



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TÍTULO DE MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

**El liderazgo educativo del docente y su influencia en la autoestima de los
estudiantes de la Unidad Educativa “Manuela Cañizares” provincia
pichincha durante el año lectivo 2016-2017**

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORA: Trujillo Tamayo, Andrea Maribel, Lcda.

DIRECTORA: Enith Elizabeth Quezada Loaiza, Mgtr.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2017



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Septiembre, 2017

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister.

Mgtr. Enith Elizabeth Quezada Loaiza

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de TITULACIÓN “El liderazgo educativo del docente y su influencia en la autoestima de los estudiantes de la Unidad Educativa “Manuela Cañizares” provincia pichincha durante el año lectivo 2016-2017” por la profesional en formación: Trujillo Tamayo Andrea Maribel; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, ajustándose a las normas establecidas por la Universidad Técnica Particular de Loja, por lo que autorizo su presentación.

Quito, septiembre 2017

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Trujillo Tamayo Andrea Maribel declaro ser autora del presente trabajo de titulación: El liderazgo educativo del docente y su influencia en la Autoestima de los estudiantes de la Unidad Educativa Manuela Cañizares provincia pichincha durante el año lectivo 2016-2017, de la Titulación de Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Magister Enith Elizabeth Quezada Loiza directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además, certifico que las ideas, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad"

(f)

Autora: Trujillo Tamayo, Andrea Maribel

C.I.: 1716912074

DEDICATORIA

Al culminar esta etapa tan importante y anhelada para mí, quiero dedicar este trabajo de investigación a mi hija preciosa Samantha Isabella, a mis padres, a mi familia y amigos quienes ha sido el pilar más importante en toda mi vida y quienes me han ayudado en todo momento para culminar una meta más, por su paciencia, por ser el apoyo incondicional, por enseñarme a ser constante a pesar de todos los obstáculos presentados en el camino, además por el amor desmedido que siempre me dieron, se los dedico esta obra de todo corazón.

Autora

Andrea Trujillo

AGRADECIMIENTO

Primeramente, le quiero agradecer a Dios, por concedernos la sabiduría y fortaleza para continuar siempre adelante, a pesar de las adversidades: sin él no estaría culminando una etapa tan anhelada.

A la tutora de la tesis por la entrega profesional al brindarme asesoramiento eficaz y oportuno; así como su comprensión, paciencia factores indispensables en la culminación de mi carrera profesional.

A mi Madre, por ser la amiga y compañera que me ayudado a crecer, gracias por estar siempre conmigo en todo momento.

A mi novio sin su apoyo incondicional, el recorrido por este camino no hubiera sido igual, por su tiempo, su amor, por estar a mi lado en todo.

A su vez expreso mi más sincero e imperecedero agradecimiento al personal docente y administrativo del programa de maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo de la Universidad Técnica Particular de Loja por la oportunidad brindada para el mejoramiento y capacitación profesional.

Andrea Trujillo

INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO	5
1.1 <i>Liderazgo Educativo</i>	6
1.1.1 Concepto.....	6
1.1.2 Importancia.....	7
1.1.3 Enfoques.....	8
1.1.4 Tipos de Liderazgo Educativo.....	10
1.2 <i>El líder</i>	12
1.2.1 El docente líder en la Educación.....	12
1.2.2 Características de un buen líder.....	13
1.2.3 Un líder está comprometido con los aprendizajes de los alumnos.....	14
1.2.4 Los roles asumidos dentro de la relación maestro-alumno.....	15
1.2.5 La dimensión emocional del docente líder y el estudiante.....	15
1.3 <i>Autoestima</i>	15
1.3.1 Importancia de la autoestima.....	17
1.3.2 ¿Cómo se construye la autoestima?.....	17
1.3.3 Tipos de autoestima.....	18

1.3.4	La autoestima del maestro.....	19
1.3.5	Influencia de la autoestima en el rendimiento escolar.....	20
1.3.6	El rendimiento académico.....	21
1.3.7	Relación del liderazgo y la autoestima en la formación integral de los estudiantes.....	21
CAPITULO II METODOLOGÍA.....		23
2.1	<i>Objetivo General.</i>	24
2.2	<i>Objetivos Específicos.</i>	24
2.3	<i>Contexto.</i>	24
2.4	<i>Diseño de la investigación.</i>	24
2.4.1	Exploratorio.	24
2.4.2	Cuali-cuantitativo.	25
2.5	<i>Participantes.</i>	25
2.5.1	Muestra.	25
2.5.2	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.	31
2.5.3	Procedimiento.....	33
2.5.4	Recursos.	34
CAPITULO III RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....		35
CONCLUSIONES.....		49
RECOMENDACIONES.....		50
PROPUESTA DIDÁCTICA.....		51
ACTIVIDADES DIDACTICAS A REALIZARSE EN EL AULA		53
DESARROLLO DE LA PROPUESTA DIDÁCTICA.....		54
BIBLIOGRAFÍA.....		61
ANEXOS		62

RESUMEN

La presente investigación se ha realizado sobre el liderazgo educativo del docente y su influencia en la autoestima de los estudiantes de la Unidad Educativa “Manuela Cañizares” en la provincia pichincha, la misma que tiene como objetivo principal determinar la influencia del liderazgo docente en la autoestima de los estudiantes del colegio antes mencionado. El trabajo se inicia con una muestra de estudiantes de primero de bachillerato, en el cual el diseño que utilizó en esta investigación fue exploratorio, mediante métodos como inductivo, científico entre otros. La propuesta está basada en los datos obtenidos de encuestas a los estudiantes, las mismas que nos permitió llegar a la siguiente conclusión que los docentes no mantienen habilidades de liderazgo adecuadas y entre otros factores, como la parte afectiva y la buena relación maestro-estudiante, 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 un buen guía; es así que surge la idea de realizar un taller el cual permita fortalecer las habilidades del liderazgo docente.

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

ABSTRACT

The present research has been carried out on the educational leadership of the teacher and its influence on the self-esteem of the students of the Educational Unit "Manuela Cañizares" in Pichincha province, the same one whose main objective is to determine the influence of the teaching leadership on the self-esteem of the students of the aforementioned school. The work begins with a sample of students from the first year of high school, in which the design used in this research was exploratory, using methods such as inductive, scientific and others. The proposal is based on data obtained from student surveys, which allowed us to reach the following conclusion that teachers do not maintain adequate leadership skills and among other factors, such as the affective part and the good teacher-student relationship, they do not realize that they are hurting their students' self-esteem. One of the very important factors that must be exercised by the teacher is to be a good leader a good guide; this is how the idea of a workshop to strengthen teacher leadership skills arises.

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

INTRODUCCIÓN

La presente investigación muestra el estudio que existe entre el Liderazgo educativo del docente y su influencia en la autoestima de los estudiantes de la Unidad Educativa Manuela Cañizares provincia pichincha, siendo el principal objetivo analizar la influencia que tiene dichas variables.

El liderazgo docente es reconocido en el ámbito educativo como un factor influyente en la formación de la autoestima de los estudiantes. Es un tema tan prioritario en el seno de la formación integral de los alumnos, tanto a nivel personal como educativo, ya que en estos la capacidad de liderar y construir una autoestima adecuada es una herramienta básica, útil y necesaria en muchos ámbitos.

Pretende contribuir a la formación de "Líderes Educativos" que se conviertan en generadores de una formación integral, desarrollando destrezas que forjen alumnos libres, seguros, aptos para tomar sus propias decisiones, cuya intención estaría determinada, ya que es oportuno desarrollar a través de estas habilidades una personalidad saludable en los estudiantes.

Quando 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, p.328).

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.

En el Ecuador conjuntamente con los diversos ministerios, el estado ha propuesto y ejecutado estrategias que incentiven la formación de líderes comprometidos con su trabajo y generando la calidad y calidez en cada uno los ámbitos profesionales, en la cual 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.

En este contexto, el presente proyecto sustenta en forma sistemática el proceso investigativo a través de los siguientes capítulos:

En el Capítulo I Marco Teórico en este capítulo se considera la parte central de la investigación, conformado por los antecedentes de la investigación, el contexto que se circunscribe e intercala principios y fundamentos en un marco histórico, social y económico; con normativa o bases legales; las variables y su operacionalización a través de indicadores.

Capítulo II, Se refiere la metodología constituido por: diseño de la investigación, tipos, niveles, población y muestra de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de análisis de datos, elementos que testifican el carácter científico del trabajo indagativo en el ámbito educativo, por ser el escenario en donde se efectúa la concepción de los resultados de la forma más objetiva posible.

Capítulo III, Concerniente al análisis e interpretación de resultados, este diagnóstico en el cual se exponen e interpretan los resultados de sectores de la muestra investigados y generales obtenidos en relación a los aspectos más relevantes de las variables, al de acuerdo a los propósitos planteados en la temática de la investigación.

Capítulo IV, Conclusiones y Recomendaciones, nos muestra los datos más importantes encontrados en la investigación al igual que las recomendaciones en beneficio a mejorar los problemas que acarrea la institución.

Continúa el trabajo con la exposición de la propuesta cuya finalidad es dar una posible solución a los problemas encontrados en la institución en base a los instrumentos aplicados. La presente investigación considera de vital importancia, proponiendo actividades que fortalezcan el liderazgo de los docentes y a su vez la autoestima de los estudiantes, los recursos empleados son humanos, materiales, y la principal motivación es porque la Sociedad necesita 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

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

1.1 Liderazgo Educativo.

1.1.1 Concepto.

Varios autores sobre el Liderazgo establecen diferentes conceptos, se detalla a continuación:

Lo importante del liderazgo educacional es promover el cambio en las personas y en el sistema educacional, este debe trabajar codo a codo con la colectividad, velando por cada uno sus intereses, siendo creativos, dinámicos en el aula, dando importancia a los estudiantes, creando un ambiente de buena comunicación y motivación; enmarcando los objetivos del grupo para desarrollarlos eficazmente las habilidades (Bolívar, A., López, J., Murillo, J, 2013, p.21).

El liderazgo educativo es la clave esencial de la motivación, en las cuales se crea espacios educativos de interacción, creando ambientes dinámicos, positivos que enmarquen el trabajo en equipo, la colaboración, el análisis, la reflexión, espacios de indagación y de buscar la solución de los problemas mediante la exploración acorde a la realidad.

El liderazgo educativo está asociado al desarrollo de ciertas conductas que vinculan directamente a los líderes con la organización, haciendo posible la influencia de la conducción en el comportamiento y en el "sentido" que moviliza a los integrantes de una comunidad escolar (Leithwood y Jantzi, 2000, p 322).

El liderazgo es una competencia conductual que se refiere a la capacidad para articular los recursos personales de los miembros del equipo de trabajo, para que actúen con eficacia y efectividad en situaciones profesionales, de acuerdo a los estándares del establecimiento.

Para Kotter, J (1999).

Toda escuela del próximo siglo exitosa tiene por lo menos un líder efectivo. En realidad, el liderazgo educativo es el rasgo que distingue a las mejores de estas escuelas. En toda escuela que ha acrecentado drásticamente el desempeño de los alumnos, cambiado las actitudes de los estudiantes y maestros o instrumentado reformas radicales, hay un individuo visionario y empeñoso que muestra el camino P.19

El liderazgo es importante en la escuela, es lo que distingue la eficacia, el desempeño de un estudiante, su visión, un líder efectivo cambia las actitudes de su comunidad educativa, convirtiéndose en un impacto en las condiciones en el trabajo de los profesores y en la forma de actuar del estudiante, provocando unos buenos resultados académicos.

1.1.2 Importancia.

El liderazgo en educación juega un papel muy importante como nos mencionan los autores citados a continuación:

El liderazgo escolar se ha convertido en una prioridad de los programas de política educativa a nivel internacional. Desempeña una función decisiva en la mejora de los resultados escolares al influir en las motivaciones y capacidades de los maestros, así como en el entorno y ambiente escolares. El liderazgo escolar eficaz es indispensable para aumentar la eficiencia y la equidad de la educación. (...) Los responsables de política educativa necesitan mejorar la calidad del liderazgo escolar y hacerlo viable (Pont, Nusche y Moorman, 2008, p. 9-19).

Sin duda los líderes escolares necesitan formación específica para responder al aumento de funciones y responsabilidades. Las estrategias deben centrarse en el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades, destrezas, capacidades y competencias de los educadores con el fin de poder llegar a los estudiantes y por ende garantizar un entorno y clima de aula positivo dentro de su aprovechamiento educativo.

A continuación, se presenta un concepto interesante:

Los líderes escolares ejercen una influencia medible, en su mayor parte indirecta, sobre los resultados del aprendizaje. Esto significa que el impacto de los líderes escolares en el aprendizaje de los estudiantes, por lo general, es mediado por otras personas, eventos y factores organizacionales, como maestros, prácticas del salón de clase y ambiente de la escuela (Pont et al., 2008, p.34).

La relación entre el liderazgo y el aprendizaje estudiantil es mediada por tales factores recalca la poderosa función del líder escolar al ayudar a crear las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje eficaces. Los líderes escolares influyen en las motivaciones, capacidades y condiciones de trabajo de los maestros, quienes a su vez moldean la práctica en la clase y el aprendizaje de los estudiantes.

La OCDE (2009) asegura que:

Mejorar el liderazgo escolar es posible, sin embargo, se requiere de un proceso que favorezca el diálogo, el análisis y la reflexión, y por lo tanto la mejora educativa. En este sentido, establece cuatro pilares básicos que son necesarios para generar un cambio significativo en el estilo de liderazgo y con ello en la transformación del centro: 1) definir las funciones y responsabilidades del liderazgo escolar; 2) distribuir las tareas a todos los integrantes de la comunidad educativa, de tal manera que cada uno de ellos se sienta parte y contribuya a la mejora; 3) hacer del liderazgo escolar una profesión atractiva, la cual sea dinámica y permita generar procesos de forma horizontal, no únicamente de manera vertical, y por último; 4) desarrollar habilidades, conocimientos y actitudes para generar un liderazgo eficaz (p.9).

Los elementos anteriores permiten mostrar que el liderazgo educativo influye considerablemente en todos los integrantes de la comunidad, si existe un buen liderazgo, el docente está más motivado para impartir sus clases, creando un ambiente adecuado los resultados se producen de forma satisfactoria.

En consecuencia, se puede manifestar que un liderazgo educativo óptimo es determinante para el aseguramiento de propósitos que resultan fundamentales para la calidad educativa, la transformación de la organización y el funcionamiento interno de las escuelas es la clave de la sociedad.

1.1.3 Enfoques.

Las primordiales características del liderazgo educativo según Leithwood & colaboradores son:

Tabla 1. Síntesis de enfoques sobre liderazgo en la organización escolar

Propuesta del Liderazgo escolar	Quienes ejercen la influencia	Fuentes de influencia
Instruccional o pedagógico	Tradicionalmente estas los desarrollaron los directores a través de los roles formales.	Conocimiento experto •Poder posicional en jerarquía

Transformacional	Tradicionalmente está vinculado a roles formales, pero no es restrictivo a otro tipo de personas.	Inspira alto niveles de compromiso entre los miembros de la organización
Moral	Desde roles administrativos – formales	Usa un sistema de valores morales en la toma de decisión en una organización
Participativo	El grupo, pero excluyendo a los miembros de la organización administrativa	Comunicación interpersonal
Gerencial	Desde roles administrativo formales.	Posición jerárquica
Contingente	Tradicionalmente en roles formales de liderazgo.	Igualar comportamiento del líder con el contexto organizativo Experto en resolución de problemas procesales.

Fuente: (Goñi, L., p. 5, 2010)
 Elaborado por: Trujillo, A (2017)

1.1.3.1 Liderazgo Transformacional.

El concepto de liderazgo transformacional, como fue originado e introducido por el experto en liderazgo James MacGregor Burns, quien afirma que “el tipo de liderazgo ostentado por aquellos individuos con una fuerte visión y personalidad, gracias a la cual son capaces de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones, así como liderar el cambio dentro de una organización”.

MacGregor manifiesta que:

Los líderes y seguidores trabajan juntos para avanzar a un nivel superior de moral y motivación parte de esto, el líder transformacional debe conseguir que las personas e-tiendan sus intereses personales hacia los mismos objetivos de la institución educativa, esto generará confianza y respeto por parte del grupo de trabajo de la organización, y mucha motivación para que logren más de lo que realmente se han esperado (p.3).

Mientras que para Gutiérrez (2001) Bernard Bass, citado por Goñi Lucy, Menciona que:

El "liderazgo transformacional" como opuesto al "liderazgo transaccional" que es más rutinario y diario. El liderazgo transformacional logró sus excepcionales efectos sobre los subordinados cambiando las bases motivacionales sobre las cuales operan. El líder transformacional tiene éxito al cambiar la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso (Goñi, L., 2010, p.6).

Dentro de esos equipos básicamente enlista espíritu de colaboración y mucha motivación para realizar las tareas que se les asigne. Los líderes transformacionales motivan, e incentivan, fijando metas claras, para que su grupo logre propósitos y objetivos bien definidos, y a su vez un mayor nivel de rendimiento.

El líder transformacional potencia los deseos de los seguidores, que logran metas y un desarrollo continuo, al mismo tiempo que promueve la mejora de los grupos y la organización En lugar de ceder a las demandas individuales de sus seguidores, promueve una mayor altura de miras en cada persona y pone énfasis en los asuntos clave para la organización (Vázquez Alatorre, 2013, p.78).

La formación de un líder transformacional persigue el objetivo de transformar a las personas y/o sus organizaciones, cambiar la forma simple de ver las cosas desde sus mentes y sus corazones, acrecentando su visión, su percepción y su juicio, en busca de cambios positivos en beneficio de dicha organización.

1.1.4 Tipos de Liderazgo Educativo.

Los tipos de liderazgo están ligados a ciertas características de personalidad de los que dirigen a una institución educativa u otra organización social.

En las teorías del liderazgo Daniel Goleman, describe seis diferentes estilos de líderes,

1.1.4.1 Liderazgo autoritario.

- Ordena e impone.
- Se basa en recompensas y castigos
- Hace que sus alumnos perciban que lo que hacen es importante para ti y para ellos.

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 mismos.

1.1.4.2 Liderazgo coach.

- Ayuda a los alumnos a tomar conciencia de sus puntos fuertes y sus puntos débiles.
- Es capaz de definir cuáles son las aspiraciones personales, académicas y profesionales de sus alumnos.
- Ofrece mucho *feedback* a sus alumnos.
- Delega tareas con frecuencia, incluso las que se consideran complejas

1.1.4.3 Liderazgo conciliador.

- Valora a sus alumnos y sus emociones por encima de las tareas y los objetivos de las mismas.
- Busca en todo momento un buen clima de trabajo.

1.1.4.4 Liderazgo democrático.

- Trabaja con la intención de tener el respaldo de sus alumnos.
- Busca constantemente en el grupo conseguir confianza, respeto y compromiso.

1.1.4.5 Liderazgo ejemplarizante.

- El docente tiene un alto rendimiento en su trabajo y lo demuestra constantemente.
- Se obsesiona por hacer las tareas mejor y más rápido y lo exige también a sus alumnos.

1.1.4.6 Liderazgo coercitivo o dominante.

- Sólo el docente toma decisiones y es inflexible.
- No favorece el espíritu crítico o la generación de nuevas ideas o sugerencias.

1.2 El líder.

Eiras (2001) manifiesta: “Un líder es una persona que participa en la organización modelando su futuro, que es capaz de inspirar a las personas a su alrededor, de realizar cosas difíciles y de probar cosas nuevas, simplemente significa andar para adelante.” (p.22).

Tuleja (2002) afirma: “Un líder es la persona capaz de influir sobre los demás, obteniendo su seguimiento, motivación y disposición (p.6).

El líder tiene la capacidad de gobernar, regir, transferir conocimientos e ideas, crear un ambiente de compañerismo y seguridad, es una persona comprometida que prueba cosas nuevas para salir adelante, que busca obtener disposición, actitud positiva ante sus seguidores.

1.2.1 El docente líder en la Educación.

Referente al tema Molinar & Velásquez (2004) señala: “Los educadores son aquellos profesores que tienen la capacidad de transformar a las personas, ayudándoles a aprender y desarrollar habilidades, a comprometerse y a asumir el reto de cambiar para mejorar” (p.30).

La relación entre profesor y alumno es un vínculo potencialmente inspirador que puede orientar, reforzar en la cual un verdadero líder posee la capacidad de generar cambios positivos o negativos en los estudiantes, ayudándoles a determinar sus falencias y a generar nuevas oportunidades de desarrollar sus habilidades por sí mismo, es importante las actuaciones de los profesores ya que son un referente para los escolares. Los alumnos perciben lo que hacen y dicen los profesores y tienden a imitarlos. La influencia es muy amplia, va desde el modo de relacionarse, las actitudes, los valores.

Líder educativo es el docente, liderazgo es el propio proceso que desarrolla el docente que es líder. Ya en una ocasión Kathleen Kennedy, fundadora de las Maryland Schools para el éxito planteó que:

Los estudiantes tienen la energía, la imaginación y la inteligencia necesarias para mejorar la situación en sus comunidades, lo único que necesitan es que se les pida que demuestren lo que pueden hacer. Y eso sólo se los puede pedir un docente que sea líder (p.13).

Un docente líder busca la manera de llegar a los estudiantes, es creativo tiene clara y definida su visión de futuro y por esta razón pone toda su energía hacia un cambio positivo, con una

actitud proactiva y optimista que lleva su profesionalismo a la cúspide del éxito, debido que tiene la capacidad de predecir y anticipar e identificar grandes oportunidades desde la simplicidad y permanece al tanto de lo que sucede en su alrededor, actuando siempre bajo un pensamiento de auto confianza, organización, planificación.

Al Docente le corresponde crear una conciencia de los problemas colectivos, ayudar a la comunidad a descubrirlos y a encontrarles soluciones. Propicia al trabajo de otros, colaborando en una obra común, así se va formando para afrontar cada día, con mayor valentía, sus propios problemas. El Maestro no puede, ni debe ser un sabelotodo; es un colaborador humilde que estimula en otros la capacidad realizadora, para enseñar a otros a hacer (Dr. Morales 1954, p.22).

El perfil del docente líder debe estar enmarcado por las habilidades que posee y las actitudes que demuestra, no solo en el ámbito en el cual se desempeña sino de manera integral. Dentro de este contexto es fundamental visualizar valores como la responsabilidad, solidaridad y compañerismo del docente líder, identificando que sobre todo posea el don de apoyar al colectivo, apreciando esfuerzos iniciados por terceros dentro de la comunidad educativa.

1.2.2 Características de un buen líder.

En referencia a las características de un líder Oltra (como se citó en Gady, 2014).

Se puede identificar características como:

- Confianza en sí mismo.
- Sentido de la tarea a ejecutar.
- Vocación para servir.
- Transmitir energía positiva.
- Formarse continuamente.

Un líder exitoso presenta características primordiales, llevando a cabo un proceso de autodisciplina, proceso de aprender, un proceso de aprendizaje significativo, una persona que posee talento debe llevar un proceso de entrenamiento. Un líder debe mantener un proceso de autodisciplina ya que esta es la clave para obtener un liderazgo perdurable.

Cifuentes (como se citó en Gady, 2014), a manera de ejemplo, cita las conclusiones de la llamada Declaración de Aspen, en la que:

Un grupo de educadores universitarios propuso seis características esenciales del carácter que debe poseer todo aquel establecimiento que trabaja con personas:

- Integridad (involucra lealtad y sinceridad)
- Respeto
- Responsabilidad (Encierra esfuerzo y autodisciplina)

1.2.3 Un líder está comprometido con los aprendizajes de los alumnos.

Los directores eficaces muestran su liderazgo educativo al centrar los esfuerzos para que alumnos y profesores alcancen con éxito las metas establecidas; además se sienten responsables de los aprendizajes del alumnado, así como de la actualización profesional de la planta docente.

De acuerdo con la investigadora Viviane Marcelle Robinson (2007), se establecen tres conjuntos básicos de competencias requeridas para un liderazgo educativo efectivo:

- a) Tener un amplio conocimiento pedagógico sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este conocimiento necesario para el ejercicio del liderazgo educativo, vincula el conocimiento curricular y pedagógico con las dimensiones administrativas y de gestión.
- b) Saber resolver los problemas que se presentan en el centro, en función de su conocimiento pedagógico y de liderazgo.
- c) Fomentar la confianza relacional con el personal, las familias y el alumnado, ya que el liderazgo, como proceso social, es un fenómeno basado en la confianza, a diferencia de otras actuaciones de autoridad, poder o manipulación (p.262).

1.2.4 Los roles asumidos dentro de la relación maestro-alumno.

Evidentemente los roles tradicionales en la relación enseñanza-aprendizaje se están modificando, los estudiantes asumen cada vez más un papel protagónico, participativo y de colaboración. De esta manera el profesor se convierte en un guía de las inteligencias colectivas, en una comunidad de indagación, en la cual el estudiante, en colaboración con sus pares, de manera activa, reflexiva y responsable, construye su comprensión.

En este contexto, en los profesores:

Deberá generarse una importante transformación, de manera que ya no sean fundamentalmente conferencistas o expositores, sino, además: tutores; guías que conduzcan los esfuerzos individuales y grupales del autoaprendizaje por parte de los alumnos; personas que los induzcan a la investigación o a la práctica profesional; y ejemplos de compromiso con los valores académicos humanistas y sociales que las instituciones de educación superior promueven (Ángeles, 2003, p.2).

1.2.5 La dimensión emocional del docente líder y el estudiante.

Amidon y Hunter (1996) definieron como un proceso de interacción que implica ante todo la conversación en clase que se desarrolla entre el maestro y los alumnos.

La actitud docente. El principal propósito del profesor es que sus alumnos aprendan. La adopción de esta disposición por parte del profesor puede resultar fácil cuando se trabaja con alumnos aventajados y con interés por aprender. Sin embargo, la situación se vuelve mucho más complicada cuando el profesor se enfrenta a un grupo que tiene dificultades para aprender o poco interés.

1.3 Autoestima.

Concierne discurrir sobre la autoestima desde varios puntos de vista teóricos y los diferentes enfoques psicológicos y pedagógicos de los siguientes autores:

La palabra autoestima está integrada por el vocablo griego “autos” cuyo significado es “por sí mismo” y la palabra latina “aestima” que significa valorar o evaluar. Esto implica que el concepto de autoestima puede traducirse como una valoración de uno mismo, que puede ser positiva o negativa, e influirá en todas las conductas del individuo, en su forma de ver el mundo, de valorar a los demás, y en sus emociones.

La autoestima se refiere a la necesidad de respeto y confianza en sí mismo. La necesidad de la autoestima es básica, todos tenemos el deseo de ser aceptados y valorados por los demás. Satisfacer esta necesidad de autoestima hace que las personas se vuelvan más seguras de sí mismas. El no poder tener reconocimiento por los propios logros, puede llevar a sentirse inferior o un fracasado, La autoestima se forja desde la infancia, y es creada por lo que los demás le dicen al niño que es. Un niño que crece protegido, sintiéndose querido y seguro, digno del cariño que recibe, será seguramente un adulto que se valorará a sí mismo, y eso lo traducirá en una alta estimación hacia los demás.

Es importante nuestros pensamientos, la confianza que tengamos en nosotros mismos, para desenvolvemos en el diario vivir, influye los mensajes recibidos en la infancia, van dejando su huella a lo largo de la vida; y son estas experiencias que ayudan a desarrollar la autoestima. De esto depende, la calidad y los tipos de autoestima que se tenga, la confianza que le dará a la persona, capacidad de salir adelante, triunfar cuando se lo propone, o la posibilidad de ser victorioso cuando así lo quiere.

Referente al tema Ausubel (1998) afirma: “La adquisición de nuevas ideas y aprendizajes está subordinada a nuestras actitudes básicas, de ellas depende que se generen energías más intensas de atención y concentración. Aquí reside en buena medida la causa del fracaso escolar” (p.30).

La autoestima es la perspectiva más honda que tenemos de nosotros mismos, siendo así el asentimiento objetivo de la propia identidad. Dentro de este contexto, afirmamos que una persona debe tener confianza en sí mismo, con la finalidad de alcanzar el éxito en todos los aspectos de la vida en el futuro próximo.

1.3.1 Importancia de la autoestima.

Una autoestima apropiada es indispensable para la formación de la personalidad de cada individuo, lo cual favorecerá al desarrollo integral, con respecto al tema, Rogers, K. (1994) manifiesta: “La autoestima constituye el núcleo básico de la personalidad” (p.32).

En concordancia se entiende que la autoestima cumple un papel fundamental en la vida de las personas, la confianza, la seguridad, la autorregulación, conforman la base fundamental del desarrollo de capacidades, destrezas y habilidades, con el fin de que cada individuo logre sentirse único.

Referente al tema, Markus y Kunda (1986 citado por Cava Caballero 1997), consideran que “la autoestima influye en la autorregulación de la conducta, mediando en la toma de decisiones, influyendo en la elección de objetivos y en el establecimiento de planes de actuación” (p.32).

Dentro de este contexto se evidencia que la autoestima influye directamente en la personalidad, en la conducta, en las decisiones, influyendo de esta manera en la proyección a futuro de las personas.

La autoestima es la fuente de la salud mental y tiene grandes efectos en sus pensamientos, emociones, valores y metas, radica en la manera en que una persona se desenvuelve en su entorno social. La autoestima de una persona es muy importante porque puede ser el motor que la impulse a triunfar en la vida.

1.3.2 ¿Cómo se construye la autoestima?

La autoestima se construye desde el primer instante que el corazón del feto empieza a latir, empieza desde la aceptación de los padres, lo cual es un factor indispensable para una apropiada autoestima, la misma que se irá desarrollando a lo largo de su vida, a esto se suma el entorno en el cual nos desenvolvemos.

Referente al tema, Rodríguez (2004) señala: “El concepto que tenemos de nuestra valía se basa en todos los pensamientos, sentimientos, sensaciones y experiencias que sobre nosotros mismos recogemos durante nuestra vida: creemos que somos inteligentes o “tontos”, nos gustamos o no” (p.45).

Es por ello que se considera que la autoestima se construye en el transcurso de la vida. El aspecto personal de los estudiantes tiene un valor para sus padres y el entorno que les rodea. Durante el transcurso de los años escolares, el nivel de autoestima se ve alterado por la transformación de habilidades y de competencias que en los estudiantes van modificando mientras crecen, en tal caso esta autoestima se ve afectada por los éxitos o los fracasos.

1.3.3 Tipos de autoestima.

El tipo de autoestima que posee un individuo influye en su desarrollo personal, social y familiar, siendo la base de su personalidad que le permite alcanzar sus metas.

Se destacan los siguientes tipos de autoestima:

1.3.3.1 Autoestima alta.

Un individuo que presenta su autoestima alta, existe, colabora e incita a la práctica de valores en busca de un bien común, se siente importante ante la sociedad, genera confianza, toma las mejores decisiones y sobre todo se acepta a sí mismo íntegramente como ser humano con defectos y virtudes.

Coopersmith (1967, citado por González, M., 2001) refiere que: “Las personas con alta autoestima mantienen imágenes constantes de sus capacidades y/o habilidades, desempeñan un rol más activo en sus grupos sociales, expresan sus puntos de vista con frecuencia y afectividad” (p.40).

Dentro de este contexto es importante el tipo de autoestima que tenga un individuo, esto establecerá su perfil, y de esta manera pueda demostrar su potencial y calidad humana consigo mismo con los que le rodean, cuanto más fuerte sea la autoestima de una persona, será capaz de infundir en los demás respeto, bondad y justicia.

1.3.3.2 Autoestima baja.

En cuanto se refiere a un individuo con autoestima baja, la mayor parte de su vida siente que su vida vale poco o nada.

Según Coopersmith (1981, citado por Barrera, 2012,) indica que: “Este nivel de autoestima implica un sentimiento de insatisfacción y carencia de respeto por sí mismo. Presentan un cuadro de desánimo, depresión y aislamiento, incapacidad de expresión y de defensa propia. Se observa también debilidad para hacer frente y vencer las deficiencias” (p.24).

Demonstrar baja autoestima suele acarrear consecuencias muy graves, entre ellas depresión, ausencia de amor propio, insatisfacción y negativismo consigo mismo, además en varios casos el individuo presenta agresividad, se le dificulta afrontar condiciones difíciles, siendo incapaz de tomar decisiones ni logra resolver sus conflictos.

Por su parte Sheeman (citado por Satir Virginia 1916) sostiene que: “Una persona con baja autoestima suele ser alguien inseguro, que desconfía de las propias facultades y no quiere tomar decisiones por miedo a equivocarse” (p.16).

Con los argumentos expuestos se puede señalar que tanto una alta y baja autoestima influye en su vida diaria, es importante el tipo de autoestima que tenga una persona, esto determinara su imagen, para poder demostrar su potencial y calidad humana con él y con los demás, aprendiendo de sus aciertos o fracasos, e identificar los tipos de autoestima nos va ayudar a detectar posibles problemas que se debe tratar, para incentivar en los estudiantes una autoestima saludable.

1.3.4 La autoestima del maestro.

Como manifiesta Brande, N (1994): “Como sucede con los padres, a un maestro le es más fácil inspirar la autoestima en los estudiantes si el maestro ejemplifica y sirve de modelo de un sentido de la identidad sano y afirmativo” (p.230).

Los docentes tienen la labor de trabajar en la autoestima de los estudiantes, dando lugar al tiempo de calidad que comparten en las aulas, pues los alumnos siempre imitan a los maestros, ya que son ejemplo a seguir, por ello es importante la autoestima que tenga un docente de sí mismo, lo cual transmitirá a sus estudiantes.

Robert Reasoner (citado por Brande Nathaniel 1995) señala: “Los maestros construyen un sentido de confianza en los estudiantes. Basan su control de la clase en la comprensión, la cooperación y participación de todos, la resolución de los problemas, la ayuda y el respeto mutuo” (p.230).

Dentro de este contexto se considera indispensable que los docentes tengan una autoestima saludable, y de esta manera ofrezcan a los estudiantes el apoyo preciso, con la finalidad de formar personas con calidad humana, de esta manera obtener mejores resultados en los estudiantes, los mismos que puedan demostrar todo su potencial, y sobre todo seguros de sí mismos.

1.3.5 Influencia de la autoestima en el rendimiento escolar.

De acuerdo al tema, Ramírez N. (2000) afirma: “Desde que el hombre nace inicia su proceso de aprendizaje. En el primer contexto en que se desenvuelve empieza a conocer, a adquirir conocimientos, a aprender” (p.52).

En la actualidad dentro del rendimiento académico se refiere a una serie de cambios conductuales expresados de la acción educativa, los mismos que trascienden y se ubica en el campo de la comprensión y sobre todo en los que se hallan implicados los hábitos, destrezas, habilidades y otros.

Como menciona González Arratia (1994): “Es posible explicar el desarrollo de la autoestima del alumno de la siguiente forma, el alumno posee un buen autoconcepto y autoestima, entonces, funciona adecuadamente en la escuela.” (p.33).

Es por esta razón que si un estudiante tiene una adecuada autoestima su rendimiento será satisfactorio, el desarrollo del alumnado será el esperado por sus padres y docentes, para que esto sea posible, el estudiante tendrá que tener una autoestima alta.

1.3.6 El rendimiento académico.

El rendimiento académico depende de una adecuada autoestima, por ello es primordial la integración de la familia de cada estudiante, brindándole amor, seguridad y confianza en el hogar deben estar instaurados los valores, el respeto a esto se suma las experiencias que vaya teniendo a lo largo de su vida, contribuyen a la formación de una autoestima adecuada, cuando un niño en su infancia vive experiencias negativas dejarán en su vida frustraciones que tienen daños irreversibles para su personalidad, es en la infancia donde debe ser bien estructurada la autoestima; la aprobación de maestros, compañeros, amigos, complementa una autoestima alta.

Como menciona González (1994): “Es posible explicar el desarrollo de la autoestima del alumno de la siguiente forma, el alumno posee un buen autoconcepto y autoestima, entonces, funciona adecuadamente en la escuela” (p. 271).

1.3.7 Relación del liderazgo y la autoestima en la formación integral de los estudiantes.

Para (Lara, 2013) en su trabajo de investigación expone: “La autoestima y liderazgo tiene una relación muy estrecha, ya que una característica muy importante de cualquier líder, es contar con una alta autoestima” (p.23).

La relación estrecha que posee el liderazgo con la autoestima se puede notar en el día a día con los estudiantes, pues quien más que ellos para dar a notar los avances en su rendimiento y por ende las causas que permiten que esto ocurra en un ambiente adecuado, lleno de paz, armonía y sobre todo manteniendo una buena relación los docentes con los alumnos.

CAPITULO II METODOLOGÍA

2.1 Objetivo General.

Determinar si el liderazgo del docente influye en la autoestima de los estudiantes de la Unidad Educativa Manuela Cañizares.

2.2 Objetivos Específicos.

- Analizar cómo influye los estilos de liderazgo docente en la autoestima de los estudiantes de la Unidad Educativa Manuela Cañizares.
- Identificar los factores principales que afectan en la autoestima de los adolescentes
- Diseñar una propuesta didáctica que perfeccione las habilidades de liderazgo y a su vez incentive una alta autoestima en los estudiantes.

2.3 Contexto.

Unidad Educativa “Manuela Cañizares” que se creó en el año de 1968, mediante resolución ministerial No. 1068, de fecha 14 de agosto. Se encuentra ubicado en la calle Av. 6 de Diciembre y Foch N24-176, en el cantón Quito, provincia Pichincha, es una institución fiscal y laica orientada hacia la educación integral de la niñez y juventud, con equidad de género, provistos de destrezas, capacidades y valores aptos para la práctica de la ciudadanía, el respeto a la pluriculturalidad, la educación superior y el mundo del trabajo, las autoridades son Rector: Dr. William Rosero. Vicerrector: Dra. Olga Hidalgo.

Cuenta con 180 docentes, 4300 estudiantes, 1700 de Educación General Básica y 1600 en Bachillerato General Unificado tanto en régimen sierra y costa, cuenta con jornadas matutina y vespertina, en los próximos 6 años la Unidad Educativa será líder en la formación de bachilleres, con estándares de excelencia, a nivel nacional e internacional, a través de la práctica permanente de la equidad, inclusión y participación ciudadana con responsabilidad social, bajo los principios del buen vivir.

2.4 Diseño de la investigación.

2.4.1 Exploratorio.

Esta investigación llega al nivel exploratorio porque se observa detenidamente las manifestaciones que los adolescentes presentan debido a la falta de liderazgo docente,

también compara los conocimientos existentes con el problema para buscar alternativas de solución.

El enfoque de la investigación es Mixto.

2.4.2 Cualitativo.

La presente investigación es cualitativa porque vamos a narrar los fenómenos que van a ser estudiados, a través de encuestas a estudiantes de la Unidad Educativa Manuela Cañizares y analizando describiremos cuáles son sus resultados cualitativos.

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

2.5 Participantes.

Los participantes de la presente investigación fueron adolescentes del colegio “Manuela Cañizares”, provincia pichincha, se tomó como criterio a los adolescentes de primero bachillerato, en el cual se cuenta con 144 mujeres y 96 hombres.

Se tomó referencia una de las instituciones emblemáticas más relevantes de todas las instituciones fiscales. Los sujetos en total son N= 240 de éstos se seleccionó la muestra correspondiente.

2.5.1 Muestra.

La muestra de la investigación se obtuvo a través de la fórmula estadística para población finita utilizando un margen de error del 0.05%.

2.5.1.1 Cálculo de la muestra.

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

En donde:

n= Tamaño de muestra

Z= Valor Z curva normal (1.96)

P= Probabilidad de éxito (0.50)

Q= Probabilidad de fracaso (0.50)

N= Población (240)

E= Error muestral (0.05)

Sustituyendo la fórmula:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,50)(0,50)(240)}{(240 - 1)(0,05)^2 + (1,96)^2(0,50)(0,50)}$$

$$n = \frac{230,496}{0,5975 + 0,9604}$$

$$n = \frac{230,496}{1,5579}$$

$$n = 147,95 \approx 148$$

El total de la muestra de la investigación fue de 148 estudiantes.

2.5.1.2 Especificación de lo Estadístico.

Se trata de un cuadro de contingencia de 3 filas por 4 columnas con la aplicación de la siguiente fórmula:

$$x^2 = \sum \left[\frac{(O - E)^2}{E} \right]$$

x^2 = Chi cuadrado

Σ = Sumatoria

O = Frecuencias observadas

E = Frecuencias Esperadas

Se procedió a determinar los grados de libertad considerando que el cuadro tiene 3 filas y 4 columnas.

$$gl = (f-1) (c-1)$$

$$gl = (8-1) (2-1)$$

$$gl = (7) (1)$$

$$gl = 7$$

Por lo tanto, con 7 grados de libertad y con un nivel de significación del 0,05, de acuerdo con la tabla estadística de la distribución del Chi cuadrado, se determina que:

$$X^2_t = 14,0671$$

Entonces, si $X^2_t = 14,0671 \leq X^2$ se rechaza la evidencia de que existe un existe relación significativa entre el liderazgo docente y la autoestima de los estudiantes; caso contrario se acepta.

Tabla 2. Frecuencias observadas

PREGUNTAS ENCUESTA ESTUDIANTES	SI	NO	TOTAL
P1 - ¿Consideras que el liderazgo de tu docente influye en tu autoestima?	100	48	148
P2 - ¿Sientes temor de dar a conocer tus opiniones en clase?	90	58	148
P3 - ¿Alguna vez has sentido que un docente ha intentado bajar tu autoestima?	75	73	148
P4 - ¿Crees que tu maestro tiene buen trato contigo, te motiva??	72	76	148
P5 - ¿Consideras a tu maestro como un líder que ha sabido guiar, orientar y brinda tiempo adecuado para que puedas aprender?	118	30	148
P6 - ¿Los docentes de sus asignaturas tienen un Liderazgo Autoritario?	120	28	148
P7 - ¿Su docente utiliza estrategias educativas para fomentar su autoestima?	65	83	148
P8 - ¿Usted cree que se debe brindar capacitación a los docentes sobre estrategias para fortalecer la autoestima?	116	32	148
TOTAL	760	424	1184

Fuente: Encuesta/ cuestionario
 Elaborado por: Trujillo, A. (2017)

Tabla 3. Frecuencias esperadas

PREGUNTAS ENCUESTA ESTUDIANTES	SI	NO
P1 - ¿Consideras que el liderazgo de tu docente influye en tu autoestima?	95	53
P2 - ¿Sientes temor de dar a conocer tus opiniones en clase?	95	53
P3 - ¿Alguna vez has sentido que un docente ha intentado bajar tu autoestima?	95	53
P4 - ¿Crees que tu maestro tiene buen trato contigo, te motiva?	95	53
P5 - ¿Consideras a tu maestro como un líder que ha sabido guiar, orientar y darte el tiempo adecuado para que puedas aprender?	95	53
P6 - ¿Los docentes de sus asignaturas tienen un Liderazgo Autoritario?	95	53
P7 - ¿Su docente utiliza estrategias educativas para fomentar su autoestima?	95	53
P8 - ¿Usted cree que se debe brindar capacitación a los docentes sobre estrategias para fortalecer la autoestima?	95	53
PROMEDIOS	760	424

Fuente: Encuesta/ cuestionario
 Elaborado por: Trujillo, A. (2017)

Tabla 4. Cuadro de resolución de la fórmula

O	E	O - E	(O - E) ²	(O - E) ² /E
100	95	5	25	0,2632
48	53	-5	25	0,4717
90	95	-5	25	0,2632
58	53	5	25	0,4717
75	95	-20	400	4,2105
73	53	20	400	7,5472
76	95	-19	361	3,8000
72	53	19	361	6,8113
118	95	23	529	5,5684
30	53	-23	529	9,9811
120	95	25	625	6,5789
28	53	-25	625	11,7925
65	95	-30	900	9,4737
83	53	30	900	16,9811
116	95	21	441	4,6421
32	53	-21	441	8,3208
			X²=	97,18

Fuente: Encuesta/ cuestionario
 Elaborado por: Trujillo, A. (2017)

Con 7 grados de libertad y 95% de confiabilidad, aplicando la prueba del Chi Cuadrado el valor $97,18 \geq a X^2_t = 14,0671$ de conformidad con lo establecido en la regla de decisión, se concluye que existe evidencia estadística de que el liderazgo docente si influye en la autoestima de los estudiantes de primero de bachillerato del colegio “Manuela Cañizares”.

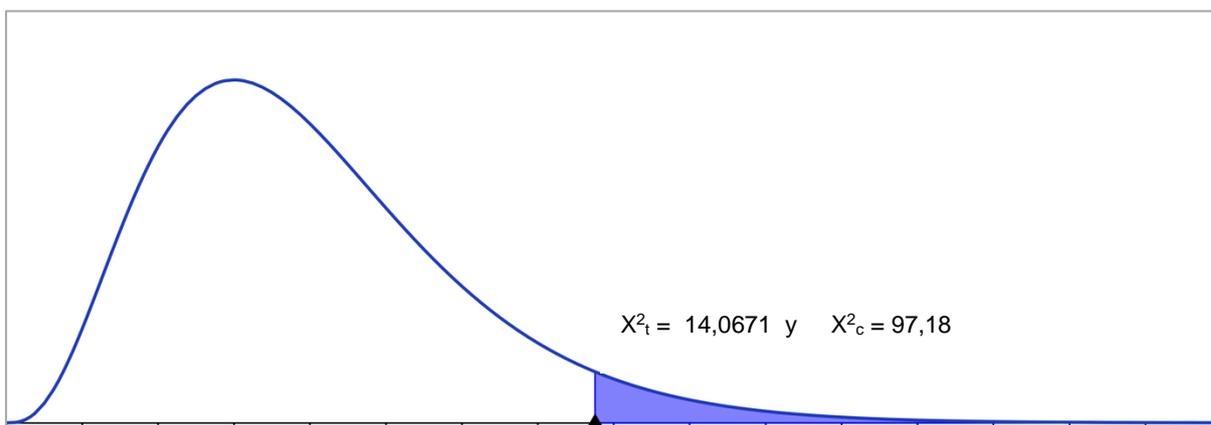


Figura 1 Campana de Gauss

Fuente: Representación gráfica del Chi Cuadrado.
Elaborado por: Trujillo, A. (2017)

2.5.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

Los métodos que se utilizaron son los siguientes:

2.5.2.1 Método científico.

Es un método de estudio sistemático que incluye las técnicas de observación, reglas para el razonamiento y la predicción, ideas sobre la experimentación planificada y los modos de comunicar los resultados experimentales y teóricos; por ejemplo, conocer sobre: De qué manera influye el liderazgo del docente en la autoestima del estudiante.

Por ello fue necesario emplear este método al momento de aplicar la investigación sobre: a través de las encuestas, el sondeo, la hipótesis que se desea verificar, a continuación, la recopilación de datos, el análisis e interpretación finalizando con las conclusiones y recomendaciones las cuales son etapas del Método Científico planteado.

2.5.2.2 Método inductivo.

Es el que apela a la inducción, esto es, parte de lo particular e individual para llegar a lo general; por tanto, condujo al estudiante tomando como punto de partida los hechos y fenómenos particulares para inferir a la luz de los ejemplos claros y concretos la regla o la ley general; en este caso, sobre el Liderazgo Educativo y la Autoestima de los estudiantes de la Unidad Educativa Manuela Cañizares.

2.5.2.3 Método Estadístico.

La presente investigación estará enfocada a la utilización de la estadística descriptiva que consiste en la transformación de la teoría a números la misma que permitirá analizar, estudiar la totalidad de individuos de una población. Su finalidad es obtener información, analizarla, elaborarla y simplificarla, para que se pueda utilizar eficazmente en el proceso de investigación. Este tipo de estadística se la implanta debido a que se utilizará para describir a los fenómenos mediante las diferentes herramientas de esta; como por ejemplo en Gráficos de barra, pastel, Tabla de frecuencias, etc. Esto permitirá que se analice de mejor manera los datos obtenidos, a su vez se utilizara el método del chi cuadrado.

2.5.2.4 Método Hermenéutico.

El método hermenéutico, facilitó la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico y, además, aportó con el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico

2.5.2.5 Técnicas.

2.5.2.5.1 Encuesta.

Es una herramienta que se ha diseñado con preguntas cerradas, que se aplicó a los estudiantes para recabar información de cada una de las variables de esta forma los porcentajes serán de suma importancia al momento de elaborar la discusión de lo obtenido.

2.5.3 Procedimiento.

El presente trabajo de fin de titulación fue realizado por un investigador por fases.

2.5.3.1 1era Fase.

La investigación dio inicio con la ubicación de la institución, donde se realizaría la investigación. Luego se procedió a la elección del tema tomando en cuenta los aspectos observados en la institución, definido el tema de investigación, se realizó una descripción de la situación detectada, planteando con ello el problema, los objetivos, justificación y delimitación del mismo.

2.5.3.2 2da Fase.

Se continuó con la revisión de otras investigaciones o antecedentes, aspectos más principales y enfoques más usuales de esta que puedan servir de referencia a esta, así como también se analizaron diversas bibliografías que permitieron los diferentes aspectos más importantes relacionadas con las variables en estudio, esta información fue analizada y discutida conformando con ello el soporte teórico que le da carácter científico a la investigación.

2.5.3.3 3era Fase.

Se elaboró el diseño de la metodología de la investigación, en la cual se incluye el instrumentos destinados a directivos y docentes para conocer el comportamiento de las variables, el cual una vez validado se realizó la prueba piloto, y obtenido los resultados se procedió a aplicarlo a la población en estudio, como fuentes de información secundaria, para obtener los resultados, confrontarlos con los basamentos teóricos y generar las conclusiones y las recomendaciones del estudio materiales e instrumentos.

Los materiales que se ocuparon son los que se utilizan en la oficina entrevista, es el instrumento utilizado y es aplicado de la siguiente manera: a directivos quienes son los gestores educativos y nos proporcionaran una información sobre el liderazgo educativo, otro instrumento es la encuesta de los docentes quienes enriquecerán el trabajo investigativo con su experiencia referente a su actividad como profesor, la encuesta a los estudiantes ayudaran a recabar opiniones sobre el liderazgo y la autoestima de las autoridades de la Unidad Educativa, y sus percepciones del ambiente real escolar.

2.5.4 Recursos.

Los recursos que consideremos para el desarrollo investigativo son; Humanos, materiales y económicos que son imprescindibles.

2.5.4.1 Recursos Humanos.

- Tutora de tesis
- Rector del colegio
- Estudiantes
- Docentes

2.5.4.2 Materiales y recursos económicos.

Tabla 5. Recursos Económicos

DESCRIPCIÓN	VALOR
Copias	\$20
Transporte	\$30
Alimentación	\$25
Impresiones	\$80
Empastados	\$20
Anillados	\$10
Cd's	\$5
TOTAL	\$190

Fuente: Gastos de la Investigación
Elaborado por: Trujillo, AT. (2017)

CAPITULO III RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Tabla 6. Tabulación de encuestas a estudiantes

		SI		NO		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%
1	¿Consideras que el liderazgo de tu docente influye en tu autoestima?	100	67,57%	48	32,43%	148	100%
2	¿Sientes temor de dar a conocer tus opiniones en clase?	90	60,81%	58	39,19%	148	100%
3	¿Alguna vez has sentido que un docente ha intentado bajar tu autoestima?	75	50,68%	73	49,32%	148	100%
4	¿Crees que tu maestro tiene buen trato contigo, te motiva?	72	48,65%	76	51,35%	148	100%
5	¿Consideras a tu maestro como un líder que ha sabido guiar, orientar y brinda tiempo adecuado para que puedas aprender?	118	20,27%	30	79,73%	148	100%
6	¿Los docentes de sus asignaturas tienen un Liderazgo Autoritario?	120	81,08%	28	18,92%	148	100%
7	¿Su docente utiliza estrategias educativas para fomentar su autoestima?	65	43,92%	83	56,08%	148	100%
8	¿Usted cree que se debe brindar capacitación a los docentes sobre estrategias para fortalecer la autoestima?	116	78,38%	32	21,62%	148	100%
	PROMEDIOS	95	64%	53	36%	148	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario
 Elaborado por: Trujillo, A. (2017)

Tabla 7. Tabla de frecuencia – Encuesta Estudiantes Pregunta 1

P1 - ¿Consideras que el liderazgo de tu docente influye en tu autoestima?		
Liderazgo Docente	F	%
SI	100	67,57%
NO	48	32,43%
TOTAL	148	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario
 Elaborado por: Trujillo, A. (2017)

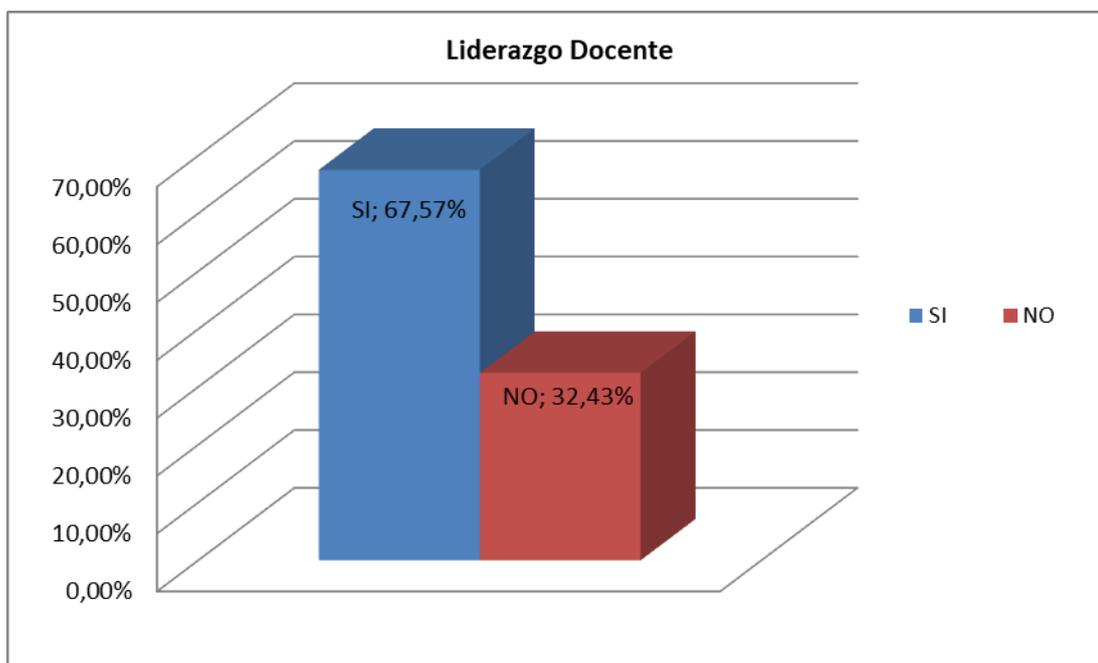


Figura 2 Liderazgo Docente
 Fuente: Encuesta/ cuestionario
 Elaborado por: Trujillo, A. (2017)

Análisis

En referencia al gráfico en mención se determina que existe un 67,57% de los estudiantes que opinan que el liderazgo del docente influye en su autoestima mientras que el 32,43% piensan que no influye de ningún modo alguno el liderazgo en la autoestima.

Interpretación

El 67.57% determina que el liderazgo influye en la autoestima del estudiante, son importante. El autoestima y el liderazgo son parte esencial de cada uno de nosotros, y tienen el poder para cambiar vidas e impactar de forma positiva todo lo que les rodea, solo debe enfocarse de la manera correcta para lograr resultados asombrosos. Esto no solo le permite desarrollarlos y hacerlos mejores personas, sino que incrementa sus resultados exponencialmente.

Ya que cuando las personas creen en sí mismas, es increíble lo que pueden lograr, el liderazgo no solo se trata de uno mismo, sino de los demás. Un verdadero líder es un ejemplo para otros, inspira a otros y soporta su desarrollo, para así obtener buenos resultados.

Discusión:

De acuerdo al contraste como vemos los resultados según determina Bolívar, A., López, J., Murillo, J. Liderazgo menciona que:

Lo importante del liderazgo educacional es promover el cambio en las personas y en el sistema educacional, este debe trabajar codo a codo con la colectividad, velando por cada uno sus intereses, dando importancia a los estudiantes, creando un ambiente de buena comunicación y motivación; enmarcando los objetivos del grupo para desarrollarlos eficazmente las habilidades de autoestima (p.21).

Tabla 8 Tabla de frecuencia – Encuesta Estudiantes Pregunta 2

P2 - ¿Sientes temor de dar a conocer tus opiniones en clase?		
Temor en Clase	F	%
SI	90	60,81%
NO	58	39,19%
TOTAL	148	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario
Elaborado por: Trujillo, A. (2017)



Figura 3 Temor en clase
 Fuente: Encuesta/ cuestionario
 Elaborado por: Trujillo, A. (2017)

Análisis

Con relación a la pregunta de si tiene miedo de dar tus opiniones en clase el 60,81% responde que, el 39,19% dice que muy frecuentemente,

Interpretación

Se puede decir que un gran número de estudiantes tienen miedo de expresar sus opiniones en clase, una de las razones porque el estudiante tiene miedo es porque tiene miedo a equivocarse al momento de hablar o responder una pregunta, algunos docentes lo sojuzgan y ridiculizan delante de sus compañeros fomentando el miedo a expresar opiniones y participar en clase. Este es un factor principal que debe ser tratado para que no le ocurra en su vida futura, el docente debe generar en el estudiante seguridad, confianza para que pueda hablar sin ningún miedo a expresar lo que siente.

Discusión:

Acorde al aporte entrelazado se determina según Janos Nagy, con su experiencia como Catedrático en el Real Conservatorio Superior de Música de Granada que “el temor está creando una experiencia negativa en el alumno/a que permanecerá en su mente y se relacionará automáticamente con la interpretación frente al docente. Tomando esto como un refuerzo negativo de la conducta, provocando inseguridad.”

Tabla 9 Tabla de frecuencia – Encuesta Estudiantes Pregunta 3

P3 - ¿Alguna vez has sentido que un docente ha intentado bajar tu autoestima?			
Disminución autoestima	de	F	%
SI		75	50,68%
NO		73	49,32%
TOTAL		148	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario
Elaborado por: Trujillo, A. (2017)

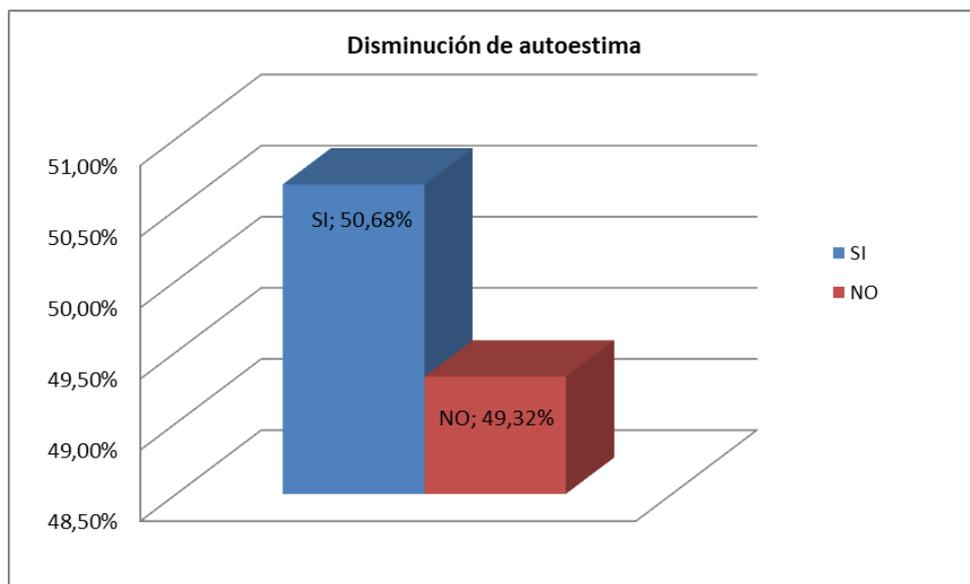


Figura 4 Disminución de Autoestima

Fuente: Encuesta/ cuestionario
Elaborado por: Trujillo, A. (2017)

Análisis

Del estudiantado encuestado el 50,68 de la población estudiantil han pasado por situaciones o momentos en que el Docente trato de bajar su autoestima mientras el 49,32% no han pasado por esos momentos.

Interpretación

La mayoría menciona que si han pasado por situaciones incómodas donde puede ser palabras de menosprecio, o acciones de parte del profesor que determina o llega a la estudiante haciendo que en su concepción piense lo que es.

Discusión:

De acuerdo al análisis e interpretación, según Coopersmith fundamentalmente todas las personas algún momento nos sentimos así, ese nivel de autoestima implica un sentimiento de insatisfacción y carencia de respeto por sí mismo. Además, se observa sentimientos de inferioridad e inseguridad, y desmotivación.

Tabla 10. Tabla de frecuencia – Encuesta Estudiantes Pregunta 4

P4 - ¿Crees que tu maestro tiene buen trato contigo, te motiva?			
Relación Alumno	Maestro-	F	%
SI		72	48,65%
NO		76	51,35%
TOTAL		148	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario
Elaborado por: Trujillo, A. (2017).

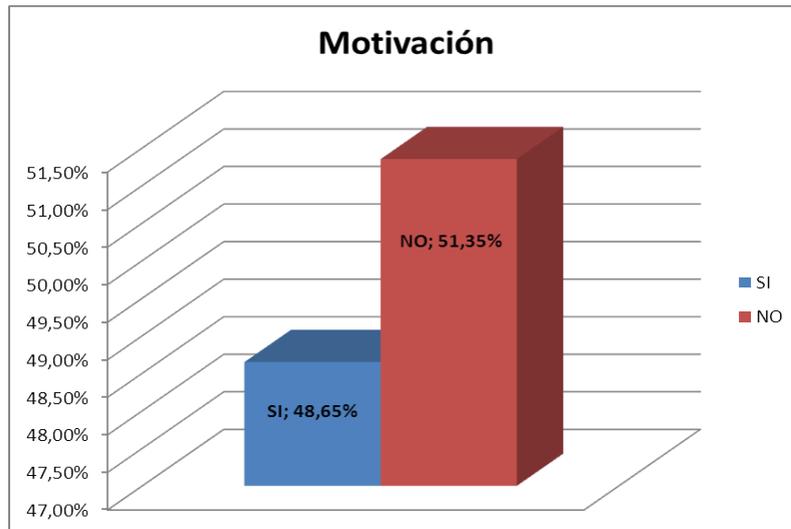


Figura 5 Nivel de Autoestima
Fuente: Encuesta/ cuestionario
Elaborado por: Trujillo, A. (2017)

Análisis

Se determina de acuerdo al grafico expuesto que el 51,35% porcentaje de los estudiantes presenta un nivel de autoestima bajo mientras que el 48,65% mantiene una alta autoestima.

Interpretación

La mayoría de los estudiantes mencionan que sus docentes no presentan un buen trato, ni palabras motivadoras, el factor principal es el vínculo entre el profesor y el estudiante, el trato que el mismo le otorga al estudiante, empatía, muchas veces las palabras que menciona un docente afecta a la autoestima del estudiante por eso es importante fortalecer la autoestima ,manteniendo frases emotivas de elogio, en el cual llegue al estudiante de una manera directa y pueda desarrollar una fuerte confianza en sí mismo y pueda mantener esa autoestima de una manera favorable.

Discusión:

Coopersmith (1967, citado por González, M., 2001,) refiere que:

Es importante los estudiantes con alta autoestima ya que mantiene imágenes positivas, desempeñan un rol más activo en sus grupos sociales, expresan sus puntos de vista con frecuencia y afectividad. Tienen un gran sentido de amor propio, cometen errores, pero están inclinados a aprender de ellos (p.40).

Tabla 11. Tabla de frecuencia – Encuesta Estudiantes Pregunta 5

P5 - ¿Consideras a tu maestro como un líder que ha sabido guiar, orientar correctamente?		
Docente líder	F	%
SI	30	20,27%
NO	118	79,73%
TOTAL	148	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario
Elaborado por: Trujillo, A. (2017)

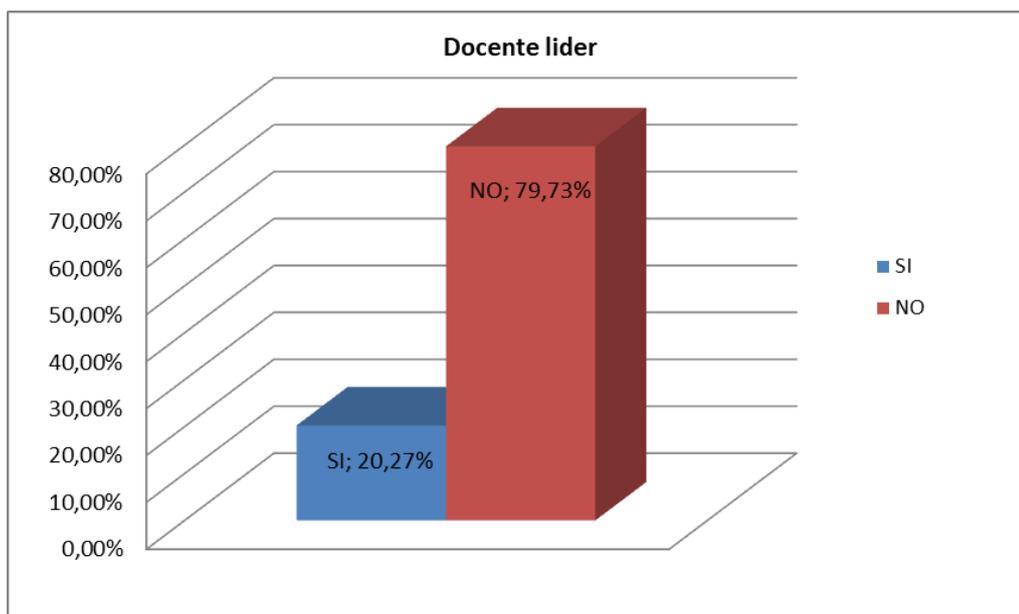


Figura 6 Liderazgo Docente
Fuente: Encuesta/ cuestionario
Elaborado por: Trujillo, A. (2017)

Análisis

Mediante el gráfico expuesto se puede determinar que 20.27% menciona que su docente guía, dirige y brinda el tiempo para enseñar a los estudiantes, mientras que el 79.73% no guía, orienta y no dedica tiempo al momento de enseñar.

Interpretación

El gran problema al que se enfrenta el docente a la hora de trabajar es que se siente incapaz de enseñar de una forma adecuada porque no dispone de tiempo, la mayoría se centran en dar una clase básicamente unidireccional, con esta forma de enseñar es francamente difícil encontrar un hueco en una sesión lectiva para trabajar aspectos emocionales.

Discusión:

Para Bass (1985), SEGUN TULEJA (2002):

Es por eso que el líder debe tener varias acciones y tiene la capacidad de dirigir, guiar, conducir, crear un ambiente de respeto y confianza, es una persona comprometida que prueba cosas nuevas para salir adelante, que busca obtener disposición, actitud positiva ante sus seguidores (p.9).

Tabla 12. Tabla de frecuencia – Encuesta Estudiantes Pregunta 6

P6 - ¿Los docentes de sus asignaturas tienen un Liderazgo Autoritario?		
Liderazgo autoritario	f	%
SI	120	81,08%
NO	28	18,92%
TOTAL	148	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario
Elaborado por: Trujillo, A. (2017)

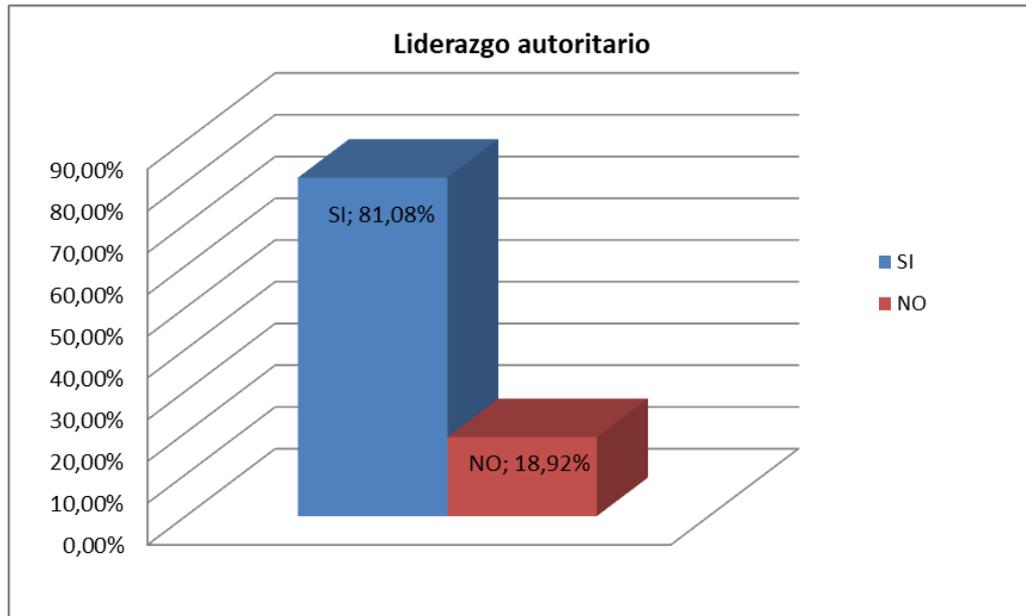


Figura 7 Liderazgo autoritario
 Fuente: Encuesta/ cuestionario
 Elaborado por: Trujillo, A. (2017)

Análisis

El 81.08% de la población determina que los docentes de sus asignaturas mantienen un liderazgo autoritario mientras que el 18,92% mencionan que no tienen liderazgo autoritario.

Interpretación

Una estructura autoritaria es la que más representa acorde al gráfico, el método tradicional del docente sigue aún ponderado en la actualidad, uno de los motivos es la edad de los docentes en el cual no desean seguir capacitándose en nuevas estrategias, habilidades de manejo de grupos, didácticas nuevas para los estudiantes, se mantienen latentes en imponer, ordenar, mantener el castigo como la clave del orden y disciplina, sin darse cuenta que los estudiantes están siendo afectados emocionalmente.

Discusión:

Es primordial los estilos de los profesores y los cambios que este genera como lo fundamenta Daniel Goleman 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.

Tabla 13. Tabla de frecuencia – Encuesta Estudiantes Pregunta 7

P7 - ¿Su docente utiliza estrategias educativas para fomentar su autoestima?		
Estrategias Educativas	F	%
SI	65	43,92%
NO	83	56,08%
TOTAL	148	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario
Elaborado por: Trujillo, A. (2017)

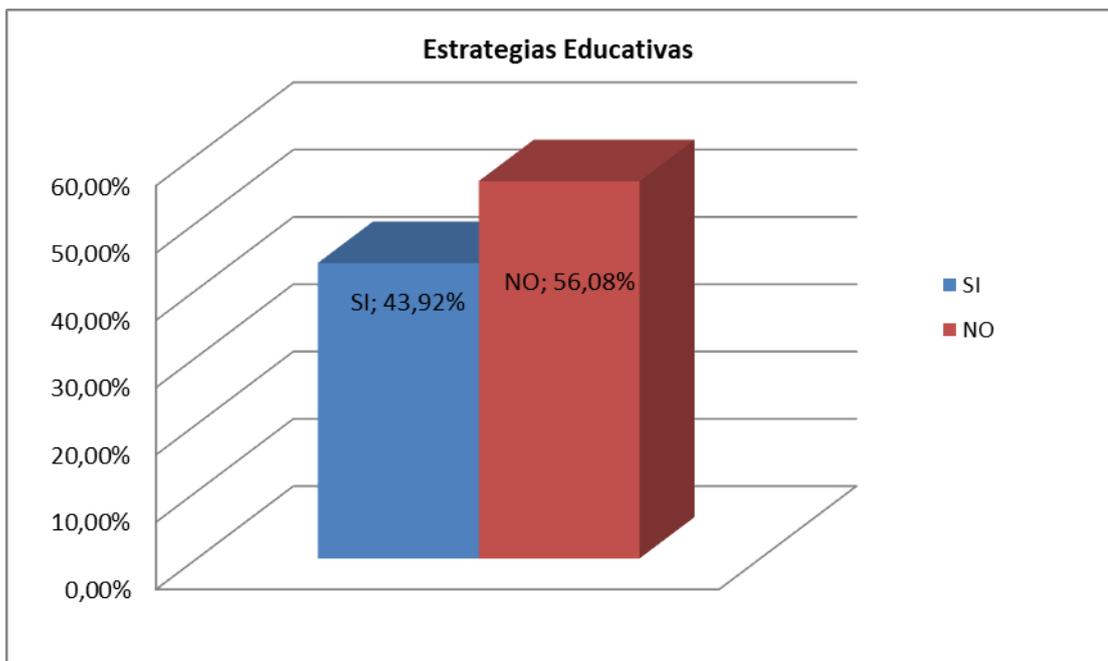


Figura 8 Estrategias Educativas

Fuente: Encuesta/ cuestionario
Elaborado por: Trujillo, A. (2017)

Análisis

Se expone que 43,9 utiliza estrategias educativas para favorecer la autoestima y a su vez su proceso de enseñanza y aprendizaje mientras que el 56,08 no utilizan estrategias educativas.

Interpretación

Consideramos el tema de las estrategias para el manejo de la clase un aspecto básico en la actuación docente, y un medio de llegar a esa ansiada educación de calidad por eso es importante que los docentes establezcan estrategias educativas que permita utilizar diariamente en el aula para explicar, hacer comprender, motivar, estimular, mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje, para así poder desarrollar de forma correcta una intervención educativa.

Discusión:

Como señala (Robert Reasoner citado por Brande Nathaniel 1995):

Los maestros con alta autoestima tienen más probabilidades de ayudar y con un fortalecimiento de habilidades, y a su vez esto le ayuda a desarrollar estrategias de resolución de problemas que a dar consejo o negar la significación de lo que el niño percibe como problemas (230-231).

Tabla 14. Tabla de frecuencia – Encuesta Estudiantes Pregunta 8

P8 - ¿Usted cree que se debe brindar un taller de motivación en liderazgo docente, el estudiante mejorará su autoestima?		
Capacitación	F	%
SI	116	78,38%
NO	32	21,62%
TOTAL	148	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario
Elaborado por: Trujillo, A. (2017)

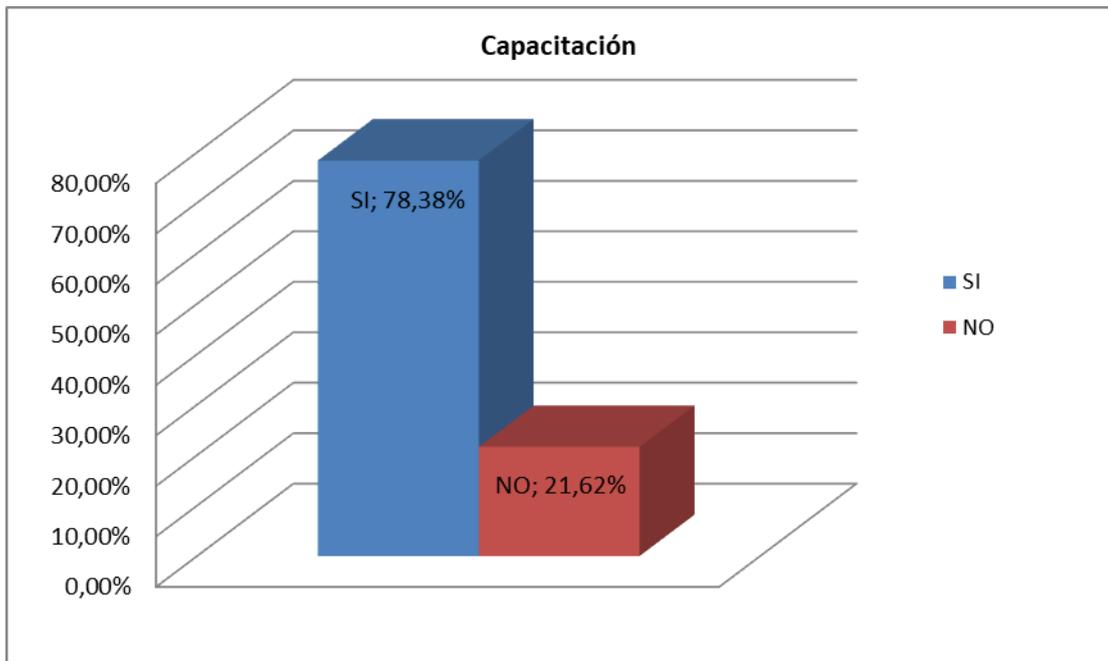


Figura 9 Capacitación
 Fuente: Encuesta/ cuestionario
 Elaborado por: Trujillo, A. (2017)

Análisis

De acuerdo a este ítem de que si el taller ayudará a influir en la autoestima del 100% el 78.38% responde que sí, mientras que el 21.62% 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 mantener en el aula estudiante positivos, motivados con una autoestima adecuada y a su vez con un rendimiento académico favorable para el proceso educativo de enseñanza- aprendizaje, efectuando una conexión entro sus relaciones interpersonales, su desarrollo emocional y su captación de aprendizaje.

CONCLUSIONES

- El docente no dedica el tiempo necesario para trabajar las competencias emocionales, únicamente lleva a cabo una clase unidireccional, donde él habla y sus alumnos escuchan.
- Los estudiantes mencionan que sus docentes no mantienen un trato adecuado y no perciben de ellos motivación alguna.
- Los docentes se están olvidando que la empatía, el afecto y la motivación son muy importantes para tener una buena relación maestro-estudiante, así mismo se denota falta de estrategias educativas que fortalecen dichas áreas.
- De acuerdo al estudio realizado, se determinó que el 81% de los docentes presentan un liderazgo autoritario, es decir pretenden imponer y ordenar como la clave del orden y la disciplina; sin darse cuenta que los estudiantes están siendo afectados emocionalmente.

RECOMENDACIONES

- El docente y el estudiante deben compartir actividades dentro del aula que fortalezcan las competencias y habilidades emocionales individuales y grupales fomentando un ambiente propicio para el aula basado en el respeto y la confianza.
- Es importante que los docentes cambien su percepción y expectativas y busquen aplicar nuevos estilos de liderazgo que permitan el desarrollo integral del estudiante y a la vez mejoren su capacidad profesional individual.
- Se recomienda desarrollar programas y talleres de liderazgo motivacional que pueden significar un aporte para el desarrollo personal y académico de los estudiantes y de toda la comunidad educativa.
- Es fundamental que el equipo docente, brinde a sus estudiantes un trato basado en la motivación y lenguaje positivo, que permitan fortalecer la autoestima.

PROPUESTA DIDÁCTICA

Título: Taller de motivación para mejorar el liderazgo docente en la Unidad Educativa Manuela Cañizares.

Datos informativos

Institución ejecutora: Unidad Educativa Manuela Cañizares.

BENEFICIARIOS

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

TIEMPO ESTIMADO PARA LA REALIZACIÓN

Inicio: Octubre 2017 Finaliza: Noviembre 2017

EQUIPO TÉCNICO RESPONSABLE

- Investigadora: Andrea Maribel Trujillo Tamayo
- Autoridades
- Docentes
- Estudiantes

Antecedentes de la propuesta

Mediante la investigación realizada se ha podido observar que los docentes no ejercen un liderazgo adecuado y que de uno u otra forma influyen en la autoestima de los adolescentes 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 mayoría del éxito en el aula depende del interés que le preste al adolescente 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 estudiantes 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.

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 y como un liderazgo adecuado llevara a que el estudiante se sienta bien consigo mismo y con los demás.

Objetivos de la propuesta

Objetivo general:

Mejorar el liderazgo de los docentes, mediante taller para elevar el nivel de autoestima en los estudiantes.

Objetivos específicos

- Socializar la propuesta con las autoridades de la "Unidad Educativa Manuela Cañizares" 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.

ACTIVIDADES DIDACTICAS A REALIZARSE EN EL AULA

Tabla 15 Actividades didácticas a realizarse en el aula

FASES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	DESARROLLO
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.	Plantel. Docentes Material bibliográfico. Documentos de apoyo.	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.	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.).	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	Cumplir los objetivos del taller.

Fuente: Propuesta didáctica
Elaborado por: Trujillo, A. (2017)

DESARROLLO DE LA PROPUESTA DIDÁCTICA

TALLER DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL LIDERAZGO DOCENTE



Trabajo en equipo

Tabla 16 Descripción de Actividad 1 trabajo en equipo

COMPETENCIA	Desarrolla competencias personales para el trabajo proactivo y coordinado
CAPACIDAD	Establece un compromiso frente al grupo
CRITERIOS DE EVALUACION	El compromiso frente al grupo ha sido establecido

Fuente: Propuesta didáctica
Elaborado por: Trujillo, A. (2017)

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

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

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, importancia de la autoestima del estudiante. Luego, se brindarán un espacio a los participantes para desarrollar un conversatorio que gire sobre sus impresiones.

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? ¿Cree que la autoestima de los estudiantes es importante?

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.

ACTIVIDADES PRÁCTICAS

Actividad N.1 Las gafas positivas.



Objetivo: Fortalecer las actitudes y palabras positivas de los docentes

Desarrollo:

El maestro pedirá a sus compañeros que hagan el gesto de ponerse unas gafas imaginarias y muy especiales, a través de las cuales verán solo lo positivo que hay en el mundo. Cada uno se dibujará en el centro de un folio, indicando su nombre. Estos folios irán pasando de mesa en mesa, todos con sus gafas positivas colocadas, irán escribiendo cualidades de sus compañeros. “Colabora con los demás” o “Dice frases motivadoras”. Es importante que el docente también haga su aportación, firmada. “Estos mensajes alimentarán la confianza de la otra persona a través del reconocimiento de los compañeros y del docente, que es un referente clave en su vida.

Una variante de esta dinámica consiste en que en el aula cada niño o niña se cuelga un folio en la espalda con su nombre y el resto escribe cosas buenas de él o ella. Para terminar, todos comparten sus impresiones y emociones en una asamblea

Actividad 2: Juego de Roles



Objetivo: Analizar las diferentes actitudes y reacciones de los docentes 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 la formas de pensar de las personas. Entre los roles que se pueden dar están: persona autoritaria, persona apática, etc., y como esto afectaría si fuera estudiante en su Autoestima.

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.

Actividad 3 La empatía – Ponte en mis zapatos



Objetivo

Lograr que los docentes 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.

Actividad 4:

Objetivo:

Fortalecer el pensamiento de cada docente dejando a un lado las etiquetas

Desarrollo:

¡Fuera etiquetas! La dinámica permite reflexionar sobre las etiquetas, buenas y malas, que vienen impuestas desde el exterior y que nos condicionan. Vago, torpe, desordenado, guapo, empollón. El alumno las escribe en pegatinas blancas y se las va pegando por el cuerpo. Tras una puesta en común en asamblea, decide con cuáles se queda y se quita las que no quiere. “Les ayuda a entender que vale, me han puesto etiquetas y las he aceptado, pero tengo el poder de cambiarlas o quitármelas”, indica el equipo de Afectiva.

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

BIBLIOGRAFÍA

- Aguila, C. (2008). *Mejores prácticas de liderazgo competitivo con valor*. Recuperado el 18 de julio de 2013, de http://ecademic.sems.udg.mx/formacion_docente_e_investigacion/investigacion/publicaciones/docucoloq27.pdf
- 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). *Líderes 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 cognoscitivo*. México: Trillas.
- Baron, R. A. (1998). *Psicología social*. Madrid: Prentice Hall Iberia.
- Bolívar, A., López, J., & Murillo, J. (2013). *Liderazgo en las Instituciones Educativas. Una Revisión de Líneas de Investigación*. Revista Fuentes, 15-60.
- Cepeda, V., & Saltos, L. (2006). *Proyecto para Jóvenes Emprendedores*, Pág. 21. Quito – Ecuador: Editorial Trébol.
- 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)
- *Personalidad y autoestima*. (15 de Abril de 2009). Obtenido de <http://persoayuda.blogspot.com/>
- Francés, Mayfarth. (s.f.). *Autoestima, Boletín para la educación de la infancia*. Obtenido de "Human Beings I Have Known" Adventures in Human

ANEXOS

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA INSTITUTO DE
POST-GRADO MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO**

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA MANUELA CAÑIZARES

ACERCA DEL LIDERAZGO DOCENTE Y LA INFLUENCIA EN LA AUTOESTIMA DE LOS ESTUDIANTES

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

INFORMACIÓN GENERAL

Estudiante

INSTRUCCIONES

Favor marque con una X en el casillero que usted crea conveniente

ENCUESTA A ESTUDIANTES	SI	NO
1. ¿Consideras que el liderazgo de tu docente influye en tu autoestima?		
2. ¿Sientes temor de dar a conocer tus opiniones en clase?		
3. ¿Alguna vez has sentido que un docente ha intentado bajar tu autoestima?		
4. ¿Crees que tu nivel de autoestima es alto?		
5. ¿Consideras a tu maestro como un líder que ha sabido guiar, orientar correctamente?		
6. ¿Los docentes de sus asignaturas tienen un Liderazgo Autoritario?		
7. ¿Su docente utiliza estrategias educativas para fomentar su autoestima?		
8. ¿Usted cree que se debe brindar capacitación a los docentes para fortalecer la autoestima?		

