



## **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

### **La Universidad Católica de Loja**

#### **ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

#### **MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA**

Tema: Aplicación del Taller “El educador como líder de una educación potencializadora” para mejorar la gestión en la Unidad Educativa Carlos Ponce Martínez Fe y Alegría de la ciudad de Quito. Año lectivo 2008-2009.

Trabajo de fin de carrera previa a la obtención del título de Especialista en Gerencia y liderazgo educacional.

**AUTORA:**

Orbe López Mariana de Jesús

**DIRECTOR DE TESINA**

Mgs. César William Grandaz Lazzo

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

**2012**

## CERTIFICACIÓN

Magíster.

CÉSAR WILLIAM GRANDA LAZZO

DIRECTOR DE TESINA

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe de investigación, que se ajusta a las normas establecidas por la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia, de la Universidad Técnica Particular de Loja; por tanto, autoriza su presentación para los fines legales pertinentes.

---

Mgs. CÉSAR WILLIAM GRANDA LAZZO

## **ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO**

Conste por el presente documento la cesión de los derechos en Tesis de Grado, de conformidad con las siguientes cláusulas:

**PRIMERA.-** Mgs. César William Granda Lazzo por sus propios derechos, en calidad de Director de Tesina; y la Doctora Orbe López Mariana de Jesús, por sus propios derechos, en calidad de autora de Tesina.

### **SEGUNDA.-**

**UNO.-** La Doctora Orbe López Mariana de Jesús, realizó la Tesina titulada **APLICACIÓN DEL TALLER “EL EDUCADOR COMO LÍDER DE UNA EDUCACIÓN POTENCIALIZADORA” PARA MEJORAR LA GESTIÓN EN LA UNIDAD EDUCATIVA CARLOS PONCE MARTÍNEZ FE Y ALEGRÍA EN LA CIUDAD DE QUITO AÑO LECTIVO 2008-2009**, para optar por el título de Especialidad en Gerencia y Liderazgo educacional”, en la Universidad Técnica Particular de Loja, bajo la dirección del Magíster César William Granda Lazzo

**DOS.-** Es política de la Universidad que la tesina de grado se aplique y materialicen en beneficio de la comunidad.

**TERCERA.-** Los comparecientes Magíster César William Granda Lazzo, en calidad de Director de tesina y la doctora Orbe López Mariana de Jesús como autora, por medio del presente instrumento, tiene a bien ceder en forma gratuita sus derechos en la Tesina de Grado titulada **APLICACIÓN DEL TALLER “EL EDUCADOR COMO LÍDER DE UNA EDUCACIÓN POTENCIALIZADORA” PARA MEJORAR LA GESTIÓN EN LA UNIDAD EDUCATIVA CARLOS PONCE MARTÍNEZ FE Y ALEGRÍA EN LA CIUDAD DE QUITO AÑO LECTIVO 2008-2009**, a favor de la Universidad Técnica Particular de Loja; y, concede autorización para que la Universidad pueda utilizar esta Tesina en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna.

**CUARTA.-** Aceptación.- las partes declaran que aceptan expresamente todo lo estipulado en la presente cesión de derechos.

Para constancia suscriben la presente cesión de derechos, en la ciudad de Loja, a los catorce días del mes de septiembre del año 2009.

---

**DIRECTOR DE TESINA**

---

**AUTORA**

## **AUTORÍA**

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de investigación, son de exclusiva responsabilidad de su autora.

---

**Mariana de Jesús Orbe López**

**CI: 170851455-7**

## DEDICATORIA

A la memoria de mi madre y abuela, que desde la eternidad guiaron mis estudios y a mis estudiantes, quienes me motivan a ser más para servir mejor.

**Mariana**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Técnica Particular de Loja y a todos quienes conforman la misma, por la formación recibida, para esta noble misión, bajo el lema “MOMENTO ASCENDERE SEMPER”

A las autoridades, personal docente, administrativo y de servicio de la Escuela Carlos Ponce Martínez Fe y Alegría, por la apertura y todas las facilidades brindadas para la realización de esta investigación.

Mención especial a Fe y Alegría, por el apoyo incondicional al mejoramiento profesional.

Mi profunda gratitud.

Por siempre UTPL

**La Autora**

## CERTIFICADO INSTITUCIONAL

Señores  
UTPL  
Presente.-

De mi consideración:

Reciban un cordial saludo de quienes conformamos el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Carlos Ponce Martínez Fe y Alegría. A la vez me permito informarle las actividades realizadas en este establecimiento por la doctora **Mariana de Jesús Orbe López**, las mismas que se detallan a continuación:

- Se está aplicando el tema de tesina. El Taller “el educador como líder de una educación potencializadora” para mejorar la Gestión educativa,
- Aplicación de una ficha de encuesta y cuestionario al personal Docente y Administrativo del establecimiento, para conocer la realidad de la Institución, en especial con lo que tiene que ver con la Gestión Educativa.
- Se dictó el Seminario-Taller “El educador como líder de una educación potencializadora”, para el todo el personal que labora en el establecimiento.
- La propuesta está dando excelentes resultados.

El trabajo que está realizando la doctora en mención es oportuno y de gran ayuda para la gestión Educativa de nuestro establecimiento, la cual garantiza la eficiencia y eficacia del hacer educativo.

Me suscribo de usted muy atentamente,

---

**Madre Carmen Pineda**

**Directora-Rectora**

## INDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
Certificado de la Directora de Tesis	ii
Acta de cesión de derechos	iii
Autoría	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Certificado Institucional	vii
Índice de contenidos	viii
1. Resumen	1
2. Planteamiento del problema de la Investigación	2
2.1 Enunciación del problema	2
2.2 Formulación del problema	2
3. Justificación y Delimitación de la Investigación	3
3.1 Justificación	3
3.2 Delimitación de la Investigación	4
4. Objetivos de la Investigación	5
4.1. Objetivo general	5
4.2. Objetivos específicos	5
5. Marco de Referencia de la Investigación	6
5.1 Marco Teórico	6
5.2 Marco Conceptual	9
6. Tipo de Investigación	12
7. Hipótesis	13

8. Diseño de la Investigación	13
9. Población y Muestra	15
10. Fuentes de Obtención de Información	16
11. Procesamiento de la Información	17
12. Conclusiones y Recomendaciones	19
13. Bibliografía Consultada	24
14. Anexos	25

## 1.- RESUMEN

El liderazgo se impone como necesidad en el sistema educativo, para que la acción de la institución mejore.

El liderazgo y la motivación se desenvuelven a nivel administrativo, docente, discente y social, pues son los elementos que dinamizan los procesos, estableciendo relaciones de coordinación, asesoramiento, participación y acompañamiento con enfoque de liderazgo para la transformación individual, institucional y social.

De ahí la necesidad de educadores líderes de una educación potencializadora que comprende todas las actividades de una organización educativa, pues implica requerimientos personales, y sociales en base a un proceso sostenido gerencial, con eficiencia, eficacia y efectividad.

El educador como líder de una educación potencializadora será producto de un proceso de capacitación con enfoque educacional permanente con miras a potenciar las capacidades a nivel personal y profesional, tanto de personas que ejercen esta función, cuanto de autoridades y docentes que participan del mismo. Necesitamos socializar el taller luego de la etapa de prueba y experimentación con el objeto de obtener mejores resultados en la utilización futura. Esta socialización se la puede hacer a través de talleres, círculos de estudio, etc.

## **2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **2.1 Enunciado del problema**

En el establecimiento educativo “Carlos Ponce Martínez” de Fe y Alegría, ubicado al sur de Quito, en la parroquia las Cuadras, en la calle Román Gallardo en la Ciudadela El Ejército. Existe el desconocimiento de un buen liderazgo, mostrándose como una falta de armonía en los componentes claves de la organización como son el propósito, relaciones, estructura, mecanismos de apoyo y entorno, mismo que se armoniza con el liderazgo.

La persona que lidera el grupo desconoce como potenciar el recurso humano que dispone para así obtener eficiencia y eficacia en la educación que se imparte, pues existe un desconocimiento en el estilo motivacional, esta afirmación fue obtenida a través de un cuestionario.

### **2.2. Formulación del problema**

- ¿Tienen el personal docente y administrativo motivación por realizar las tareas encomendadas?
- ¿Cree que el potenciar líderes es el fuerte de una institución y de la educación?
- ¿Qué piensan los directivos en cuanto a encontrar y generar líderes?
- ¿Afecta la falta de líderes a las actividades pedagógicas, sociales, recreativas, capacitacionales, con la comunidad entre otras?
- ¿Qué piensan los directivos en cuanto a encontrar y generar líderes?

### 3.- JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Justificación

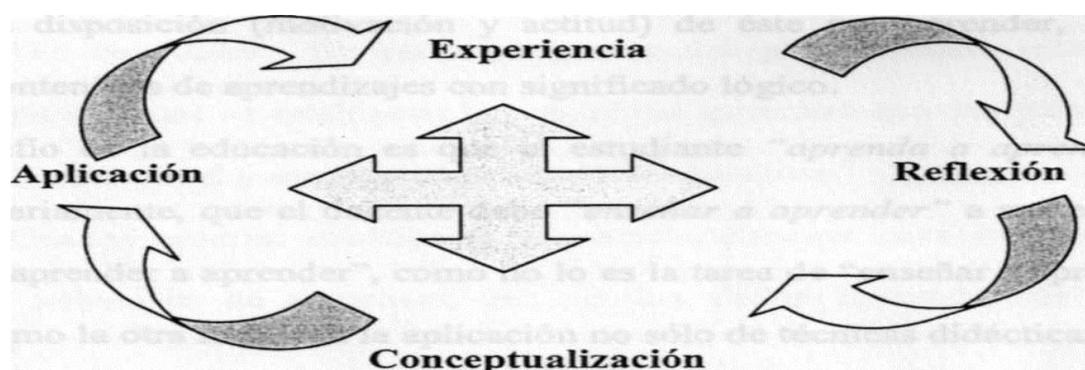
Para cumplir con los nuevos propósitos de la educación es necesario e indispensable potenciar líderes, que creen que la parte más importante del trabajo del líder es la inspiración, dando a la gente algo en que ellas se motiven. La gente se emociona y se compromete en una organización que sea especial, un lugar con identidad, un lugar donde lo que hace es realmente importante.

Los líderes son sensibles a la Historia y a la Cultura de la organización. Ellos buscan usar lo mejor de las tradiciones y valores de la organización, como cosa base para construir una cohesión y significado.

Ellos articulan una visión, que comunica la singularidad de las capacidades y la misión de la organización con esas características de liderazgo, los docentes de la institución se verán en posibilidad de liderar a un grupo apoyando, participando y delegando funciones.

La institución educativa después de la capacitación, asumirá el compromiso de poner en práctica y socializar los conocimientos adquiridos.

Su trabajo comenzará en las aulas, descubriendo personas con talentos y potencializando el liderazgo, formando personas que se encuentren en la capacidad de enfrentar y solucionar problemas traspasando esquemas tradicionales a través del ciclo de aprendizaje.



### **3.2. Delimitación de la investigación**

El taller “El educador como líder de una educación potencializadora” Se llevará a cabo en la Unidad Educativa Carlos Ponce Martínez de Fe y Alegría, ubicada al sur de Quito en la Ciudadela El Ejército, en el año lectivo 2008-2009, a partir del 11 al 15 de mayo del 2009, en el mismo establecimiento. La jornada de trabajo será desde las 14h00 a 16h00.

## **4.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.1. Objetivo general**

- Facilitar procesos de liderazgo motivacional para potencializar capacidades en el personal administrativo y docente.

### **4.2. Objetivos específicos**

- Desarrollar capacidades en los docentes para que ellos puedan ser partícipes de promover el liderazgo en sus propios procesos de desarrollo.
- Promover y potenciar líderes desde las aulas.
- Lograr que el personal se esfuerce de buen agrado y con entusiasmo hacia el logro de las metas de la institución y las propias, a través de una serie de actividades.

## **5.- MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **5.1. Marco teórico**

La teoría del liderazgo de Fiedler consiste que los individuos se convierten en líderes no sólo por sus atributos de personalidad, sino también por varios factores situacionales y por las interacciones entre líderes y miembros de los grupos.

En nuestro parecer la juzgamos exacta al aplicarla casos de líderes reconocidos como él CHE, GANDHI, MARTIN LUTHER KING y HITLER porque muestran una influencia a sus seguidores y determinan tareas por las cuales adquieren poder; todos llegan al "éxito" (teniendo unas diferencias notables HITLER) aunque sean situaciones distintas y conductas distintas pero cada uno de estos individuos alcanza el logro ya que tiene en cuenta la situación adecuada dependiendo su ser por lo cual Fiedler dice "el desempeño del liderazgo depende de la organización tanto como de los atributos del líder" <sup>1</sup>

Existe una teoría del camino – meta, misma que es aclarar y establecer metas con sus subordinados, ayudarles a encontrar la mejor ruta para el cumplimiento de esas metas y eliminar obstáculos entonces por esto en nuestro concepto encontramos una gran ventaja en esta teoría.

Ya que el líder puede ser de apoyo, de participación de instrumento y de orientación al logro; así mismo las ventajas del enfoque es que sugiere que seleccionar el estilo más apropiado a la situación y presenta una especie de dirección consultiva o asesor de tareas.

El líder ha de convencer y conmover; esto quiere decir que no basta que el líder conozca la forma adecuada de proceder sino que ha de ser además capaz de actuar. El gran líder precisa, a la vez, la visión y la capacidad de conseguir lo adecuado.

---

<sup>1</sup> Chiavenato, Idalberto (1993)

El liderazgo personal trata sobre cómo dirigir nuestra propia vida, sobre cómo vivir la vida. El liderazgo personal trata sobre la vida... y ésta no es una carrera, sino un viaje para ser disfrutado a cada paso. A la gente se la convence por la razón, pero se le conmueve por la emoción

"Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos" <sup>2</sup>

Cabe señalar que aunque el liderazgo guarda una gran relación con las actividades administrativas y el primero es muy importante para la segunda, el concepto de liderazgo no es igual al de administración. Warren Bennis, al escribir sobre el liderazgo, a efecto de exagerar la diferencia, ha dicho que la mayor parte de las organizaciones están sobre administradas y sublideradas. Una persona quizás sea un gerente eficaz (buen planificador y administrador) justo y organizado, pero carente de las habilidades del líder para motivar. Otras personas tal vez sean líderes eficaces – con habilidad para desatar el entusiasmo y la devoción --, <sup>3</sup>pero carente de las habilidades administrativas para canalizar la energía que desatan en otros. Ante los desafíos del compromiso dinámico del mundo actual de las organizaciones, muchas de ellas están apreciando más a los gerentes que también tiene habilidades de líderes.

**La motivación humana.**-Es el motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir que da origen a un comportamiento específico. Este impulso a la acción puede ser provocado por un estímulo externo, que proviene del ambiente, o generado internamente por procesos mentales del individuo. La motivación se clasifica en intrínseca y extrínseca:

---

<sup>2</sup> Bennis, W. y B. Nanus (1995): "Líderes: las cuatro claves del liderazgo eficaz". Norma, Colombia

<sup>3</sup> Blanchard, K; Patricia Zigarmi y Drea Zigarmi (1990): "El líder ejecutivo al minuto". Ediciones Griljalbo, Barcelona

La motivación representa la acción de fuerzas activas o impulsoras: Las necesidades humanas. Las personas son diferentes entre sí en lo referente a la motivación. Las necesidades humanas que motivan el comportamiento humano producen patrones de comportamiento que varían de individuo a individuo aún más, tanto los valores y los sistemas cognitivos de las personas, como las habilidades para alcanzar los objetivos personales son diferentes. Y como si fuera poco, las necesidades, los valores personales y las capacidades varían en el mismo individuo en el transcurso del tiempo.

**Motivación positiva.**- Es el deseo constante de superación, guiado siempre por un espíritu positivo. Mattos dice que esta motivación puede ser intrínseca y extrínseca.

**Motivación negativa.**- Es la obligación que hace cumplir a la persona a través de castigos, amenazas, etc. de la familia o de la sociedad.

**Motivación Extrínseca.**- Es cuando el alumno sólo trata de aprender no tanto porque le gusta la asignatura o carrera si no por las ventajas que ésta ofrece.

**Motivación Intrínseca.**- Es cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas.

## **5.2. Marco conceptual**

Para nuestra investigación he creído oportuno saber el significado de estos términos:

**Líder.**- Un líder es aquella persona que mediante sus palabras y acciones es capaz de guiar a un grupo de personas, a cumplir un determinado objetivo.

**Liderazgo.**- Es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos" <sup>4</sup>

### **El liderazgo como función dentro de la organización:**

Conforme se consolida la teoría de la administración y de las organizaciones, sobre todo en este siglo, ha cobrado fuerza el estudio del liderazgo como una función dentro de las organizaciones.

Esta perspectiva no enfatiza las características ni el comportamiento del líder, sino "las circunstancias sobre las cuales grupos de personas integran y organizan sus actividades hacia objetivos, y sobre la forma en la función del liderazgo es analizada en términos de una relación dinámica." <sup>5</sup>Según esta perspectiva el líder es resultado de las necesidades de un grupo.

Operacionalmente, un grupo tiende a actuar o hablar a través de uno de sus miembros. Cuando todos tratan de hacerlo simultáneamente el resultado por lo general es confuso o ambiguo, por lo cual se ve la necesidad de un líder es evidente y real, y esta aumenta conforme los objetivos del grupo son más complejos y amplios. Por ello, para organizarse y actuar como una unidad, los miembros de un grupo eligen a un líder; lo que hace anotar que a este individuo es un instrumento del grupo para lograr sus objetivos y, sus habilidades personales son valoradas en la medida que le son útiles al grupo.

---

<sup>4</sup> DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. (1984). Madrid: Espasa-Calpe.

<sup>5</sup> FREEMAN, Edward. "Administración" Prentice Hall Hispanoamericana, México, 1995, 686 págs.

### **El Liderazgo como un conjunto de funciones distribuidas**

Si nos imaginamos al líder como a alguien que sirve de puente entre los distintos niveles organizacionales, es indudable que una función exclusiva del líder es traducir las directivas trazadas por los niveles más altos.

Para resumir, se podría argumentar que las funciones de liderazgo pueden estar distribuidas entre todos los miembros pero que las funciones críticas del líder son:

1. Determinar, o comunicar los fines o tareas básicas que se van a lograr
2. Hacer el seguimiento necesario para asegurar el logro de esas tareas.
3. Asegurarse de que el grupo de subordinados se integre y se afiance para asegurar el logro de la tarea.
4. Proveer lo que se necesite para asegurar el logro de la tarea y para mantener la solidez del grupo.

**Motivación.-** La motivación de cualquier organismo, incluso del más sencillo, solo se comprende parcialmente; implica necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. El comportamiento subyacente es movimiento: un presionar o jalar hacia la acción. Esto implica que existe algún desequilibrio o insatisfacción dentro de la relación existente entre el individuo y su medio: identifica las metas y siente la necesidad de llevar a cabo determinado comportamiento que los llevará hacia el logro de esas metas.

**Actitud.-** "La actitud es un estado de espíritu". Supone una predisposición para formar opiniones, puntos de vista o visión de la vida.<sup>6</sup>

La actitud vendría a ser un MARCO DE REFERENCIA que influye en los puntos de vista y maneras de pensar del individuo sobre los distintos asuntos y que se refleja en su conducta.

---

<sup>6</sup> Harold Koontz, Heinz Weihrich. ADMINISTRACIÓN – Una perspectiva global – 11a Edición. Mc Graw Hill.

Es posible que una actitud se modifique, pero generalmente en las personas adultas son relativamente estables, complejas y no siempre racionales o conscientes.

**Los incentivos.-** Aparecen como determinantes EXTERNOS. Son las reacciones que satisfacen las necesidades. Por ejemplo la SED es una necesidad y el AGUA, un incentivo.

**La sociabilidad.-** El hombre es un animal social, es muy importante para él y sus actos. Necesitamos vivir en grupos, en comunidades. Ahí hemos aprendido a desarrollar formas específicas de conducta como la amistad, el trabajo en equipo, etc. Que ejercen en nosotros gran influencia.

## **CONTENIDO GENERAL**

- 1.- TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN**
  - 2.- PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**
    - 2.1. Enunciado del problema**
    - 2.2. Formulación del problema**
  - 3.- JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**
    - 3.1. Justificación**
    - 3.2. Delimitación**
  - 4.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**
    - 4.1. Objetivo general**
    - 4.2. Objetivos específicos**
  - 5.- MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN**
    - 5.1. Marco teórico**
    - 5.2. Marco conceptual**
  - 6.- TIPO DE INVESTIGACIÓN**
  - 7.- HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**
  - 8.- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**
  - 9.- POBLACIÓN Y MUESTRA**
  - 10.- FUENTES DE OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN**
  - 11.- PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**
  - 12.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**
- BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA**
- ANEXOS**

## **6.- METODOLOGÍA**

El diseño utilizado en esta investigación es el Diseño pre-experimental de caso único, ya que como investigadora no he ejercido control sobre las variables intervinientes, he tomado un grupo voluntario de una institución educativa, para dar un taller de capacitación, se llevará a cabo la capacitación y luego se comprobará los resultados al verificar si existe un cambio de actitud en los participantes. No se ha tomado en cuenta a un grupo control.

### **6.1. - TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación que se está llevando es el: Tipo de Investigación Descriptiva.

- Porque se da a conocer las situaciones que acontecen en el establecimiento, por el desconocimiento de un liderazgo motivacional.
- También porque el personal que labora en el mismo presta resistencia a colaborar en las actividades.
- Se pretende tener una nueva imagen entre la comunidad.

### **6.2. OBJETIVOS**

#### **6.2.1 Objetivo general**

- Facilitar procesos de liderazgo motivacional para potencializar capacidades en el personal administrativo y docente.

#### **6.2.2 Objetivos específicos**

- Desarrollar capacidades en los docentes para que ellos puedan ser partícipes de promover el liderazgo en sus propios procesos de desarrollo.
- Producir y encontrar líderes de calidad.

- Lograr que el personal se esfuerce de buen agrado y con entusiasmo hacia el logro de las metas de la institución y las propias, a través de una serie de actividades.

## 7.- POBLACIÓN Y MUESTRA

### 7.1. Población

La población objeto de mi investigación, está constituida por 27 personas, entre ellas personal docente y administrativo del centro educativo Carlos Ponce Martínez de Fe y Alegría ubicado en la parroquia Las Cuadras en la ciudadela El Ejército, al sur de Quito.

### 7.2. Muestra

Para efectos de la recolección de la información se tomará una muestra a directivos y docentes, y así obtener una información confiable y fidedigna respecto al liderazgo motivacional. Utilizando la siguiente fórmula del muestreo aleatorio simple, donde:

$$N = \frac{E}{Z} + \frac{S^2}{n}$$

$$\frac{E}{Z} + \frac{S^2}{n}$$

n= tamaño necesario de la muestra

Z= margen de confiabilidad (95% de confiabilidad, Z= 1.96)

S=desviación estándar de la investigación

E=error de estimación de la medida de la muestra respecto a la población

N=tamaño de la población.

$$N = \frac{E}{Z} + \frac{S^2}{n}$$

$$N = \frac{(0,05)}{(1,96)} + \frac{(0,4)^2}{27}$$

$$\frac{E}{Z} + \frac{S^2}{n}$$

$$\frac{(0,05)}{(1,96)} + \frac{(0,4)^2}{27}$$

$$N = 24$$

Con una población de 27 personas se necesita encuestar a 24, para lograr una información confiable

## 8.- FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para esta investigación nos hemos valido de:

- Una encuesta, utilizando un cuestionario motivacional.
- Una entrevista a la directora y al personal que labora en el establecimiento.
- Una observación directa al personal.
- Taller “El educador como líder de una educación potencializadora”

El cuestionario motivacional fue de mucha ayuda, para verificar si existe o no un buen liderazgo, el estructurar las preguntas llevo mucho tiempo, así como el aplicar el mismo ya que no con facilidad se pudo aplicar el cuestionario en un solo grupo, sino más bien en dos, viendo la disponibilidad del personal que labora en la institución.

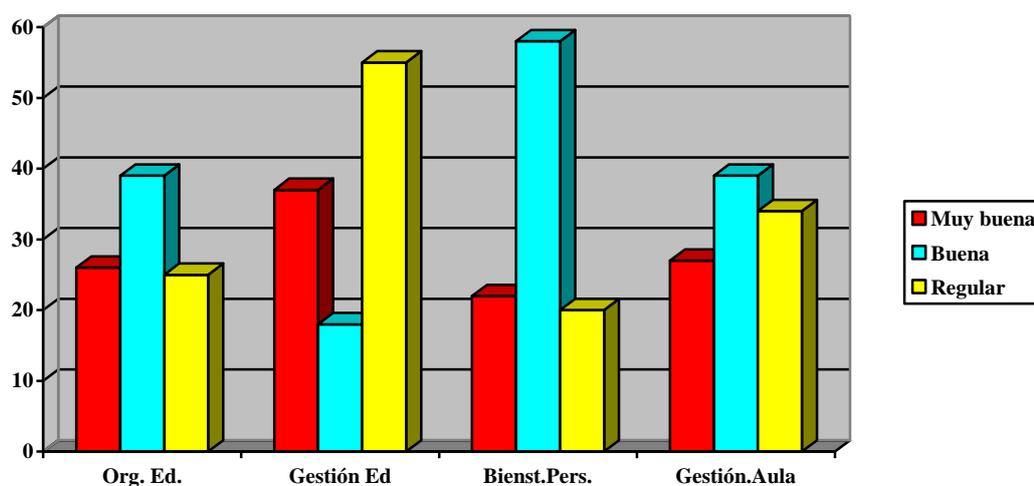
En lo que se refiere a las entrevistas fue mucho más fácil, luego de un diálogo establecimos fechas y hora para realizar la investigación, y es así como acudieron con puntualidad las personas que amablemente colaboraron en la entrevista.

La observación se llevó a cabo y se realizó en el establecimiento de una manera discreta y objetiva, para así enriquecer la investigación.

El taller fue el medio que ayudó a un cambio de actitud, procesos organización, planificación, entre otras.

## 9.- PROCESAR LA INFORMACIÓN

Para procesar la información haré uso de los histogramas, pues así se reflejará de mejor manera el resultado de la investigación.



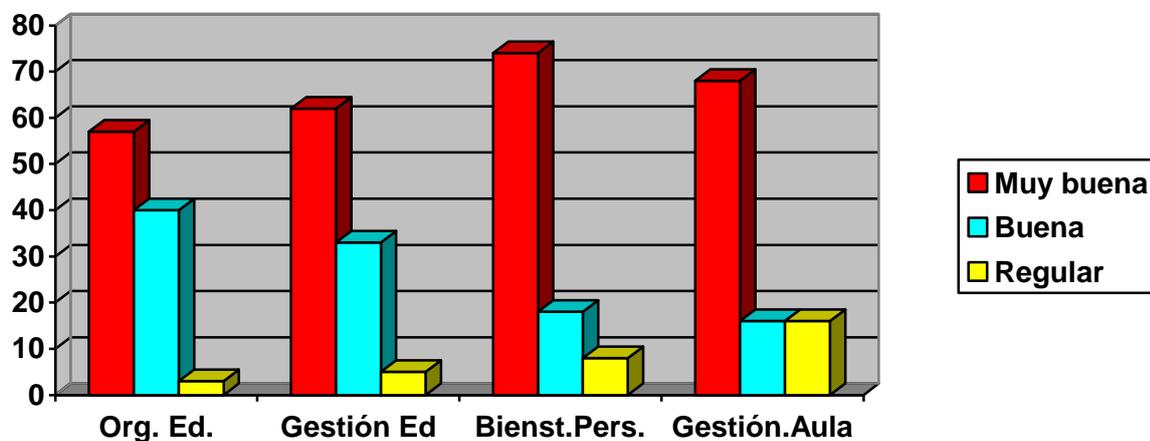
Después de tener una visión clara con los histogramas puedo atreverme a decir que en lo referente a la Organización Educativa, el 26% de los encuestados manifiestan que se cumplen las actividades educativas de manera desconcentrada y descentralizada en base a una comunicación horizontal y un buen liderazgo, mientras que un 39% dice que se la viene realizando medianamente y el 15% manifiesta que la organización educativa es regular.

En lo que se refiere a la Gestión Educativa manifiesta un 37% que la gestión educativa ha experimentado cambios significativos, sobresaliendo la capacitación, el 18% mantiene que la gestión es buena, mientras que el 45% dice que la gestión ha sido mala.

En lo que se refiere al Bienestar del Personal que labora en el centro educativo, un 22% manifiesta categóricamente que hay un buen ambiente, el 58% y el resto se mantiene en un ambiente regular

Los datos registrados dan a conocer que un 27% se pronuncian por un muy buen trabajo en el aula, mientras que el 39% dice que el trabajo y gestión en el aula corresponde a un 39% y el resto manifiesta que es regular.

Estos resultados son obtenidos al aplicar el cuestionario de liderazgo motivacional y el taller "El educador como líder de una educación potencializadora



A continuación voy a presentar los resultados, para así analizarlos

En lo que se refiere a la Organización Educativa el 57% manifiesta que las actividades son descentralizadas y desconcentradas, el 40% cree que la organización es buena y el 3% se mantiene en regular

La Gestión Educativa tiene un 62% para manifestar que se han generado procesos de investigación, planificación y orientación educativa, el 33% dice que la gestión ha sido buena y un 5% mala.

El bienestar del personal a mejorado notablemente alcanzando un 74% mientras que el 18% dice que fue bueno y el resto regular.

La Gestión en el Aula se ve mejor pues existe un 68% de muy buena, seguido por un 16% de buena y el mismo porcentaje de regular

## **10.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **CONCLUSIONES:**

- El liderazgo se impone como necesidad dentro del sistema educativo, para que la acción de la institución mejore.
- El liderazgo y la motivación se desenvuelven a nivel administrativo, docente discente y social, pues son los que dinamizan los procesos, estableciendo relaciones de coordinación, asesoramiento, participación y acompañamiento con enfoque de liderazgo para la transformación individual, institucional y social.
- El educador como líder de una educación potencializadora comprende todas las actividades de una organización educativa, pues implica requerimientos personales, y sociales en base a un proceso sostenido gerencial, con eficiencia, eficacia y efectividad.
- La Unidad Educativa Carlos Ponce Martínez, es ahora más eficiente en su gestión, pues ha mejorado las relaciones entre el personal que labora en esta institución, hay una unidad de equipo, para así realizar las actividades a ellos encomendadas, sintiéndose los mejores.

**RECOMENDACIONES:**

- El liderazgo motivacional debe ser aplicado con enfoque de acompañamiento, para la transformación individual, institucional y social, tendiente a generar procesos sostenidos de cambio de forma y fondo
- El educador como líder de una educación potencializadora debe ser producto de un proceso de capacitación con enfoque educacional permanente con miras a potenciar las capacidades a nivel personal y profesional, tanto de personas que ejercen esta función, cuanto de autoridades y docentes que participan del mismo
- Socializar el taller luego de la etapa de prueba y experimentación con el objeto de obtener mejores resultados en la utilización futura. Esta socialización se la puede hacer a través de talleres, círculos de estudio, etc.

## 11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y PRESUPUESTO

### CRONOGRAMA PARA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

ACTIVIDADES	ABRIL	MAYO	JUNIO
Ajustes al proyecto	01 al 09 del mes		
Establecer contactos con directivos	13-15		
Aplicar cuestionario, encuesta y entrevista	20-23		
Elaborar marco teórico		01-08	
Entrega del primer informe	30		
Taller "el educador como líder de una educación potencializadora"		11-15	
Procesar datos		18 - 22	
Analizar resultados		23 - 29	
Elaborar informe final			01- 19
Entrega del informe final			22

### PRESUPUESTO

Gastos	Parcial	Total
Carpetas	0, 10 x 28	2.80
Copias	140 x 0.3	42.00
Refrigerio	1.00 x 3	03.00
Imprevistos	10.00	10.00

**Total**

**\$ 57.80ctvos**

## **12. RECURSOS**

### **12.1 Humanos**

Todo el grupo de personas con las que se ha trabajado y han hecho posible esta investigación, entre ellas tenemos:

- Directivos y personal administrativo
- Educadoras y educadores
- Estudiantes

### **12.2 Materiales**

Aquí se hace constar todo el material que se utilizó para esta investigación entre ellos tenemos:

- Aulas
- Pizarra
- Marcadores
- Papelotes
- Computadora
- Infocus o proyector
- Masquin
- Esferográficos
- Carpetas
- Copias

### **12.3 Financieros**

Aquí consta todo el recurso económico con el que se contó y dispuso para esta investigación.

El 80%, de éste recurso fue dado por la Institución Educativa, donde se realizó la investigación, mismo que se empleó en los materiales necesarios para la

investigación y el 20% , por mi persona, quien realizó la investigación, éste dinero se empleó básicamente en movilización y refrigerios.

### 13. BIBLIOGRAFÍA

- ADAIR, J. (1990) Líderes, no jefes. Bogotá: Legis.
- BENNIS, W. y B. Nanus (1995): "Líderes: las cuatro claves del liderazgo eficaz". Norma, Colombia.
- BLANCHARD, K; Patricia Zigarmi y Drea Zigarmi (1990): "El líder ejecutivo al minuto". Ediciones Griljalbo, Barcelona.
- CIRCULO DE LECTORES. Gran Enciclopedia Ilustrada Círculo. Plaza & Janés Editores, Barcelona, 1984, 2080 págs.
- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. (1984). Madrid: Espasa-Calpe.
- FREEMAN, Edward. "Administración" Prentice Hall Hispanoamericana, México, 1995, 686 págs.
- KOONTZ Harold, Heinz Wehrich. ADMINISTRACIÓN – Una perspectiva global – 11a Edición. Mc Graw Hill.
- SALLENAVE, Jean-Paúl. LA GERENCIA INTEGRAL – No le temas a la competencia, témale a la incompetencia.

## 14.- ANEXOS

### EVALUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN EDUCATIVA

Muy Bueno – Bueno – Regular

INDICADORES DE EVALUACIÓN ORGANIZACIÓN EDUCATIVA	MUY BUENO	BUENO	REGULAR
<p>El plan institucional desarrolla la visión y misión del plantel y se establece un seguimiento con la participación de maestros y directivos</p> <p>Los programas de estudio son flexibles, pertinentes, actualizados y reflejan un trabajo organizado por áreas.</p> <p>Las actividades educativas se realizan en forma descentralizadas y desconcentradas y son promovidas mediante la comunicación horizontal y con sentido de equipo.</p> <p>Se expresa en forma clara y adecuada los roles, las funciones, los derechos y obligaciones de los miembros de la comunidad educativa.</p>			

## EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

**Muy Bueno – Bueno – Regular**

INDICADORES DE EVALUACIÓN GESTIÓN EDUCATIVA	MUY BUENO	BUENO	REGULAR
<p>Se profundiza de la educación, principios pedagógicos y contactos con la comunidad.</p> <p>Unificación de trabajo, generar, descubrir y estimular aptitudes.</p> <p>Orientación a los nuevos maestros para analizar su trabajo y la ambición por el progreso profesional.</p> <p>Se ha elaborado, interpretado los programas para mejorar su técnica de enseñanza, a través de evaluación de resultados.</p> <p>Se ha investigado y corregido problemas disciplinarios en base a nuevas disposiciones administrativas.</p> <p>Se ha desarrollado buenas relaciones sociales entre los miembros de la comunidad educativa.</p>			

## EVALUACIÓN DEL BIENESTAR DEL PERSONAL

### Muy Bueno – Bueno – Regular

INDICADORES DE EVALUACIÓN BIENESTAR DEL PERSONAL	MUY BUENO	BUENO	REGULAR
<p>El ambiente escolar está favorecido por relaciones horizontales, respetuosas y de buen trato entre maestros y estudiantes entre sí.</p> <p>Los estudiantes demuestran una auto estima que les permite conducir su proceso educativo y su desarrollo bio-psicosocial, con autonomía.</p> <p>Se dispone de espacios y procedimientos para la participación organizada de los estudiantes en el nivel institucional y en el aula.</p>			

## EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EN EL AULA

**Muy Bueno – Bueno – Regular**

INDICADORES DE EVALUACIÓN DE GESTIÓN EN EL AULA	MUY BUENO	BUENO	REGULAR
<p>La formación que reciben los estudiantes responden a las necesidades personales y sociales de los educandos.</p> <p>Los estudiantes dominan, aplican y transfieren tareas, conocimientos, destrezas y valores en referencia a la especialidad y año de estudio.</p> <p>Los estudiantes despliegan capacidades para resolver problemas en los entornos de su vida cotidiana, de conformidad con su desarrollo.</p> <p>Los estudiantes participan en su propio proceso de formación y en la realización de sus proyectos de vida con creatividad, responsabilidad y asertividad.</p>			