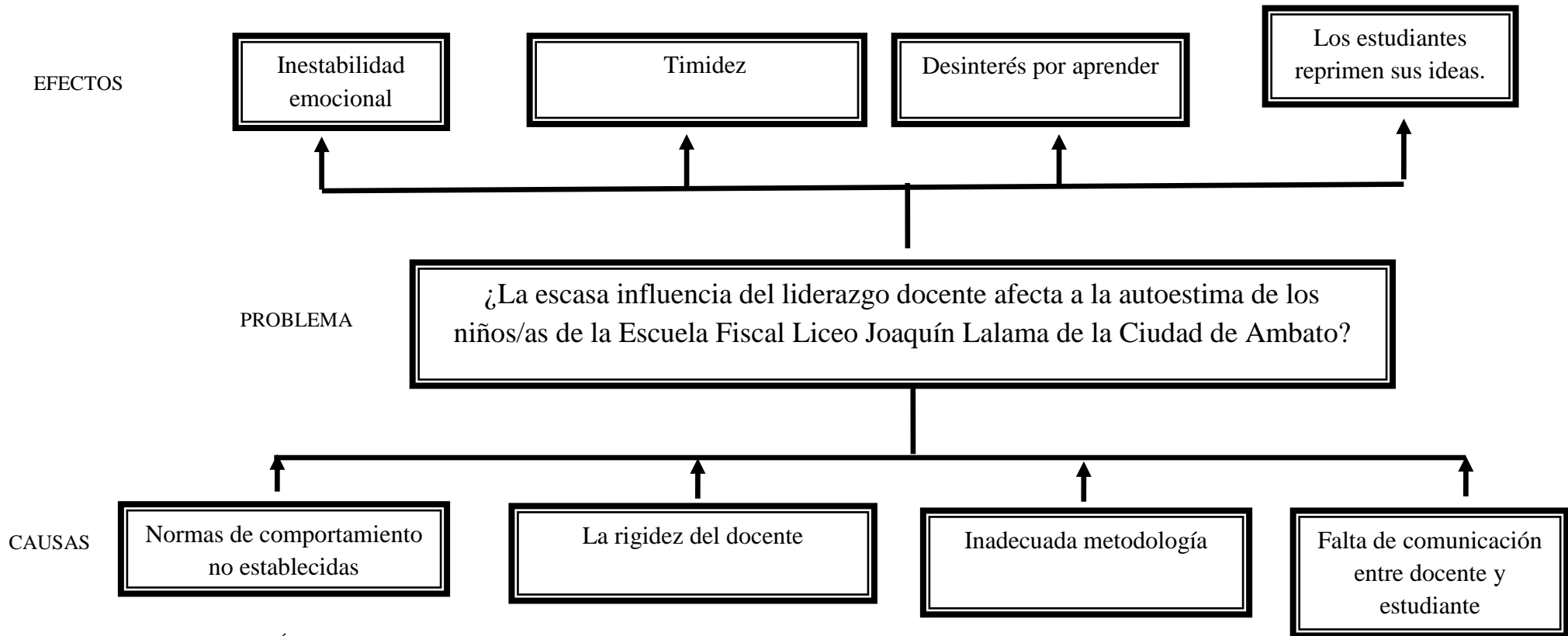
En la Escuela Fiscal Liceo Joaquín Lalama de la ciudad de Ambato se ha observado que el tipo de liderazgo que ejercen los docentes hace que sean difíciles las relaciones entre docentes y estudiantes, esta situación influye en la autoestima de los estudiantes.

Por lo que no existe confianza mutua entre el grupo, no se impulsa el cumplimiento de las tareas y la creatividad para alcanzar mejores niveles, ni se estimula y reconoce el esfuerzo de los alumnos en un clima de libertad de acción e innovación de las actividades propias.

En la institución se requiere la combinación de confianza de un profesional de la educación, un líder educativo, y un objetivo común compartido: la clase de personas que se desea formar en cada uno de los alumnos.

Se necesitan líderes que se comprometan con su vocación y sus convicciones; que propicien el desarrollo personal, ético y profesional de todos los miembros de su comunidad, y que tengan la visión del porvenir, para constituirse en guías de sus educandos.

ÁRBOL DE PROBLEMAS



Grafico#1Árbol de problemas
Fuente: Análisis crítico
Elaborado por: Basantes, Marcia

1.2.2 Análisis crítico

Se parte del criterio de que los docentes representarán los intereses del salón, llevará al grupo a la consecución de sus intereses, formará la cohesión entre ellos, mantendrá el orden, los estimulará y motivará a seguir adelante.

Las normas de comportamiento no establecidas por parte de los docentes en la Escuela Fiscal “Liceo Joaquín Lalama” de la ciudad de Ambato conllevan a la inestabilidad emocional de los estudiantes, ya que el niño en cierta forma deberá estar atento al buen humor o mal humor del docente.

La rigidez del docente provoca timidez en los estudiantes y por ende el niño se sentirá atemorizado y no podrá participar en el grupo ya que sentirá que lo que dice o hace no está bien o que su profesor no va a estar de acuerdo con lo que él piensa o dice.

La inadecuada metodología de los docentes conduce al desinterés de los estudiantes por aprender impidiendo de esta manera el aprendizaje de los nuevos conocimientos y también conlleva al cansancio y al aburrimiento de cada uno de los estudiantes.

La falta de comunicación por parte de los docentes induce a que los estudiantes no expresen con franqueza sus ideas y sentimientos perdiendo así la oportunidad de compartir e interactuar con los estudiantes, es decir no se brinda un clima de confianza, empatía y seguridad con el grupo.

A esto se suma, también el descuido de los docentes que creen que su vida está solucionada con el nombramiento y que el resto viene por añadidura, todavía existen docentes que se resisten al cambio y no abandonan el criterio tradicional, piensan que el papel del docente es mantener los procesos y la gente bajo ese control.

1.2.3 Prognosis

De persistir con esta situación en Escuela Fiscal Liceo Joaquín Lalama el docente no logrará desarrollar su liderazgo en el aula y no podrá manejar el grupo de alumnos que tiene a su cargo, ya que 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 alumnos, padres de familia, colegas o con miembros de su comunidad para que de esta manera pueda saber analizar rápido y con precisión las causas potenciales de un determinado conflicto o situación grupal y articular las posibles soluciones.

El docente deberá tener un control adecuado sobre todo el conjunto de estímulos que emite en un determinado momento ya que es fundamental la existencia de una congruencia plena entre lo que está diciendo, lo que piensa y siente en la realidad, expresando principalmente a través del lenguaje corporal.

Cuando más claro sea el mensaje enviado, más claramente tenderá a responder el alumno y mayores probabilidades habrá que se establezcan unas relaciones interpersonales abiertas y positivas.

1.2.4 Formulación del problema

¿La escasa influencia del liderazgo docente afecta a la autoestima de los niños/as de la Escuela Fiscal Liceo Joaquín Lalama de la Ciudad de Ambato?

1.2.5 Preguntas directrices

¿Existe liderazgo docente en la Escuela Fiscal Liceo “Joaquín Lalama” de la ciudad de Ambato?

¿Los docentes líderes influirán en la autoestima de los estudiantes de la Escuela Fiscal Liceo “Joaquín Lalama” de la ciudad de Ambato?

¿Cree usted que es necesario impartir un taller sobre liderazgo docente en la Escuela Fiscal Liceo “Joaquín Lalama” de la ciudad de Ambato?

1.2.6 Delimitación

Campo: Social

Área: Educativa

Aspecto: Liderazgo docente

Delimitación Espacial:

Esta investigación se realizara en la Provincia de Tungurahua Cantón Ambato en la Escuela Fiscal “Liceo Joaquín Lalama”.

Delimitación Temporal:

Este problema será estudiado, en el periodo comprendido entre los meses de Junio 2012/Marzo 2013

1.3 Justificación

La presente investigación se ha preparado con el propósito de incentivar a los docentes a que sean grandes líderes dentro y fuera de la institución y que conozca la enseñanza de calidad y lograr el desarrollo de la capacidad profesional de los profesores y de esta manera mejorar la autoestima de los niños.

Es de gran interés social ya que es necesario considerar un análisis serio del liderazgo docente que debe poseer cada maestro/a dentro del proceso de formación, tomando en cuenta que su trabajo lo realizan con un grupo de seres humanos, con quienes deben fortalecer: la modificación de actitudes y el fortalecimiento de valores que permitan unir las voluntades en una causa común. Su fin es formar, dirigir o desarrollar la vida humana para que esta llegue a su plenitud. Esto nos permitirá mejorar la autoestima de los estudiantes y serán ellos mismos quienes pidan a sus padres que los lleven a la escuela.

Causa un gran impacto dentro de la institución ya que pocas personas se han preocupado por el liderazgo docente y su influencia en la autoestima.

Es útil porque, al tener docentes líderes mejorara el proceso de enseñanza-aprendizaje y a su vez permitirá, formar individuos participativos los mismos que elevaran su autoestima

En lo humano se contará con la colaboración y veracidad de la información obtenida de los niños/as, padres de familia, docentes y autoridades.

En lo físico se contará con la planta física, material didáctico como: textos, computador, fotocopias y otros.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General

Determinar la existencia del liderazgo docente y su influencia en la autoestima de los niños/as de la Escuela Fiscal Liceo “Joaquín Lalama” de la ciudad de Ambato.

1.4.2 Objetivos Específicos

Identificar los tipos de liderazgo que existen en el ámbito educativo.

Analizar cómo influye el liderazgo docente en la autoestima de los estudiantes de la Escuela Fiscal Liceo “Joaquín Lalama” de la ciudad de Ambato.

Proponer una alternativa de solución al problema para aportar al mejoramiento del liderazgo docente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

Para conocer más sobre este trabajo de investigación y poder fundamentarnos mejor de las variables planteadas, se acudió al Repositorio Digital Académico de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad : Ciencias de la Educación para poder determinar si existe un tema parecido para tener como antecedentes del proyecto a investigar y en este trabajo se puede observar la variable dependiente.

Tema: La autoestima en la superación personal de los niños/as del tercero y cuarto año de Educación Básica de la Escuela San Martín, de la Parroquia la Asunción, Cantón Chimbo, Provincia Bolívar, periodo 2009-2010.

Autora: Sánchez Herrera, Mariana Lucila

La misma que concluye que:

- Que los docentes no les motivan para dar a conocer con mayor facilidad el contenido de los temas y hacer más dinámica la clase, ni padres de familia se preocupan en la superación personal de los niños/as.
- Que no están innovados en sus conocimientos, ya que demuestran despreocupación de mantener una autoestima elevada en los estudiantes, convirtiendo la clase en aburrida y desmotivada.

- Que desconocen la importancia como la clasificación de la autoestima, como parámetro fundamental en el desarrollo personal y pedagógico del niño y niña de la escuela.

2.2 FUNDAMENTACIONES FILOSÓFICAS

La investigación se ubica en el paradigma crítico-propositivo; crítico por que analizará la realidad socio-educativa y propositiva porque busca plantear alguna solución al problema investigativo.

Fundamentación epistemológica

Se toma en cuenta porque asocia al sujeto configurado de sentidos con la voz de los actores participantes y al objeto que está al frente; donde el sujeto actúa como juez y parte dentro de las actividades desde su principio y fundamentos, objeto y método, estructura organizativa, criterios de verificación y validez.

La construcción del conocimiento es un proceso dialéctico y la concatenación de las experiencias entre sujeto que va en busca del conocimiento y el objeto que va a conocer.

Fundamentación axiológica

La investigación busca rescatar y resaltar los valores de responsabilidad y compromiso, en los docentes y padres de familia para que desde esa perspectiva asuman con una visión y orientación consiente su papel de gestores del cambio positivo para la sociedad educativa.

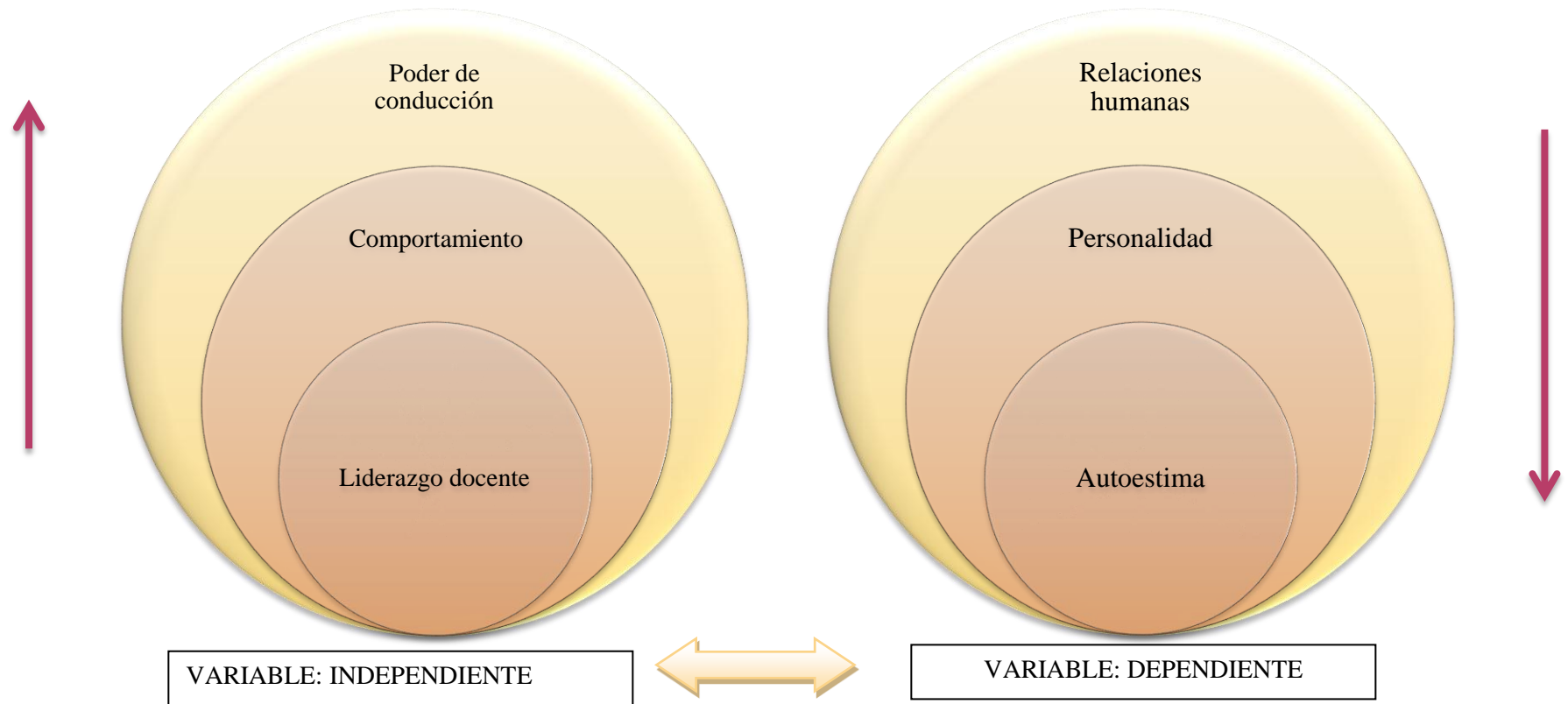
Es necesario aclarar que la educación en valores tendrá los resultados esperados solo sí las autoridades, maestros se constituyen en modelos en la vivencia diaria de la honestidad, respeto, responsabilidad entre otros, cuyo objetivo debe ser apoyado por

todos los integrantes de la comunidad educativa, ya que el estilo de interacción social determina en gran medida la calidad del ser humano en cada uno de los miembros de un grupo.

Fundamentación Heurística

La presente investigación nos permite analizar el por qué existe baja autoestima en las aulas e identificar el problema que es la falta de liderazgo docente, de esta manera ayudar a corregir los errores y dificultades por medio del método cualitativo para de esta forma llegar a tener un mejor futuro.

2.3 CATEGORIAS FUNDAMENTALES



Gráfico# 2 Categorías Fundamentales
Fuente: Marco Teórico
Elaborado por: Basantes, Marcia

Variable Independiente: LIDERAZGO

Definición de liderazgo

Para poder dar una definición lo que es el liderazgo se debe partir manifestando que no existe una sola definición del mismo. De ello se citan varios conceptos o afirmaciones sobre el tema:

- El liderazgo implica dirigir, influir y motivar a los miembros de un grupo para que realicen tareas fundamentales; es esencialmente la capacidad de conformar las actitudes y el comportamiento de otros, trátase de situaciones formales o informales.(Educame, 2007)
- De acuerdo con el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española afirma que líder es la persona a la que un grupo le sigue, reconociendo en ella un orientador, un guía o jefe. (Conferre, 2006, pág. 7)
- Así mismo el diccionario de la Ciencia de la Conducta (1956), lo describe como caracteres de la personalidad que orientan, controlan y guían la consecución de una o varias metas.
- “Es la persona que encabeza y tiene sobre sí la responsabilidad de sacar adelante los anhelos y sueños del grupo”. (Cepeda & Saltos, 2006, pág. 21)
- Liderar es el proceso en el que una persona influye en los demás individuos, inspirándolos, motivándolos y dirigiéndolos en sus diferentes actividades para que logren sus metas.
- Es el dominio interpersonal que se ejerce en una situación, que se dirige por medio del proceso de comunicación, para llegar a uno o varios objetivos.
- “Es un proceso por medio del cual un individuo que se identifica como líder, logra la cooperación de quienes lo sigue”. (Sánchez, 2003, pág. 35)
- Como se puede apreciar la definición de liderazgo es un tanto oscura, pero al menos en lo esencial varios autores coinciden en que un líder debe poseer varias características que describan su personalidad.

A continuación se mencionan varias de ellas:

- a) El líder en primer lugar debe ser miembro de un grupo, y encabezar el mismo, y compartir con los demás integrantes los modelos de cultura y conceptos que ahí existan.
- b) Los rasgos físicos, únicos e individuales no le convierten a una persona en líder; sino que resulta de las necesidades que le interesan al grupo. Los grupos manejan un modelo ideal, por lo tanto no es posible que exista un solo modelo de líder para todos los grupos.
- c) El líder debe encargarse de organizar, vigilar, dirigir o únicamente alentar al grupo a realizar actividades o inactividades de acuerdo a las necesidades que este tenga.
- d) Debe procurar tener el momento apropiado de desempeñar esa función dentro del grupo, de no ser así, no podrá demostrar su capacidad de liderazgo.
- e) El líder debe distribuir las funciones y responsabilidades entre los miembros del grupo y no acapararlas. Esto es muy importante al momento de tomar decisiones y en el apoyo que el grupo le brinde.

Todas estas condiciones que identifican al líder y que son esenciales para ejercer un liderazgo adecuado se pueden cultivar y desarrollar a través del aprendizaje y de la práctica. A un líder se lo puede preparar y fortalecer mediante una formación especial, que beneficie a la sociedad.

Evolución conceptual del liderazgo

Dentro de la historia se ha considerado que los líderes no son comunes en la naturaleza humana, que nacen, no se hacen; que tienen carisma, son dinámicos, atraen a los demás, son optimistas, poseen fortaleza inquebrantable, dominan las cimas de las organizaciones, controlan y toman decisiones a su antojo, etc. Este era el criterio de la gente en su mayoría, hasta que los expertos y científicos sociales profundizaron

en el tema del liderazgo con el fin de aclararlo, ya que el mismo que es de vital importancia dentro de las organizaciones. (Cornejo, 2002, pág. 36)

A continuación se analizará las concepciones más comunes que tiene relación con el líder:

¿El líder nace o se hace?

Ese es el gran dilema. Y su contestación suele ser confusa. En la antigüedad cuando las clases sociales se imponían, lo cual hacía casi imposible evidenciar o identificar a un líder, muchos creían que el liderazgo era heredable, principalmente en la época de la monarquía y la nobleza, donde sus súbditos se entregaban incondicionalmente por su soberano, a los que la iglesia coronaba con solemnidad. (Conferre, 2006, pág. 7)

Al derrumbarse esta época, se hizo evidente que los líderes procedían de cualquier estrato social, y esto demostró que el liderazgo era mucho más complejo que haber nacido con una genética adecuada, aunque desde luego no se puede desconocer que existen personas con dones y atributos naturales que les permite relacionarse más fácilmente con los demás individuos, sin embargo esto no quiere decir que su liderazgo sea duradero o de por vida. (Cornejo, 2002, pág. 44)

Los líderes son una raza

Al líder se lo consideraba como a un ser superior, con dones y características divinas, es decir ya nacía con esos atributos y cuando demostraban su superioridad se convertían en líderes. (Samuel, 2005, págs. 5-6)

Por consiguiente los grandes líderes no eran comunes, al mismo nivel que un gran artista o un actor extraordinario. De todos modos sigue sorprendiendo, que existen personas que no se destacan en sus trabajos o labores cotidianas, sin embargo en su tiempo libre, dirigen grupos religiosos, de alcohólicos anónimos, ecologistas, artistas u organizaciones deportivas, lo que nos muestra que un líder es parecido al rol que

cumple un padre o una madre, es decir, está implícito en su naturaleza, la posibilidad de ser un líder.

Los líderes son carismáticos

Es el líder común que a través de su personalidad influye e inspira a que los demás lo sigan. Este tipo de líder cuenta con gran popularidad y para muchos el carisma es una cualidad natural de liderazgo. (Hernández & Fabián)

No se puede negar que muchos individuos cuentan con un don de gentes exclusivo o especial, que los hace aceptables a los demás, pero esto no quiere decir que este sea una cualidad que todos los líderes tengan, pues algunos en lugar de captar o atraer, generan o inspiran miedo o terror, sin embargo mientras más alta es su autoridad, debe ser más carismático, así por ejemplo un presidente saludando o atendiendo a sus subordinados, y más bien un líder mediocre, mientras más engreído y despectivo se comporte menos apoyo tendrá de sus seguidores, pudiendo incluso peligrar no solo su puesto sino su propia vida.

En definitiva se puede decir que el carisma se puede adquirir o aprender, con actitudes de cortesía hacia los demás, y al contrario se perderá si el líder humilla o menosprecia a sus seguidores. (Cornejo, 2002, pág. 38)

Los líderes sólo existen en las cúspides organizacionales

Tradicionalmente se ha pensado que un líder es el que está en la cima. Pero quien tiene la máxima autoridad en una organización debe delegar responsabilidades a otros subordinados y estos a su vez delegan funciones, desde luego dependiendo del tamaño de la empresa, ya que en realidad dirigir significa esencialmente, hacer por medio de los demás, esto significa que quien tenga subordinados, se convierte en líder. (Cornejo, 2002, pág. 38)

Esto no quiere decir que quien sea un líder sea un jefe, precisamente no siempre las personas que tienen la mayor responsabilidad en una empresa son líderes, los líderes conocen las metas y los objetivos y transmiten confianza a quienes los rodean. (Samuel, 2005, págs. 121-122)

A menudo la búsqueda de líderes se ha encaminado a identificar personas con esta característica bien desarrollada, pero parece que la realidad es distinta. Más bien el liderazgo es una cualidad de su rol y no un atributo de su personalidad. (Hernández & Fabián)

Por eso, quienes estudian el tema, han analizado profundamente los rasgos universales para identificar al líder por medio de una investigación sistemática, con lo que han podido comprobar que lo que caracteriza a un líder lo puede aprender, lo que demuestra que la educación es más importante que un don natural. (Cornejo, 2002, pág. 44)

Teorías del liderazgo

Entonces el liderazgo es una importante capacidad para lograr las metas de un grupo, los investigadores han analizado los rasgos que hacen eficaz a un líder, proponiendo una serie de teorías.

La Teoría de los Rasgos

Se basa en el conjunto de caracteres o atributos de la personalidad, tanto a nivel físico, social o intelectual que permitan describir a los líderes y poder diferenciarlos de los no líderes. Para ello se estableció 5 características:

- a. Ambición y energía.
- b. Deseo de dirigir.
- c. Anhelo e integridad.
- d. Confianza en sí mismo.

e. Inteligencia y conocimientos apropiados para el puesto.

Según esta teoría si se está en presencia de un individuo que reúna dichas características se estaría ante un auténtico líder.

Sin embargo, se encontró que la mayoría de líderes eran ingeniosos y creativos, dominantes, seguros de sí mismos, dotados de alto nivel de energía, y de conocimientos relevantes sobre la tarea. Pero también observaron que el hecho de poseer estas características no garantizaba que la persona fuera líder. La crítica que se hace a esta teoría es que no tomaron en cuenta las conductas del líder, ni las características de sus seguidores. (Asume el liderazgo de tu empresa)

Teoría del comportamiento

Nace debido al escaso éxito de la teoría de los rasgos. Procura manifestar si el comportamiento tiene relación directa con el desarrollo del liderazgo. En la Universidad de Ohio, en los Estados Unidos los investigadores, lograron identificarlos dimensiones independientes en la conducta de los líderes:

- a. La distribución de inicio, que hacía referencia al nivel que tiene un líder para especificar y estructurar sus responsabilidades y la función de los subalternos o equipo de trabajo para lograr los objetivos planteados. A este líder se lo puede identificar por el modo en que distribuye responsabilidades o tareas a sus subordinados, siendo estas tareas concretas, y cómo espera que el personal las desarrolle, así como el cumplimiento efectivo del trabajo en el tiempo determinado.
- b. Las consideraciones o la forma en la cual el líder entabla las relaciones con sus subordinados en un clima apropiado marcado por la cordialidad mutua, el acatamiento de las ideas del equipo y el interés por sus dificultades y preocupaciones.

De acuerdo a esta investigación los líderes que logran desarrollar positivamente los procedimientos propios de la estructura de inicio y la consideración, son personas que por lo general alcanzan los propósitos fijados y el bienestar de su equipo de trabajo o empresa.

En la Universidad de Michigan en 1960 en Survey Research Center, se realizó una investigación, en la que se observó y determinó otros tipos de comportamiento dentro del liderazgo:

- a) El liderazgo orientado a los empleados y trabajadores, que se encargaba por desarrollar una conducta de interés en relación con sus empleados, en sus preferencias y pronto a acceder y a aceptar las individualidades de cada uno de ellos.
- b) El liderazgo orientado a producir, donde el líder desarrolla su conducta dando más importancia a la producción y a la forma de trabajar de sus subordinados, sin mostrar interés en ellos, los obreros solo son un medio para producir.

Esto demostró que el liderazgo que se orientaba al empleado era más efectivo, a ese tipo de liderazgo se sumó una productividad mayor y satisfacción por parte de los trabajadores. (Red Escolar Nacional , 2005)

El desarrollo de la conducta

En Encarta (1997) se establece que es el camino para que el hombre, como individuo, llegue a la plenitud psíquica es complejo y reflejo, de algún modo, el camino de la evolución de las especies. A este camino evolutivo se le conoce con el nombre de **ontogenia**, o desarrollo del ser viviente desde su inicio hasta su estado adulto. Por otro lado, el estudio de la ontogenia del comportamiento sirve para marcar el curso del proceso de individualización que padece la especie humana.

La psicología evolutiva es principalmente la especialidad de la Psicología que estudia la ontogenia o desarrollo del hombre.

El llamado ciclo vital del ser humano es la forma de evolución de la existencia, desde el mismo nacimiento hasta la muerte. En él se distinguen principalmente tres grandes periodos: desarrollo, madurez e involución. El desarrollo va desde el nacimiento hasta la iniciación de la madurez, comprendiendo la infancia, la niñez, la adolescencia y la juventud. La madurez es un periodo de relativa estabilidad y plenitud vital; comprende desde el final de la juventud hasta el comienzo de la vejez. Por último, el periodo involutivo o vejez.

Esta diferenciación de los periodos es bastante variable, ya que existe una multitud de factores biológicos y ecológicos que participan en la evolución de la existencia, como por ejemplo: el clima, el tipo de vida, la constitución del individuo, etcétera. Todo esto hace que sea imposible establecer periodos plenamente precisos, ya sea desde el punto de vista cronológico como desde la perspectiva de su misma naturaleza.

El desarrollo en su conjunto es un proceso unitario y continuo, aunque en realidad no se puede considerar perfecta del todo ni su unidad ni su continuidad, ya que la continuidad del desarrollo está interrumpida por la existencia de estadios o fases, con lo que el desarrollo rompe su carácter progresivo; y su unidad tampoco es plena, ya que en ella participan diversos componentes que la hacen variar según difieren unos de otros.

Los estadios del desarrollo humano

Mucho antes de que el ser humano tenga una conciencia desarrollada, desde el momento mismo del nacimiento y aún en la época prenatal, el sujeto manifiesta una actividad comportamental mediante la cual contribuye esencialmente al mantenimiento y desarrollo de su vida. Así, antes de llegar a la fase propia del adulto,

el psiquismo humano atraviesa por una serie de estadios o fases de desarrollo, que han sido estudiados con detalle por varios psicólogos. Estos son los llamados estadios evolutivos, por los que todo organismo normal debe pasar ineludiblemente. Podrían ser definidos estos estadios como aquellas partes o momentos del desarrollo que son difíciles en función de ciertas características homogéneas. Todo estadio, por tanto, debe poseer las siguientes características:

- a) Debe tener un comienzo y un final claramente definido.
- b) Debe poseer un orden de sucesión preestablecido, de unos con respecto a otros, de tal forma que exista una jerarquización de los modos de comportamiento, con lo cual los estadios nuevos descansen sobre los anteriores o pasados.
- c) Debe poseer cada estadio periodos críticos que capaciten al individuo para posibles aprendizajes y comportamientos.

El concepto de estadio se ha aplicado con demasiada generosidad en psicología infantil a pesar de su complejidad, y han sido numerosas las clasificaciones de los estadios del desarrollo humano que se han realizado. La infancia, la niñez y la adolescencia, son las fases del desarrollo más estudiadas por los psicólogos, ya que el despliegue del comportamiento humano en estas fases es muy notorio.

Es en la infancia y la niñez donde la noción de estadio ha tenido su ámbito de mayor aplicación. Muchos autores como Freud, Piaget, Gessell, Wallon y Erikson etc., han hecho uso de categorías descriptivas para estas fases, resultando todas ellas conjunto muy heterogéneas entre sí.

Al ser el desarrollo un proceso bio-social, y ser realidad la existencia de diversas sociedades, no es raro que se produzcan distintas etapas evolutivas. Este es un motivo que dificulta la homogeneidad de las clasificaciones, produciendo así una numerosa

cantidad de sistemas clasificatorios. Por otro lado, es cierto que durante el primer año de vida del hombre, las influencias sociales son muy profundas, lo cual dificulta también la uniformidad de clasificación, hasta tal punto que resulta completamente imposible integrarlas en un todo coherente.

Entonces, a continuación, en vez de exponer una versión integrada de todas ellas, resultará mejor exponer un resumen de los sistemas clasificatorios de las etapas del desarrollo más representativas, eligiendo como tales a los de Piaget, Wallon y Erikson.

Piaget (1896-1980)

El sistema clasificatorio de Piaget se basa en el aspecto cognitivo del comportamiento. Por otro lado, los modelos emotivos de Piaget están sometidos a ciertos condicionamientos sociales, que afectan por ejemplo a la edad de la aparición de los estadios.

Piaget trata de explicar el desarrollo de los conocimientos, es decir, trata de explicar cómo una persona pasa de un conocimiento menos verdadero o más simple, a otro más verdadero o complejo. Para él, cada uno de los periodos que describen completa al anterior y le supera. En un principio, Piaget señala cuatro periodos o estadios:

1º. Periodo sensomotriz. Avanza del nacimiento al año y medio o dos años de vida. Piaget le llama así a este periodo porque el recién nacido cuenta sólo con los esquemas senso-motrices congénitos, como son los primeros reflejos o instintos. Poco a poco estos esquemas se van coordinando de tal forma hasta construir la organización advertida elemental propia de los animales, y que después se va modificando y perfeccionando.

En este período, el recién nacido se va diferenciando progresivamente de los objetos que le rodean, por el procedimiento de irlos definiendo, de tal forma que los objetos lleguen a cobrar una identidad propia por sí mismos, aunque estos cambien de aspecto, lugar y tiempo.

2º. Periodo del pensamiento pre operacional. Comprende de los dos a los siete años. Este periodo consta de dos fases: la fase pre operacional tal (o llamada también de representación) y la fase instintiva.

La fase pre operacional abarca de los dos a los cuatro primeros años del niño. En esta fase, el niño mantiene una postura egocéntrica, que le incapacita para adoptar el mismo punto de vista de los demás. También en esta fase, la manera de categorizar los objetos se efectúa globalmente, basándose en una exagerada generalización de los caracteres más sobresalientes.

La fase instintiva se prolonga hasta los siete años, y se caracteriza porque el niño es capaz de pensar las cosas a través del establecimiento de clases y relaciones, y del uso de números, pero todo ello de forma intuitiva, sin tener conciencia del procedimiento empleado.

En este periodo, el niño desarrolla primero la capacidad de conservación de la sustancia, luego desarrolla la capacidad de la conservación de la masa, y posteriormente la del peso y la del volumen.

Piaget señala que el paso del periodo sensomotriz a este segundo periodo se produce fundamentalmente a través de la imitación, que de forma individualizada el niño asume, y que produce la llamada imagen mental, en la que tiene un gran papel el lenguaje.

3°. Periodo de las operaciones concretas. Comprende de los siete a los once años. Este período ha sido considerado algunas veces como una fase del anterior. En él, el niño hace uso de algunas comparaciones lógicas, como por ejemplo: la reversibilidad y la seriación. La adquisición de estas operaciones lógicas surge de una repetición de interacciones concretas con las cosas, aclarando que la adquisición de estas operaciones se refiere sólo a objetos reales.

Con esta adquisición de las operaciones concretas, se produce una serie de modificaciones en las concepciones que el niño tiene sobre las nociones de cantidad, espacio y tiempo, y abre paso en la mente del niño a las operaciones formales que rematan su desarrollo intelectual.

4°. Periodo de operaciones formales. Este último periodo en el desarrollo intelectual del niño abarca de los once o doce años a los quince años aproximadamente. En este periodo los niños comienzan a dominar las relaciones de proporcionalidad y conservación. A su vez, sistematizan las operaciones concretas del anterior periodo, y desarrollan las llamadas operaciones formales, las cuales no sólo se refieren a objetos reales como la anterior, sino también a todos los objetivos posibles. Con estas operaciones y con el dominio del lenguaje que poseen en esta edad, son capaces de acceder al pensamiento abstracto, abriéndoseles las posibilidades perfectivas y críticas que facilitan la razón.

A modo de resumen, para Piaget todo el proceso de desarrollo de la inteligencia está un proceso de estimulación entre los dos aspectos de la adaptación, que son: la asimilación y la acomodación.

Wallon

Siguiendo una línea neo piagetiana, Wallon planteó también un sistema clasificatorio de las etapas del desarrollo. Para él, el objeto de la psicología era el estudio del

hombre en contacto con lo real, que abarca desde los primitivos reflejos hasta los niveles superiores del comportamiento.

Plantea la necesidad de tener en cuenta los niveles orgánicos y sociales para explicar cualquier comportamiento, ya que, según este autor, el hombre es un ser eminentemente social.

Para Wallon, el ser humano se desarrolla según el nivel general del medio al que pertenece, así pues para distintos medios se dan distintos individuos. Por otro lado, el desarrollo psíquico no se hace automáticamente, sino que necesita de un aprendizaje, a través del contacto con el medio ambiente.

Considera este autor que la infancia humana tiene un significado propio y un papel fundamental que es el de la formación del hombre. En este proceso de la infancia se producen momentos críticos del desarrollo, donde son más fáciles determinados aprendizajes.

Wallon intenta encontrar el origen de la inteligencia y el origen del carácter, buscando las interrelaciones entre las diferentes funciones que están presentes en el desarrollo.

Un estadio, para Wallon, es un momento de la evolución mandar, con un determinado tipo de comportamiento. Para Piaget este es un proceso más continuo y lineal. En cambio, para Wallon, es un proceso discontinuo, con crisis y saltos apreciables. Si el Piaget las estructuras cambian y las funciones no varían, en Wallon las estructuras y las funciones cambian.

Otra diferencia con Piaget es que mientras que este último utiliza un enfoque unidimensional en su estudio del desarrollo, Wallon utiliza un enfoque pluridimensional.

Seis son los estadios que propone Wallon en su estudio:

1°. Estadio impulsivo. Abarca desde el nacimiento hasta los cinco o seis meses. Este es el periodo que Wallon llamaría de la actividad pre consciente, al no existir todavía un ser psíquico completo.

No hay coordinación clara de los movimientos de los niños en este período, y el tipo de movimientos que se dan son fundamentalmente impulsivos y sin sentido.

En este estadio todavía no están diferenciadas las funciones de los músculos, es decir, la función tónica (que indica el nivel de tensión y postura) y la función clónica (de contracción-extensión de un músculo).

Los factores principales de este estadio son la maduración de la sensibilidad y el entorno humano, ya que ayudan al desarrollo de diferentes formas expresivas y esto es precisamente lo que dará paso al siguiente estadio.

2° Estadio Emocional. Empieza en los seis meses y termina al final del primer año. La emoción en este periodo es dominante en el niño y tiene su base en las diferenciaciones del tono muscular, que hace posible las relaciones y las posturas.

Para Wallon, la emoción cumple tres funciones importantes:

a) Al ser la emoción un mundo primitivo de comunicación permite al niño el contacto con el mundo humano y por tanto la sociedad.

b) Posibilita la aparición de la conciencia de sí mismo, en la medida en que éste es capaz de expresar sus necesidades en las emociones y de captar a los demás, según expresen sus necesidades emocionales.

El paso según Wallon, de este estadio emocional, en donde predomina la actividad tónica, a otro estadio de actividad más relacional es debido a la aparición de lo que él llama reflejo de orientación.

3°. Estadio Sensorio motor y proyectivo. Abarca del primero al tercer año. Este es el periodo más complejo. En él, la actividad del niño se orienta hacia el mundo exterior, y con ello a la comprensión de todo lo que le rodea. Se produce en el niño un mecanismo de exploración que le permite identificar y localizar objetos.

El lenguaje aparece alrededor de los doce o catorce meses, a través de la imitación; con él, enriquece su propia comunicación con los demás (que antes era exclusivamente emocional).

También en este período se produce el **proceso de andar** en el niño, el cual incrementa su capacidad de investigación y de búsqueda. Aunque el niño puede conocer y explorar en esta edad, no puede depender todavía de sí mismo y se siente incapaz de manejarse por sí solo, cosa que se resolverá a partir de los tres años con el paso al siguiente estadio.

4°. Estadio del Personalismo. Comprende de los tres a los seis años. En este estadio se produce la consolidación (aunque no definitiva) de la personalidad del niño. Presenta una oposición hacia las personas que le rodean, debido al deseo de ser distinto y de manifestar su propio yo. A partir de los tres años toma conciencia de que él tiene un cuerpo propio y distinto a los demás, con expresiones y emociones propias, las cuales quiere hacerlas valer, y por eso se opone a los demás, de aquí la conducta de oposición. Este comportamiento de oposición tiende a repetirse en la adolescencia, ya que los orígenes de ambas etapas son parecidos.

Resumiendo, en este estadio el niño toma conciencia de su yo personal y de su propio cuerpo, situándolo en un estadio de autonomía y autoafirmación, necesario para que el niño sienta las bases de su futura independencia.

5°. Estadio Categorical. De los seis a los once años. Este estadio está marcado por el significativo avance en el conocimiento y explicación de las cosas. Se producen las construcciones de la categoría de la inteligencia por medio del pensamiento categorial.

Se dan dos tareas primordiales en este periodo:

_La identificación de los objetos por medio de cuadros representativos.

_Y la explicación de la existencia de esos objetos, por medio de relaciones de espacio, tiempo y casualidad.

En el desarrollo del pensamiento categorial, se diferencian dos fases:

1ª fase (de 6 a 9 años). En la cual el niño enuncia o nombra las cosas, y luego se da cuenta de las relaciones que hay entre esas cosas.

2ª fase (de 9 a 12 años). Se pasa de una situación de definición (que es la primera fase) a una situación de clasificación. El niño en esta fase clasifica los objetos que antes había enunciado, y los clasifica según distintas categorías.

6°.Estadio de la Adolescencia. Se caracteriza por una capacidad de conocimiento altamente desarrollada y, por otro lado, se caracteriza por una inmadurez afectiva y de personalidad, lo cual produce un conflicto, que debe ser superado para un normal desarrollo de la personalidad.

La adolescencia es un momento de cambio a todos los niveles; apunta este cambio hacia la integración de los conocimientos en su vida, hacia la autonomía y hacia lo que llamaríamos el sentimiento de responsabilidad.

Erikson

El sistema de clasificación del desarrollo formulado por Erikson, que es un psicoanalista norteamericano, se basa en los aspectos psicosociales del proceso evolutivo humano.

Para él, la personalidad del individuo nace de la relación entre las expectativas personales y las limitaciones del ambiente cultural. Para Erikson, la vida gira en torno a la persona y el medio. Así, cada etapa es un avance, un estancamiento o una regresión con respecto a las otras etapas.

Establece ocho etapas o estadios en el desarrollo psicosocial de una persona:

1. Primer año. Es la llamada etapa del bebé, en ella se establecen las relaciones psicológicas con la madre, y de estas relaciones surgen las actitudes básicas de confianza o desconfianza.
2. Segundo año. En esta etapa las relaciones del niño se amplían a ambos padres, dando lugar a la formación de las estructuras de autonomía y dominio de sí mismo, o de inseguridad y conformismo, según sea esa la relación con los padres.
3. Tercer a quinto año. Las relaciones del niño se amplían hasta la denominada familia básica. En esta etapa se fomenta la iniciativa o los sentimientos de culpabilidad. Posee una autonomía espontánea y deliberada.
4. Sexto a doceavo año (pubertad). El ámbito de las relaciones interpersonales del niño se amplía en la escuela y en la vecindad. Surgen en él las ideas de

competición y de cooperación con los demás, así como los sentimientos de superioridad o inferioridad.

5. Adolescencia. Las pandillas y los líderes influyen notablemente en la consolidación de la propia identidad personal de este periodo. Se buscan ídolos a los cuales imitar, y como consecuencia de esta imitación, se producen en el adolescente sentimientos de integración o de marginación.
6. Primera juventud. Este es un período crítico de la relación social, ya que para él se pasa a un nivel más diferenciado, donde el amor y la amistad, la solidaridad y el aislamiento se manifiestan según el grado de madurez alcanzado. En este periodo se busca la relación íntima con la pareja, con la que se busca la propia identidad, y se desarrolla la capacidad de amar.
7. Juventud y primera madurez. El trabajo y la familia son los puntos cruciales de esta etapa, en la cual se forman comportamientos de producción y de protección hacia la familia, desembocando en actitudes altruistas o por el contrario en actitudes egocéntricas.
8. Adulthood (o final de la madurez). Al sentir al hombre agotar sus propias posibilidades vitales, éste adopta una postura de integridad personal y autorrealización; o bien por el contrario, una postura de insensatez, desesperación o deshonestidad. Con estas posturas se cierra el ciclo del proceso psicosocial del hombre, según Erikson. ("Encarta", 1997)

Teoría de la contingencia

Fue elaborada por Fred Fiedler en 1967 y sugiere que los grupos muestran más eficacia dependen sin lugar a dudas, de la forma como se relaciona e interactúa el líder con sus subordinados. También desarrolló su análisis usando un cuestionario que lo llamó: **Cuestionario del compañero menos preferido (CMP)**. Este medía la orientación de los individuos a las relaciones o al trabajo. Así mismo determinó que el/o los individuos que valoraban al compañero que no era de su preferencia en

términos favorables con un puntaje alto, se determinaba que este sujeto estaba orientado a las relaciones; entre tanto que él quien veía al compañero en términos desfavorables y la calificación obtenida era baja se determinaba que ese sujeto estaba más dado a la productividad o estaba orientado al trabajo. Una vez evaluado este aspecto se necesitó cotejar al líder con la situación, y en este sentido Fiedler determinó 3 puntos importantes:

- 1.-Relación líder-miembro, que se refiere al nivel de confianza y respeto que los subalternos desarrollan hacia el líder.
- 2.- Estructura de la tarea, que se refiere al procedimiento usado en la asignación del trabajo.
- 3.-Poder del puesto, que se refiere al poder que ostenta el líder en la contratación, despido, disciplina, ascensos, entre otros.

Si la relación entre el líder y los subalternos era buena, la estructura del trabajo organizado y el poder del líder fueron profundos, entonces se puede desarrollar de manera excelente la influencia y control del líder sobre su grupo.

Teoría del intercambio líder-miembro

Fue desarrollada por George Graen y asociados en 1973, y sugiere que basándose en la presión del tiempo el líder desarrolla una mejor relación con un determinado grupo de subalternos. En esta teoría se presentan dos grupos:

- El grupo "in", formado por subordinados en los cuales el líder confía, tiene mayor atención y posiblemente hasta tengan privilegios especiales.
- El grupo "out", quienes tienen una relación superior-subalterno con el líder, con menos atención y por ende con menos privilegios.

Teoría situacional de Hersey y Blanchard

A esta teoría se la conoce como teoría de liderazgo situacional y fue desarrollada en el año de 1974. Esta teoría propone que el liderazgo exitoso se puede lograr si se selecciona el estilo apropiado, y eso depende de la madurez o preparación de sus seguidores. Es decir, que el buen líder depende de quienes los siguen y si estos lo aceptan o lo rechazan.

Este tipo de liderazgo hace uso de las dos dimensiones de Fiedler: el comportamiento orientado a la tarea y las relaciones, pero en esta teoría los autores llegan a describirlas como altas y bajas, y plantean cuatro formas de comportamiento específicas del líder: dialogar, vender, participar y delegar. También sugieren cuatro etapas de preparación a los colaboradores:

1. Las personas no están preparadas, demuestran ineptitud y no asumen responsabilidades. Dentro de ésta etapa, los seguidores requieren instrucciones o lineamientos precisas y claras.
2. Las personas no están preparadas, demuestran ineptitud, pero están dispuestas a asumir tareas otorgadas por el líder. En esta etapa los seguidores requieren de una relación interpersonal adecuada con el líder.
3. Los seguidores son capaces, pero no quieren seguir las órdenes del líder. En esta etapa tres, los seguidores necesitan apoyo y más participación.
4. Los individuos son capaces y están dispuestos a acatar las órdenes del líder. Dentro de esta etapa el líder prácticamente no tiene mucho que hacer, ya que cuenta con la disposición y el apoyo de sus seguidores.

Hersey y Blanchard toman en cuenta las conductas del líder orientadas a la tarea y a la relación, sin embargo añaden otro elemento que es la evaluación de la madurez de los trabajadores, para ejercer el liderazgo de forma flexible, adaptándolo a varias circunstancias.

Puntualizan en la madurez de los subalternos partiendo de dos elementos: la madurez psicológica y la madurez para el trabajo.

- La madurez psicológica es la disposición o motivación para realizar el trabajo, plantearse metas, y conseguir logros. Es decir, el querer realizar la tarea.
- La madurez para la tarea es tener habilidades, conocimientos y destrezas que se requieren para realizarla. O sea, el poder hacer el trabajo.

Lo importante en esta teoría es evaluar la madurez de los empleados para adoptar el estilo de liderazgo más apropiado a dicha madurez. (Asume el liderazgo de tu empresa)

Teoría de la atribución del liderazgo

Esta teoría sugiere que los individuos siempre procuran comprender la relación de causa efecto, es decir, que cuando algo ocurre, el sujeto por lo general le atribuye lo ocurrido a algo. En el espacio del liderazgo ésta teoría manifiesta que el liderazgo es sencillamente una atribución que las personas manifiestan respecto de otros. Los investigadores plantean que los sujetos asocian ciertas características a las personas que consideran como líderes, entre esas están: la inteligencia, excelente expresión oral, conducta extrovertida, etc.

Es muy común evidenciar en las organizaciones tratar de explicar en base al liderazgo los errores o éxitos de sus resultados. Por ejemplo: si la organización logra excelentes resultados, por lo general es por la destacada habilidad y buena dirección del gerente de la empresa, se le atribuye a su magnífica capacidad para liderar. Por otro lado si la organización obtiene resultados negativos se le atribuye a la escasa coordinación y falta de liderazgo. Así mismo se considera como un líder eficaz a aquel sujeto que toma decisiones sin dudar y cuyo resultado es efectivo, y líderes heroicos quienes asumen la responsabilidad de sus fracasos y logran buenos resultados.

Teoría del liderazgo carismático

Se comenta que realmente es una extensión de la teoría de la atribución. Manifiesta que los seguidores atribuyen al líder, habilidades o hechos extraordinarios o heroicos debido a comportamientos determinados. Varios autores han procurado determinar las características de este tipo de liderazgo, y el autor Robert House propuso al menos tres:

1. Elevada confianza en sí mismos
2. Convicciones fuertes en sus creencias.
3. Dominio.

Luego de estudiar y observar a 90 líderes de Estados Unidos el investigador Warren Bennis, estableció cuatro características:

1. Sentido de propósito.
2. Claridad y facilidad para comunicar sus planes.
3. Enfoque y consistencia en el proceso de su visión.
4. Conciencia de sus puntos fuertes y determinación para capitalizarlos en el logro de sus objetivos.

Conger y Kanungo de McGill University manifiestan que los líderes carismáticos se caracterizan por:

1. Tener un objetivo ideal que desean alcanzar.
2. Un compromiso personal con ese objetivo.
3. Una personalidad no convencional.
4. Tienen confianza en sí mismos y son asertivos.

En este tipo de liderazgo, se posee una fuerte influencia sobre sus seguidores, y las características analizadas, de forma particular las dadas por Conger y Kanungo están por qué estos líderes mueven y captan masas, pero son líderes que nacen por lo

general en ámbitos determinados como: la religión, la política, la guerra o en cualquier otra circunstancia en la cual los sujetos ven pérdidas su confianza y esperanzas. Se puede decir que estos líderes responden a una necesidad de tipo empresarial, religiosa, social, política o cualquier otra labor de liderazgo pierde efecto una vez que se ha satisfecho esta necesidad; así mismo este tipo de líder por demasiada confianza en sí mismo puede ser un problema cuando para sus seguidores ya haya cumplido su labor.

Estilos de liderazgo

Es muy importante que el líder analice su estilo, lo depure, lo conozca y comprenda ya que afectará al grupo o seguidores y será el estímulo que mueva a cada uno ante circunstancias diferentes.

Existen diversos estilos y complementarios, y existen otros que no se toman en cuenta, sin embargo se tratará de hacer un resumen de estos estilos de liderazgo más utilizados y reconocidos.

Estilo Coercitivo Autoritario

En este tipo de liderazgo da órdenes al grupo sin consultarlo y exige que éstas sean cumplidas, se limita a dar las indicaciones para ejecutar las tareas en el momento adecuado. Indica la tarea que cada miembro del grupo debe realizar y forma grupos de trabajo. Dirige el grupo pero no participa en la actividad. Realmente esta clase de liderazgo no coordina o dirige, sino que manda y exige. (Estilos de liderazgo)

Este modo de liderar demuestra varias características:

1. Generalmente son sujetos con una fuerte personalidad, agresiva y dominante.
2. Realizan a su modo toda actividad.
3. No se involucra en el trabajo, por lo tanto no comparte la visión con su equipo, lo que convierte a este líder en ajeno a los individuos.

4. Considera a sus subalternos más que como personas como empleados.
5. Generalmente no están preparados para escuchar puntos de vista diferentes a los suyos.
6. No genera un trabajo en equipo porque centraliza su poder.
7. No puede ver que sus trabajadores tengan una gran amistad unos con otros, porque esa proximidad puede poner en riesgo su autoridad.
8. Tiene un estilo orientado a los negocios y el trabajo poniéndolos en primer lugar.

El estilo autoritario o coercitivo es el menos efectivo, en la mayoría de las situaciones. La verticalización de este estilo, no fomenta las nuevas ideas del equipo. El individuo se siente vulnerado en su respeto y no es capaz de actuar por su propia iniciativa, sólo son operantes de una medida que “llegó de arriba”, por lo tanto no se dan cuenta que su trabajo depende de ellos mismo. El equipo se transforma en un grupo de personas resentidas y por lo tanto resignadas, es decir, van a hacer sólo lo que les pidan, ni un centímetro más.

Además este estilo hace que las personas únicamente trabajen por el pago. Sin embargo este estilo, puede ayudar frente a la inercia del día a día de un empleado problemático, ya que el liderazgo autoritario o coercitivo romperá hábitos.

El líder democrático

Este tipo líder, ejerce su liderazgo, considerando puntualmente las opiniones, el rango y los intereses, de grupo, la que el líder luego representará.

A los líderes democráticos les distinguen las siguientes características que son:

1. No dirige de forma déspota, las órdenes son en consenso y luego se comunican al grupo.

2. En general se muestran tan preocupados por la manutención de la eficiencia del equipo como con dependencia al término de las labores que están siendo ejecutadas.
3. Encauza las distintas opiniones y tendencias, sin imponer soluciones, más bien ofrece alternativas varias que el grupo debate hasta que finalmente elige una de ellas en consenso.
4. Estimula a su equipo para que opinen, para crear un ambiente más creativo y comprometido.
5. Frente a los problemas, tratan de ayudar al grupo a eliminar la resistencia o a resolver los conflictos.
6. Están convencidos que la realización de una tarea es responsabilidad tanto del grupo como de ellos mismos.
7. Permite que quienes integran el grupo tengan una amplia libertad en sus tareas, cuando demuestren su capacidad al hacerlo.
8. Cree que sus subalternos mientras más compromiso tengan con el trabajo, se despeñarán mejor en equipo, permitiendo tener una mejor potencialidad.
9. Tiene una confianza plena en sus trabajadores, y ellos en su líder esto induce a que se sientan muy identificados con la institución en la que laboran.
10. Promueve la comunicación en todos los niveles.
11. Los subalternos se estimulan por la participación en objetivos fijos de los que se sienten comprometidos por su logro.

Es por ello que este tipo de líder da mayor importancia al consenso del grupo, esto le ayuda a trabajar en equipo para conseguir el logro de metas comunes.

Líder laissez-faire

En este estilo de liderazgo, el denominado líder deja en manos del equipo aquellas funciones que como líder debe realizar, y espera que sus subordinados sean responsables por su propia motivación y control, y espera que logren llevar a cabo

con éxito las tareas encargadas. En este tipo de liderazgo quienes integran el equipo u organización deben ser sujetos altamente calificados para que la actividad encomendada tenga éxito. Se define como: aquel individuo que delega a su grupo de trabajo o subordinados la autoridad para tomar medidas. (Liderazgo)

Podríamos citar algunas características propias de esta clase de liderazgo:

a.- No se compromete a determinar políticas y metas.

b.- Da total libertad al grupo.

c.- No le interesa las discusiones, sólo le interesa que se sientan bien anímicamente.

d.- No estimula la productividad del grupo. Estos son los tipos o estilos de liderazgo que se han usado en varios momentos, algunos con mayor o menor éxito que otros. Pero al investigar los estilos de liderazgo no se puede asegurar que exista un estilo ideal ni único. Podrían producirse distintas situaciones que demandan estilos distintos para resolverla. En realidad los líderes exitosos varían sus conductas y deberían estar preparados para modificar su estilo en función de las circunstancias.

El Líder en la educación

Como se ha visto el estudio de liderazgo van alcanzando una sorprendente importancia. Bastante se ha estudiado sobre el rol que debe desempeñar el director en una organización, compañía, o entidad educativa, etc. Y es justamente en el liderazgo educativo donde quiero acentuar, puesto que un director o un maestro líder significa llevar a delante con eficacia y eficiencia la gestión de este proceso, es comprometerse a hacer más, no basta el mero impulso del conocimiento.

El enfoque del docente que dicta desde el conveniente sitio de la asignatura, es una imagen por demás caduca, provocadora, y superada hasta de un rechazo educativo. Por eso a diferencia del catedrático tradicional debe tener una preparación más acorde a los cambios cualitativos y cuantitativos que se dan del producto del proceso de

difusión que se está produciendo en vías de realización al presente.(Martín & Hernández)

Ahora hay que aclarar un punto importante cuando se habla de liderazgo en general y de liderazgo en educación, pues existen algunas confusiones y también interpretaciones interesadas, cuando hace referencia al liderazgo educativo en sus distintos espacios, niveles y grupos referenciales, pues se lo afronta para promoverlo, explicarlo y orientarlo con parámetros que son exógenos al actuar educativo.

No se pretende con esto indicar que todas las explicaciones en educación sean endógenas a su especificidad, pero sí poder precisar que las relaciones educativas, a pesar de sus implicaciones como ejercicio de poder, no son semejantes a las que se dan, por ejemplo, en el ámbito del poder público donde el liderazgo se entiende como simple ejercicio de autoridad, es decir, la ventaja de los más sagaces, hábiles influyentes, y fuertes, para encumbrarse en la pirámide social. En educación el ejercicio del liderazgo es distinto guarda una estrecha relación con su aceptación por parte de los integrantes de un grupo (alumnos).

El docente como Líder del alumno

No se puede dudar que el docente siempre ha figurado como líder en su labor de formador. Pues es esa persona capaz de influir en los estudiantes para que se esfuerce entusiasta y voluntariamente en lograr sus metas. Es aquél que se atreve a salir de lo cotidiano buscando formas nuevas para hacer las cosas. Se preocupa por ser modelo para sus estudiantes, es dinámico, entusiasta, innovador, ávido de aprender, creativo y tiene alta autoestima. Es aquel que no pone limitaciones ante los problemas y contagia a los demás con esa visión positiva y actitud; es único en su estilo.

La autoridad del maestro como líder pedagógico procede generalmente de los alumnos con los cuales interactúa y con quienes comparte sus normas, valores y posición. Es autoridad moral, y sus decisiones afectarán al grupo. De igual manera, el

modo en que el educador demuestre su autoridad y poder provocará resultados diferentes y puede contribuir a acrecentar su eficacia en el aula o reducirla. (Herbert, Klausmeier, & William, 1971, pág. 174)

Formas de liderazgo docente

Varias de las explicaciones iniciales de los tipos de liderazgo docente se clasificaron con base a la manera en que el profesor hace uso de la autoridad, así:

Autocrático

Aquellos profesores que deciden por sí solos todas las actividades o tareas a realizar, es decir, ellos son quienes toman todas las decisiones, organizando y distribuyendo, incluso, las actividades, permaneciendo distantes a los grupos de estudiantes en su realización y evaluando de manera individual.

Este estilo de profesor se preocupa mucho por:

1. Los resultados de las tareas asignadas.
2. No admite que se inmiscuyan en sus emociones al tomar medidas para resolver una situación crítica en la clase.
3. Es firme en sus convicciones.
4. Acepta la responsabilidad y la supervisión final en las disposiciones.
5. Estructura, ordena, toda la situación de trabajo e indica a los estudiantes qué deben hacer.
6. Basa su poder en amenazas y castigos.

Líder democrático

El profesor que planifica de acuerdo con el grupo, animando a los estudiantes a dialogar, distribuir, programar y decidir las actividades. Sugieren diversos procedimientos; participan como uno más y valoran los resultados en función del equipo.

El maestro democrático:

- Confía en la capacidad y buen juicio de los estudiantes.
- Asigna claramente los trabajos para el equipo, con la finalidad de que éste entienda su compromiso.
- Muestra fuerte preocupación por el equipo, tanto en su aspecto personal como en la tarea.
- Crea un fuerte sentido de solidaridad.
- Toma decisiones compartidas.

El estilo del líder democrático no siempre suele ser el mejor. A veces hay excepciones y es necesario que los maestros identifiquen cuándo deben manejar un estilo diferente.

Laissez – faire

Estos profesores se caracterizan por la falta de participación general, manteniéndose al margen lo más posible, dejando la iniciativa a los alumnos, y sólo cuando se solicita su opinión, interviene para dar su recomendación.

En este estilo de liderazgo el profesor:

- Muestra poca preocupación, tanto por el grupo como por la tarea.
- Procura no comprometerse en el trabajo del equipo.
- Elude el compromiso por el resultado obtenido.
- Da independencia incondicional para que tomen decisiones y trabajen.
- Suministra información únicamente cuando se lo piden.
- Deja que el grupo se organice

El Líder situacional

Los autores Hersey y Blanchard propusieron un tipo de liderazgo situacional, el mismo que se acomoda adecuadamente al contexto educativo y ellos describen al menos cuatro cualidades en este modelo:

Ordenar: El profesor como líder, define los roles de sus estudiantes y les dice qué, cómo, cuándo y con quién van a ejecutar las tareas. Supervisa de cerca el desarrollo del trabajo. La comunicación da en una sola dirección (maestro - alumno), con una atención mínima a las características personales de los estudiantes.

Convencer: El docente ejecuta la mayor parte de la distribución directiva, permite que el alumno explique, formule preguntas y de su opinión, pero no admite que tome decisiones. Explica la medida adoptada, aclarando los beneficios y/o ventajas del cumplimiento con lo que se le pide. La comunicación es bilateral y existe soporte socio-emocional para que los estudiantes cumplan las tareas que se hacen en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Participar: Tanto el profesor como los alumnos participan del proceso de enseñanza-aprendizaje a través de una comunicación en dos sentidos. El maestro y los alumnos interactuando, toman decisiones, es decir, los dos comparten ideas para llegar a una decisión acordada y luego planear estrategias de aprendizaje. El docente muestra un mayor comportamiento de facilitador.

Delegar: El maestro deja al alumno la decisión de cómo actuar para lograr el objetivo establecido. Aquí la supervisión del maestro es general.

El maestro puede elegir el estilo de liderazgo a ejercer, dependiendo de la madurez del alumno en forma individual, así como del grupo; considerando ésta como la suma de la motivación (querer) más la capacidad (poder) para desarrollar una tarea.

De acuerdo al estilo situacional de liderazgo, el docente líder deberá ser capaz de acoger las situaciones cambiantes que le brinda el grupo y tener la capacidad de adaptarse a ellas:

- a) Ordenar.- Cuando el alumno no está motivado y no tiene los conocimientos para realizar la tarea.
- b) Persuadir.- El alumno comienza a adquirir los conocimientos, pero no está motivado para desempeñar la tarea.
- c) Participar.- Cuando el alumno posee, hasta cierto grado, el conocimiento y la motivación para llevar a cabo la tarea.
- d) Delegar.- El alumno ya está motivado y tiene los conocimientos necesarios para realizar la tarea.

El Líder transformador

Este tipo de líder enfatiza en los procesos; procura formar a los individuos para transformar la realidad; orienta una relación igualitaria entre él y sus alumnos donde todos aprenden de todo; crea las situaciones propicias para que se dé una educación permanente; desea hacer surgir una conciencia crítica; estimula la cooperación, la solidaridad y la creatividad; y utiliza los medios de comunicación masiva como recursos didácticos para un análisis crítico junto con sus estudiantes.(Red Escolar Nacional , 2005)

Los líderes educativos transformacionales saben que las razones del cambio deben ser acordadas y concordar con los objetivos y normas de la institución. Son visionarios, colaboradores, facilitadores, resuelven problemas y logran consensos.

Es de importancia tomar en cuenta que el líder a diferencia del educador tradicional reconoce la necesidad de cambio y promueve la participación de los alumnos en las diferentes actividades ejerciendo control de las mismas, enfrentando con optimismo los obstáculos del futuro.

Liderazgo, poder y conducción de grupo

El poder social está definido por la habilidad de influir a otra gente por cualquier medio; en este sentido, es obvio que el liderazgo implica poder y la efectividad del líder, entonces, está en parte determinada por la tendencia de los subordinados a responder a los actos del líder.

De acuerdo a French y Raven (citado por Campoverde, José. Visión de Líder) se pueden distinguir hasta cinco tipos de poder:

- a) Poder Referente: Es el que se establece cuando los sujetos se sienten sumamente atraídos por el que ejerce poder y caen bajo su influencia.
- b) Poder de Experto: Resulta de una influencia social primaria del que ejerce poder sobre la estructura cognoscitiva de los sujetos.
- c) Poder de Recompensa: Poder cuya base es la capacidad de reconocimiento, premios y recompensas a los sujetos.
- d) Poder Coercitivo: Resulta de la capacidad del que ejerce poder para manipular la obtención de actitudes aprobatorias de los sujetos.
- e) Poder Legítimo: Se define como aquel surgido de valores internalizados del que ejerce poder y que dictan su legítimo derecho de influir así como la obligación de los subordinados de aceptar esta influencia. Se reconoce que el poder legítimo es más difícil de precisar.

Para ser efectivos, entonces, los actos de liderazgo deben apoyarse en una base de poder.(Adair, 1990, págs. 32-37)

Variable Dependiente: AUTOESTIMA

Según Baron y Byrne es la autoevaluación que cada individuo hace de uno mismo; la actitud de una persona hacia uno mismo a lo largo de una dimensión positiva-negativa.

La autoestima: evaluación de uno mismo

Quizá la actitud más importante que una persona puede adoptar es su actitud respecto a sí misma, una evaluación que nosotros denominamos autoestima (James, 1990). Una persona con una elevada autoestima se percibe a sí misma como mejor, más capaz, y de más valía, que una persona con una baja autoestima. Las autoevaluaciones están basadas en parte en las opiniones de los demás y en parte en cómo percibimos ciertas experiencias. Es interesante ver cómo las autopercepciones negativas del *self* desembocan en un comportamiento más predecible que las autopercepciones positivas. Presumiblemente, esto ocurre debido a que las visiones negativas del *self* llevan consigo la organización de esquemas más inamovibles que las visiones positivas (Malle & Horowitz, 1995); como resultado, una persona con una autoestima elevada puede interpretar su éxito general de diversas maneras, pero alguien con una baja autoestima tiende a generalizar los fracasos (Brown & Dutton, 1995 citado por Baron, 1998, pág. 187)),

Una aproximación ligeramente distinta para evaluar la autoestima es el de comparar el autoconcepto de una persona con su concepción del *self* ideal. Cuanto mayor es la discrepancia, menor es la autoestima. Es decir, cuanto más percibes que tus características no son lo que deberían ser, más negativa es la actitud sobre ti mismo. Un feedback creíble que indique que uno tiene alguna de las características de su *self* ideal es una experiencia positiva, mientras un feedback que indique la presencia de características no deseadas es negativo (Eisenstadt & Leippe, 1994). También es importante si las «buenas» o «malas» cualidades de uno son comunes

o atiplas. El nivel más bajo de autoestima se encuentra entre los que perciben sus características deseadas como características relativamente comunes, y sus características no deseadas como características relativamente atípicas (Ditton & Griffin, 1993). Por ejemplo, conozco (Donn Byrne) a una escritora excepcional, pero que es del montón en la clase de danza; a veces, ella se siente mal porque cree (erróneamente) que todo el mundo sabe escribir bien, mientras que casi nadie baila mal (citado por Baron, 1998, pág. 187)

La autoestima y la necesidad de aprobación

Pero los sentimientos de competencia no son el único elemento de la autoestima y tampoco se obtienen directamente del éxito. De hecho, lo que consideramos un éxito en la vida y lo que consideramos áreas importantes del esfuerzo personal se definen en parte por la aprobación de las personas de nuestro ambiente. (Kimble y Helmreich, 1972) pensamos que la autoestima de una persona se ve directamente afectada por la calidad y la cantidad de aprobación recibida de sus progenitores y de otras personas en los primeros años de vida. Si alguien recibe aprobación *incondicionada*, se espera que tenga un sentido estable del yo y que éste sea invulnerable a la retroalimentación positiva o negativa que obtenga. En cambio, se esperaba que mostraran mayor necesidad de aprobación social quienes recibieron aprobación *condicionada* en los primeros años y cuya autoestima era poca o grande según que hubiera o *no* correspondido muchas veces a las expectativas y que habían obtenido mucha o poca aprobación. Por tanto, se preveía que los individuos con poca o gran autoestima lucharán más duro por la aprobación en una situación social que los de autoestima regular. (Kimble, 2002, pág. 53)

Por qué es importante la autoestima

La autoestima no es como un par de zapatillas deportivas de onda que realmente deseas y por las que puedes esperar hasta tu próximo cumpleaños. Todos los niños

tienen autoestima, y tener una autoestima buena o positiva es de verdad importante. Puede ayudarte a mantener la cabeza en alto y a sentirte orgulloso de ti mismo y de lo que puedes hacer, incluso cuando parece que las cosas no van tan bien.

La autoestima te da el coraje para probar cosas nuevas y el poder para creer en ti mismo. Y te permite respetarte, aun cuando cometes errores. Y cuando te respetas a ti mismo, los adultos y otros niños suelen respetarte también.

La autoestima positiva, además, puede ayudarte a que aprendas a hacer elecciones sanas respecto de tu mente y tu cuerpo. Si crees que eres importante, será menos probable que te dejes llevar por la corriente si tus amigos hacen algo que está mal o es peligroso. Si tu autoestima es positiva, sabes que eres lo bastante inteligente como para tomar tus propias decisiones. Valoras tu seguridad, tus sentimientos, tu salud: te valoras a ti mismo. La autoestima positiva te ayuda a saber que vale la pena cuidar y proteger cada parte tuya.

Cómo desarrollan los niños la autoestima

Los bebés no se ven a sí mismos de un modo positivo o negativo. No piensan, "Soy genial" cuando eructan fuerte, ni se preocupan porque los pañales hacen que sus piernas se vean raras. En cambio, las personas que los rodean los ayudan a desarrollar la autoestima. ¿Cómo? Al alentar al bebé cuando aprende a gatear, caminar o hablar. A menudo les dicen, "Buen trabajo. Bien hecho". O puede tan solo sonreír y verse orgullosas. Cuando las personas cuidan bien de un bebé, eso también lo ayuda a que se sienta amado y valioso.

A medida que los niños crecen, pueden tener un papel más importante en el desarrollo de su propia autoestima. Trabajar arduamente para terminar un proyecto o una tarea, obtener una calificación más alta en un examen de matemáticas o presentarse a una prueba para un nuevo deporte son todas cosas que pueden ser motivo de orgullo para

los niños. Algunos niños no son muy atléticos, pero pueden leer bien, saber cómo hacer trucos de magia, ser realmente buenos amigos o brindar ayuda a otras personas, todos logros que los ayudan a sentirse bien con ellos mismos.

La familia de un niño y otras personas en su vida, como entrenadores, maestros y compañeros de clase también pueden reforzar la autoestima. Pueden ayudar a que un niño descubra cómo hacer las cosas o advierta sus buenas cualidades. Pueden creer en el niño y ayudarlo a que lo intente nuevamente cuando algo no resulta bien la primera vez. Parte del aprendizaje de los niños es verse a sí mismos de un modo positivo, sentirse orgullosos de lo que han hecho y estar seguros de que hay mucho más que puede hacer.

Algunos niños tienen una autoestima positiva, pero luego algo ocurre en sus vidas y eso cambia. Por ejemplo:

- Si un niño se muda y no hace amigos de inmediato en la nueva escuela, puede comenzar a sentirse mal y pensar que no es un buen amigo.
- Los niños cuyos padres se divorcian tal vez descubran que esto puede afectar su autoestima. Es posible que se sientan mal cuando uno de los padres no puede brindarles atención ni asistir a sus juegos, o quizás sientan que de haberse comportado mejor o de haber mantenido ordenada su habitación, sus padres no se hubiesen separado.
- Los niños cuyo aspecto es diferente del de otros niños pueden sentirse mal respecto de sí mismos porque se sienten "diferentes" o alguien se burla de ellos.
- Un niño que está lidiando con una enfermedad, como cáncer, diabetes o asma, puede sentirse diferente y menos seguro que antes.

- Los niños con diferencias de aprendizaje o aquellos que saben que tienen dificultades para leer la reseña de un libro en voz alta pueden perder la confianza y concentrarse demasiado en las cosas que no hacen bien.
- Incluso atravesar los cambios corporales de la pubertad, algo que a todos les ocurre, puede afectar la autoestima de un niño. (García, autoestima, 2007)

La Escuela y la autoestima

Es fundamental que los padres y maestros o docentes en quienes los padres confíen, sean capaces de transmitir valores claros. Es muy importante que se les enseñe a los niños, el significado de esos valores. Los maestros deben conocer el ambiente y aceptarlo si quieren ayudar a los niños a que vean estos dentro del mismo. En todos los ambientes el niño tiene las mismas necesidades básicas de amor y seguridad, el derecho de ser una persona de valor y tener la oportunidad de triunfar.

Los educadores deben estar conscientes de los distintos ritmos de desarrollo de cada niño, para que el mismo se sienta cómodo con el propio y capacidad de desarrollo.

También podemos decir que los maestros pueden favorecer u obstaculizar el proceso por el cual uno puede encontrarse a sí mismo. Su comprensión o la ausencia de la misma, pueden favorecer o hacer la personalidad que se desarrolla y está en vías de manifestarse. Es por esto que el educador tiene mucha responsabilidad en este tema tan importante o en esta cuestión del tiempo necesario para que uno se encuentre a sí mismo. También es necesario saber que la mente de cada niño está llena de imágenes. Estas imágenes son de tres dimensiones. En primer lugar, se relaciona con la imagen que tiene de sí mismo. Puede imaginarse a sí mismo como una persona que puede llegar a triunfar. Por el contrario, el niño puede tener la impresión de ser una persona de poco valor, con escasa capacidad y pocas posibilidades de lograr éxitos en algún área de su actividad.

El segundo grupo de imágenes se vincula con la opinión que el niño tiene de sí mismo en relación con otras personas. Puede considerar que sus valores, sus actitudes, su hogar, sus padres, el color de su piel o su religión, son la causa de que se lo mire con temor, desconfianza y disgusto, o que se lo trate con interés. La imagen que cada niño tiene de sí mismo se forma a través del reflejo de las opiniones de los demás.

El tercer juego de imágenes se vincula con la imagen de sí mismo, tal como desearía que fuera. Si la distancia entre estas dos imágenes, como se ve realmente y la imagen idealizada, no es grande, de modo que a medida que crece y madura pueda alcanzar la asimilación de estas dos imágenes, se puede decir que se acepta a sí mismo como persona.

Por todo lo mencionado es muy importante que la escuela del niño ayude al mismo a descubrir y aprender a ser las personas que siempre quisieron ser, respetándole sus tiempos, sus conflictos y sus confusiones.

Para ser un buen educador...

- Saber que la escuela puede mejorar o degradar a la gente que está en ella.
- Estar dispuesto a complementar las nuevas informaciones con los viejos conocimientos.
- Debe ajustar las oportunidades de aprendizaje a cada niño, de modo que pueda progresar a su propio ritmo de velocidad.
- Debe tener la capacidad e incluir el desarrollo de habilidades intelectuales junto con el estímulo para que el niño se acepte a sí mismo.
- Tiene que saber cómo crear un ambiente, para encontrar oportunidades dentro del mismo, donde cada niño pueda sentirse importante.
- Debe reconocer los puntos fuertes de cada niño: debe tener en claro que las decisiones de los niños pueden ser vencidas a través de sus fortalezas.

- Tener conciencia de los sentimientos y de las imágenes que los niños tienen en su mente cuando van a la escuela.
- Comprender que algunas veces los niños sólo se desarrollan mediante la aprobación, ya que la crítica debe esperar hasta que el niño sea suficientemente fuerte para aceptarla.
- Aceptar la conducta que no sea adecuada comprendiendo que los seres inestables se rigen en la conducta agresiva cuando las presiones son demasiado grandes.
- Transmitir a los niños su fe en ellos, es decir, que sus alumnos sean personas dignas de estima y respeto.(Francés, Mayfarth)

Por qué necesitamos autoestima.

La vida humana es el transcurrir de experiencias y eventos con los que entramos en contacto; un transcurrir en ritmos y fluctuaciones; un ir y venir de flujos y reflujos. En este devenir, podemos llegar a vivir momentos altos y momentos bajos.

La relación social, generalmente signada por cambios rápidos y frecuentes, y por una elevada competitividad, nos obliga a permanentes readaptaciones. En ciertas circunstancias, nuestro sentido de valor personal y de confianza en las propias capacidades puede verse afectados y hacernos creer que vivimos a merced de las contingencias. En esos momentos la confusión, la impotencia y la frustración producidas por el no logro, nos lleva a dudar de nuestro poder creador, de la capacidad natural de restablecernos, y es entonces cuando optamos por crear y a veces sostener conductas autodestructivas, lejanas al bienestar generado por la Autoestima, es decir, por la consciencia, el amor incondicional y la confianza en uno mismo. Los seres humanos, somos "la única especie capaz de traicionar y actuar contra nuestros medios de supervivencia". En estado de desequilibrio, el hombre opta

por manejarse de formas diversas aunque nocivas y elige, generalmente, los siguientes caminos:

Parálisis.

- La frustración es interpretada de forma tal que incapacita para la acción creativa. La apatía es una forma de manifestación de esta reacción.

Negación.

- La impotencia induce un bloqueo perceptivo, un autoengaño severo basado en el miedo al dolor. El adicto que asegura no tener adicción, es una muestra de este mecanismo.

Evasión.

- Aquí la estrategia es hacer todo lo que nos impida ver la situación a la cara. Se conoce su presencia pero se teme enfrentarla y se pospone. La diversión compulsiva es una forma de evasión bastante común.

Enfermedad.

- Aunque cualquiera de las manifestaciones anteriores conduce, si se prolongan, a estados de desequilibrio orgánico, en ocasiones se toma el camino corto y la reacción a la frustración es violenta, y se manifiesta en forma de enfermedad.
- Todos estos modos de reacción, de manejo inadecuado de la energía interior, reflejan ausencia de Autoestima, de conciencia de la capacidad para responder creativamente a las circunstancias. Es por eso, por la tendencia creciente que exhibe el humano de hoy a la autodestrucción, por lo que necesitamos un recurso protector que nos guíe hasta nuestro poder personal, hacia el

restablecimiento del ritmo, del equilibrio, de la conciencia, de la integración. Ese recurso es la Autoestima, con él nacemos pero debemos reencontrarlo.

- La autoestima es muy importante en nuestra vida cotidiana ya que en ello se refleja nuestro estado de ánimo, el mismo que nos motiva a realizar nuestras actividades diarias.

La vida sin autoestima.

Es factible para el observador atento o entrenado, detectar los niveles de Autoestima o Desestima en las personas, ya que su manifestación se extiende a pensamientos, palabras, estados emocionales, hábitos y otras maneras de experiencias. La manera como vive un ser autoestimado es bastante diferente de la forma como funciona un desestimado.

Comportamientos característicos del desestimado.

Algunos comportamientos característicos de las personas desestimadas son:

Inconsciencia.

- Ignora quién es y el potencial que posee; funciona automáticamente y depende de las circunstancias, eventualidades y contingencias; desconoce sus verdaderas necesidades y por eso toma la vida con indiferencia o se dedica a hacer mil cosas que no le satisfacen; ignora las motivaciones, creencias, criterios y valores que le hacen funcionar. Muchas áreas de su vida reflejan el caos que se desprende del hecho de no conocerse. Parte de ese caos, generalmente auto inducido, se observa en conductas autodestructivas de distinta índole. El desestimado vive desfasado en el universo temporal; tiene preferencia por el futuro o el pasado y le cuesta vivir la experiencia del hoy:

se distrae con facilidad. Pensar y hablar de eventos pasados o soñar con el futuro, son conductas típicas del ser que vive en baja Autoestima.

Desconfianza.

- El desestimado no confía en sí mismo, teme enfrentar las situaciones de la vida y se siente incapaz de abordar exitosamente los retos cotidianos; se percibe incompleto y vacío; carece de control sobre su vida y opta por inhibirse y esperar un mejor momento que casi nunca llega. Tiende a ocultar sus limitaciones tras una "careta", pues al no aceptarse, teme no ser aceptado. Eso lo lleva a desconfiar de todos y a usar su energía para defenderse de los demás, a quienes percibe como seres malos y peligrosos; siempre necesita estar seguro y le es fácil encontrar excusas para no moverse. La vida, desde aquí, parece una lucha llena de injusticia.

Irresponsabilidad.

- Niega o evade sus dificultades, problemas o conflictos. Culpa a los demás por lo que sucede y opta por no ver, oír o entender todo aquello que le conduzca hacia su responsabilidad. Sus expresiones favoritas son: "Si yo tuviera", "Si me hubieran dado", "Ojalá algún día", y otras similares que utiliza como recurso para no aclarar su panorama y tomar decisiones de cambio.
- En su irresponsabilidad, el desestimado acude fácilmente a la mentira. Se miente a sí mismo, se auto engaña y engaña a los demás. Esto lo hace para no asumir desde la consciencia adulta las consecuencias de sus actos, de su interacción con el mundo. Ninguna cantidad de nubes puede tapar por mucho tiempo el sol.

Incoherencia.

- El desestimado dice una cosa y hace otra. Asegura querer cambiar pero se aferra a sus tradiciones y creencias antiguas aunque no le estén funcionando. Vive en el sueño de un futuro mejor pero hace poco o nada para ayudar a su cristalización. Critica pero no se autocrítica, habla de amor pero no ama, quiere aprender pero no estudia, se queja pero no actúa en concordancia con lo que dice anhelar. Su espejo no lo refleja.

Inexpresividad.

- Por lo general reprime sus sentimientos y éstos se revierten en forma de resentimientos y enfermedad. Carece de maneras y estilos expresivos acordes con el ambiente, porque no se lo enseñaron o porque se negó a aprenderlos. En cuanto a la expresión de su creatividad, la bloquea y se ciñe a la rutina y paga por ello el precio del aburrimiento.

Irracionalidad.

- Se niega a pensar. Vive de las creencias aprendidas y nunca las cuestiona. Generaliza y todo lo encierra en estereotipos, repetidos cíclica y sordamente. Pasa la mayor parte de su tiempo haciendo predicciones y pocas veces usa la razón. Asume las cosas sin buscar otras versiones ni ver otros ángulos. Todo lo usa para tener razón aunque se destruya y destruya a otros.

Dependencia.

- El desestimado necesita consultar sus decisiones con otros porque no escucha ni confía en sus mensajes interiores, en su intuición, en lo que el cuerpo o su verdad profunda le gritan.

- Asume como propios los deseos de los demás, y hace cosas que no quiere para luego quejarse y resentirlas. Actúa para complacer y ganar amor a través de esa nefasta fórmula de negación de sí mismo, de auto sacrificio inconsciente de sus propias motivaciones. Su falta de autonomía, la renuncia a sus propios juicios hace que al final termine culpándose, auto incriminándose, resintiendo a los demás y enfermándose como forma de ejecutar el auto castigo de quien sabe que no está viviendo satisfactoriamente. La dependencia es el signo más característico de la inmadurez psicológica, que lleva a una persona, tal como dice Fritz Perls, a no pararse sobre sus propios pies y vivir plenamente su vida.

Inconstancia.

- Desde el miedo, una de las emociones típicas del desestimado, las situaciones se perciben deformadas y el futuro puede parecer peligroso o incierto. La falta de confianza en las propias capacidades hace que aquello que se inicia no se concrete. Ya sea aferrándose a excusas o asumiendo su falta de vigor, el desestimado tiene dificultad para iniciar, para continuar y para terminar cualquier cosa. Puede que inicie y avance en ocasiones, pero frente a situaciones que retan su confianza, abandonará el camino y buscará otra senda menos atemorizante. La inconstancia, la falta de continuidad, señala poca tolerancia a la frustración.

Rigidez.

- La persona desvalorizada lucha porque el mundo se comporte como ella quiere. Desea que donde hay calor haya frío, que la vejez no exista y que todo sea lindo. Le cuesta comprender que vivimos interactuando en varios contextos con gente diferente a nosotros en muchos aspectos, y que la verdad no está en mí o en ti, sino en un "nosotros" intermedio que requiere a veces

"estirarse". Sufrir porque está lloviendo, negarnos a entender que una relación ha finalizado, empeñarnos en tener razón aunque destruyamos vínculos importantes, demuestra incapacidad para abandonar posturas rígidas que nos guían por la senda del conflicto permanente. Eso es no quererse, eso es Desestima.

- En general, el desvalorizado es un ser que no se conoce, que no se acepta y que no se valora; que se engaña y se auto sabotea porque ha perdido el contacto consigo mismo, con su interioridad, y se ha desbocado hacia el mundo con el afán de ganar placer, prestigio y poder, es decir, de obtener a cualquier precio la aprobación de los demás, como un niño que requiere el abrazo materno para sobrevivir. El desestimado no se percata fácilmente de que ha roto el equilibrio que necesita para vivir paz y disfrutar de la vida, que como un don especial le ha sido.

Comportamientos de baja autoestima.

Además de los mencionados anteriormente, existen otros comportamientos que reflejan desamor e irrespeto por nosotros, y como consecuencia de eso, por los demás. Sin que deban ser tomados como algo inmutable y absoluto, algunos de los más frecuentes son:

- Mentir
- Llegar tarde
- Necesitar destacar
- Irrespetar a las personas
- Preocuparse por el futuro
- Actuar con indiferencia
- Creerse superior
- Descuidar el cuerpo

- Negarse a ver otros puntos de vista
- Negarse a la intimidad emocional
- Vivir aburrido, resentido o asustado
- Desconocer, negar o inhibir los talentos
- Vivir de manera ansiosa y desenfrenada
- Descuidar la imagen u obsesionarse con ella
- Desarrollar enfermedades psicosomáticas
- Seguir la moda y sufrir si no estamos "al día"
- La maternidad y paternidad irresponsables
- Improvisar la vida, pudiendo planificarla
- Descuidar la salud como si no fuera importante
- Negarse a aprender
- Idolatrar a otras personas
- Asumir como estados habituales la tristeza, el miedo, la rabia y la culpa
- Tener y conservar cualquier adicción (Cigarrillo, licor, comida, sexo, etc.)
- Anclarse en lo tradicional como excusa para evitar arriesgarse a cosas nuevas
- Negarse a la sexualidad(salvo casos especiales vinculados al celibato espiritual)
- Incapacidad para manejar los momentos de soledad
- Quejarse
- Perder el tiempo en acciones que no nos benefician
- Manipular a los demás
- Culparse por el pasado

Autoestima y relaciones.

En la vida social, todo lo que logramos tiene que ver con personas. Vivimos en un permanente estado de interdependencia en el cual todos nos necesitamos mutuamente, y lo que uno hace afecta a los demás de distintas maneras.

En virtud de que no es posible vivir y realizarse sino a través de la relación social, es fácil intuir que necesitamos aprender a relacionarnos para obtener y brindar más y mejores beneficios para todos. Ese es el destino del "animal político", del que habla Platón al referirse al hombre.

Sin embargo, no todo es tan sencillo, ya que cada quien se relaciona con los demás desde su nivel de conciencia, desde su equilibrio o su desorden interior, desde su manera particular de experimentar la vida e interpretarla; desde lo que aprendió y reforzó con el tiempo; es decir desde su Desvalorización o desde su Autoestima.

Cuando estamos centrados, satisfechos con lo que somos y confiados de nuestra capacidad para lograr objetivos, la manera como nos relacionamos con las personas suele ser transparente y honesta; nos acercamos a ellos para compartir y los valoramos por el simple hecho de ser humanos, de haber nacido. Esto es lo que se conoce como "relación primaria", vínculos que se basan en compartir lo que somos.

Por el contrario, cuando nuestros Mapas, los aprendizajes que traemos archivados en la memoria, nos dicen que no somos capaces, cuando nuestra Autoestima está debilitada, tendemos a establecer vínculos desde el interés material, desde utilitarismo. Es entonces cuando deja de importarnos la persona y pasamos a prestar atención al beneficio que nos pueda deparar. Pasamos a preguntarnos lo que nos aporta, lo que podemos obtener de ellas. Este es el tipo de relación que se conoce como "relación secundaria".

Desde la Desvalorización somos tímidos o agresivos. El equilibrio, la firmeza, la honestidad, es decir, la Asertividad es únicamente posible en la persona Autoestimada.

Timidez.

Es una estrategia de vinculación basada en el miedo, asumida por las personas cuando intentan evitar ser desaprobadas y proteger la imagen que tienen de sí mismas (autoimagen). La Timidez puede ser muy nociva cuando:

- Impide la expresión libre de ideas y sentimientos.
- Bloquea el disfrute de las relaciones.
- Resta oportunidades sociales.
- Genera ansiedad, depresión, adicciones.
- Impide la defensa de nuestros derechos legítimos.

La persona que actúa con timidez, desarrolla una serie de mecanismos de defensa que lo protejan de los encuentros e interacciones que cree que serán tensos. Esos mecanismos los podemos englobar bajo la denominación de "Zona de Seguridad": un espacio de protección física y psicológica que nos sirve para evitar que se nos conozca a fondo. Todo esto es una respuesta a un miedo irracional y aprendido. No somos tímidos, aprendemos a actuar tímidamente.

Algunas formas como manifestamos nuestra Zona de Seguridad, son:

- Marcar distancia física (alejarse, no tocarse, interponer objetos)
- Evadir miradas
- Hacer creer que no escuchamos lo que nos dicen
- Hacer creer que no entendemos lo que nos dicen
- Actuar con indiferencia
- Hacerse el indiferente
- Actuar irónicamente o agresivamente
- Evitar abordar temas personales
- Actuar con falsedad, fingir (ponerse una "careta")

Agresividad.

Es una forma inadecuada de canalizar la frustración, que facilita el desbordamiento emocional con consecuentes daños en las relaciones. Generalmente surge como una reacción defensiva al miedo y/o culpa que la persona siente pero se niega a reconocer. Se relaciona con la imposición, la intolerancia, el autoritarismo y el abuso.

Algunas desventajas de la Agresividad, son:

- Demuestra debilidad psicológica
- Hace que la gente se aleje por autoprotección
- Impide evaluar los hechos adecuadamente
- Induce a reacciones destructivas
- Al prolongarse, genera enfermedades psicosomáticas

Asertividad.

La tercera forma de vinculación, la única que responde a una Autoestima desarrollada, es la Comunicación Asertiva. Se entiende por ésta al estilo honesto, directo y equilibrado de comunicación, caracterizado por diálogo respetuoso y frontal, para expresar y defender nuestros derechos a través de comportamientos adecuados con voz firme, contacto visual, postura recta y frontal y uso de expresiones verbales que reflejan auto respeto, como por ejemplo:

- Me sentiría mejor contigo, si...
- Algo que sucede y que me está afectando, es...
- No me siento bien, cuando...
- Cuando haces... yo me siento... por favor no lo hagas de nuevo....

Vale decir que las razones por las que no somos asertivos, y optamos por relacionarnos a través de formas auto saboteadoras, son:

- Aprendizaje por modelaje de patrones familiares
- Inconsciencia de los beneficios de una comunicación asertiva
- Miedo a la desaprobación y al rechazo
- Carencia de entrenamiento en conductas asertivas.

Buena Autoestima

- No se habla de una alta autoestima, sino del narcisismo o de una buena autoestima. El narcisismo es el amor excesivo hacia uno mismo o de algo hecho por uno mismo, por eso se dice que una persona es narcisista, cuando está enamorado de sí mismo, es decir de lo que piensa, de lo que hace, de cómo es, de cómo se viste, etc., pero no del propio ser, sino de la imagen del yo.
- En relación al narcisismo hay que tener en cuenta dos elementos, uno la imagen, que es como se ve exteriormente la persona y la otra es el amor, que es el amor excesivo de la persona, hacia sí mismo. La representación del narcisismo en el niño son simplemente las palabras e imágenes que les transmitieron sus padres, por eso se dice que los padres tienden a atribuirle al niño todas las afecciones y se niegan o se olvidan todos sus supuestos defectos.
- Alguien con una buena autoestima no necesita competir, no se compara, no envidia, no se justifica por todo lo que hace, no actúa como si "pidiera perdón por existir", no cree que está molestando o haciendo perder el tiempo a otros, se da cuenta de que los demás tienen sus propios problemas en lugar de echarse la culpa "por ocasionar molestias".

Características de la autoestima positiva

- Cree firmemente en ciertos valores y principios, está dispuesto a defenderlos aun cuando encuentre fuerte oposiciones colectivas, y se siente lo

suficientemente segura como para modificar esos valores y principios si nuevas experiencias indican que estaba equivocada.

- Es capaz de obrar según crea más acertado, confiando en su propio juicio, y sin sentirme culpable cuando a otros le parece mal lo que hay hecho.
- No emplea demasiado tiempo preocupándose por lo que haya ocurrido en el pasado, ni por lo que pueda ocurrir en el futuro.
- Tiene confianza por su capacidad para resolver sus propios problemas, sin dejarse acobardar por los fracasos y dificultades que experimente.
- Se considera y realmente se siente igual, como persona, a cualquier otra persona aunque reconoce diferencias en talentos específicos, prestigio profesional o posición económica.
- Da por supuesto que es una persona interesante y valiosa para otros, por lo menos para aquellos con quienes se asocia.
- No se deja manipular por los demás, aunque está dispuesta a colaborar si le parece apropiado y conveniente.
- Reconoce y acepta en sí mismo una variedad de sentimientos e inclinaciones tanto positivas como negativas y está dispuesta a revelarlas a otra persona si le parece que vale la pena.
- Es capaz de disfrutar diversas actividades como trabajar, jugar, descansar, caminar, estar con amigos, etc.
- Es sensible a las necesidades de los otros, respeta las normas de convivencia generalmente aceptadas, reconoce sinceramente que no tiene derecho a mejorar o divertirse a costa de los demás. (García, Autoestima, 2007)

Personalidad

Según varios autores, la personalidad es el patrón único de pensamiento y conductas de un individuo que persiste a través del tiempo y de las situaciones. (Morris & Maisto, 2009, pág. 438)

El concepto de «personalidad» proviene del término «persona», denominación que se utilizaba para la máscara que portaban los actores de teatro en la antigüedad. Sin embargo, ya en ese entonces se hablaba en un sentido amplio y figurado de «personas» para referirse a los roles, es decir a «como quién» o «representando a quién» actuaba un determinado actor teatral tras su máscara.

El concepto paulatinamente se transfirió a otras esferas de la sociedad, más allá del teatro, pero en una primera época, «personas» eran solamente los ciudadanos, jurídicamente provistos de derechos (en contraste con los esclavos que no eran considerados personas, puesto que no podían decidir sobre su propio actuar, ni menos aún deliberar sobre el de los demás). El concepto estaba inicialmente muy restringido a aquellos ciudadanos poderosos, que gozaban de honra, prestigio y, en respeto a su dignidad, eran los únicos poseedores de derechos ciudadanos. En el transcurso de los siglos, el concepto de «persona» se fue transformando gradualmente en uno más general (en igual medida de la generalización de los derechos ciudadanos) hasta llegar utilizarse en el sentido coloquial actual, es decir, prácticamente como sinónimo de «ser humano». En el contexto de este desarrollo conceptual, la aparición del adjetivo «personal» facilitó el desarrollo del sustantivo «personalidad», utilizado para designar la totalidad de características «personales» que interactúan dinámicamente entre sí para producir aquél estilo relativamente estable de desenvolverse individual y socialmente que un individuo posee. (Mendra, 2013)

Definición

En la conversación normal hablamos frecuentemente de individuos con una "fuerte personalidad" o de sujetos "sin personalidad". La primera expresión presume, por lo general, un atractivo del individuo en cuestión, especialmente en el contacto inicial. Implica una apariencia agradable, maneras simpáticas, actitud favorable a los demás y apariencia dominante que contribuyen a producir una buena impresión inicial. "Sin

personalidad" se usa generalmente para describir al individuo que carece de estos rasgos, que no impresiona de buenas a primeras, alguien que parece "uno de tantos", que no es enérgico ni vivaz y que es fácilmente olvidado.

En realidad, estas dos descripciones dejan mucho que desear en lo que se refiere a la comprensión de la personalidad. En la primera se tienen en cuenta los aspectos positivos de la personalidad, y en la segunda los que son más o menos indiferentes. Sin embargo, no debemos olvidar que algunos factores característicos de la personalidad pueden ser negativos. Los individuos pueden ser dominantes, agresivos, sin atractivos, sumisos, etcétera, pero nunca "sin personalidad".

Una buena definición de la personalidad debe incluir no solamente las apariencias y la atracción superficial, sino también la dinámica, es decir, los mecanismos que impulsan al individuo a obrar como lo hace.

Existen dentro de la psicología varias definiciones de personalidad. Una de las más aceptadas es la que presentamos aquí.

La personalidad es la organización única de características que determinan la norma típica o recurrente de conducta de un individuo. Analicemos ahora esta definición.

Primero, afirma que la personalidad es única. En otras palabras, ninguna personalidad es exactamente como otra; por más semejantes que sean, no son iguales.

Segundo, la personalidad es considerada como si estuviera compuesta de muchas características diferentes dentro de una organización particular.

Y, tercero, la organización única de las características se ve como determinante del modelo típico o consistente de conducta.

Ya hemos visto en otros capítulos que en la psicología no hay un acuerdo único acerca de la conducta del hombre. Así pues, en el estudio de la personalidad

existen diferentes teorías que intentan explicar el comportamiento humano. Veamos ahora algunas de ellas.(Syriuz, 2012)

Teorías de la Personalidad

Se llama teoría de la personalidad a la parte de la psicología dedicada a descubrir los principios globales que describen la conducta del hombre. Los teóricos de la personalidad tienen la difícil tarea de explicar, en términos sencillos, todo lo que haya hecho el individuo, y todo lo que puede hacer, aun en las más fantásticas circunstancias. Una buena teoría de la personalidad humana debe explicar las sensaciones, percepciones, valores, motivaciones, capacidad de aprender y de cambiar del hombre, así como su tendencia para relacionarse con otros seres humanos, y debe hacerlo en términos que estén dentro de los límites de nuestra comprensión del sistema nervioso humano y de la cultura en que vivimos.

Estructura de la personalidad

Freud decía que la estructura de la personalidad consta de tres partes: ello, yo y superyó (*id, ego y superego*).

El *ello*, núcleo primitivo de la personalidad, es el dominio de las motivaciones y sólo le interesa satisfacerlas. En la primera etapa del desarrollo del niño, el ello domina toda la energía: a semejanza de un niño mimado y mal educado, es irracional e insensible a todo lo que no sea sus propios deseos, pero como es incapaz de enfrentarse a la realidad no puede satisfacerse a sí mismo.

El *yo* emerge en el niño en desarrollo, según Freud, para establecer relaciones con el medio. Una de las tareas principales del yo es localizar objetos del mundo real que sean adecuados para satisfacer las necesidades del ello. El yo se enfrenta tanto a las exigencias del ello como a las de la realidad. A diferencia del ello, el yo es controlado, realista y lógico.

El *superyó*, tercera instancia de la personalidad, se desarrolla gradualmente. Es lo que se suele llamar "la conciencia": una orientación derivada del aprendizaje sobre lo justo y lo injusto, lo bueno y lo malo, y que se vuelve automática después de varios años de vida. De acuerdo con Freud, el superyó internaliza la moral, los ideales, las normas de los padres y de la sociedad. Continuamente busca la perfección y trata de obligar al yo a lograr metas morales y al ello a inhibir sus impulsos instintivos.

Cuando el superyó se desarrolla, las funciones del yo como mediador aumentan. Antes la función del yo era mediar entre las demandas instintivas del ello y la realidad. Ahora el yo debe mediar entre el ello, el superyó y la realidad. En otras palabras, el superyó consiste en gran parte en restricciones y obstáculos para la satisfacción de necesidades biológicas, particularmente de las sexuales. El ello, por otra parte, consiste en la tendencia ciega hacia la satisfacción de estas necesidades, de tal manera que esta satisfacción no entre en conflicto con las prohibiciones del superyó. Al mismo tiempo, esta satisfacción se presenta según los dictados de la realidad.

Existe, por tanto, un delicado equilibrio entre las tres instancias de la personalidad. Si el superyó es débil, el individuo probablemente tenga dificultades con la sociedad, por su incapacidad para dominar la satisfacción de sus necesidades biológicas o satisfacerlas de manera socialmente aceptable. Por otra parte, con un superyó demasiado fuerte, el individuo puede ser incapaz de satisfacer sus impulsos y también de sufrir de fuertes sentimientos de culpa.(Pecorelli, 1997 (reimp. 2010), págs. 166-167-168)

Principal responsabilidad de la escuela

Por principio de cuentas, necesitamos reconocer que las funciones primaria y distintiva de la escuela en nuestra sociedad no son promover la salud mental y el desarrollo de la personalidad sino fomentar el desenvolvimiento intelectual y la asimilación de conocimiento. Se admite que la escuela tiene importantes responsabilidades en los aspectos social, emocional y moral del desarrollo de los

alumnos, pero ciertamente éstos son tan sólo suplementarios de aquellos otros agentes de socialización que operan en el hogar, la iglesia, el grupo de compañeros y el vecindario; sin embargo, el papel de la escuela en el desarrollo intelectual es incontrovertiblemente básico. Además, gran parte del interés legítimo de la escuela por las relaciones interpersonales en el salón de clase no procede del solo interés en mejorar el desarrollo sano de la personalidad como fin en sí mismo, por importante que sea este objetivo. Refleja también la apreciación de los efectos negativos que un clima emocional desfavorable, social y escolar, ejercen en el aprovechamiento académico, en la motivación para aprender y en las actitudes deseables respecto de la investigación intelectual; por ejemplo, si los alumnos se sienten infelices y resentidos por la disciplina y el ambiente social de la escuela, ni aprenderán mucho mientras estén, en la escuela ni permanecerán más de lo que deban estar. Y si son incitados a aceptar, por miedo y sin crítica, las concepciones de sus maestros y a memorizar materiales que no entienden en realidad, no necesitarán aprender a pensar por sí mismos ni tampoco a establecer los fundamentos de un cuerpo de conocimientos estable y útil.

Responsabilidad del profesor en el manejo de desajustes de la personalidad

Es importante que los profesores reconozcan que su responsabilidad en el manejo de los desajustes de la personalidad de sus alumnos será casi siempre extremadamente limitada. En primer lugar, el origen de graves desajustes no reside de manera característica en la escuela, sino más bien en el hogar y en el vecindario y, a veces, en lesiones cerebrales o en rasgos temperamentales determinados genéticamente; por consiguiente, la mejora de la condición depende en gran parte de factores externos al ambiente escolar y que escapan al control del maestro. En segundo lugar, el diagnóstico válido y el tratamiento adecuado del desajuste de la personalidad exigen capacidades que obviamente trascienden la formación y la competencia del profesor.

Los testimonios existentes indican que los profesores no tienen mucho éxito al evaluar la configuración de la personalidad y el ajuste de sus alumnos. No pueden predecir con mucha exactitud las respuestas de sus alumnos a preguntas sobre sus aficiones, intereses, problemas y características de su personalidad sus motivaciones y esfuerzos académicos sus puntuaciones en test de ajuste objetivos y proyectivos y el grado en que serán aceptados por sus compañeros Estas percepciones se vuelven cada vez más inexactas, a medida que los alumnos avanzan de grado (Ausubel, Schiff y Gas-ser, 1952; Moreno, 1934).

No es difícil encontrar explicaciones para este estado de cosas. Los profesores simplemente no conocen las normas ni los valores distintivos que operan en las vidas de sus alumnos. A la edad de la adolescencia, el apartamiento del niño con respecto a sus mayores ha hecho progresos considerables y a menudo se complica por la hostilidad abierta y por las actitudes en contra de los adultos manifestadas por los jóvenes. Se destruyen los canales de comunicación y los profesores se ven obligados a interpretar la conducta de los alumnos guiados por las apariencias o por sus propias normas y marcos de referencia (citado por Ausubel, 1983 (reimp. 2009), págs. 397-398)

Según Gordon Allport la personalidad es "la organización dinámica de los sistemas psicofísicos que determina una forma de pensar y de actuar, única en cada sujeto en su proceso de adaptación al medio".

Desmembrando esa afirmación encontramos que:

La organización representa el orden en que se halla estructurada las partes de la personalidad de cada sujeto.

Lo dinámico se refiere a que cada persona se encuentra en un constante intercambio con el medio que sólo se interrumpe con la muerte.

Los sistemas psicofísicos hacen referencia a las actividades que provienen del principio inmaterial (fenómeno psíquico) y el principio material (fenómeno físico).

La forma de pensar hace referencia a la vertiente interna de la personalidad.

La forma de actuar hace referencia a la vertiente externa de la personalidad que se manifiesta en la conducta de la persona.

Y es única en cada sujeto por la naturaleza caótica en el que el cerebro organiza las sinapsis.

Rasgos de personalidad según Gordon Allport

Rasgo cardinal: una característica única que dirige buena parte de las actividades de una persona.

Rasgos centrales: Como la honestidad y la sociabilidad, por lo general van de cinco a 10 en cualquier persona.

Rasgos secundarios: Características que inciden en el comportamiento en muchas menos situaciones y ejercen menos influencia que los rasgos centrales o cardinales.

"Los rasgos ofrecen una explicación clara y sencilla de las consistencias conductuales de las personas permiten comparar fácilmente a una persona con otra. Los rasgos son característicos de la personalidad y comportamientos consistentes que se manifiestan en diferentes situaciones. La teoría de los rasgos busca explicar, en forma sencilla, las consistencias en el comportamiento de los individuos."

Fundamentos de la Personalidad según Gordon Allport

Gordon Allport indicó que podemos considerar a la constitución física, el temperamento y la inteligencia como los "materiales" de la personalidad, aunque experimenten con los años una lenta maduración. Hablamos de estos elementos como los materiales en bruto porque dependen en gran parte (aunque no exclusivamente) de

lo que se ha recibido por herencia. De los tres, la constitución física es la más visiblemente ligada a la herencia (de un modo complejo), pero hay pruebas de peso que apoyan la creencia que dé también el temperamento y la inteligencia están genéticamente determinados. Llevando la argumentación más lejos, podemos preguntarnos si la fundamental asociación entre la constitución corporal y el temperamento es una correlación innata o se debe a las experiencias de la vida. Consideremos el ejemplo de un muchacho marcadamente delgado y más débil que sus compañeros. No sirve para los deportes y si se pelea le toca siempre perder. ¿Qué ocurrirá? Se desarrollara en él un modo de ser tenso, reservado, inhibido, introvertido. No podemos demostrar que es únicamente la experiencia de la vida lo que explica la correspondencia entre la constitución corporal y el temperamento, pero es probable que influya en ello.

Es necesario incluir la inteligencia entre los materiales de la personalidad, porque la inteligencia está de algún modo estrechamente relacionada con el sistema nervioso central, que pertenece al caudal hereditario del individuo junto con el sistema neuro glandular subyacente a la constitución corporal y al temperamento. Difícilmente podría explicarse de cuantos modos puede diferir el sistema nervioso entre dos individuos en el momento de nacer. Existen amplias variaciones en el número de células cerebrales, en su disposición, metabolismo, conductividad, conexión y disponibilidad para el uso. Cuando las combinaciones son favorables, el individuo está dotado de elevada inteligencia; si son desfavorables la inteligencia será baja; si existen condiciones mixtas, los resultados son intermedios.

Teoría de enfoques cognitivos-sociales de la personalidad Bandura

Teoría que destaca la influencia de las cogniciones de la persona pensamientos, sentimientos, expectativa y valores en la determinación de la personalidad.

Definiciones aditivas e integradoras

Las definiciones aditivas serían aquellas definiciones de la personalidad que la ven como la suma de un conjunto de características. Las integradoras darían un paso más, al enfatizar el carácter organizado y estructurado de esta adicción. Las definiciones de los años 1930 y 1940 iban en este sentido. Henry Murray sería un autor que dio una definición aditiva y (Hans Eysenc), quien apostó por la vertiente integradora.

En concreto, Hans Eysenck propuso un modelo de la personalidad estructurado en tres dimensiones (extraversión, neocriticismo y psicoticismo). Por las iniciales de estas tres dimensiones se le ha llamado el modelo PEN. Este modelo tiene una fundamentación psicométrica (análisis factorial).

Definiciones jerárquicas

Estas definiciones admiten la estructura integrada de los elementos que conforman la personalidad, pero con preponderancia de unos elementos sobre otros. Dentro de estas teorías, autores psicoanalíticos propusieron una estructura superior determinante fundamental de la conducta del individuo: el superyó. Desde teorías psicológicas científicas se propuso la necesidad de actualización. Ejemplo de estas teorías serían las de Floyd Allport.

Definiciones de ajuste al medio

Estas definiciones también parten de una integración de elementos, que para algunos autores, como Walter Mischel se organizarían según el entorno en el que se encontrara el individuo.

Relaciones Humanas

El ser humano es un ser social, no puede vivir aislado dentro de sus necesidades está la de relacionarse con el mundo externo.

Para lograr que esta convivencia sea lo más armoniosa posible, deberá aplicar ciertos principios de carácter general y revisar sus actitudes mostrando una constante disposición al cambio. (Vallejo Jorge Relaciones humana/ Va. 0341)

La finalidad de las relaciones humanas es propiciar la buena convivencia de forma que logremos la comprensión de las demás personas. Se trata de destruir todo aquello que se oponga al correcto entendimiento entre las demás personas.

Es saber que las actitudes del ser humano obedecen a muchas causas, por lo que veces sus actuaciones no responden a su personalidad sino a situaciones que le afectan en ese momento. De ahí la necesidad de ponernos en el lugar del otro y adoptar una actitud de humildad y comprensión.

Factores que intervienen en las relaciones humanas

Respeto.- Aun cuando no se comparta un punto de vista, conviene considerar las creencias y sentimientos de los demás por lo que es importante respetar y hacerse respetar.

Comprensión.- Aceptar a los demás como personas, con sus limitaciones, necesidades individuales, derechos, características especiales y debilidades. La comprensión y la buena voluntad son la clave de las relaciones humanas.

Cooperación.- Es la llave del bienestar general; trabajando todos por un mismo fin, se obtienen los mejores resultados y beneficios.

Comunicación.- Es el proceso mediante el cual transmitimos y recibimos datos, ideas, opiniones y actitudes para lograr comprensión y acción.

Cortesía.- El trato amable y cordial, facilita el entendimiento con los demás, permite trabajar juntos en armonía y lograr resultados, cuesta poco y vale y vale mucho.

Factores Negativos Que Impiden Las Relaciones Humanas

No controlar las Emociones Desagradables; Es cuando mostramos mal humor, odio

Agresión.- cuando atacamos u ofendemos con palabras, gestos o actitudes. La agresión es una manifestación de la frustración

Fijación.- Negarse a aceptar los cambios, permaneciendo atados al pasado.

Terquedad.- Negarse a aceptar las opiniones ajenas y no a aceptar las equivocaciones en nuestro juicio o ideas.

Represión.-Negarse a comunicarse con los demás, aceptar opiniones y consejos.

Aislamiento.- Apartarse o rechazar el trato con los demás por cualquier causa.

Fantasías.- Considerar que las ilusiones se realizarán solamente a través de medios mágicos, sin esfuerzo de parte nuestra y sin contar con la colaboración de los demás.

Sentimiento de Superioridad o Inferioridad.-Sentirse mejor que los demás en cualquier aspecto. O infravalorarse, sintiéndose inferior a los demás a causas de defectos o carencias reales o imaginarias.

Condiciones de las Relaciones Humanas

Apertura.-ser consciente de las diferencias entre los puntos de vista de los demás y los nuestros debido a su edad, sexo, educación, cultura, valores mantener nuestra opinión frente a las divergentes sin herir la sensibilidad de la otra persona.

Sensibilidad.- es la capacidad de entender el contenido lógico y emotivo de las ideas y opiniones de otros.

Sociabilidad.- comprender y aceptar la naturaleza y estructura de la sociedad a la que pertenecemos.

Respeto a la Autoridad.- y respetar la jerarquía de mandos, responsabilidad, autoridad, status de las personas en la organización de la que formamos parte y

comprender el impacto que dicha jerarquía tiene sobre el comportamiento humano, incluido el nuestro.

Clasificación de las Relaciones Humanas

Relaciones Primarias.- Se establecen cuando las personas se relacionan entre sí, por ellas mismas.

Relaciones Secundarias.- Se originan por la necesidad de un servicio o función que puede prestar una persona a otra. (Deysi, 2009)

2.4 Hipótesis

El liderazgo docente influye en la autoestima de los niños/as de la escuela Fiscal “Liceo Joaquín Lalama” de la ciudad de Ambato.

2.5 Señalamiento de Variables

Variable Independiente: Liderazgo docente

Variable dependiente: Autoestima

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1.- Enfoque

La presente investigación es **cualitativa** porque vamos a narrar los fenómenos que van a ser estudiados, a través de encuestas a estudiantes y docentes de la Escuela Fiscal Liceo Joaquín Lalama y analizando describiremos cuáles son sus resultados cualitativos.

La presente investigación es **cuantitativa** porque recogerá y analizará datos informativos tomados de los estudiantes y docentes. Permitiendo examinar datos de manera numérica especialmente aplicados en la estadística. Por este motivo esta investigación se encaja en un enfoque cuantitativo.

3.2 Modalidad básica de la Investigación

En la investigación se utilizará la investigación de campo y la bibliográfica, no experimental puesto que no se pretende manipular las variables.

Investigación de Campo

Se considera muy importante por los resultados inmediatos que proporciona la observación en el lugar de los hechos del universo establecido y de esta manera atacar con eficacia la problemática, puesto que es un estudio sistemático de los hechos que

acontecen dentro del lugar de investigación y se procederá a la aplicación de encuestas, entrevistas, cuestionarios.

Investigación Bibliográfica

Se utilizó el modelo de tipo científico apoyándonos en revistas, libros, internet, que ayudaran a la investigación a atacar de manera correcta al fenómeno planteado, ya que adquiere de las fuentes principales los instrumentos adecuados y necesarios para elaborar estrategias de solución inmediata.

3.3 Niveles o tipos de Investigación

Exploratorio: Esta investigación llega al nivel exploratorio por que se observa detenidamente las manifestaciones que los niños presentan debido a la falta de liderazgo docente, también compara los conocimientos existentes con el problema para buscar alternativas de solución. Además esta investigación terminará llegando a un **nivel descriptivo** por que utilizamos encuestas; para conocer el problema de una manera minuciosa y estructurarlos, relacionarlos con conocimientos científicos que ayudaran a realiza un análisis del problema para poder identificar la situación actual y sus efectos.

3.4 Población y Muestra

Como la población es extensa aplicaremos la fórmula del muestreo:

TABLA 1 Población y muestra

POBLACIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Estudiantes	715	50%
Docentes y autoridades	24	50%
TOTAL	739	100%

Fuente: Institución Educativa
Elaborado por: BASANTES, Marcia

Datos:

$$n = ?$$

$$N = 715$$

$$E^2 = 0.05$$

$$n = \frac{715}{(0,05)^2 (715-1)+1}$$

$$n = \frac{715}{(0,0025)(714)+1}$$

$$n = \frac{715}{1,785+1}$$

$$n = \frac{715}{2,785}$$

$$n = \frac{715}{256.7}$$

$$n = 257$$

Luego de haber resuelto la fórmula del muestreo podemos concluir que para la investigación se trabajará con 257 estudiantes.

3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable Independiente: El liderazgo docente

TABLA # 2Operacionalización de la variable independiente

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS/INSTRUMENTOS
El liderazgo implica dirigir, influir y motivar a los miembros de un grupo para que realicen tareas fundamentales; es esencialmente la capacidad de conformar las actitudes y el comportamiento de otros, trátase de situaciones formales o informales.	LIDERAZGO	Dirigir Influir Motivar	¿Cómo se siente en reuniones con otras personas? Muy tranquila/o Tranquila/o Incomoda/o Nerviosa/o Indiferente	ENCUESTA CUESTIONARIO
	CAPACIDAD	Actitudes Comportamiento	¿Cómo es su relación con compañeros de trabajo? Excelente Muy buena Buena Regula Mala ¿Ha sido designado como Presidente de alguna asociación, gremio o institución? Siempre Muy Frecuentemente Frecuentemente Rara vez Nunca ¿Cree que los líderes pueden motivar a las personas para que realicen las cosas? Siempre Muy Frecuentemente Frecuentemente Rara vez Nunca	

Elaborado por: BASANTES, Marcia

VARIABLE DEPENDIENTE: AUTOESTIMA

TABLA# 3Operacionalización de la variable dependiente

CONCEPTO	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS/INSTRUMENTOS	
Es la actitud con respecto a sí mismo, de los demás, lo cual a su vez permite experimentar confianza, valoración y respeto propio.	Actitud	Positivo	¿Cómo te sientes ante tus compañeros? Muy importante Importante Algo importante Nada importante ¿Durante el recreo prefieres estar? Con tu compañeros Con tus maestros Prefieres estar en el aula Prefieres estar solo ¿Tu profesor y tus compañeros conversan contigo? Siempre Muy Frecuentemente Frecuentemente Rara vez Nunca	ENCUESTA	
		Negativo			
		Individual			CUESTIONARIO
		Colectivo			
	Valoración	Emocional			
		Espiritual			
		Corporal			

Elaborado por: BASANTES, Marcia

3.6 Recolección de la Información

TABLA#4 Recolección de la información

Nº	PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1	¿De qué personas u objetos?	715 Estudiantes de la Escuela Fiscal Liceo Joaquín Lalama 1 Directivo de la institución 24 docentes de la institución
2	¿Quién?	La investigadora Marcia Alexandra Basantes
3	¿Cuándo?	Junio 2012/Marzo 2013.
4	¿Dónde?	En la ciudad de Ambato. Av. Las Américas y Verdeloma
5	¿Qué técnicas de recolección?	Cuestionario, encuesta.
6	¿Con qué?	Cuestionario semi-estructurado. Cuestionario elaborado Encuesta

Elaborado por: BASANTES, Marcia

TABLA # 5 Técnicas e instrumentos de investigación

TECNICAS	ACTIVIDADES INVOLUCRADAS
ENCUESTA	Se aplicará cuestionarios a los docentes de la institución para determinar el tipo de liderazgo que ejercen en el aula. Se aplicará cuestionarios a los estudiantes de la institución sobre su autoestima.

Elaborado por: BASANTES, Marcia

3.7 Procesamiento y análisis de la información

Una vez recolectados los datos se procederá:

- A tabularlos
- Análisis estadístico
- Interpretación de resultados
- Verificación de hipótesis

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis de los Resultados de docentes

Pregunta 1. ¿Cómo se siente en reuniones con otras personas?

Tabla # 6

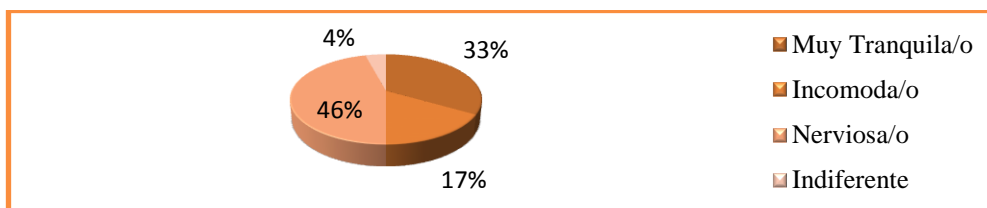
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Tranquila/o	8	33
Incomoda/o	4	17
Nerviosa/o	11	46
Indiferente	1	4
TOTAL	24	100

Tema: ¿Cómo se siente en reuniones con otras personas?

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Gráfico # 3



Tema: ¿Cómo se siente en reuniones con otras personas?

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Análisis

En relación a cómo se siente en reuniones con otras personas: De los 24 docentes encuestados, el 33% contestan que se siente muy tranquilos, el 17% expresan que se sienten incómodos, el 46% señalan que se siente nerviosos, el 4% indica que les es indiferente.

4.2 Interpretación de resultados de docentes

Por lo que se puede deducir que el 46% de los encuestados se siente muy nerviosos cuando tienen reuniones con otras personas lo que nos da a entender que la escuela no cuenta con docentes capaces de relacionarse con los demás, el 33% de las personas encuestadas se sienten tranquilas cuando tiene reuniones con otras personas por lo que tenemos que trabajar con ellas para que aprendan a perder su miedo ya que es un porcentaje muy bajo.

Pregunta 2. ¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo?

TABLA #7

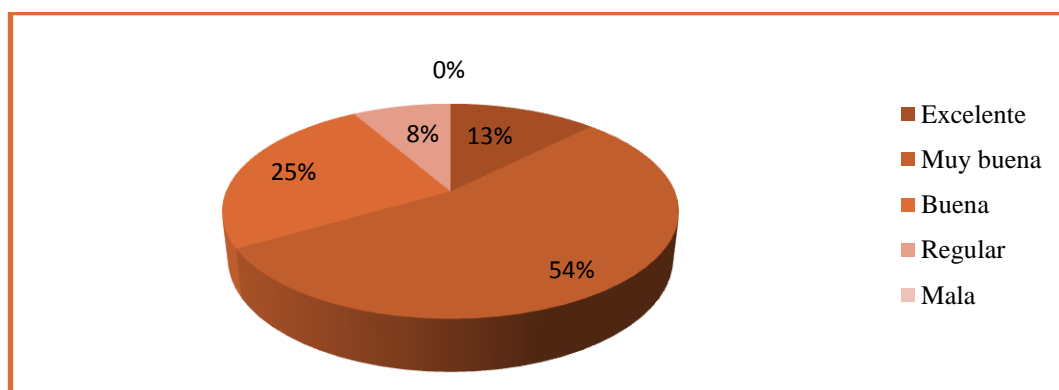
	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	3	13
Muy buena	13	54
Buena	6	25
Regular	2	8
Mala	0	0
TOTAL	24	100

Tema: ¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo?

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Gráfico # 4



Tema: ¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo?

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Análisis

De acuerdo a la pregunta de cómo es la relación entre compañeros de trabajo: De la población de 24, el 13% responden que es excelente, el 54% dicen que es muy buena, el 25% buena y el 8% indican que es regular.

Interpretación

Esto nos indica que el 54% de las personas encuestadas tienen una muy buena relación con sus compañeros, lo que facilita el trabajo de cada docente en el aula ya que si existe algún problema dentro de ella inmediatamente podrán solucionarlo.

Pregunta 3. ¿Ha sido designado como Presidente de alguna asociación, gremio o institución?

Tabla # 8

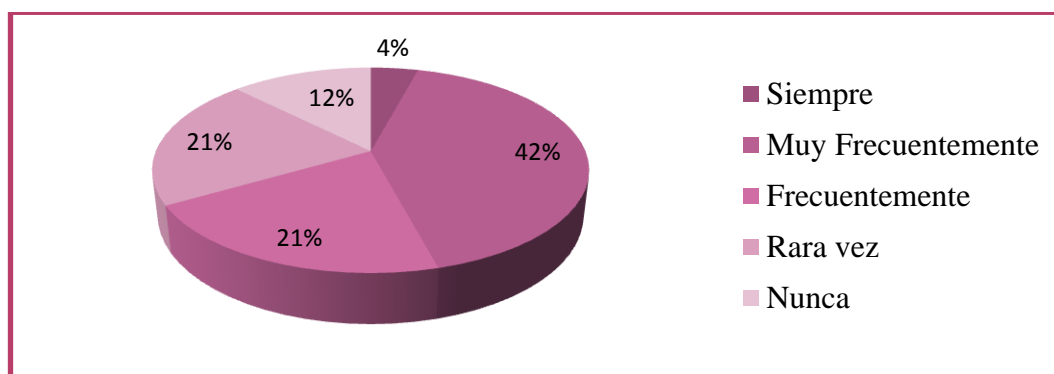
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	4
Muy Frecuentemente	10	42
Frecuentemente	5	21
Rara vez	5	21
Nunca	3	13
TOTAL	24	100

Tema: ¿Ha sido designado/a como presidente en alguna institución?

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Gráfico # 5



Tema: ¿Ha sido designado/a como presidente en alguna institución?

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Análisis

Según los datos obtenidos en este ítem de que si ha sido designado como presidente de alguna asociación, gremio o institución: el 4% de los encuestado manifiesta que siempre, el 42% responden que muy frecuentemente, el 21% indican que frecuentemente, el 21% señalan que rara vez y el 13% contestan que nunca.

Interpretación

Se puede concluir que un gran porcentaje de encuestados muy frecuentemente ha sido designados como presidente de alguna asociación, gremio o institución, lo que da a entender que son buenos representantes.

Pregunta 4. ¿Cree que los líderes pueden motivar a las personas para que hagan las cosas?

Tabla # 9

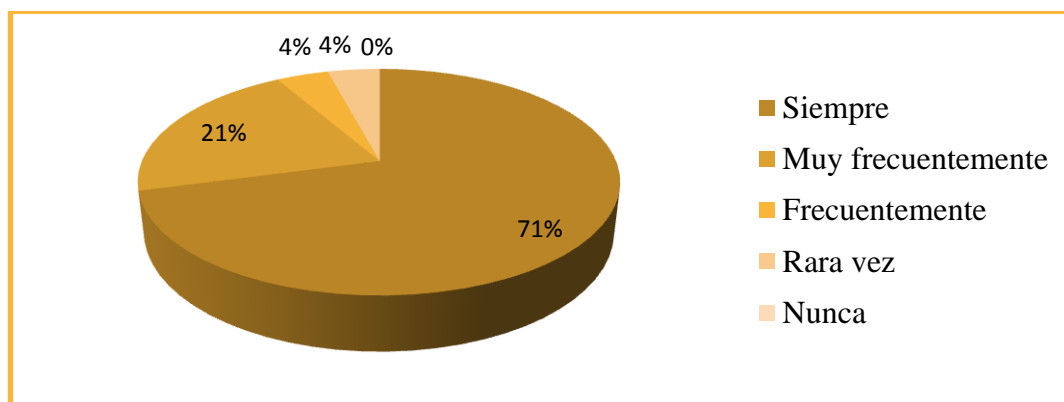
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	71
Muy frecuentemente	5	21
Frecuentemente	1	4
Rara vez	1	4
Nunca	0	0
TOTAL	24	100

Tema: ¿Los líderes pueden motivar a las personas?

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Gráfico # 6



Tema: ¿Los líderes pueden motivar a las personas?

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Análisis

Con relación a si creen que los líderes pueden ser entes motivadores: el 71% responden que siempre, el 21% indica que muy frecuentemente, el 4% da a conocer que frecuentemente, el 4% responde que rara vez.

Interpretación

Esto nos da a entender que los líderes si pueden motivar a las personas quizá es porque ellos si conocen sobre el verdadero concepto de líder lo que les ha permitido llegar a esta conclusión o tal vez es porque ellos tuvieron personas que les motivaron de alguna manera a cumplir con sus objetivos.

Pregunta 5. ¿Con qué estilo de liderazgo se identifica usted?

Tabla # 10

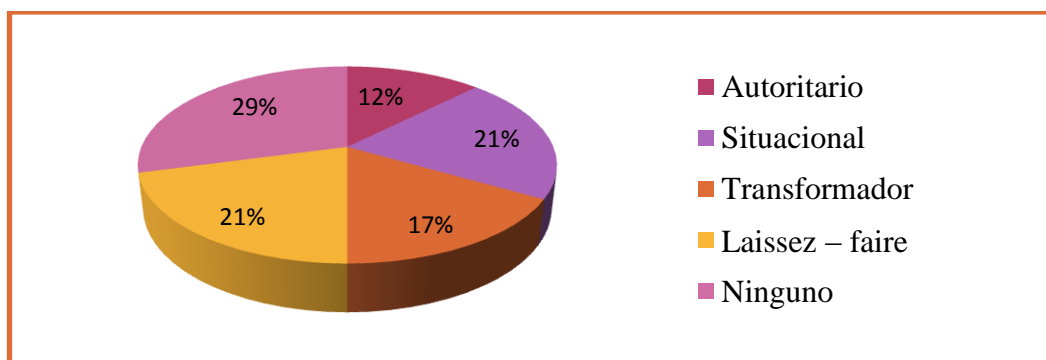
	Frecuencia	Porcentaje
Autoritario	3	13
Situacional	5	21
Transformador	4	17
Laissez – faire	5	21
Ninguno	7	29
TOTAL	24	100

Tema: ¿Con que estilo de liderazgo se identifica usted?

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Gráfico # 7



Fuente: Encuesta a docentes

Tema: ¿Con que estilo de liderazgo se identifica usted?

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Análisis

En relación a este ítem el 13% contesta que autoritario, el 21% responden que situacional, el 17% indica que transformador, el 21% dice que laissez-faire y el 29% manifiesta que ninguno.

Interpretación

En cuanto a esta pregunta el 29% no se identifica con ningún estilo de liderazgo lo que ocasiona un problema al cual hay que dar solución, lo más importante es que el docente tenga una buena pre-disposición al cambio y conocimiento de que un buen líder es quién dirige a un grupo por aceptación de los demás.

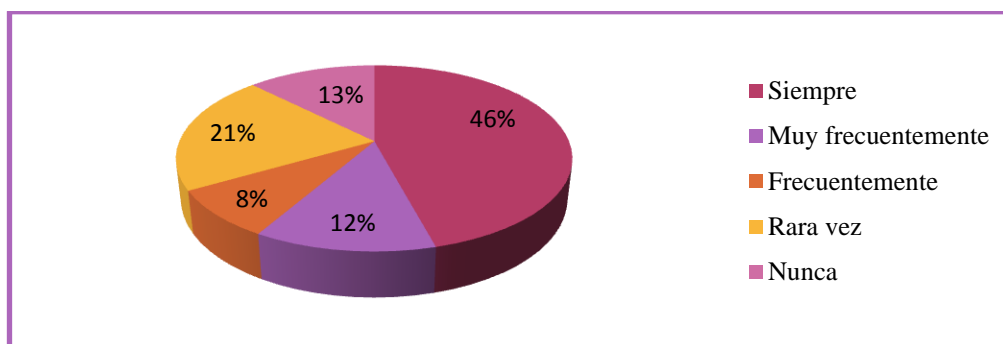
Pregunta 6. ¿Usted, utiliza dinámicas para empezar su clase?

Tabla # 11

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	46
Muy frecuentemente	3	13
Frecuentemente	2	8
Rara vez	5	21
Nunca	3	13
TOTAL	24	100

Tema: ¿Con que estilo de liderazgo se identifica usted?
Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: BASANTES, Marcia

Gráfico # 8



Tema: ¿Con que estilo de liderazgo se identifica usted?
Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: BASANTES, Marcia

Análisis

De acuerdo a esta pregunta de que si utiliza dinámicas para empezar su clase, el 46% de los encuestados contesta que siempre, el 13% indica que muy frecuentemente, el 8% responde que frecuentemente, el 21% señala que rara vez y el 13% indica que nunca.

Interpretación

Se puede concluir que un buen porcentaje utiliza dinámicas al momento de empezar su clase ya que de esta manera las clases no serán tediosas y los niños tendrán una buena predisposición para aprender.

Pregunta 7. ¿Se interesa por los problemas de aprendizaje que tienen sus estudiantes?

Tabla # 12

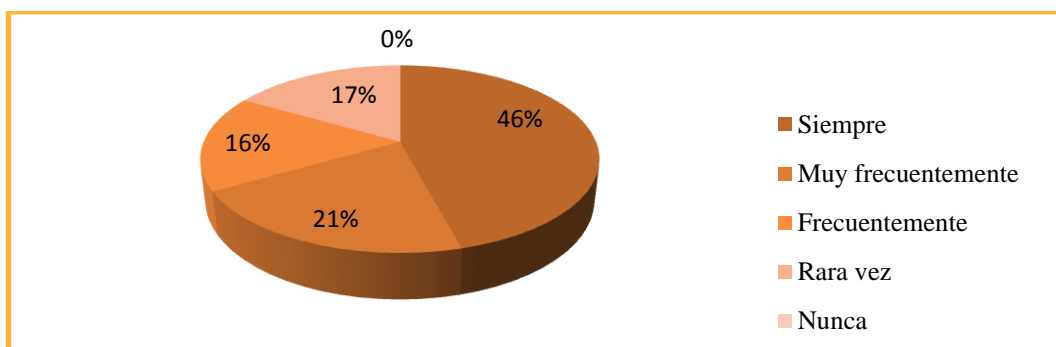
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	46
Muy frecuentemente	5	21
Rara vez	4	17
Nunca	0	0
TOTAL	24	100

Tema: ¿Se interesa por los problemas de aprendizaje?

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Gráfico # 9



Tema: ¿Se interesa por los problemas de aprendizaje?

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Análisis

Del 100% de encuestados en cuanto a si se interesan por los problemas de aprendizaje de sus estudiantes el 46% señala que siempre, el 21% da a conocer que muy frecuentemente, el 17% responde que frecuentemente, el 17% contesta que rara vez.

Interpretación

Podemos entender que el 46% de cada uno de los maestros siempre se preocupan por sus estudiantes y están pendientes de ellos para de esta forma mejorar el aprendizaje de los estudiantes pieza fundamental en la educación.

Pregunta 8. ¿Cuándo un estudiante esta triste usted conversa con él?

Tabla #13

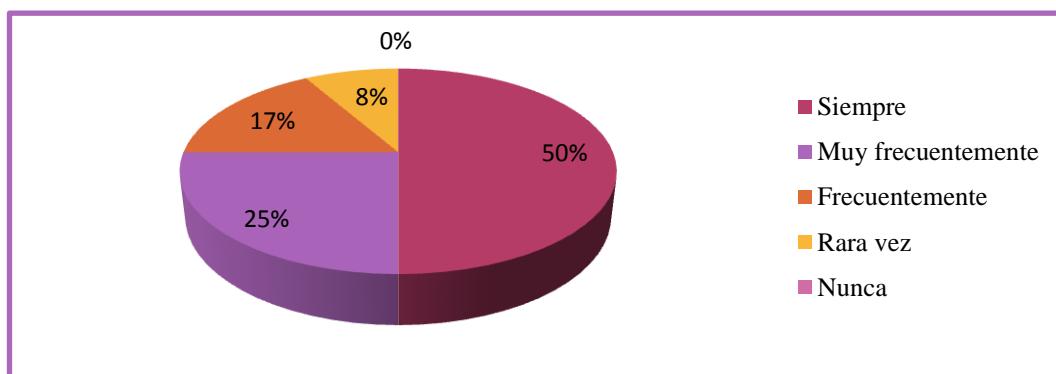
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	50
Muy frecuentemente	6	25
Frecuentemente	4	17
Rara vez	2	8
Nunca	0	0
TOTAL	24	100

Tema: ¿Cuando un estudiante esta triste usted conversa con él?

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Gráfico #10



Tema: ¿Cuando un estudiante esta triste usted conversa con él?

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Análisis

En relación a esta pregunta de que si conversan con los estudiantes cuando están tristes del 100% el 50% dice que siempre, el 25% contesta que muy frecuentemente, el 17% responde que frecuentemente, el 8% da a conocer que rara vez.

Interpretación

Se puede decir que la mayoría de docentes tienen una buena relación con los estudiantes y se preocupan por los estudiantes cuando les ven que están tristes, esto es algo muy favorable para el desarrollo del niño ya que va a sentir que es importante ante el docente y que sabe que hay alguien que se preocupa por él.

Pregunta 9.- ¿Se molesta cuando sus estudiantes no entendieron la clase?

Tabla # 14

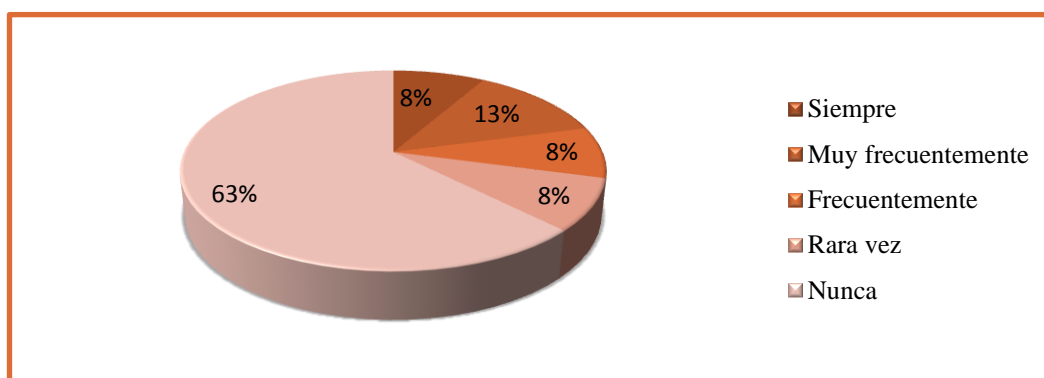
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	8
Muy frecuentemente	3	13
Frecuentemente	2	8
Rara vez	2	8
Nunca	15	63
TOTAL	24	100

Tema: ¿Se molesta cuando sus estudiantes no entendieron la clase?

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Gráfico # 11



Tema: ¿Se molesta cuando sus estudiantes no entendieron la clase?

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Análisis

Según este ítem de que si se molestan cuando los estudiantes no entendieron sus clases el 8% responde que siempre, el 13% señala que muy frecuentemente el 8% contesta que frecuentemente, el 8% indica que rara vez, el 63% da a conocer que nunca.

Interpretación

Esto quiere decir que los el 63% de docentes no se molestan cuando sus estudiantes no entendieron la clase, lo que permite determinar que el docente explica nuevamente la clase en caso de que fuese necesario.

Pregunta 10. ¿Cree usted que si la institución realiza un taller de motivación en liderazgo docente, el estudiante mejorará su autoestima?

Tabla # 15

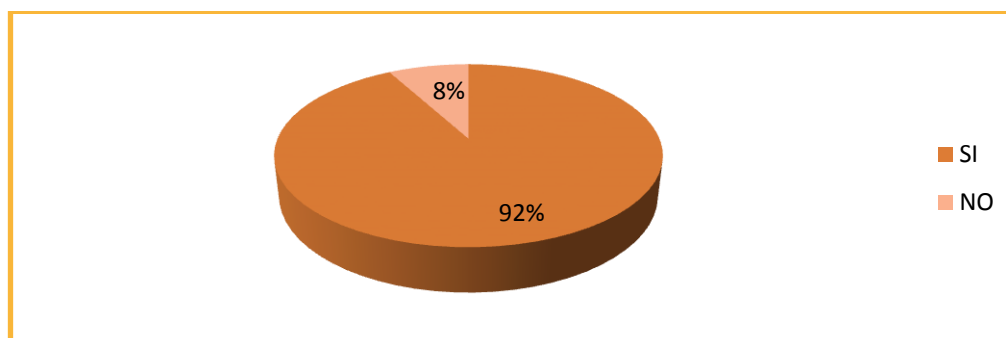
	Frecuencia	Porcentaje
SI	22	92
NO	2	8
TOTAL	24	100

Tema: ¿Cree usted que si la institución realiza un taller de motivación en liderazgo docente, el estudiante mejorará su autoestima?

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Grafico # 12



Tema: ¿Cree usted que si la institución realiza un taller de motivación en liderazgo docente, el estudiante mejorará su autoestima?

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Análisis

De acuerdo a este ítem de que si el taller ayudará a influir en la autoestima del 100% el 92% responde que sí, mientras que el 8% señala que no.

Interpretación

Se puede deducir que la mayoría de docentes están de acuerdo con el taller ya que conocerán y aprenderán más sobre el liderazgo docente y esto les permitirá mejorar el proceso enseñanza aprendizaje.

Encuesta dirigida a los estudiantes de la Escuela Fiscal “Liceo Joaquín Lalama”

4.3 Análisis de datos de estudiantes

Pregunta 1. ¿Cómo te sientes ante tus compañeros?

Tabla # 16

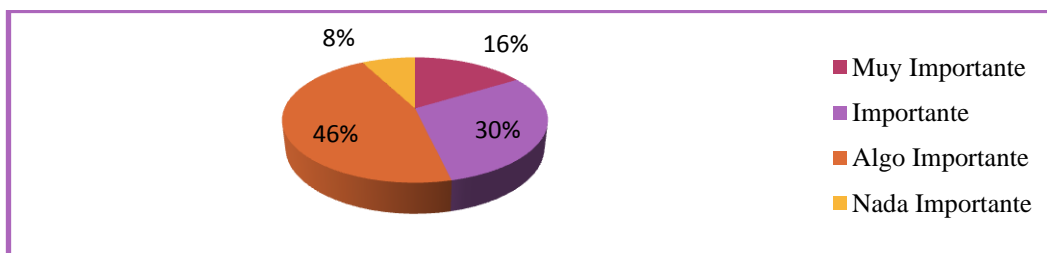
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Importante	42	16
Importante	77	30
Algo Importante	118	46
Nada Importante	20	8
TOTAL	257	100

Tema: ¿Cómo te sientes ante tus compañeros?

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Gráfico # 13



Tema: ¿Cómo te sientes ante tus compañeros?

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

4.4 Interpretación de datos de estudiantes

Análisis

De acuerdo a este ítem de que como se siente ante sus compañeros el 16% responde que muy importantes, el 30% señala que importante, el 46% contesta que algo importante, el 8% dice que nada importante.

Interpretación

De la encuesta realiza un gran porcentaje de estudiantes no se sienten importantes ante sus compañeros lo que nos da a entender que la autoestima de los niños no está nada bien por lo que se deberá trabajar con los maestros para mejorar el autoestima de los niños y de esta forma evitar que la autoestima siga bajando más y más de la misma manera se deberá seguir fortaleciendo y recalcándoles a los niños que ellos son lo más importante dentro de la institución y de sus hogares.

Pregunta 2. ¿En las casas abiertas prefieres estar con tu profesor porque te brinda seguridad?

Tabla # 17

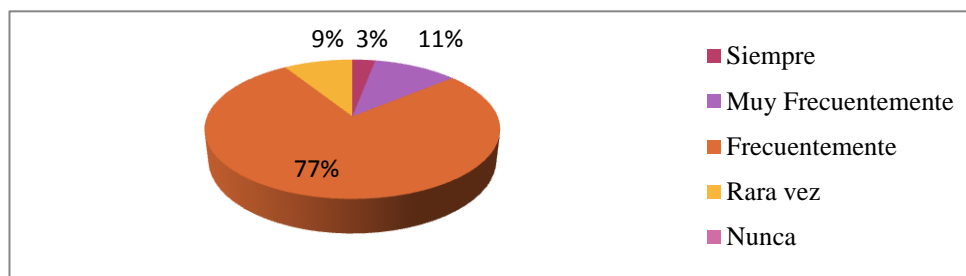
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	3
Muy frecuentemente	27	11
Frecuentemente	198	77
Rara vez	24	9
Nunca	0	0
TOTAL	257	100

Tema: ¿En las casas abiertas prefieres estar con tu docente porque te brinda seguridad?

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Gráfico # 14



Tema: ¿En las casas abiertas prefieres estar con tu docente porque te brinda seguridad?

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Análisis

Según este ítem de que si en las casas abiertas ellos prefieren estar con sus profesores porque les brindan seguridad el 3% responde que siempre, el 11% contesta que muy frecuentemente, el 77% responde que frecuentemente y el 9% afirma que rara vez.

Interpretación

Se puede observar que el menor porcentaje de los estudiantes prefieren que sus profesores estén con ellos en las casas abiertas, mientras que la mayoría frecuentemente lo que significa que el estudiante no se siente cómodo cuando su docente lo observa exponiendo ante los demás y podemos decir que el docente no está realizando bien su labor, ya que quizá en el aula él no le hace sentir bien o de pronto le hace quedar mal ante sus compañeros y prefiere evitar esta situación.

Pregunta 3. ¿Tu profesor y tus compañeros conversan contigo?

Tabla # 18

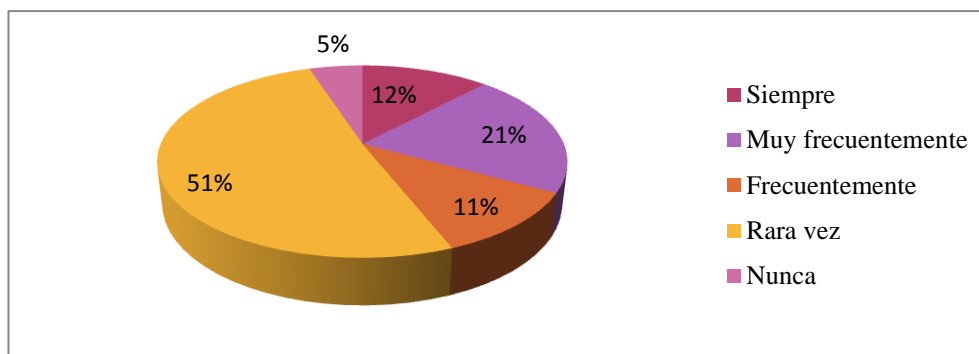
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	31	12
Muy frecuentemente	55	21
Frecuentemente	28	11
Rara vez	130	51
Nunca	13	5
TOTAL	257	100

Tema: ¿Tu profesor y tus compañeros conversan contigo?

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Gráfico # 15



Tema: ¿Tu profesor y tus compañeros conversan contigo?

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Análisis

De acuerdo a esta pregunta el 12% responde que siempre, el 21% señala que muy frecuentemente, el 11% contesta que frecuentemente, el 51% dice que rara vez, y el 5% indica que nunca.

Interpretación

Es evidente que el profesor rara vez conversa con el estudiante, lo que es una desventaja para ellos ya que su profesor no se interesa por saber cómo se siente o si tiene algún tipo de problema en el cual él pueda ayudar a solucionarlo, un profesor a más de serlo debe ser amigo de cada uno, ya que un líder siempre vela por el bienestar de sus seguidores.

Pregunta 4.- ¿Tienes miedo de ser rechazado por tus compañeros?

Tabla # 19

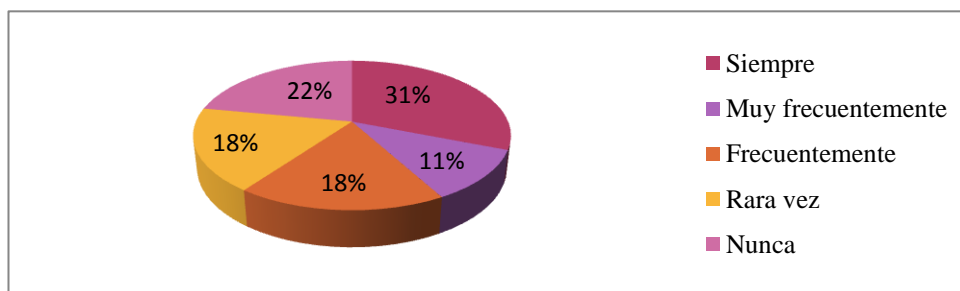
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	80	31
Muy frecuentemente	28	11
Frecuentemente	45	18
Rara vez	47	18
Nunca	57	22
TOTAL	257	100

Tema: ¿Tienes miedo de ser rechazado por tus compañeros?

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Gráfico # 16



Tema: ¿Tienes miedo de ser rechazado por tus compañeros?

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Análisis

Con relación a la pregunta de si tiene miedo de ser rechazado por su compañeros el 31% responde que siempre, el 11% dice que muy frecuentemente, el 18% contesta que frecuentemente, el 18% indica que rara vez y el 22% señala que nunca.

Interpretación

Toda persona quiere ser aceptada tal y como es, pero de estas encuestas realizadas podemos decir que un gran número de estudiantes siempre tiene miedo de ser rechazado, lo que es muy preocupante, a lo mejor es por el docente no les ha enseñado o indicado que cada ser vale por lo que es sin importar el físico o el estrato social, se debe trabajar más con los niños en este aspecto de la valoración y el compañerismo.

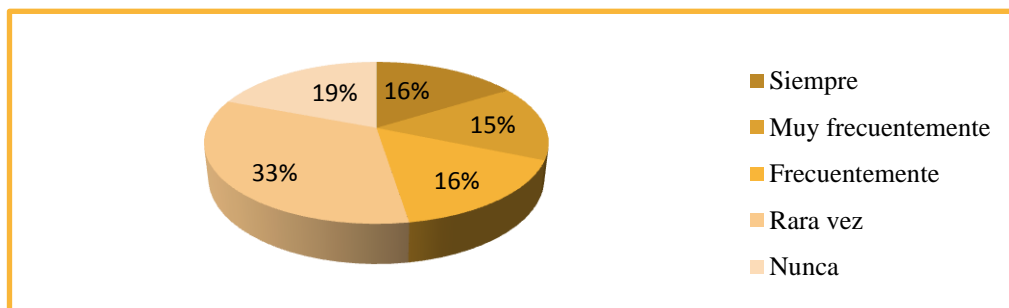
Pregunta 5. ¿Te sientes querido por tu profesor/a?

Tabla# 20

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	42	16
Muy frecuentemente	39	15
Frecuentemente	41	16
Rara vez	85	33
Nunca	50	19
TOTAL	257	100

Tema: ¿Te sientes querido por tu profesor/a?
Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: BASANTES, Marcia

Gráfico # 17



Tema: ¿Te sientes querido por tu profesor/a?
Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: BASANTES, Marcia

Análisis

De los investigados el 16% responde que siempre, el 15% indica que muy frecuentemente, el 16% señala que frecuentemente, el 33% responde que rara vez y el 19% dice que nunca.

Interpretación

La información obtenida revela que los estudiantes dicen que rara vez se sienten queridos por sus profesor/a lo que perjudica al desarrollo emocional de cada niño, ya que si el recibe afecto también entregará afecto, los niños siempre necesitan sentirse querido y lo ideal sería que su maestro le enseñe que es muy importante su presencia en el aula.

Pregunta 6. ¿Te gusta como enseña tu profesor/a?

Tabla # 21

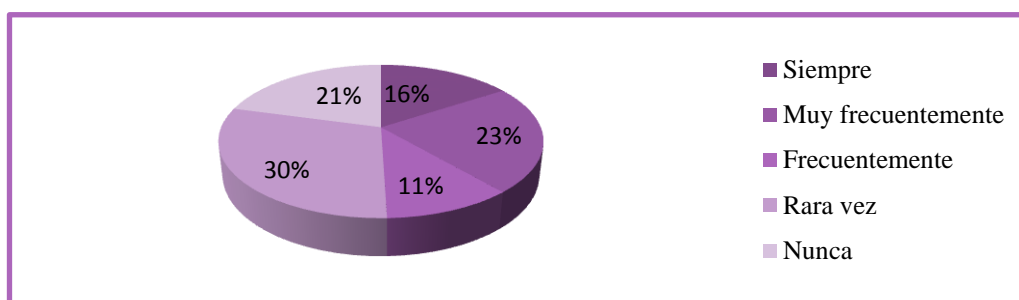
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	40	16
Muy frecuentemente	58	23
Frecuentemente	28	11
Rara vez	78	30
Nunca	53	21
TOTAL	257	100

Tema: ¿Te gusta cómo enseña tu profesores/a?

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Gráfico # 18



Tema: ¿Te gusta cómo enseña tu profesores/a?

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Análisis

Del total de encuestados el 16% responde que siempre, el 23% dice que muy frecuentemente, el 11% señala que frecuentemente, el 30% indica que rara vez y el 21% contesta que nunca.

Interpretación

Un buen líder docente tiene su espíritu de trabajo muy en alto, motiva al estudiante y le inyecta energía y por lo que se puede observar en este ítem un 30% no cumple con las expectativas de los estudiantes ya que rara vez les gusta como enseña su profesor/a, lo que no favorece al aprendizaje de cada uno, pero no se puede dejar de lado al otro porcentaje que indica que nunca le gusta como

enseña su maestro lo que indica que el maestro deberá utilizar otras estrategias para llegar a los estudiantes, puede ser que la enseñanza sea tradicionalista.

Pregunta 7. ¿Las clases con tu profesor/a son dinámicas?

Tabla # 22

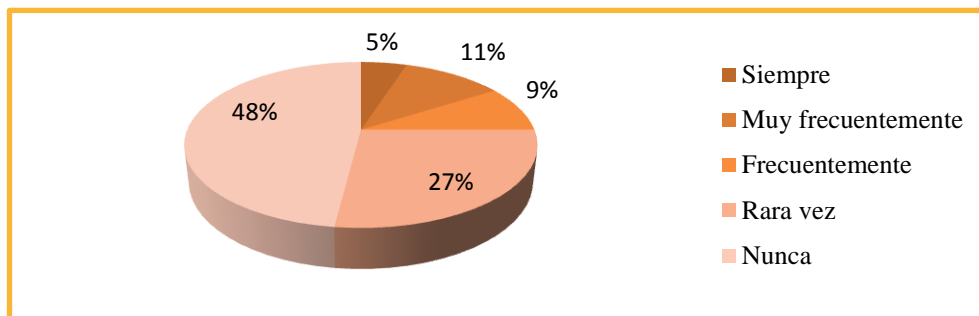
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	5
Muy frecuentemente	29	11
Frecuentemente	24	9
Rara vez	69	27
Nunca	123	48
TOTAL	257	100

Tema: ¿Las clases con tu profesor/a son dinámicas?

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Gráfico # 19



Tema: ¿Las clases con tu profesor/a son dinámicas?

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Análisis

Según este ítem de que si las clases son dinámicas, el 5% contesta que siempre, el 11% dice que muy frecuentemente, el 9% responde que frecuentemente, el 27% señala que rara vez y el 48% indica que nunca.

Interpretación

De acuerdo a la información recabada se puede decir que la mayoría de los estudiantes confirman que las clases con sus profesores/as no son dinámicas lo que es muy preocupante ya que si no les motivan, las clases se hacen aburridas y por ende el estudiante no va a aprender, esto se puede dar quizá por el maestro ya

no está en edad como para realizar una actividad que motive al estudiante, pero esto no es ningún justificativo para realizar bien las cosas.

Pregunta 8. ¿Cuándo no entiendes algo en clases tu profesor/ase preocupa por enseñarte nuevamente?

Tabla # 23

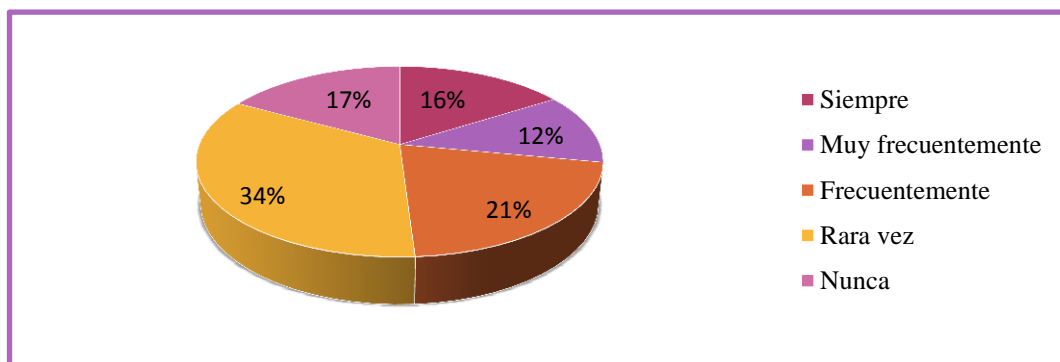
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	42	16
Muy frecuentemente	32	12
Frecuentemente	53	21
Rara vez	87	34
Nunca	43	17
TOTAL	257	100

Tema: ¿Cuándo no entiendes algo te explica nuevamente tu profesor/a?

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Gráfico # 20



Tema: ¿Cuándo no entiendes algo te explica nuevamente tu profesor/a?

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Análisis

Del total de investigados el 16% afirma que siempre, el 12% responde que muy frecuentemente, el 21% indica que frecuentemente, el 34% agrega que rara vez y el 17% responde que nunca.

Interpretación

Se puede decir que un gran porcentaje de docentes no se preocupan en explicarles otra vez si el estudiante no ha entendido la clase, lo que provoca en los estudiantes

incertidumbre y en ocasiones se vuelven desinteresados y ya no quieren aprender, esto nos da a entender que existe un desempeño docente muy débil.

Pregunta 9. ¿Quisieras ser como tu profesor/a?

Tabla # 24

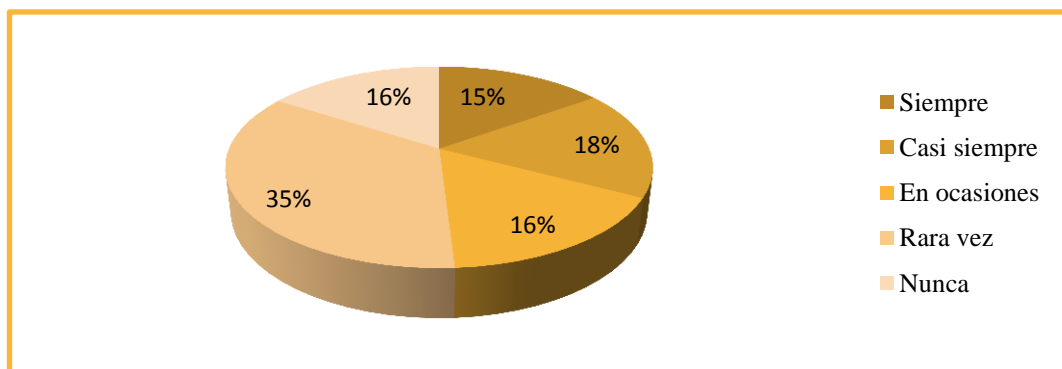
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	39	19
Casi siempre	45	18
En ocasiones	42	16
Rara vez	90	35
Nunca	41	12
TOTAL	257	100

Tema: ¿Quisieras ser como tu profesor/a?

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Gráfico # 21



Tema: ¿Quisieras ser como tu profesor/a?

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Análisis

De los estudiantes encuestados el 19% responde que siempre, el 18% dice que casi siempre, el 16% señala que en ocasiones, el 35% indica que rara vez, el 12% dice que nunca.

Interpretación

Un buen líder siempre es un ejemplo a seguir más en la investigación realizada a los estudiantes, la mayoría de ellos expresan que un considerable número de profesores-as no son el espejo a seguir, se deduce que se debe al estilo de

liderazgo que ejerce cada uno o que quizá su conducta o comportamiento varia por situaciones personales; no son un ejemplo a seguir.

Pregunta 10. ¿Tu profesor/aes cordial, amigable, carismática-o con el grupo?

Tabla # 25

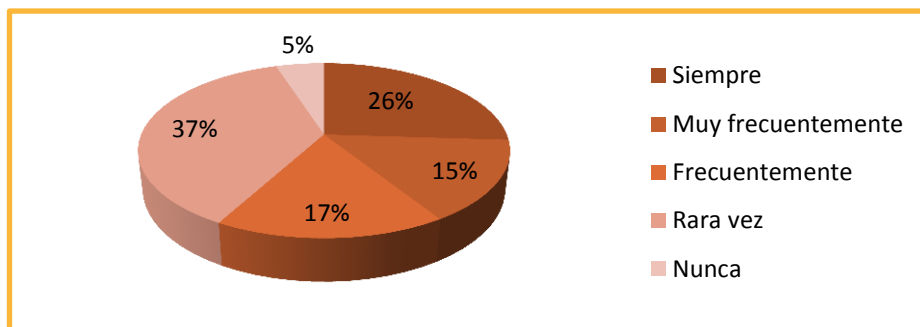
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	66	26
Muy frecuentemente	39	15
Frecuentemente	44	17
Rara vez	96	37
Nunca	12	5
TOTAL	257	100

Tema: ¿Tu profesor/a es cordial contigo?

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Gráfico # 22



Tema: ¿Tu profesor/a es cordial contigo?

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: BASANTES, Marcia

Análisis

Según este ítem de que si docente es carismático el 26% responde que siempre, el 15% dice que muy frecuentemente, el 17% señala que frecuentemente, el 37% indica que rara vez, y un 5% contesta que nunca.

Interpretación

La información recabada nos indica que rara vez su docente es carismático, amable y cordial lo que significa que los estudiantes esperan más de los profesores/as en cuanto a la parte de relaciones humanas ya que no solo de pan

vive el hombre, esta es una frase muy cierta, si el estudiante se siente respetado por su profesor/a de igual forma él va a respetar a sus compañeros, ya que se predica con el ejemplo.

4.5 VERIFICACIÓN DE LA HIPOTESIS

El liderazgo docente y su influencia en la autoestima de los niños y niñas de la Escuela Fiscal Liceo “Joaquín Lalama” de la ciudad de Ambato.

VARIABLES

VI: Liderazgo docente

VD: Autoestima

4.5.1 Planteamiento de la hipótesis

Ho: El liderazgo docente no influye en la autoestima de los niños y niñas de la Escuela Fiscal Liceo “Joaquín Lalama” de la ciudad de Ambato.

H1: El liderazgo docente influye en la autoestima de los niños y niñas de la Escuela Fiscal Liceo “Joaquín Lalama” de la ciudad de Ambato.

4.5.2 Selección del nivel de significación

Para la verificación de la hipótesis se utilizare el nivel de significación $\alpha = 0,05$

4.5.3 Descripción de la población

Para la investigación que se realizó se trabajó con una población de 257 estudiantes de la Escuela Fiscal Liceo Joaquín Lalama de la ciudad de Ambato.

4.5.4 Especificación del estadístico

Se trata de un cuadro de contingencia de 5 filas por 4 columnas con la aplicación de la siguiente fórmula:

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

X^2 = Chi cuadrado

Σ = Sumatoria

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia esperada

4.5.5 Especificación de las regiones de aceptación y rechazo

Se procede a determinar los grados de libertad considerando el cuadro que tiene 5 filas y 5 columnas.

$$gl = (F-1) (C-1)$$

$$gl = (5-1) (5-1)$$

$$gl = 16$$

Por lo tanto con 16 grados de libertad y con un nivel de significación del 0,05 y de acuerdo a la tabla estadística se tiene:

$$X^2_{t12} = 26.30$$

Entonces $x^2_{t12} \leq x^2_c$ se aceptara la hipótesis nula, en caso contrario se rechazara.

4.5.6 Análisis de variables

FRECUENCIA OBSERVADA-ESTUDIANTES

TABLA #26 Frecuencia observada estudiantes

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS					SUBTOTAL
	SIEMPRE	MUY FRECUENTEMENTE	FRECUENTEMENTE	RARA VEZ	NUNCA	
4.- ¿Tienes miedo de ser rechazado por tus compañeros?	80	28	45	47	57	257
5.- ¿Te sientes querido por tu profesor/a?	42	39	41	85	50	257
6.- ¿Te gusta como enseña tu profesor/a?	40	58	28	78	53	257
8.- ¿Cuándo no entiendes algo en clases tu profesor/a se preocupa por enseñarte nuevamente?	42	32	53	87	43	257
9.- ¿Quisieras ser como tu profesor/a?	39	45	42	90	41	257
TOTAL	329	213	207	288	248	1285

FRECUENCIA ESPERADA-ESTUDIANTES

TABLA# 27 Frecuencia esperada- Estudiantes

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS					SUBTOTAL
	SIEMPRE	MUY FRECUENTEMENTE	FRECUENTEMENTE	RARA VEZ	NUNCA	
4.- ¿Tienes miedo de ser rechazado por tus compañeros?	48,6	40,4	41,8	77,4	48,8	257
5.- ¿Te sientes querido por tu profesor/a?	48,6	40,4	41,8	77,4	48,8	257
6.- ¿Te gusta como enseña tu profesor/a?	48,6	40,4	41,8	77,4	48,8	257
8.- ¿Cuándo no entiendes algo en clases tu profesor/a se preocupa por enseñarte nuevamente?	48,6	40,4	41,8	77,4	48,8	257
9.- ¿Quisieras ser como tu profesor/a?	48,6	40,4	41,8	77,4	48,8	257
TOTAL	329	213	207	288	248	1285

CUADRO DE CHI CUADRADO ESTUDIANTES

PREGUNTAS	Fo	Fe	fo-fe	(fo-fe) ²	(fo-fe) ² /fe
Siempre	80	48.6	31.4	985.96	20.29
Muy Frecuentemente	28	40.4	-12.4	153.76	3.81
Frecuentemente	45	41.8	3.2	10.24	0.24
Rara vez	47	77.4	-30.4	924.16	11.94
Nunca	57	48.8	8.2	67.24	1.38
Siempre	42	48.6	-6.6	43.56	0.90
Muy Frecuentemente	39	40.4	-1.4	1.96	0.05
Frecuentemente	41	41.8	-0.8	0.64	0.02
Rara vez	85	77.4	7.6	57.76	0.75
Nunca	50	48.8	1.2	1.44	0.03
Siempre	40	48.6	-8.6	73.96	1.52
Muy Frecuentemente	58	40.4	17.6	309.76	7.67
Frecuentemente	28	41.8	-13.8	190.44	4.56
Rara vez	78	77.4	0.6	0.36	0.00
Nunca	53	48.8	4.2	17.64	0.36
Siempre	42	48.6	-6.6	43.56	0.90
Muy Frecuentemente	32	40.4	-8.4	70.56	1.75
Frecuentemente	53	41.8	11.2	125.44	3.00
Rara vez	87	77.4	9.6	92.16	1.19
Nunca	43	48.8	-5.8	33.64	0.69
Siempre	39	48.6	-9.6	92.16	1.90
Muy Frecuentemente	45	40.4	4.6	21.16	0.52
Frecuentemente	42	41.8	0.2	0.04	0.00

Rara vez	90	77.4	12.6	158.76	2.05
Nunca	41	48.8	-7.8	60.84	1.25
TOTAL	1285	1285			66.75

Tabla#28 Cálculo de chi cuadrado estudiantes
Elaborado por: BASANTES, Marcia

Decisión final:

Con 16 grados de libertad y con un nivel de significación de 0,05 el Chi Cuadrado Teórico 26.30 y el Chi Cuadrado Calculado 66.75, en el caso de los estudiantes, de acuerdo a las regiones de aceptación los últimos valores son mayores que las primeras y se hallan por tanto en la zona de rechazo, por esta razón se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. El liderazgo docente influye en la autoestima de los niños y niñas de la Escuela Fiscal Liceo “Joaquín Lalama” de la ciudad de Ambato.

$X^2 f =$	26.30
$X^2 c =$	66.75

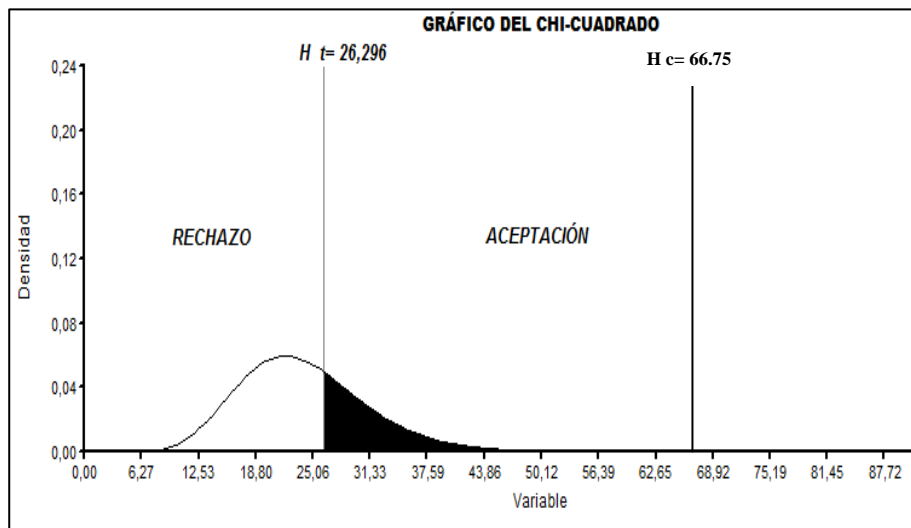


Gráfico # 23 Gráfico del chi cuadrado

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Mediante la investigación realizada se ha podido observar que los docentes no ejerce un liderazgo adecuado y no están influyendo de la mejor manera en la autoestima de los niños/as; ya que si ellos no están presentes en el aula o cerca de cada uno de sus alumnos tienen miedo a ser rechazados por sus compañeros o por cualquier otra persona lo que nos quiere decir que el docente no ha realizado actividades para que los estudiantes se sientan seguros de sí mismos.
- Los estudiantes necesitan más afecto por parte de sus docentes, ellos se están olvidando que la parte afectiva es necesaria para tener una buena relación maestro-estudiante y no se dan cuenta que están perjudicando la autoestima de sus estudiantes, todo esto se da por que no conocen o no se identifican con los estilos de liderazgo que existe.
- Los docentes no están tomando muy en serio el aspecto de la planificación, consideran que conocen su materia y por ende no han actualizado sus métodos y técnicas de enseñanza, es decir que los docentes no están cumpliendo con su rol a cabalidad.
- La mayoría del éxito en el aula depende del interés que le preste al niño cuando realiza sus actividades escolares esto es una parte esencial en el desempeño docente, pero se ha podido observar que este aspecto no está siendo tomada en cuenta por un número considerable de docentes.
- Los docentes no motivan a los estudiantes para que realicen sus actividades escolares a cabalidad y además no se interesan por los problemas que ellos tienen, quizá los docentes no es tan influyendo positivamente en los niños es por la edad avanzada que tienen.

5.2 Recomendaciones

- Los docentes deben buscar mecanismos de solución para que sus estudiantes pierdan el temor a ser rechazados y se sientan seguros de que ellos son iguales a los demás y que todos valemos por lo que somos.
- Que los docentes mantengan latente el espíritu de comprensión, amor y solidaridad para que los estudiantes puedan superar sus adversidades, que no se preocupen de enseñar solamente la teoría sino más bien que dediquen tiempo a sus estudiantes escuchándoles y apoyándoles en cada decisión o en cada acción que vayan a realizar.
- Que los docentes tomen en cuenta que son los formadores de juventudes y como tal deben frecuentemente planificar y actualizar sus conocimientos asistiendo a cursos para que sus clases sean innovadoras.
- Que los encargados de liderar en este caso los docentes se comprometan a conocer y aplicar una serie de estrategias a través de la creatividad e imaginación; deben estar a la par del avance de la ciencia y tecnología que se olviden del tradicionalismo, de esta manera el estudiante no se aburrirá en clases.
- Que el docente asista al taller de motivación sobre liderazgo docente que la institución está realizando y que no se limiten a asistir por su edad sino que más bien asista y comparta las experiencias que van adquirir en el taller y así mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1 Título

Taller de motivación para mejorar el liderazgo docente en la Escuela Fiscal Liceo Joaquín Lalama de la ciudad de Ambato.

6.2 Datos informativos

INSTITUCION EJECUTORA

Escuela Fiscal “Liceo Joaquín Lalama”

BENEFICIARIOS

- Autoridades de la institución
- Docentes
- Estudiantes
- Padres de familia-Comunidad en general

UBICACIÓN

Provincia del Tungurahua, Cantón Ambato, Av. Las Américas y Verde Loma

TIEMPO ESTIMADO PARA LA REALIZACIÓN

Inicio: febrero 2013 Finaliza: marzo 2013

EQUIPO TÉCNICO RESPONSABLE

Investigadora: Marcia Alexandra Basantes Chito

Autoridades

Docentes

Estudiantes

COSTO: \$ 1000

6.3 Antecedentes de la propuesta

Mediante la investigación realizada se ha podido observar que los docentes no ejerce un liderazgo adecuado y que de uno u otra forma influyen en la autoestima de los niños/as ya que si ellos no están presentes en el aula o cerca de cada uno de sus alumnos tienen miedo a ser rechazados por sus compañeros o por cualquier otra persona lo que nos quiere decir que el docente no ha realizado actividades para la integración de todos.

Es indudable que la parte afectiva es necesaria para tener una buena relación maestro-estudiante ya que de esta manera el maestro influirá en la responsabilidad, conducta, manera de juzgar y relacionarse con los demás, esto no se ve reflejado en la investigación realizada.

La planificación es un pilar en el que se sustenta el desempeño docente, pero en la investigación realizada los docentes no están tomando muy en serio este aspecto, tal vez porque consideran que conocen su materia sin darse cuenta que un buen líder planifica sus actividades y se anticipa a los hechos para cumplir con su rol a cabalidad.

La mayoría del éxito en el aula depende del interés que le preste al niño cuando realiza sus actividades escolares esto es una parte esencial en el desempeño docente, pero se ha podido observar que esta chispa no está siendo encendida por un número considerable de maestros.

El maestro siempre ha figurado como líder en su quehacer de formador; pues es aquella persona capaz de influir en los niños para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en lograr sus metas por lo que se puede concluir que un buen líder siempre está pendiente de sus seguidores, pero en la investigación realizada

nos hemos dado cuenta que los profesores no están cumpliendo con este rol muy importante, quizá los docentes no están influyendo en sus estudiantes por la edad avanzada que tienen cada uno de los docentes.

6.4 Justificación de la propuesta

La propuesta pretende implementar un taller de motivación para mejorar el liderazgo docente en la escuela, esto permitirá a los educadores manejarse de manera práctica en el salón de clase para lograr de esta manera una educación de calidad

La propuesta es **factible** porque se cuenta con todas las herramientas tecnológicas, recursos materiales y apoyo institucional para emprender cada estrategia de la propuesta con el apoyo de autoridades, docentes, estudiantes y comunidad en general.

La propuesta es importante puesto que generara conciencia en los docentes sobre su forma de liderar, mostrándoles que de su estilo dependerá de cómo maneje sus habilidades, tanto técnicas, como humanas y conceptuales dentro del aula.

En **original** puesto que dentro de la institución no se han desarrollado este tipo de propuestas, que abarca diversas estrategias para mejorar el liderazgo docente y autoestima de los estudiantes.

Es de **interés** su realización para mejorar el nivel de satisfacción de los encuestados, tanto de los estudiantes como de los docentes, y lograr altos estándares de mejora en cuanto al liderazgo y por ende mejorará la autoestima de los estudiantes.

La **visión** es lograr mejorar el liderazgo de cada uno de los docentes de la institución para que su desempeño este acorde a los tiempos y así lograr en los estudiantes habilidades, destrezas y conocimientos enfocados a los tiempos actuales.

6.5 Objetivos de la propuesta

6.5.1 Objetivo general:

Realizar un taller de motivación para mejorar el liderazgo docente en la Escuela Fiscal Liceo Joaquín Lalama de la ciudad de Ambato.

6.5.2 Objetivos específicos:

- Socializar la propuesta con las autoridades de la Escuela Fiscal “Liceo Joaquín Lalama” para la realización de las actividades previstas.
- Planificar las actividades para la consecución del taller de motivación con la participación de los actores involucrados
- Ejecutar las actividades planificadas en base al cronograma establecido.
- Evaluar las etapas de realización de las actividades.

6.6 Análisis de factibilidad

Sociocultural

Se cuenta con el apoyo de las autoridades de la institución, es factible puesto que existe el apoyo del personal docente y estudiantes para la recolección de información de los cargos involucrados en la propuesta, y el desarrollo de las actividades incluidas, existe el involucramiento de docentes, estudiantes y padres de familia.

Tecnológica

Se cuenta con todos los recursos tecnológicos disponibles para su ejecución, con los materiales que ayuden a realizar por etapas las actividades, la institución brindará todas las herramientas que ayudarán a la realización del taller como son: computadora, proyector, y todo lo que sea necesario.

Económico – financiero

Es factible porque se cuenta con rubros específicos para la planificación de actividades a favor del bienestar docente, estudiantil e institucional.

6.7 Fundamentación científico técnica

Taller

Según Egg (1996) es una metodología de trabajo en la cual se integran la teoría y la práctica. Se destaca por una preeminencia de la investigación, el trabajo en equipo y el descubrimiento de tipo científico. Aunque en este mismo contexto, un taller, puede ser una sesión de entrenamiento o guía de varios días de duración, el cual se focaliza en la solución de problemas o capacitación sobre determinada actividad, requiriendo la participación activa de sus asistentes.

El Taller implica como su nombre lo indica, un lugar donde se trabaja y se elabora.

Es una forma de enseñar y aprender mediante la realización de algo. Se aprende desde lo vivencial y no desde la transmisión. Predomina el aprendizaje sobre la enseñanza.

Se trata entonces de un aprender haciendo, donde los conocimientos se adquieren a través de una práctica concreta, realizando algo relacionado con la formación

que se pretende proporcionar a los participantes. Es una metodología participativa en la que se enseña y se aprende a través de una tarea conjunta.

El trabajo tiende a la interdisciplinariedad y posee un enfoque sistémico, lo que significa que la realidad no se presenta fragmentada.

Principales características del taller

La utilización de este método tiene como cometido dar respuesta a preguntas planteadas en las consignas de trabajo, teniendo en cuenta la opinión de todos los miembros del grupo, para llegar a una toma de decisiones colectiva.

Además, promueve el desarrollo de varios saberes: cognitivo, operativo, relacional (saber escuchar, planificar con otros, tolerar las opiniones de los demás, aprender a coordinarse con otros, tomar decisiones de manera colectiva, sintetizar, diferenciar entre información relevante y no relevante...) por lo cual se transforma en un método de aprendizaje muy relevante para el desarrollo de competencias profesionales, ya que:

Se basa en la experiencia de los participantes.

Es una experiencia integradora donde se unen la educación y la vida, los procesos intelectuales y afectivos.

Está centrado en los problemas e intereses comunes del grupo.

Implica una participación activa de los integrantes.

Puede utilizar diversas técnicas, especialmente la discusión en grupo.

Usos especiales

Permite analizar los problemas de la práctica y encontrar soluciones.

Adapta el aprendizaje de acuerdo a las experiencias de los participantes.

Respeto diversas características del aprendizaje de adultos.

Utiliza la experiencia profesional de los participantes.

Está orientado específicamente a las tareas. La tarea es convocante del grupo.

Se focaliza en problemas pertinentes. (Ander Egg, 1996)

6.8 Metodología Modelo Operativo

TABLA# 29 Plan Operativo

FASES	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	TIEMPO	METAS
Socialización	- Impulsar y motivar en docentes y autoridades del plantel la necesidad de realizar un taller sobre liderazgo docente.	-Investigadora -Autoridades del Plantel. -Docentes del plantel.	-Material bibliográfico. -Documentos de apoyo.	02 de marzo	Aprobación del proyecto por parte del Director de la Institución.
Planificación	- Preparar medios de información medios de consulta, y material suficiente para el desarrollo del taller.	-Investigadora	- Medio informático y electrónico. - Documentos de apoyo.	03 de marzo	Disponer de información, medios de consulta, y material suficiente para arrancar con el taller.
Ejecución	- Puesta en marcha del taller, con maestros y autoridades.	-Investigadora -Autoridades de la institución.	- Medio informático - Material didáctico. - Documentos de apoyo (diapositivas, carteles, etc.).	09 al 13 de marzo	Lograr la ejecución y puesta en marcha del taller.
Evaluación	- Valoración del cumplimiento de objetivos del taller.	-Investigadora -Autoridad -Docentes	-Documento informativo. - Formatos de Evaluación	16 de marzo	Cumplir los objetivos del taller.

Elaborado por: BASANTES, Marcia

6.9 Administración de la propuesta

Estará bajo la coordinación del director, docente e investigadora para llegar a buenos términos la optimización de la propuesta.

La investigación tiene a su cargo el control y el seguimiento de la propuesta, reflexionando y haciendo las respectivas comprobaciones con observaciones de los aciertos y dificultades para en el proceso poder hacer alguna rectificación de los aspectos que así lo requieran.

Título

Taller de motivación para mejorar el liderazgo docente en la Escuela Fiscal “Liceo Joaquín Lalama” de la ciudad de Ambato

Análisis situacional de la entidad

Misión

Somos un Centro Educativo comprometidos a laborar con eficacia, calidad y calidez; para contribuir al desarrollo de la sociedad con un personal docente capacitado técnica, científica y humanísticamente, generando en la niñez actores de cambio social, solidaridad, prudencia y lealtad

Visión

Seremos un Centro Educativo de vanguardia con un modelo pedagógico constructivista, que brinde aprendizaje significativo, funcional, formativo, integral, fortalecido en valores, aptos para ingresar al mundo de la competitividad, en ciencia y tecnología y capaces de propiciar una convivencia más humana, justa, solidaria de calidad y calidez con seres capaces y decidores de la transformación social.

Análisis FODA

TABLA # 30 FODA de la Institución

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ξ Patios para recreo. ξ Niños con capacidades para representaciones en eventos educativos, culturales y deportivos públicos. ξ Buen trato a los niños. ξ Prestigio Institucional ξ Laboratorio de Ciencias Naturales y Computación. ξ Oferta de servicios extras (Internet, copiadora, teléfono.) ξ Servicios básicos disponibles. ξ Ingreso económico por arriendo de patio ξ Maestros solidarios, puntuales en las responsabilidades reglamentarias asequibles para el trabajo ξ Administración eficiente ξ Ubicación Geográfica de la escuela 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Colaboración de padres de familia. 2. Participación en eventos académicos, culturales, deportivos y sociales. 3. Organización en el programa de alimentación escolar. 4. Asesoría técnica de autoridades superiores. 5. Colaboración de agencias de desarrollo; Centro de salud, Policlínico Ingahurco 6. Presencia constantes de los medios de comunicación. 7. Maestros actualizados

Fuente: Institución Educativa
Elaborado por: BASANTES, Marcia

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Baterías higiénicas insuficientes y deterioradas. 2. Infraestructura inadecuada 3. Falta local para comedor escolar. 4. Falta juegos infantiles. 5. Deficiente lecto - escritura y comprensión lectora 6. Incumplimiento de las tareas escolares de los niños. 7. Falta de material didáctico actualizado. 8. No hay aprendizajes autónomos. 9. Niños con necesidades afectiva 10. Compartir la planta física con la institución (C. Blanca Martínez de Tinajero) 11. Migración familiar desorganizadas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de acuerdos con el Colegio Blanca Martínez de Tinajero. 2. Zona periférica insegura. 3. Cercanía de la Terminal terrestre. 4. Alcoholismo de padres de familia 5. Trabajo infantil 6. Falta de orientación y control de tareas escolares. 7. Mal uso del tiempo libre. 8. Influencia negativa de la Televisión nacional.

Fuente: Institución Educativa
Elaborado por: BASANTES, Marcia

6.10 Evaluación de la propuesta

TABLA#31EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

PREGUNTAS BASICAS	EXPLICACION
¿Quién solicita evaluar?	Las autoridades y la investigadora
¿Por qué evaluar?	Para determinar el logro de los objetivos establecidos.
¿Para qué evaluar?	Para mejorar el liderazgo del docente
¿Qué evaluar?	La ejecución de la propuesta
¿Quién evalúa?	La investigadora: Marcia Basantes
¿Cuándo evaluar?	Durante el proceso de aplicación de la propuesta
¿Cómo evaluar?	Encuesta
¿Con que evaluar?	Cuestionario

Fuente: Propuesta

Elaborado por: BASANTES, Marcia

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

TALLER DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL LIDERAZGO DOCENTE



PRESENTACIÓN

El presente taller tiene por objeto mejorar el liderazgo docente en la Escuela Fiscal Liceo Joaquín Lalama de Ciudad de Ambato lo que permitirá a los educadores hacer atractivo el proceso enseñanza aprendizaje, mejorar la autoestima, respetar las individualidades, estilos ritmos de aprendizaje, para lograr de esta manera una educación de calidad. Por otra parte el liderazgo es lograr que las cosas se hagan, cuando hay un objetivo que alcanzar o una tarea por cumplir y se necesita más de una persona para hacerlo, la efectividad organizacional depende de la calidad del liderazgo. Existen muchos tipos de liderazgo, muchas maneras en que las personas se conocen así mismas y al mundo que les rodea, un buen liderazgo puede ser utilizado para mejorar y fortalecer la autoestima de los estudiantes. El taller pretende atender a la diversidad, respetando su forma de aprendizaje reforzando potencialidades y permitiendo que los estudiantes puedan estar preparados para resolver problemas de la vida diaria, la autoestima radica en impulsar, actuar a seguir adelante y motiva a perseguir sus propios objetivos, quienes tienen una alta autoestima se cuidan y se respetan a sí mismo, reconociendo su propia dignidad y valor, por lo contrario quienes tienen una baja autoestima se valoran poco y actúan por debajo de los demás: una buena dosis de liderazgo y autoestima es uno de los recursos más valiosos de que puede disponer un estudiante, un adolescente con autoestima demostrará amplitud de emociones y sentimientos, tolerarán bien las frustraciones .

ACTIVIDAD 1

Presentación

Competencia:	
Desarrolla competencias personales para el trabajo proactivo y coordinado	
Capacidad:	Duración
Establece un compromiso frente al grupo	2 horas
Criterios de evaluación:	
El compromiso frente al grupo ha sido establecido	

El facilitador se presentará ante el grupo de trabajo, explicando brevemente los objetivos que se quieren lograr en los talleres.

La presentación del facilitador se realizará tomando en cuenta dos fines muy importantes, el primero, establecer cierto grado de empatía y confianza con el grupo; y dar algunos alcances para que el grupo comprenda el enfoque y dirección que el facilitador busca dar al curso.

Estrategia participativa de presentación

El facilitador dará indicaciones, buscando en todo momento establecer un nivel adecuado de empatía.

Objetivo

La presentación de todos los miembros del grupo y el establecimiento de un clima de confianza.



Fuente: <http://google/imagenes.com>

Desarrollo

El facilitador dará la instrucción de formar parejas. Luego, pedirá a los integrantes que conversen y se conozcan a un nivel básico (datos como nombres, edad, comida, etc.).

Luego, los participantes deberán presentarse uno a uno frente al grupo para lograr un nivel superior de familiaridad.

El facilitador dará alcances sobre el liderazgo docente, y sus características.

Luego, se brindará un espacio a los participantes para desarrollar un conversatorio que gire sobre sus impresiones con respecto a las características del liderazgo docente.

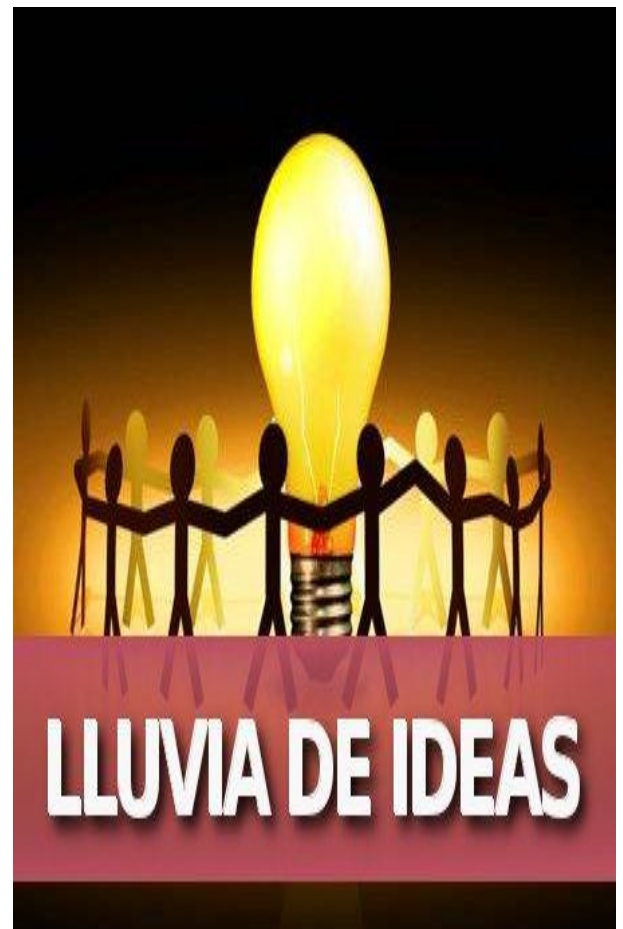
Lluvia de ideas

Esta actividad busca que cada uno de los participantes exprese sus ideas con relación a un tema de trabajo determinado, en este caso, las características que debe cumplir el docente para llegar a ser un buen líder.

Para dar inicio a la actividad, el facilitador presentará la siguiente pregunta: ¿qué características creen Uds. que debe poseer un líder docente?

Se dará un tiempo prudencial a los participantes para elaborar ideas y compartirlas con el grupo.

El facilitador se encargará de anotar en la pizarra las ideas que los participantes expresen, en base a las cuales se llegará a una decisión consensuada, definiendo un perfil que posea todas las características reconocidas como importantes en un líder docente comprometido con su trabajo.



Fuente: <http://google/imagenes.com>

Estableciendo un compromiso juntos:

Objetivo

Establecer un compromiso con el trabajo que los docentes realizan.

Desarrollo

-El facilitador comenzará con una explicación de la importancia que tiene que cada miembro del grupo establezca un compromiso con su trabajo y con la comunidad a la que pertenece

-Luego, procederá a sensibilizar a los participantes, explicándoles la situación de la comunidad educativa.

Cada participante leerá su compromiso, finalmente, todos los firmarán

Recomendaciones

El facilitador debe ser agente motivador y sensibilizador para que los participantes logren interiorizar su compromiso.

Materiales para el taller

- Pizarra
- Marcadores
- Papelógrafo



Fuente: <http://google/imagenes.com>

ACTIVIDAD 2

Líder: Agente de cambio

¿Una tarea difícil?

Competencia:	
Desarrolla competencias personales para el trabajo proactivo y coordinado	
Capacidad:	Duración
Fortalece sus capacidades individuales, mejorando la efectividad de su trabajo	2 horas
Criterios de evaluación:	
Las capacidades individuales para el trabajo efectivo han sido fortalecidas	

Estrategia metodológica

Estrategia juego de roles

Objetivo

Analizar las diferentes actitudes y reacciones de la gente frente a situaciones concretas.

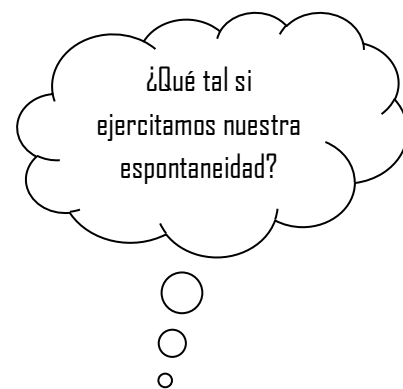
Desarrollo

-Esta estrategia busca representar distintos roles, propuestos por el facilitador, mediante el uso de gestos, acciones y palabras que simulen las ocupaciones o formas de pensar de las personas. Entre los roles que se pueden dar están: persona autoritaria, persona apática, etc.

-El facilitador explicará la estrategia a los participantes, designando, mediante sorteo, los roles a ser representados

-El facilitador alentará a los participantes a participar activamente en la estrategia

-Una vez terminado el juego de roles, se discutirá lo observado



Fuente: <http://google.com/imagenes>

Recomendaciones

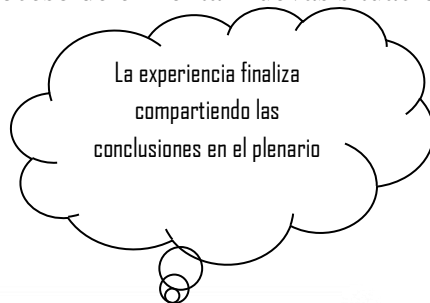
La discusión debe centrarse en el comportamiento de los personajes y los argumentos utilizados por ellos.

Es importante tener un tiempo prudencial para prepararse y familiarizarse con los caracteres.

Exposición

El facilitador explicará la importancia de la visión de cambio en los líderes docentes. Explicará que los roles visto anteriormente, son en realidad parte del manejo social de las comunidades que muchas veces limitan la visión.

Se explicará que la apertura al cambio y una mentalidad desprejuiciada nos facilitan el proceso de enfrentar nuevas situaciones tanto en el trabajo como a nivel personal.



Debate

-El facilitador debe hacer que los participantes lean las conclusiones a las que llegaron.

-Luego, dará inicio a una discusión, a través de preguntas que sean propicias

-Después de la discusión, debe lograr un consenso sobre las ideas generadas respecto a la lectura.

Fuente: <http://google/imagenes.com>

Materiales para el taller

- Marcadores
- Proyector

ACTIVIDAD 3

+ La empatía

+ Tipos de empatía

Competencia:	
Desarrolla competencias personales para el trabajo proactivo y coordinado	
Capacidad:	Duración
Fortalece sus capacidades individuales, mejorando la efectividad de su trabajo	2 horas
Criterios de evaluación:	
Las capacidades individuales para el trabajo efectivo han sido fortalecidas	

Estrategia metodológica

Estrategia ponte en mis zapatos

Objetivo

Lograr que los participantes entiendan la importancia de ponerse en el lugar de otra persona.

Desarrollo

- El facilitador comenzará dividiendo a los participantes en grupos de 5 personas.
- Posteriormente, repartirá un papelógrafo y un sobre a cada grupo. Los sobres contendrán pequeñas historias cuya meta es servir como facilitadores para un debate sobre la empatía
- Los participantes deben leer el contenido de los sobres y analizarlo
- Luego, el facilitador escribirá en la pizarra una serie de preguntas como ¿qué piensas del personaje principal?, ¿qué harías en lugar de esta persona?, ¿qué le dirías al personaje principal de tu historia?
- El facilitador pedirá a los grupos las respuestas, cada una variará de acuerdo a la historia que analizan.
- Finalmente, todos discutirán, buscando conclusiones que permitan iniciar una exposición



Fuente: <http://google.com>

El facilitador explicará el concepto de empatía y su importancia en el aula. Se caracterizarán a los líderes empáticos.

Estrategia jurado 13

Objetivo

Analizar y sustentar los factores que hacen la empatía sea una herramienta valiosa para el ser humano.

Desarrollo

- El facilitador explicará la estrategia a realizar. Serán un jurado en una corte ficticia
- Se debe juzgar a la empatía
- Con esa meta, el facilitador asignará diferentes roles a cada miembro del grupo: juez, fiscal (de preferencia el facilitador), defensa, jurado, testigos, etc.
- En el juicio, los participantes debatirán y defenderán sus ideas sobre la importancia de la empatía



Fuente: <http://google.com/imagenes.com>

Materiales para el taller

- Pizarra
- Marcadores
- Proyector

Importante: Al finalizar esta estrategia se debe compartir con todos los participantes para sacar conclusiones del tema central.

ACTIVIDAD 4

¿Cuánto conocemos a nuestros estudiantes?

Competencia:	
Identifica las herramientas de éxito como docente	
Capacidad:	Duración
Identifica las diversas formas de intervención en el aula	2 horas
Criterios de evaluación:	
Las formas de intervención en el aula	

Estrategia metodológica

Estrategia ¿qué sabemos?

Objetivo

Colectivizar el conocimiento que los participantes tienen sobre el problema de sus estudiantes.



Fuente: <http://google.com/imagenes.com>

Preparación

En un papelógrafo, el facilitador deberá dibujar, un día antes del taller, el siguiente tablero:

- El tema a tratar será cuánto conocemos a nuestros estudiantes
- Respecto al tema, el facilitador elaborará tarjetas de trabajo las siguientes preguntas:

¿Cuál es la principal causa del problema?

¿Ha planteado alguna alternativa de solución al problema?

¿Existe algún problema en común dentro de su grupo a cargo?

¿Cuántos estudiantes tiene a su cargo actualmente?



Fuente: <http://google.com/imagenes.com>

Nota: detrás de cada tarjeta el facilitador debe escribir dígalo en pocas palabras.

Desarrollo

- El facilitador dividirá al grupo en equipos de 3 personas cada uno
- Los participantes se colocarán alrededor del tablero, al lado del cual se colocan las tarjetas de preguntas
- Se rifará quien inicia el juego: cada equipo tirará el dado y quien tenga más puntos comienza
- Cada equipo coloca en el punto de salida un objeto que los identifique, como una moneda, llaves, etc.
- Los grupos tirarán el dado y cuando les toque la casilla dígalo en pocas palabras, cogerán una tarjeta y responderán según la pregunta que se encuentre en ella

Debate

En base a la información obtenida en la estrategia anterior, se iniciará un pequeño debate, sobre cuáles son las herramientas más adecuadas para la intervención y solución de posibles problemas.

Técnica del juego reglado

Objetivo

Que los participantes generen herramientas de acción frente al grupo que dirigen



Fuente: <http://google/imagenes.com>

Preparación

El facilitador deberá preparar un papelógrafo que contenga las principales herramientas de éxito.

También elaborará 15 sobres con 15 estrellas dentro de cada uno, 5 amarillas, 5 azules y 5 rojas.

Desarrollo

El facilitador colocará en la pizarra el papelógrafo elaborado y repartirá los sobres.

Luego explicará que existen alternativas de trabajo y que serán sometidas a votación mediante las estrellas amarillas (0 puntos), rojas (1 punto) y azules (3 puntos).

Cada alternativa de la pizarra será evaluada por el grupo y valorada según las estrellas que el grupo coloque.

Las alternativas elegidas, se jerarquizan por resultados y se construye con ellas un plan de acción.

Materiales para el taller

- Pizarra
- Plumones de pizarra
- Tarjetas de trabajo
- Tablero de juego
- Marcador de papel
- 15 sobres con estrella

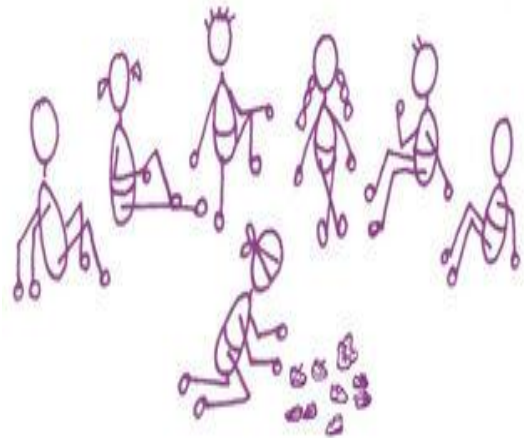
ACTIVIDAD 5
Ideas Fuerza

Competencia:	
Identifica las herramientas de éxito como Líder de un grupo.	
Capacidad:	Duración
Identifica las herramientas de éxito como Líder de un grupo.	2 horas
Criterios de evaluación:	
Las herramientas de éxito han sido planificadas a favor del grupo	

Estrategia grupal zapatos perdidos

Objetivo

Analizar la importancia de la organización.



Fuente: <http://google.com/imagenes>

Desarrollo

- Se forman dos grupos de trabajo
- Se les pide a los participantes que se quiten los zapatos y que los coloquen en un costal o una bolsa
- El facilitador indicará a los participantes de cada grupo que tiene 3 minutos para ponerse los zapatos
- Finalmente se evalúa el logro de cada equipo, teniendo en cuenta el trabajo grupal realizado

Exposición

El facilitador realizará un breve resumen de los puntos o ideas fuerza con la finalidad de resaltar los puntos claves del taller.

Evaluación personal

- El facilitador explicará a los participantes la estrategia para poder elaborar un análisis de fortalezas y debilidades en el grupo.
- Los participantes deberán realizar una autoevaluación.
- Luego de realizado, los participantes tendrán una conversación con el objetivo de generar un sentimiento de cambio personal.

Estrategia de cierre

Objetivo

Motivar a los participantes del taller

Desarrollo

- Los participantes formarán parejas
- Luego, a partir de lo escuchado en el análisis, elogiarán a sus parejas con el objetivo de reforzar las actitudes positivas encontradas en cada participante
- Finalmente, se dará el cierre del taller con palabras que motiven a los participantes

Materiales para el taller

- Pizarra
- Marcadores de pizarra
- Papelógrafo
- Marcador de papel



Fuente: <http://google.com/imagenes>

ACTIVIDAD 6

Evaluación

Competencia:	
Identifica las herramientas de éxito como Líder de un grupo.	
Capacidad:	Duración
Evalúa las actitudes y conocimientos del trabajo anterior.	2 horas
Criterios de evaluación:	
Las actitudes y conocimientos del trabajo anterior han sido evaluados	

¿Qué vamos a evaluar?

¿Cómo lo vamos a evaluar?

Estrategia metodológica

Estrategia la jirafa y el elefante

Objetivo

Animación y concentración.

Desarrollo



Fuente: <http://google.com/imagenes.com>

Todos los participantes deberán formar un círculo, quedando uno en el centro. El que se coloca al centro, puede ser el facilitador, cumple la función de señalar a cualquier miembro del grupo diciéndole jirafa o elefante. Si dice jirafa, el señalado deberá juntar sus manos en alto y sus compañeros agacharse y tomarle por los pies.

Si el que está en el centro dice elefante, el señalado deberá simular con sus manos la trompa del elefante, sus vecinos simularán las orejas con sus manos. El juego se continúa desarrollando de la misma manera.

Plenaria de trabajo

El facilitador deberá dar la indicación de trabajar individualmente con el Test de valoración de competencias de liderazgo, se dará un tiempo de 20 minutos. En esta parte, el facilitador también realizará una evaluación del impacto de los talleres.

Estrategia de despedida

Objetivo

Cerrar el ciclo de talleres.



Desarrollo

Fuente: <http://google.com/imagenes.com>

- Se dará la indicación de formar parejas
- Cada persona se despedirá de su pareja diciendo una frase positiva respecto a la otra persona, todas las parejas deberán rotar.
- Finalmente, el facilitador agradecerá la experiencia y felicitará a los participantes por su valiosa intervención en los talleres.

El futuro pertenece a aquellos que creen en la belleza de sus sueños.

Eleanor Roosevelt

Test de valoración de competencias de liderazgo

- A continuación se presentan 9 áreas de valoración de su liderazgo, ellas son:
 - Habilidad en el trabajo
 - Comunicaciones
 - Ética profesional
 - Planificación
 - Uso de sistemas apropiados
 - Enseñar y asesorar
 - Supervisión
 - Formación de equipos
- En una escala de 1 a 5, donde 5 es Siempre y 1 es Nunca, valore cada una de las preguntas que a continuación se presentan.

Habilidades en el trabajo

- 1.-Yo me fijo normas altas para mí. ()
- 2.-Yo soy competente en mi trabajo. ()
- 3.-Yo trabajo duro para mejorar mi conocimiento del trabajo. ()

Comunicaciones

- 4.-Al hablar, yo explico las ideas y los conceptos de manera que todos las puedan entender. ()

5.- Yo escucho atentamente a los otros y presto atención a lo que ellos tienen que decir. ()

6. Yo escribo eficazmente y soy capaz de organizar y explicar mis pensamientos claramente. ()

7. Yo comunico la emoción y el entusiasmo adecuados que motivan a los demás. ()

Ética Profesional

8.-Yo acepto la responsabilidad por mis decisiones y el impacto que ellas tienen en los demás. ()

9.-Yo soy un modelo del rol que tengo y pongo el ejemplo apropiado para que los otros lo sigan. ()

10.-Yo demuestro coraje moral; realizo las tareas que debería y soy firme en mis valores, principios morales y convicciones. ()

11.- Yo soy abierto, honrado y franco cuando trato con otros. ()

Planificación

12. Soy eficiente desarrollo cursos de acción, programando y organizando. ()

13. Yo establezco prioridades y metas claras. ()

14. Yo soy flexible, capaz de manejar la incertidumbre y no me frustro fácilmente. ()

15. Me aseguro que otros me ayuden a desarrollar los planes cuando es apropiado. ()

Uso de sistemas apropiados

16.- Busco activamente la información necesaria para resolver los problemas o desarrollar recomendaciones. ()

17. Yo sé organizar las cosas para que la información fluya eficazmente por todo el equipo. ()

18. Sé usar técnicas analíticas para resolver problemas o para llegar a conclusiones ()

19. Yo estimo hábilmente el tiempo que toma terminar un trabajo y manejo eficazmente mi tiempo y prioridades. ()


 Toma de decisiones

20. Sé qué decisiones tomar y cuáles delegar. ()

21. Me comprometo con las decisiones que tomo. ()

22. Yo incluyo a los otros en el proceso de toma de decisiones cuando es apropiado. ()

23. Desarrollo soluciones creativas e imaginativas cuando enfrento problemas poco familiares. ()

 Enseñar y Asesorar

24. Yo entiendo y acepto mi responsabilidad para enseñar, capacitar y aconsejar. ()

25. Soy un maestro eficaz. ()

26. Yo demuestro la paciencia y preocupación necesarias para ser un consejero eficaz. ()

27. Uso el buen juicio con la información personal y mantengo la confidencialidad cuando es apropiado. ()


 Supervisión

28. Doy instrucciones claras y concisas; el grupo sabe que hacer después de recibir mis instrucciones. ()

29. No doy supervisión excesiva. ()

30. Yo no hago supervisión debajo de lo normal ni tampoco ofrezco pocas orientaciones. ()

31. Sé cómo evaluar el desempeño para determinar si los estándares se están cumpliendo. ()

 Formación de Equipos

32. Mis acciones ayudan a desarrollar un ambiente saludable de liderazgo. ()

33. Me aseguro de que los otros reciban el crédito por sus contribuciones y logros. ()

34. Acepto los errores honestos de otros como una parte normal del aprendizaje. ()

35. Desarrollo al personal compartiendo de buena gana mi experiencia y especialización. ()

Sume los puntos de las 35 afirmaciones

TOTAL	DESCRIPCIÓN
37-70	Usted necesita mejorar en la mayoría, si no en todas, las áreas de competencia de liderazgo.
71-139	Usted puede necesitar mejorar en algunas áreas de competencia de liderazgo.
140-175	¡Usted es un líder excelente! Trabaje duro para mantener todas sus competencias de liderazgo

(Dr., Mauro Barrantes S.)

BIBLIOGRAFÍA

Adair, J. (1990). *Liderazgo Basado en la Acción*. México: Editorial Mc.Graw - Hill.

Aguila, C. (2008). *Mejores prácticas de liderazgo competitivo con valor*. Recuperado el 18 de julio de 2013, de http://e-cademic.sems.udg.mx/formacion_docente_e_investigacion/investigacion/publicaciones/docucoloq27.pdf

Ander Egg, E. (1996). “La Planificación educativa, Buenos Aires”. Magisterio del Río de la Plata.

Ángel, C. M. (2002). *Liderazgo de Excelencia*. Pág.36-38-44. México, D.F: Editorial Grad, S.A. de CV.

Angie. (8 de febrero de 2009). *Liderez en educación*. Recuperado el 8 de julio de 2013, de <http://educalider.blogspot.com/>

Asume el liderazgo de tu empresa . (s.f.). Recuperado el 18 de julio de 2013, de www.nafin.com/portalfn/files/pdf/recursos_humanos3_1.pdf

Ausubel, D. P. (1983 (reimp. 2009)). *Psicología Educativa: un punto de vista cognositivo*. México: Trillas .

Baron, R. A. (1998). *Psicología social* . Madrid: Prentice Hall Iberia.

Cepeda, V., & Saltos, L. (2006). *Proyecto para Jóvenes Emprendedores*, Pág. 21. Quito – Ecuador: Editorial Trébol.

Conferre. (2006). *Liderazgo y autoridad*. *Revista Testimonio*, 7. Santiago de Chile

Cornejo, M. Á. (2002). *Liderazgo de Excelencia*. México,, D.F: Editorial Grad, S.A. de CV.

- Deysi. (9 de septiembre de 2009). *Relaciones Humanas*. Recuperado el 22 de julio de 2013, de <http://www.slideshare.net/decho/relaciones-humanas-1974242>
- Educame*. (7 de julio de 2007). Recuperado el 23 de julio de 2013, de El docente como líder en el aula: <http://comentarioeducativo.blogspot.com/2007/07/el-docente-como-lder-en-el-aula.html>
- "Encarta", E. I. (1997). Microsoft, CD-ROM.
- Red Escolar Nacional* . (2005). Recuperado el 23 de julio de 2013, de Liderazgo: [/http://www.rena.edu.ve/cuartaEtapa/premilitar/Tema17.html](http://www.rena.edu.ve/cuartaEtapa/premilitar/Tema17.html)
- Estilos de liderazgo*. (s.f.). Recuperado el 18 de julio de 2013, de www.swobee.com/?swb=tipos+l%C3%ADder
- Francés, Mayfarth. (s.f.). *Autoestima, Boletín para la educación de la infancia*. Obtenido de "Human Beings I Have Known" Adventures in Human Relations:
[//www.monografias.com/trabajos5/autoest/autoest.shtml#ixzz2fifVbEVk](http://www.monografias.com/trabajos5/autoest/autoest.shtml#ixzz2fifVbEVk)
- García, V. (2007) *Autoestima*. Recuperado el 18 de julio de 2013, de <http://www.monografias.com/trabajos5/autoest/autoest.shtml>
- Herbert, Klausmeier, & William, G. (1971). *Psicología Educativa*. México: TEC-CIEN.
- Hernández, M. G., & Fabián, H. (s.f.). *Liderazgo*. Recuperado el 16 de julio de 2013, de
[//www.inun.edu.ar/elinun02/formacion/HERNANDEZG/trataliderazgo.htm](http://www.inun.edu.ar/elinun02/formacion/HERNANDEZG/trataliderazgo.htm)
- Kimble, C. y. (2002). *Psicología Social de las Américas*. México: Pearson Educación.

Martín, J. C. (s.f.). *El papel del liderazgo del profesor y el tutor en la gestión del proceso educativo*. Recuperado el julio de 2013, de [//www.sepbcs.gob.mx/comunicacion/Noticias%20educacion/Noticias%202007/Liderazgo%20profe.htm](http://www.sepbcs.gob.mx/comunicacion/Noticias%20educacion/Noticias%202007/Liderazgo%20profe.htm)

Mendra. (7 de febrero de 2013). *Psicología/Personalidad*. Recuperado el 19 de julio de 2013, de "Monografía Personalidad Y Autoestima." BuenasTareas.com. 01, 2011. consultado el 01, 2011.: <http://clubensayos.com/Psicolog%25C3%25ADa/Personalidad/1201029.html>

Morris, C. G., & Maisto, A. A. (2009). *Psicología*. México.

Pecorelli, R. (1997 (reimp. 2010)). *Elementos básicos de psicología*. México: Trillas S.A.

Personalidad y autoestima. (15 de Abril de 2009). Obtenido de <http://persoayuda.blogspot.com/>

Barrantes. M. (s.f.). *Test de valoración de competencias de liderazgo*. Obtenido de <http://www.slideshare.net/maurobcr/test-de-valoracin-de-competencias-de-liderazgo>

Samuel, F. (2005). *Gurús del Liderazgo*. Lima – Perú: Editorial Palomino.

Sánchez, H. (2003). *Administración y Legislación Educativas*, Pág. 35. Quito – Ecuador.

Syriuz. (julio de 2012). *Personalidad*. Recuperado el 22 de julio de 2013, de [buenastareas.com:](http://www.buenastareas.com/)
<http://www.buenastareas.com/ensayos/Personalidad/4561448.html>

ANEXOS

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA

Encuesta dirigida a los docentes de la Escuela Fiscal “Liceo Joaquín Lalama” de la ciudad de Ambato.

Objetivos: Determinar si existe Liderazgo en los docentes de la Escuela Fiscal “Liceo Joaquín Lalama” de la ciudad de Ambato.

Instructivo General: Leer detenidamente las preguntas y marcar con una X la respuesta de su elección.

1.- ¿Cómo se siente en reuniones con otras personas?

Muy tranquila/o

Tranquila/o

Incomoda/o

Nerviosa/o

Indiferente

2.- ¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo?

Excelente

Muy buena

Buena

Regula

Mala

3.- ¿Ha sido designado como Presidente de alguna asociación, gremio o institución?

Siempre

Muy Frecuentemente

Frecuentemente

Rara vez

Nunca

4.- ¿Cree que los líderes pueden ser entes motivadores para las relaciones interpersonales?

Siempre ()

Muy Frecuentemente ()

Frecuentemente ()

Rara vez ()

Nunca ()

5.- ¿Con qué estilo de liderazgo se identifica usted?

Autoritario ()

Situacional ()

Transformador ()

Laissez – faire ()

Ninguno ()

6.- ¿Usted, utiliza dinámicas para empezar su clase?

Siempre ()

Muy Frecuentemente ()

Frecuentemente ()

Rara vez ()

Nunca ()

7.- ¿Se interesa por los problemas de aprendizaje que tienen sus estudiantes?

Siempre ()

Muy Frecuentemente ()

Frecuentemente ()

Rara vez ()

Nunca ()

8.- ¿Cuándo un estudiante está triste usted conversa con él?

Siempre ()

Muy Frecuentemente ()

- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

9.- ¿Se molesta cuando sus estudiantes no entendieron la clase?

- Siempre
- Muy Frecuentemente
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

10.- ¿Cree usted, que si la institución realiza un taller de motivación en liderazgo docente, el estudiante mejorará su autoestima?

- Si
- No

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA

Encuesta dirigida a estudiantes de la Escuela Fiscal “Liceo Joaquín Lalama” de la ciudad de Ambato.

Objetivos: Diagnosticar la autoestima de los estudiantes de la Escuela Fiscal “Liceo Joaquín Lalama” de la ciudad de Ambato.

Instructivo General: Leer detenidamente las preguntas y marcar con una X la respuesta de su elección.

1.- ¿Cómo te sientes ante tus compañeros?

Muy importante ()

Importante ()

Algo importante ()

Nada importante ()

2.- ¿Durante el recreo prefieres estar?

Con tu compañeros ()

Con tus maestros ()

Prefieres estar en el aula ()

Prefieres estar solo ()

3.- ¿Tu profesor/a y tus compañeros conversan contigo?

Siempre ()

Muy Frecuentemente ()

Frecuentemente ()

Rara vez ()

Nunca ()

4.- ¿Tienes miedo de ser rechazado por tus compañeros?

Siempre ()

Muy Frecuentemente ()

- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca
- 5.- ¿Te sientes querido por tu profesor/a?
- Siempre
- Muy Frecuentemente
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca
- 6.- ¿Te gusta como enseña tu profesor/a?
- Siempre
- Muy Frecuentemente
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca
- 7.- ¿Las clases con tu profesor/ason dinámicas?
- Siempre
- Muy Frecuentemente
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca
- 8.- ¿Cuándo no entiendes algo en clases tu profesor/ase preocupa por enseñarte nuevamente?
- Siempre
- Muy Frecuentemente
- Frecuentemente
- Rara vez

Nunca

9.- ¿Quisieras ser como tu profesor/a?

Siempre

Muy Frecuentemente

Frecuentemente

Rara vez

Nunca

10.- ¿Tu profesor/a es cordial, amigable,carismática-o con el grupo?

Siempre

Muy Frecuentemente

Frecuentemente

Rara vez

Nunca

Ambato diciembre 17, 2012

Señor
DIRECTOR
Escuela Fiscal
Liceo Joaquín Lalama
Presente

De mi consideración

El motivo de la presente es para solicitarle que me autorice realizar las encuestas a los docentes y estudiantes de esta institución que acertadamente dirige usted, ya que me encuentro realizando mi trabajo de Investigación con el tema: El liderazgo docente y su influencia en la autoestima de los niños/as de la escuela Fiscal "Liceo Joaquín Lalama" de la ciudad de Ambato.

Agradezco su comprensión,

Atentamente



Marcia Basantes
Investigadora

Autorizada
17-12-2012

Dpto. Rafael Romero
DIRECTOR

