



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA DE LA EDUCACIÓN, EL ARTE Y LA

COMUNICACIÓN

NIVEL DE POSTGRADO

PROGRAMA DE MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

TÍTULO:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, PARA POTENCIAR EL CLIMA ESCOLAR DE LOS ESTUDIANTES DE OCTAVO, NOVENO Y DÉCIMO AÑOS DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA LAURO DAMERVAL AYORA N°1, DE LA PARROQUIA SAN SEBASTIAN, DEL CANTÓN Y PROVINCIA DE LOJA, EN EL PERÍODO 2014 – 2015

Tesis previa a la obtención
del Grado de Magister en
Administración Educativa

AUTORA

LIC. AMPARO DEIFILIA MOROCHO BELEZACA.

DIRECTOR

DR. MANUEL LIZARDO TUSA TUSA. Mg.Sc

LOJA – ECUADOR

2015

CERTIFICACIÓN

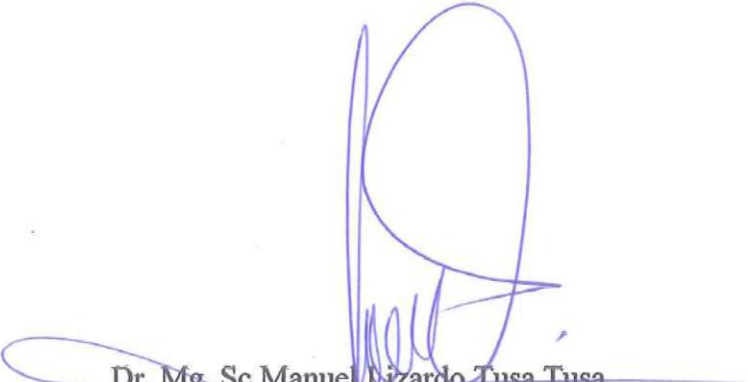
Dr. Mg. Sc. Manuel Lizardo Tusa Tusa.

DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CERTIFICA:

Haber dirigido, asesorado, revisado y orientado con pertinencia y rigurosidad científica en todas sus partes, en concordancia con el mandato del Art. 139 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, el desarrollo de la tesis de Magister en Administración Educativa, titulada: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, PARA POTENCIAR EL CLIMA ESCOLAR DE LOS ESTUDIANTES DE OCTAVO, NOVENO Y DÉCIMO AÑOS DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA LAURO DAMERVAL AYORA N°1, DE LA PARROQUIA SAN SEBASTIAN, DEL CANTÓN Y PROVINCIA DE LOJA, EN EL PERÍODO 2014 – 2015**, de autoría de la Lic. Amparo Deifilia Morocho Belezaca. En consecuencia el informe reúne los requisitos formales y reglamentarios, por lo tanto autorizo su presentación y sustentación ante el tribunal de grado que se designe para el efecto.

Loja, 09 de Noviembre del 2015.



Dr. Mg. Sc. Manuel Lizardo Tusa Tusa.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo Lic. Amparo Deifilia Morocho Belezaca, declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Autora: Lic. Amparo Deifilia Morocho Belezaca

Firma: _____



Cédula: 1900518174

Fecha: Loja, 11 de Noviembre del 2015.

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DE LA AUTORA PARA LA CONSULTA; REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACION ELECTRONICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo Lic. Amparo Deifilia Morocho Belezaca, declaro ser autora de la tesis titulada **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, PARA POTENCIAR EL CLIMA ESCOLAR DE LOS ESTUDIANTES DE OCTAVO, NOVENO Y DÉCIMO AÑOS DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA LAURO DAMERVAL AYORA N°1, DE LA PARROQUIA SAN SEBASTIAN, DEL CANTÓN Y PROVINCIA DE LOJA, EN EL PERÍODO 2014 – 2015**, como requisito para optar por el grado de Magister en Administración Educativa, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestren al mundo la producción intelectual de la Universidad a través de la visibilidad de su contenido de la norma en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 11 días del mes de Noviembre del 2015, firma la autora:

Firma la Autora:

Firma: 
Autora: Lic. Amparo Deifilia Morocho Belezaca

Cédula: 1900518174

Dirección: Loja

Correo Electrónico: amparitomorocho27@gmail.com

Celular: 0988945427

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director de Tesis: Dr. Mg. Sc Manuel Lizardo Tusa Tusa.

Tribunal de grado

Dr. Mg.Sc. Wilman Vicente Merino Alberca

Presidente

Dr. Mg.Sc. Imelda Guadalupe Esparza Guarnizo

Primer Vocal

Lic. Mg.Sc. Sonia María del Carmen Castillo Costa.

Segundo Vocal

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Nacional de Loja, al Área de la Educación el Arte y la Comunicación del Nivel de Postgrado Maestrías en Administración Educativa, al personal docente quienes me impartieron valiosos conocimientos durante todo el proceso académico.

De manera especial, agradezco al Dr. Manuel Lizardo Tusa Tusa. Mg. Sc. Director de tesis, por su apoyo incondicional y asesoramiento profesional que supo orientarme en la culminación de mi tesis de investigación.

A la Directora de la Unidad Educativa “Laura Damerval Ayora N°1”, del barrio tebaida baja a la Ing. Nela Esparza Romero, a los maestros de octavo, noveno y décimo años de Educación General Básica, quienes me brindaron las facilidades para la investigación de esta tesis.

La Autora

DEDICATORIA

Primeramente dedico con todo mi amor a Dios por darme salud y fuerza espiritual para poder culminar con mis estudios de Maestría en Administración Educativa. A mis queridos padres quienes han sido mi principal fortaleza y mis consejeros en todo momento de mi vida.

A mis apreciados hermanos; Martha, Holger, Judith, Nelson, Lorena y Jorge, quienes me han apoyado incondicionalmente para cumplir con este sueño tan anhelado.

A mi hijo Gael Bladimir Sánchez Morocho, ya que con su inocencia y amor me impulso a llegar a la cumbre más anhelada.

Amparo Morocho

MATRIZ DE AMBITO GEOGRÁFICO

ÁMBITO GEOGRÁFICO DE LA INVESTIGACIÓN

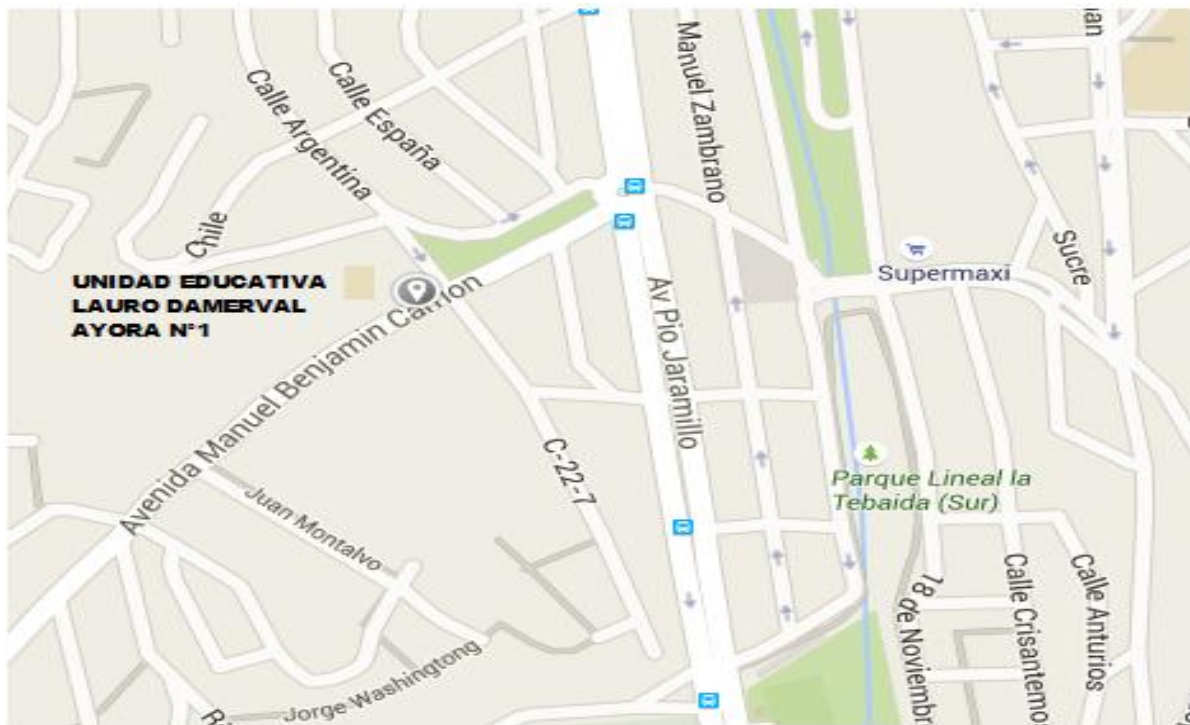
BIBLIOTECA: Área de la Educación, el Arte y la Comunicación

				ÁMBITO GEOGRÁFICO							
TIPO DE DOCUMENTO	AUTORA/ NOMBRE DEL DOCUMENTO	FUENTE	FECHA AÑO	NACIONAL	REGIONAL	PROVINCIA	CANTÓN	PARROQUIA	BARRIO	OTRAS DESAGREGACIONES	NOTAS OBSERVACIONES
TESIS	LCDA. Amparo Deifilia Morocho Belezaca LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, PARA POTENCIAR EL CLIMA ESCOLAR DE LOS ESTUDIANTES DE OCTAVO, NOVENO Y DÉCIMO AÑOS DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA LAURO DAMERVAL AYORA N°1, DE LA PARROQUIA SAN SEBASTIÁN, DEL CANTÓN Y PROVINCIA DE LOJA, EN EL PERÍODO 2014 – 2015.	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA	2015	ECUADOR	ZONA 7	LOJA	LOJA	SAN SEBASTIAN	TEBAIDA BAJA	CD	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

MAPA GEOGRÁFICO Y CROQUIS



CROQUIS DE LA UNIDAD EDUCATIVA LAURO DAMERVAL AYORA N°1.



ESQUEMA DE TESIS

- i. Portada
 - ii. Certificación
 - iii. Autoría
 - iv. Carta de Autorización
 - v. Agradecimiento
 - vi. Dedicatoria
 - vii. Matriz de Ámbito geográfico
 - viii. Mapa Geográfico y Croquis
 - ix. Esquema de tesis
-
- a. Título
 - b. Resumen en castellano y traducido al inglés (Summary)
 - c. Introducción
 - d. Revisión de literatura
 - e. Materiales y métodos
 - f. Resultados
 - g. Discusión
 - h. Conclusiones
 - i. Recomendaciones
Lineamientos Alternativos
 - j. Bibliografía y
 - k. Anexos
Proyecto de investigación
Índice

a. TÍTULO

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, PARA POTENCIAR EL CLIMA ESCOLAR DE LOS ESTUDIANTES DE OCTAVO, NOVENO Y DÉCIMO AÑOS DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA LAURO DAMERVAL AYORA N°1, DE LA PARROQUIA SAN SEBASTIAN, DEL CANTÓN Y PROVINCIA DE LOJA, EN EL PERÍODO 2014 – 2015

b. RESUMEN

El problema principal que motivo el conjunto de actividades de investigación se lo enuncio como: **¿De qué manera el Liderazgo Transformacional, potencia el clima escolar de los estudiantes de octavo, noveno y décimo años de educación general básica?** El objetivo general de la investigación fue Aplicar el Liderazgo Transformacional, para potenciar el clima escolar de los estudiantes de octavo, noveno y décimo años de educación general básica de la unidad educativa Lauro Damerval Ayora n°1, de la parroquia San Sebastian, del Cantón y Provincia de Loja, en el período 2014 – 2015. Para el desarrollo de la investigación se apoyó en métodos como: el Deductivo, el Inductivo, Analítico, y el método Estadístico. Entre las técnicas que se emplearon para la recolección de información están: La Encuesta la misma que se aplicó a 31 estudiantes de octavo, noveno y décimo años de educación general básica de la Unidad Educativas Lauro Damerval Ayora N° 1, con la finalidad de obtener información sobre Liderazgo Transformacional, para potenciar el clima escolar de los estudiantes y esta a su vez dio lugar a recabar información a través del dialogo con 10 Docentes de los años señalados. Dando un total de población de 41 encuestados. Entre los principales resultados de la investigación y de acuerdo a las encuestas realizadas. Un 54,84% de los alumnos encuestados dan a conocer que no perciben un ambiente ordenado y seguro en sus aulas educativas. El 80% de docentes consideran que si existen un ambiente ordenado y disciplinado en las aulas de clases. Por lo que se puede concluir que existe la falta de un buen clima escolar en la Institución Educativa, ya que más del 50% de los alumnos de octavo, noveno y décimo años de educación general básica, dan a conocer que no existe un ambiente ordenado y seguro en sus aula educativas, por tal razón se recomienda realizar eventos (como mesas redondas) en la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N°1, con la participación de los alumnos, docentes y lideres educativos, a fin de fomentar un clima escolar favorable que contribuya en la mejora continua de los alumnos.

SUMMARY

The main problem why the set of research activities enunciated as: How the Lliderazgo Transformational power school climate for students of eighth, ninth and tenth years of basic education? The overall objective of the research was Lliderazgo Transformational Apply to enhance the school climate for students in eighth, ninth and tenth years of general education basic educational unit Lauro Damerval Ayora No 1 San Sebastian Parish, Canton and province of Loja, in the period 2014 - 2015. For the development of research methods relied on as the deductive, inductive, analytical, and statistical method. Among the techniques used for data collection they are: Survey the same as 31 students of eighth, ninth and tenth years of general basic education of Education Lauro Damerval Unit Ayora No.1 applied, in order to obtain Transformational Lliderazgo information, to enhance the school climate for students; Interview allowed to gather information through dialogue with 10 teachers of the years shown. Giving a total population of 41 respondents and interviewees. The main results of the research and according to surveys. A 54.84% of students surveyed disclosed that do not receive a safe and orderly environment in their educational classrooms. 80% of teachers believe that if there is an orderly and disciplined in the classroom environment. So we can conclude that there is a lack of a good school climate in the school, since more than 50% of students in eighth, ninth and tenth years of basic education, disclose that there is an orderly environment and secure in their educational classroom, for this reason it is recommended events (round tables) in the Education Unit Lauro Damerval Ayora No. 1, with the participation of students, teachers and educational leaders, to promote a positive school climate contributing to the continuous improvement of the students.

c. INTRODUCCIÓN

En la educación actual, las nuevas políticas de estado, apuestan por una gestión por resultados, lo cual justifica que se haya realizado el presente trabajo de investigación al plantear el, **Liderazgo transformacional, como alternativa para potenciar el clima escolar de los estudiantes de octavo, noveno y décimo años de educación general básica de la unidad educativa Lauro Damerval Ayora N°1, de la parroquia San Sebastian, del Cantón y Provincia de Loja, en el período 2014 – 2015.**

La investigación parte de una problemática cuyos datos hacen ver carencia de líderes preocupados en la transcendencia de las instituciones de servicio público del estado y que valoren las potencialidades humanas, por esta razón el problema núcleo o el conjunto de acciones investigativas fue el siguiente: ¿De qué manera el Liderazgo Transformacional, potencia el clima escolar de los estudiantes de octavo, noveno y décimo años de educación general básica de la unidad educativa Lauro Damerval Ayora N°1, de la parroquia San Sebastián, del cantón y provincia de Loja, en el período 2014 – 2015?

Los objetivos específicos de investigación son: Analizar teóricamente el tema del clima escolar. Determinar los factores, dificultades y carencias que se presentan en el clima escolar. Establecer el modelo de liderazgo transformacional para potenciar el clima escolar. Aplicar el modelo de liderazgo transformacional para potenciar el clima escolar. Y valorar la efectividad del modelo de liderazgo transformacional para potenciar el clima escolar.

De esta forma los temas más importantes que destacan esta investigación son: **el clima escolar** el mismo que tiene subtemas como; los factores socio ambientales e interpersonales en el centro escolar, clima social escolar, componentes del clima escolar, diagnóstico del clima escolar y sus características; y **el liderazgo transformacional** el cual mantiene subtemas como: factores de un líder transformador, características de un líder transformacional, dimensiones del liderazgo.

En lo referentes a las variables la presente investigación se basó en dos muy fundamentales que son: el liderazgo transformacional y el clima escolar ya que los mismos son muy importantes para que los estudiantes se desempeñen de manera eficiente a nivel académico.

En cuanto a los métodos se utilizó: **El Método Deductivo**, que sirvió para aplicar la teoría relacionada con el liderazgo transformacional y así potenciar el clima escolar de los estudiantes de octavo, noveno y décimo años de educación general básica de la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora n°1. **El Método Inductivo**, se emplea el método inductivo cuando de la observación de los hechos particulares, obtenemos proposiciones generales, o sea, es aquél que establece un principio general una vez realizado el estudio y análisis de hechos y fenómenos en particular, el cual sirvió para fundamentar la propuesta de objetivos. **El Método Analítico**, permitió analizar la información obtenida en los análisis interno y externo a través de cuadros y gráficos con su correspondiente análisis e interpretación de resultados. **Y el Método Estadístico**, a través de éste procedimiento se realizó las tabulaciones e interpretación de los datos obtenidos en las encuestas para establecer conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron para el desarrollo de la investigación fueron: **La Encuesta**, mediante esta técnica se pudo realizar una serie de preguntas a los Estudiantes y docentes de octavo, noveno y décimo años de educación general básica de la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora n°1, a fin de obtener información sobre la temática tratada, el número de encuestados fueron 41 Estudiantes; luego de haber realizado las encuestas se hizo la tabulación, elaboración de tablas y gráficas estadísticas con su respectivo análisis.

La población para el desarrollo de la investigación estuvo conformada: por 31 alumnos y 10 Docentes del octavo, noveno y décimo años de educación general básica de la unidad educativa Lauro Damerval Ayora N°1 de la ciudad de Loja.

Entre los principales resultados de la investigación y de acuerdo a las encuestas realizadas. Un 54,84% de los alumnos encuestados dan a conocer que no perciben un ambiente ordenado y seguro en sus aulas educativas. El 80% de docentes consideran que si existen un ambiente ordenado y disciplinado en las aulas de clases. Por lo que se puede concluir que existe la falta de un buen clima

escolar en la Institución Educativa, ya que más del 50% de los alumnos de octavo, noveno y décimo años de educación general básica, dan a conocer que no existe un ambiente ordenado y seguro en sus aula educativas, por tal razón se recomienda realizar eventos (como mesas redondas) en la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N°1, con la participación de los alumnos, docentes y líderes educativos, a fin de fomentar un clima escolar favorable que contribuya en la mejora continua de los alumnos.

El informe de investigación responde a lo que dispone el artículo 151 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, por tanto constituyen partes constitutivas del informe a más de los preliminares, por tal razón se encuentra estructurada de la siguiente manera: Título, resumen, suumary, introducción, revisión de literatura, materiales y métodos, resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones, lineamientos alternativos, bibliografía y anexos.

d. REVISIÓN DE LA LITERATURA

CLIMA ESCOLAR

El clima escolar se aprecia por la calidad de las relaciones entre sus miembros ya que induce a una convivencia más fácil y esto a su vez permite abordar los conflictos en mejores condiciones.

“Es un conjunto de valores que condicionan un ambiente, o mejor, un conjunto de características psicosociales determinadas por todos aquellos factores estructurales, personales y funcionales de una institución educativa”. (Rodríguez, 2004, pág. 59)

El estudio del clima escolar en educación ya tiene más de un siglo de vida. El primer autor que estudió el ambiente escolar y su influencia en los alumnos fue Perry (1908). A partir de entonces, son muchos los autores que han tenido en cuenta este aspecto a lo largo de todo el siglo xx. El problema está en que han existido y existen múltiples denominaciones y matices que lo convierten en conceptos diferentes y que, incluso, pueden partir de concepciones teóricas diferentes (Fernández y Asensio, 1989a). Por ejemplo, se utiliza clima escolar, clima institucional, clima organizativo, clima educativo, clima de aula, clima de aprendizaje, clima de trabajo, clima social, clima psicológico, clima de comunicación, clima de liderazgo y clima afectivo, entre otros.

“Definen clima institucional como ambiente total de un centro educativo determinado por todos aquellos factores físicos, elementos estructurales, personales, funcionales y cultural es de la institución que, integrados interactivamente en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo o tono a la institución, condicionante, a su vez, de distintos productos educativos. MICROCLIMAS EN LA ESCUELA”. (Fernandez & Asencio, 1993, pág. 18)

Además podemos considerar el clima escolar como el conjunto de actitudes generales hacia y desde el aula, de tareas formativas que se llevan a cabo por el profesor y los alumnos y que definen un modelo de relación humana en la misma; es resultado de un estilo de vida, de unas relaciones e interacciones creadas, de unos comportamientos, que configuran los propios miembros del aula.

Así, el clima escolar queda condicionado por el tipo de prácticas que se realizan en el aula, por las condiciones físicas y ambientales de la misma, por la personalidad e iniciativas del profesor, por la homogeneidad o heterogeneidad del grupo, por el espíritu subyacente en todo el profesorado del centro y la orientación que el equipo directivo da a sus funciones, de la coherencia en las propuestas y tendencias del proyecto educativo de centro, de la claridad con que se explicitan las normas, del conocimiento de ellas que tienen los alumnos y de la implicación del profesorado en su grado de cumplimiento (de forma rígida o flexible, unánime o arbitraria , etc.), del medio social en que se halle el centro, de la participación de los padres en la vida del mismo, de su preocupación e interés en el seguimiento del proceso educativo de sus hijos, incluso de su propio poder adquisitivo.

A su vez, se puede distinguir entre “macroclima” escolar y “microclima” de clase, en cuanto que ésta, como unidad funcional dentro del centro, está influida por variables específicas de proceso que inciden en un contexto determinado dentro de la propia institución. Las características y conducta tanto de los profesores como de los alumnos, la interacción de ambos y en consecuencia, la dinámica de la clase confieren un peculiar tono o clima de clase, distinto a otro en el que variase alguno de estos elementos, por ejemplo, el mismo grupo de alumnos con otro maestro.

De modo que se diferenciarían dos tipos de clima: clima institucional (macroclima) y clima de clase (microclima); ambos interrelacionados (por las personas que pertenecen a él) e interdependientes (las líneas pedagógicas generales del centro, influyen en el aula). A su vez, dentro de la institución podemos distinguir otros microclimas, por ejemplo, el clima de los alumnos, el clima de profesores, el clima de madres y padres de los alumnos.

FACTORES SOCIO-AMBIENTALES E INTERPERSONALES EN EL CENTRO ESCOLAR (AULA DE CLASE):

Desde hace algunas décadas se viene desarrollando en distintas partes del mundo un intento sistemático por identificar y caracterizar las dinámicas de funcionamiento de aquellas instituciones

escolares que alcanzaban mayores logros de aprendizaje, desde entonces sabemos, entre otras cosas que:

1. Las instituciones escolares que se organizan y funcionan adecuadamente logran efectos significativos en el aprendizaje de sus alumnos.
2. Existen escuelas eficaces donde los alumnos socialmente desfavorecidos logran niveles instructivos iguales o superiores a los de las instituciones que atienden a la clase media. No siempre es la pobreza el factor crítico que impide los progresos escolares.
3. Los factores que caracterizan a estas escuelas eficaces podrían integrarse en los constructos de clima escolar y tiempo real de aprendizaje, siendo su elemento molecular, la frecuencia y calidad de las interacciones sustantivas.
4. Una vez cubiertas una dotación mínima de recursos, ya no son los recursos disponibles, sino los procesos psicosociales y las normas que caracterizan las interacciones que se desarrollan en la institución escolar (considerada como un sistema social dinámico, con una cultura propia) lo que realmente diferencia a unas de otras, en su configuración y en los efectos obtenidos en el aprendizaje (Redondo, 1997). Desde otra mirada, los autores del «modelo interaccionista» (desarrollado por Kurt Lewin y posteriormente por Murray en la década del 30) nos entregan los primeros fundamentos del porqué del peso de estos procesos interpersonales o psicosociales.

Ellos examinan las complejas asociaciones entre personas, situaciones y resultados y llegan a definir la conducta personal como una función de un proceso continuo de interacción multidireccional o de feedback entre el individuo y las situaciones en que él se encuentra, por otra parte sabemos que el aprendizaje se construye principalmente en los espacios intersubjetivos, es decir, en el marco de las relaciones interpersonales que se establecen en el contexto de aprendizaje.

Por lo tanto, no depende únicamente de las características intrapersonales del alumno o del profesor o del contenido a enseñar, sino que está determinado por factores como el tipo de transacciones que mantienen los agentes personales (profesor-alumno); por el modo en que se

vehicula la comunicación; cómo se implementan los contenidos con referencia a la realidad de la clase; cómo se tratan (lógica o psicológicamente) los métodos de enseñanza, etc.

El proceso de enseñanza-aprendizaje entonces, para ser exitoso, debiera tender a producir satisfacción y a favorecer los aspectos personales, motivacionales y actitudinales de las personas involucradas en el proceso.

Conscientes de que estamos «pecando» de un excesivo simplismo, podemos afirmar que estos procesos o factores interpersonales de los que se hablan se expresan en varios niveles al interior de la institución escolar, por lo menos en tres:

El estudio del ambiente o clima social escolares uno de los principales enfoques para estudiar los procesos interpersonales al interior de un centro educativo y su interrelación con los resultados del mismo.

CLIMA SOCIAL ESCOLAR

El escolar o social puede ser estudiado desde una mirada centrada en la institución escolar (clima organizativo o de centro) o centrada en los procesos que ocurren en algún «microespacio» al interior de la institución, especialmente la sala de clases (clima de aula), o desde ambas.

Si buscamos una definición lo suficientemente general como para ser compatible con la variada gama de enfoques existentes respecto del tema, podemos definir el clima social escolar como:

“El conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinadas por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo a dicho centro, condicionante, a la vez de los distintos procesos educativos”. (CERE, 1993, pág. 67)

Ahora bien, son las personas las que le otorgan un significado personal a estas Características psicosociales del centro, que a su vez, no son otra cosa sino el contexto en el cual se establecen las relaciones interpersonales al interior de la institución y las características mismas de estas relaciones interpersonales.

En otras palabras, lo que define el clima social de una institución es la percepción que tienen los sujetos acerca de las relaciones interpersonales que establecen en el contexto escolar (a nivel de aula o de centro) y el contexto o marco en el cual estas interacciones se dan.

Una segunda distinción que podemos hacer sobre el concepto clima escolar es que, si éste se define a partir de las percepciones de los sujetos, es posible estudiarlo desde las percepciones que tienen los distintos actores educativos: alumnos, profesores, paradocentes o apoderados.

“Si bien los efectos del clima social se hacen sentir en todos los miembros de una institución, por lo que, en general el concepto o la percepción que se tiene del clima social escolar tiende a tener elementos compartidos por todas las personas que pertenecen a un curso o establecimiento educacional; es común también que haya una variabilidad de opiniones y percepciones, pues éstas dependen de (se construyen desde) las experiencias interpersonales que se hayan tenido en esa institución. De tal forma que la percepción que tienen los profesores no coinciden necesariamente con la percepción que tengan los alumnos de las características psicosociales de un centro o de las relaciones en el aula. El clima de una organización nunca es neutro, siempre impacta, ya sea actuando como favorecedor u obstaculizador del logro de los propósitos institucionales”. (Cancino & Cornejo, 2001, pág. 67)

“En términos generales, los climas escolares positivos o favorecedores del desarrollo personal son aquellos en que se facilita el aprendizaje de todos quienes lo integran” (Aron & Milicic, 1999, pág. 56)

Los miembros del sistema se sienten agradados y tienen la posibilidad de desarrollarse como personas, lo que se traduce en una sensación de bienestar general, sensación de confianza en las propias habilidades, creencia de la relevancia de lo que se aprende o en la forma en que se enseña, identificación con la institución, interacción positiva entre pares y con los demás actores. Los estudiantes se sienten protegidos, acompañados, seguros y queridos.

Estudios realizados por Howard y colaboradores en los años de 1987, caracterizan las escuelas con Clima Social positivo como aquellas donde existe:

1. **Conocimiento continuo, académico y social:** los profesores y alumnos tienen condiciones que les permiten mejorar en forma significativa sus habilidades, conocimiento académico, social y personal.
2. **Respeto:** los profesores y alumnos tienen la sensación de que prevalece una atmósfera de respeto mutuo en la escuela.
3. **Confianza:** se cree que lo que el otro hace está bien y lo que dice es verdad.
4. **Moral alta:** profesores y alumnos se sienten bien con lo que está sucediendo en la escuela.

FACTORES DE INFLUENCIA DEL CLIMA ESCOLAR

Los principales factores que influyen en el clima escolar están basados en la disciplina, amabilidad, respeto, entre otros.

1. Según (Sotomayor, 2008, pág. 17) en su trabajo “Los pilares de la calidad educativa, podríamos identificar seis factores que intervienen en el clima escolar, **Motivación** (expectativas elevadas, metas alcanzables, apoyo exigencia y reconocimiento de logros)”.
2. **Disciplina y ejercicio de autoridad** (normas razonables, cumplimiento de la norma y autoridad sin abuso de poder).
3. **Amabilidad, respeto y actitud de servicio** (crítica y autocrítica positiva, y colaboración).
Ambiente físico agradable (cuidado y mantenimiento de la infraestructura, limpieza e higiene y seguridad).
4. **Liderazgo pedagógico** (educación pertinente y relevante, planificación didáctica coherente, buen uso de la evaluación, aprendizaje continuo, humanismo y cultura).
5. **Apertura a la comunidad** (acercamiento a las familias, actividades extraescolares y orientación a los estudiantes). Pero los responsables de garantizar un clima escolar adecuado que incida positivamente en el rendimiento de los estudiantes son el director y los docentes.

En efecto, el clima escolar no es una casualidad, sino una causalidad voluntaria y consciente.

El clima escolar se valora por la calidad de las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa y por los sentimientos de aceptación o rechazo que existan. Un buen clima escolar induce a una mejor convivencia y a un adecuado manejo de los conflictos disciplinares, tan comunes en población de niños y jóvenes en edad escolar.

CLIMA SOCIAL DE AULA

El clima social de aula contribuye a mejorar el ambiente laboral entre maestro y estudiante, de tal forma que permita mejorar los aprendizajes significativos de los mismos.

Concepto desde el criterio de varios autores y de Moos y Trickett: Los patrones comunicacionales y relacionales entre los agentes educativos en los escenarios escolares han derivado en conductas desadaptativas y expresiones de agresión, cuya incidencia en los procesos de aprendizaje y de convivencia vienen siendo sustentada a través de investigaciones en el campo de las ciencias sociales, por lo que el clima social escolar ha sido objeto de estudio de diversas disciplinas entre ellas: la sociología, la psicología, la pedagogía, dado que su complejidad abarca diferentes posturas y maneras de abordaje, iniciándose en las bases de estudios de clima laboral.

“Al respecto, se dice que las dinámicas de las Instituciones educativas inciden, directamente, en los logros académicos y relacionales que cada uno de los agentes educativos alcanza durante su proceso formativo y, por lo tanto, de acuerdo con, un espacio conflictivo sumado a las características infanto juveniles derivadas de las sociedades modernas afecta los sistemas de comunicación” (Cornejo & Redondo, 2001, pág. 78).

Por lo tanto, el concepto de clima es definido para el presente estudio como el ambiente social que se vive en un escenario educativo, cuya calidad depende de las características de las relaciones entre los agentes educativos, las formas específicas de organización de la institución, las escalas

axiológicas que circulan en los agentes educativos y el contexto socioeconómico y político en donde se inserta este concepto procede, en sus orígenes, de las teorías psicosociales, que incluyen elementos de orden intrínseco como los intereses, las necesidades y las expectativas de cada uno de los sujetos en asociación con aquellas condiciones extrínsecas referidas a aspectos formales de las organizaciones comunitarias a las que pertenecen.

“Para definir el clima escolar se sirvieron de dos variables: 1) los aspectos consensuados entre los individuos y 2) las características del entorno en donde se dan los acuerdos entre los sujetos; el clima surgido a partir de esta ecuación afecta el comportamiento de cada uno de los agentes educativos”. (Moos & Trickett, 1995, pág. 34)

Posteriormente Murray Ch, se detienen en la revisión de aspectos particulares más puntuales, entre ellos: la personalidad como elemento explicativo de la conducta de los sujetos; asumen que el estudio de estas particularidades permite aproximarse a la comprensión del comportamiento de los grupos en escenarios socializantes, tal y como lo es la escuela.

“Mientras tanto Rodríguez G, aborda el clima escolar con una mirada sociológica y lo define como un conjunto de características psicosociales de un centro educativo determinado por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la Institución; esta dinámica relacional asegura que el clima resulte específico para cada entidad”. (Rodríguez G. , 2005, pág. 77)

El rol del docente como agente facilitador de los procesos comunicacionales y de aprendizaje para los educandos; el clima escolar resulta directamente proporcional al grado en el que los estudiantes perciben que sus docentes les apoyan, con expectativas claras y justas frente a sus individualidades.

Las relaciones interpersonales contribuyen al crecimiento, aprendizaje y hasta la mejora en el desarrollo de procesos terapéuticos; hablan de escuelas exitosas y las definen como aquellas donde los estudiantes se sienten respetados por sus profesores, y cuyos niveles de pertenencia e identidad cohesiva son altos; los docentes se constituyen en otros significativos o interlocutores válidos que

contribuyen a la formación del autoconcepto de los estudiantes sobre su desempeño académico si bien, su origen se ubica en una dimensión familiar.

“Por su parte, Wubbels realizaron estudios donde se compara la experiencia docente con la proximidad en sus relaciones y la influencia que ejercía; esta tendencia pudo establecer que la proximidad de ambos y la cantidad de influencia del profesorado, como media, crecía en los primeros seis años de experiencia docente”. (Wubbels & Tarwijk, 2006, pág. 15)

Después, Hamre, argumentan que muchos de los problemas de motivación, falta de compromiso y mal comportamiento corresponden a una ausencia de aplicación de un estilo de gestión altamente controlador y políticas disciplinarias. Estos autores plantean la importancia de construir relaciones de soporte y de cuidado en los profesores y en los estudiantes; un buen marco relacional incide directamente en los niveles de autoconfianza y en la adquisición de habilidades para enfrentarse a los desafíos asociados con la etapa del desarrollo en donde se encuentren los educandos.

El clima de una organización (en este caso la escuela) está constituido por el ambiente percibido e interpretado de los miembros que la integran. Este clima ejerce una importante influencia en los comportamientos de los alumnos y profesores en ese contexto así como en su desarrollo social, físico, afectivo e intelectual.

Los estudios dedicados al clima escolar, han cobrado importancia en los últimos años a la luz de los estudios relacionados con la efectividad en la escuela, el desgaste profesional o Burnout de los profesores y el poder de retención que tiene el sistema educativo tanto en relación con los alumnos como con sus profesores.

En la actualidad se ha demostrado que el clima escolar no sólo se asocia de manera exclusiva con la disciplina y la autoridad, al contrario, se concibe de manera global, como un concepto que se refiere a las condiciones organizativas y culturales de un centro educativo. En este sentido se ha

caracterizado el clima escolar como la manera en que la escuela es vivida por la comunidad educativa. Por ende, constituye una cualidad más duradera del contexto educativo, que afecta el carácter y las actitudes de los todos implicados.

El clima social, por lo tanto, hace referencia a las percepciones subjetivas y al sistema de significados compartidos respecto a una situación concreta, que en el caso de la escuela se traduce en la percepción compartida que tienen los miembros de la escuela acerca de las características del contexto escolar y del aula.

Un clima social adecuado presenta efectos positivos sobre el ajuste psicológico, sobre todo en estudiantes que pueden tener riesgos de dificultades académicas, emocionales o comportamentales, se asocia a un desarrollo saludable, a un aprendizaje óptimo y una disminución de las conductas desadaptativas. También se han encontrado beneficios en la adaptación escolar y social y en la capacidad de afrontamiento, autoconcepto y autoestima, empatía y sociabilidad. Así mismo, la mejora del clima social se asocia a una disminución del riesgo de conductas agresivas y violentas que pueden impactar negativamente en la vida del aula o del centro

Aspectos relacionales al interior del grupo de aula: entre estos tenemos los siguientes.

1. **Percepción y expectativas del profesor en referencia a sus estudiantes:** sin duda el Clima de Aula se verá influido por las percepciones que tenga el docente respecto a las capacidades, actitudes y comportamientos que presentan los alumnos.

“En un aula se “respira” un aire distinto cuando el profesor considera que los estudiantes tienen la capacidad y potencialidad de aportar de manera significativa; que su diversidad es un recurso y no un problema; cuando percibe que es posible superar con ellos las dificultades; que ellos están motivados por adquirir conocimientos; que su inquietud puede ser canalizada como recursos para aprender y crear; entre otras. Junto con ello, se ha estudiado que las expectativas del docente juegan un papel central en el rendimiento del niño, el cumplimiento de tarea y en su imagen personal, a la vez de ser un fuerte inductor de su comportamiento”. (Aron & Milicic, 1999, pág. 99)

2. **Percepción del profesor sobre sí mismo:** un profesor que confía en sus capacidades, en su posibilidad de hacer frente a las dificultades que el curso le presente, que disfruta de su rol y siente que puede desarrollarse personalmente en su que hacer, puede impactar favorablemente el Clima de Aula cargándolo de positivismo, confianza en las propias habilidades, entre otras.
3. **Percepción y expectativas de los alumnos en relación con el profesor:** también las descripciones y valoraciones que los estudiantes hacen acerca de las habilidades, destrezas, carisma, nivel de conocimiento del docente, entre otras, afectarán la percepción de sus relaciones al interior del Curso. Lógicamente, las percepciones con connotación positiva tenderán a vincularse con mejores Climas de Aula.
4. **Percepción de los estudiantes sobre sí mismos:** las definiciones que construyan sobre sus capacidades, actitudes y comportamiento, y sobre su interacción con los demás en el contexto escolar (las que en gran parte se construyen desde las declaraciones que otros hacen sobre ellos), también afectará el Clima de Aula favoreciendo u obstaculizando el aprendizaje. Niños con confianza en sus habilidades y potencialidades, y con expectativas reales acerca de sus posibilidades de desarrollo favorecen Climas de Aula para el aprendizaje.
5. **Percepción de la relación profesor-alumno:** en un Clima Social positivo la relación profesor-alumno se caracteriza por un alto grado de respeto, apoyo, cuidado, calidez, confianza y responsabilidad. Una relación como ésta aumenta el sentido de pertenencia a la escuela y la autoestima de los estudiantes; junto con ser considerada como uno de los factores de mayor impacto sobre el rendimiento escolar y desarrollo personal de los estudiantes.

“El profesor, a través de la interacción cotidiana, entrega al niño una imagen de sí mismo, de sus competencias, de sus dificultades y le va proporcionando estrategias para enfrentar diferentes situaciones”. (Milicic, 2001, pág. 65)

En un estudio realizado por Arón y Milicic se identificaron ciertos factores que determinan el tipo de percepción que los alumnos tienen del clima escolar según la relación que entablan con el profesor:

- **Percepción de confianza vs. desconfianza en la relación:** confidencialidad, apoyo.
- **Percepción de justicia vs. injusticia en la relación:** se relaciona con el tipo de medidas disciplinarias, notas, atención y manejo de poder que ejerza el profesor.

- **Actitud empática por parte de los profesores y disposición a ayudar:** se refiere al tipo de liderazgo que ejerce el profesor, el estilo de interacción que establece con los alumnos y el estilo pedagógico característico de su práctica. Profesores que favorecen el buen Clima de Aula construyen relaciones centradas en la persona (más que en los resultados), capaces de reconocer y ayudarles cuando están en problemas. Son comunicativos, expresivos y simpáticos.
6. **Percepción del profesor frente a las exigencias académicas:** los alumnos valoran una actitud exigente, pero justa. Aceptan las exigencias cuando sienten que lo que el profesor les está enseñando es relevante, así como las sanciones cuando sienten que contribuyen a mejorar el aprendizaje y a reparar el error. A su vez, la aceptación de las exigencias está muy relacionada con el interés que el alumno tenga por el subsector y lo entretenidas que puedan ser las clases.

COMPONENTES DEL CLIMA ESCOLAR

El clima escolar se basa en componentes que se centran en lo académico, social, físico y afectivo, puesto que los mismos son el medio para que los alumnos se desempeñen de mejor manera en el aula de clases.

Los trabajos de diferentes autores, llega a la conclusión de que los componentes del clima escolar son cuatro:

- **El académico:** referido a las normas, creencias y prácticas de la escuela.
- **El social:** relacionado con la comunicación y la interacción entre las personas que están en la escuela.
- **El físico:** vinculado a aspectos físicos y materiales de la escuela (sobre todo al mantenimiento y acceso a los materiales).
- **El afectivo:** basado en los sentimientos y actitudes compartidas por los estudiantes de la escuela.

EL CLIMA ESCOLAR Y LAS NORMAS DE CONVIVENCIA.

Las normas son exigencias de convivencia que se eligen a partir de los valores que deseamos proteger entre toda la comunidad.

Son consignas verbales, escritas o gráficas que orientan el comportamiento de niños y adultos. Sirven para crear un clima familiar estable y seguro, sin incertidumbre, porque indican qué es lo que tenemos que hacer, cómo y qué consecuencias acarrea el hacerlo o no. Los límites hacen que un niño se sienta protegido. Sin ellos, se vuelven ansiosos e inseguros. Estamos así haciendo que el niño adquiera hábitos y le inculcamos criterios de responsabilidad y decisión. Cuando alguien no cumple con alguna de esas normas, decimos que ha desobedecido, que ha cometido una indisciplina que afecta el clima escolar. Para mejorar la eficacia educativa de las medidas disciplinarias conviene tener en cuenta que:

1. Uno de los objetivos de la disciplina es enseñar a respetar ciertos límites. Los estudios realizados sobre este tema reflejan que el respeto de dichos límites mejora cuando las normas son claras y coherentes, han sido elaboradas por todos los miembros de la comunidad escolar, incluidos los alumnos, y se aplican a todos según principios previamente aceptados.
2. La sanción debe contribuir a diferenciar entre agresores y víctimas. Los estudios realizados en contextos muy diversos reflejan que la impunidad ante la violencia hace que esta genere más violencia, debido a que los agresores (y las personas que se identifican con ellos) la interpretan como un apoyo implícito, transmitiendo que, aunque en teoría se condena la violencia, en la práctica se aprueba. La impunidad contribuye a reforzar dos graves distorsiones que potencian la violencia, que llevan, en su forma más extrema, a asociar la conducta del violento con la del héroe, y, con mucha frecuencia, a culpabilizar de dicha violencia a la víctima. En este sentido, una de las funciones de la sanción es establecer con claridad quién es culpable y quién no lo es; enseñando a asumir responsabilidades a quien las tiene y a no sentirse culpable a quien no lo es.
3. La disciplina debe favorecer cambios cognitivos, emocionales y conductuales. Los procedimientos de disciplina deberían contribuir a que el violento se ponga en el lugar de la

víctima, entienda lo destructiva que es la violencia, se arrepienta de haberla utilizado, intente reparar el daño originado y desarrolle alternativas constructivas para no volver a recurrir a ella en el futuro en situaciones similares.

4. El respeto a los límites mejora cuando se aprenden habilidades no violentas de resolución de conflictos. Ayudarles a descubrir y enseñarles procedimientos sistemáticos para resolver de forma más inteligente y justa sus tensiones y conflictos es un procedimiento muy eficaz para prevenir la violencia. Los estudios realizados sobre este tema reflejan que dichos jóvenes suelen tener alterado todo el proceso a partir del cual se analizan y resuelven en la vida cotidiana los problemas interpersonales.
5. Conviene incluir la disciplina en un contexto de democracia participativa. Los estudios realizados sobre las condiciones que influyen en el respeto a las normas reflejan que cuando se exige a niños y jóvenes que se limiten a obedecer las reglas que otros han creado, suelen sentirse pocos comprometidos con su cumplimiento.

Al contrario de lo que sucede cuando participan realmente en la organización de la vida en común y de las acciones que serán precisos llevar a cabo cuando se transgredan las normas. En síntesis: un grupo no puede funcionar bien, no puede trabajar eficazmente en conjunto, a menos que adopte normas compartidas. Las normas tienen influencia importante en el clima del aprendizaje en el aula. Si la mayoría de los alumnos de un grupo comparten las mismas normas, la presión de estas inducirá a los demás del mismo grupo a participar. Pero si no existen normas compartidas, la clase no funcionará como grupo, y seguirá siendo un conjunto de individuos.

DIAGNOSTICO DEL CLIMA ESCOLAR

El diagnóstico del clima escolar se realizara mediante los siguientes criterios.

Factores socio - ambientales e interpersonales en el centro escolar (aula de clase).

Con este criterio se busca diagnosticar el ambiente dentro del aula de clase, para lo cual se ha tomado como indicador lo siguiente:

- Las instituciones escolares que se organizan y funcionan adecuadamente.
- Existen escuelas eficaces donde los alumnos socialmente desfavorecidos logran niveles instructivos.
- Escuelas cubiertas con una dotación mínima de recursos.

Factores de influencia del clima escolar

Con este criterio se pretende diagnosticar es la disciplina y el ejercicio de autoridad que directamente están interviniendo dentro del clima escolar y que a la vez se imponen a mantener un buen clima dentro del salón de clase.

1. Motivación
2. Disciplina y ejercicio de autoridad
3. Amabilidad, respeto y actitud de servicio
4. Ambiente físico agradable
5. Liderazgo pedagógico
6. Apertura a la comunidad

CARACTERÍSTICAS DE LAS VARIABLES DE CLIMA ESCOLAR

Con este criterio se busca diagnosticar la dimensión de relaciones la cual evalúa el grado en que los estudiantes están integrados en la clase, se apoyan y ayudan entre sí.

- Dentro del aula existe entre alumnos una amistad donde todos se ayudan en sus tareas, y disfrutan trabajando juntos.
- Cuando estás pretendiendo hacer tus asignaciones en la clase, ¿te fastidian tus compañeros
- Los estudiantes de este salón se burlan de otros estudiantes porque son diferentes

EL CLIMA ESCOLAR Y LAS NORMAS DE CONVIVENCIA

Con este criterio se intenta diagnosticar las consignas verbales, escritas o gráficas que orientan el comportamiento de niños y adultos.

- Uno de los objetivos de la disciplina es enseñar a respetar ciertos límites
- La sanción debe contribuir a diferenciar entre agresores y víctimas.
- La disciplina debe favorecer cambios cognitivos, emocionales y conductuales.
- Conviene incluir la disciplina en un contexto de democracia participativa.

MODELO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que crea un cambio valioso y positivo en los seguidores.

“Un líder transformacional se centra en "transformar" a otros a ayudarse mutuamente, a mirar por los demás, a estar alentando y armonioso, y para mirar hacia fuera para la organización como un todo. En este mandato, el líder aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de su grupo de seguidores”. Según (Socorro, 2007, pág. 40)

FACTORES DE UN LÍDER TRANSFORMADOR

Un líder transformador coadyuva a que sus seguidores, se sientan parte de un mismo objetivo, lo que permite a que todos sean partícipes en las decisiones que se tomen para beneficio de cada uno de sus miembros.

“Los factores del liderazgo organizacional, aluden a un conjunto de elementos necesarios para lograr la configuración e implementación del mismo en el ambiente institucional”. (Bass & AVALIO, 2006, pág. 98)

En cuanto a los factores del liderazgo transformacional, incluyen los siguientes:

Consideración Individual: aseveran que en esta dimensión se incluyen el cuidado, empatía, competencia para proveer retos y oportunidades para los otros. “El líder típico es un escucha activo y comunicador fuerte”. (Bass B. , Does the transactional/trasformational leaderghip paradigm transcend organizational and national boundariers, 1997, pág. 52)

Ahora bien, “el líder transformacional conoce las necesidades específicas de cada uno de sus seguidores, siendo un facilitador, prestando atención personal, trata a cada empleado de manera individual, dirige y aconseja, manteniendo como una meta la consideración individual de cada uno de los trabajadores”. (Velásquez, 2006, pág. 45)

El líder presta atención a las necesidades individuales de logro así como de crecimiento de cada uno de sus seguidores, determinando las necesidades y fortalezas; contribuyendo para que cada trabajador asuma sus responsabilidades para su propio desarrollo”. (Lerma, 2007, pág. 56)

El líder transformador es individualista al abordar a sus seguidores, buscando alcanzar logros y crecimiento en cada uno de ellos, dentro de sus posibilidades. En este contexto de consideración individual se enfocan como colegas tanto el líder como el seguidor. Según

“El líder transformacional crea oportunidades de aprendizaje, establece un clima de apoyo, demuestra aceptación de las diferencias individuales y propicia una comunicación bidireccional”. (Salazar, 2006, pág. 3)

De igual forma, los autores antes mencionados agregan que el líder transformacional le da importancia a cada uno de sus seguidores, y por ende se vincula con cada uno de ellos, recuerda conversaciones previas, está pendiente del interés individual y lo enfoca de manera integral. El líder actúa con cada seguidor de manera personalizada, le escucha, delega tareas e identifica las necesidades de apoyo adicional; todo ello en un ambiente cómodo, fluido, así como de confianza, de modo que el seguidor no siente que es supervisado.

Al proceso de formación de equipos de personas, hay un factor denominado **consideración individual**, esto es, apoyar las propuestas, demostrar empatía, estar accesible, tener en cuenta a las personas, ser sensible a las preocupaciones e intereses de todos los integrantes del equipo.

Algunas conductas, que en el liderazgo transformacional, involucran el factor consideración individual son, entre otras:

- ✓ Apoyar las propuestas y lo que hacen los liderados.
- ✓ Estar dispuesto a apoyar cuando se llevan a cabo importantes cambios en el trabajo.
- ✓ Demostrar empatía comprendiendo los sentimientos y preocupaciones de todos los miembros del equipo.
- ✓ Conocer los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los integrantes del equipo.
- ✓ Elogiar cuando alguien realiza un buen trabajo.
- ✓ Dar valor a las ideas o acciones, procurando no acaparar todo el éxito de lo que se hace.
- ✓ Tratar a los diferentes miembros del equipo del mismo modo, no hacer distinciones por motivos personales o profesionales.

Estimulación Intelectual: la estimulación intelectual ayuda a los seguidores a cuestionarse así como a generar soluciones más creativas a los problemas.

“El líder transformacional empodera a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades intelectuales, incitando la reflexión, creación, o nuevas ideas y soluciones ante las situaciones de conflicto organizacional”, según (Bass B. , Leadership and performance beyond expectations, 1985, pág. 87),

El líder transformador es intelectual en la medida que contribuye a fomentar los esfuerzos de los seguidores para lograr sean innovadores y creativos. Este líder presenta supuestos, replantea problemas, enfrenta a situaciones así como evita la crítica pública para corregir los errores individuales que surgen.

“El líder transformacional estimula intelectualmente a los seguidores, conllevándoles a cuestionar sus propias ideas, adquiriendo novedosos paradigmas para replantear conceptos y formas de actuación”. (Bass B. , Bass & Stogdill handbook of leadership: Theory, research and managerial applications, 1990, pág. 23)

En el criterio de Leithwood, Mascal, este líder estimula a sus seguidores para aplicar su intelecto para la solución de problemas, genera retos constantemente para buscar nuevas maneras de operar y accionar al desligarse de los conocimientos anteriores y vincularse a nuevas acciones.

Una forma de estimular la inteligencia es trabajar según el modelo de las habilidades, es decir incentivar el uso de diversos factores o capacidades psíquicas. En general, es conveniente tener presente que este tipo de estimulación tiene que cumplir tres requisitos: en primer lugar ser sistemática, como por ejemplo realizar con el niño algunas acciones todos los días durante cierto tiempo.

En segundo lugar, debe ser permanente, es decir como una actitud frente al niño; por ejemplo, en cada conversación, juego, salida al aire libre, mediante preguntas u observaciones, estimular algún área de su inteligencia. Y en tercer lugar, lo ideal es que esto sea lúdico, es decir en forma de juego.

Motivación/ Inspiración: el líder transformacional motiva a la actuación con optimismo, entusiasmo e implicación en la idea centro como organización y como visión de futuro. El líder transformador es inspirador, motiva y estimula a todos los que le rodean. Despierta un espíritu de equipo, denota compromiso con las metas así como con la visión, la cual es compartida.

“Este tipo de líder tiene la habilidad de motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior, inspirando el logro de esfuerzos extras para lograr los objetivos planteados. Este líder convence a sus seguidores, alienta un amplio rango de intereses y se interesa en iniciar objetivos comunes”. (Bass B. , Liderazgo y organizaciones que aprenden. ICE Deusto Actas del III Congreso Internacional sobre Direcciones de Centros Educativos, 2000, pág. 76)

El líder transformacional tiene la capacidad de motivar los cambios en las expectativas del grupo para impulsarlos a la solución de los problemas organizacionales para actuar en función de ser resueltos. Estos líderes son considerados motivadores del equipo de trabajo, siendo reconocidos como ejemplos a seguir.

Además la motivación se produce cuando alguien te convence, persuade, o coacciona a hacer algo. La motivación también puede ocurrir en el flujo reflexivo, o en la comunicación con uno mismo.

Por lo general, la motivación requiere de una patada en el trasero por parte de uno mismo o de otra persona, con el fin de llegar a una meta establecida. Pero ¿con qué frecuencia realmente estos objetivos son logrados? ¿Qué tan efectiva es la motivación a lo largo del camino hacia la manifestación?

La auto-motivación implica libre elección. Por ejemplo, si estás cansado de tener sobrepeso, entonces, hacer más ejercicio y comer más saludablemente representan un paso positivo en la dirección correcta. Lo que suele ocurrir con la auto-motivación es que comenzamos con buenas intenciones, pero se pierde el interés muy pronto.

La inspiración, en cambio, es completamente diferente. Es totalmente auto-generada, y viene del interior. El resultado es un sentimiento de excitación y bienestar, y el deseo de entrar en acción inmediatamente.

Influencia Idealizada: promueve una profunda identificación con sus seguidores y establece altos niveles de conducta moral y ética Respecto a ello.

“El líder transformacional ejerce una influencia idealizada lo cual implica que dan sentido de propósito a sus seguidores. La consideración individual trata a cada seguidor individualmente, además le proporciona apoyo, entrenamiento, oportunidades de mejora; el líder se gana el respeto

así como la confianza de sus seguidores”. (Bass & AVALIO, Manual for the multifactor leadership questionnaire. USA. Consulting Psychologist Press., 2006, pág. 33)

“El líder transformador es influyente, genera ideales de actuación, es modelo de los seguidores, es respetado, admirado y sobre todo considerado confiable, porque es consistente más que arbitrario. Se puede contar con él o ella para hacer lo correcto, demostrando altos estándares de conducta moral y ética. Este líder evita utilizar el poder para obtener ganancia personal”. (Bass & Riggio, Transformational leadership Mahwah. USA. Lawrence Erlbaum Associates., 2006, pág. 35)

“El líder transformacional ejerce su influencia a través del logro de relaciones basadas en el respeto y confianza en los seguidores, provee las bases para aceptar cambios radicales así como en la forma en que los individuos y las organizaciones operan, generando influencia sobre el personal”. (Leithwood, Mascal, & Strauss, 2009, pág. 12)

Tolerancia Psicológica: se refiere al grado en el cual se estimula a los trabajadores a ventilar en forma abierta los conflictos y críticas. Para fomentar la tolerancia, el líder transformacional utiliza el sentido del humor para resolver situaciones conflictivas en aspectos de la relación humana y laboral. También lo emplea para apuntar así como corregir las equivocaciones, para resolver conflictos, incluso para manejar momentos difíciles.

“E el líder transformacional debe tener la capacidad de tolerar los errores de los demás, utilizando los propios para mejorar, tratar sin dramas los problemas más complejos, ser tolerante, en fin, estimular el sentido del humor para generar ambientes agradables facilitadores del abordaje efectivo de innumerables problemas y conflictos”. (Bass & Riggio, Transformational leadership Mahwah. USA. Lawrence Erlbaum Associates., 2006, pág. 34)

Los planteamientos antes mencionados conducen a afirmar la existencia de diversos factores que configuran el liderazgo transformacional, los cuales impulsan la conducta de los líderes hacia los objetivos propuestos

Carisma: Es la capacidad de proyectar en los demás una imagen positiva susceptible de **influenciar**, es decir, se trata de aquel conjunto de factores que hacen que la primera impresión - que muchas veces puede ser la definitiva- sea a nuestro favor.

Cuando alguien entra en una habitación y todo el mundo percibe su presencia como la de alguien importante, más interesante o mejor se dice que esa persona tiene carisma, quien es capaz de liderar sin esfuerzo y hacer oír su opinión, e incluso hacer que los demás se ciñan a sus deseos sin demasiados rodeos, hablamos sin duda de alguien que tiene ese don, **el carisma**.

CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER TRANSFORMADOR

El líder transformacional se caracteriza por la capacidad para producir cambios sustantivos. Los líderes transformacionales son capaces de emprender los cambios en la visión, la estrategia y la cultura de la organización y también de propiciar innovaciones en los productos y las tecnologías. El liderazgo transformacional, en lugar de analizar y controlar transacciones específicas con los seguidores utilizando reglas, instrucciones e incentivos, se concentra en cualidades intangibles como la visión, los valores compartidos y las ideas, con el propósito de crear relaciones, de dotar de mayor significado a las actividades independientes y de ofrecer un terreno común para enrolar a los seguidores en el proceso de cambio. El liderazgo transformacional está fundado en los valores, las creencias y las cualidades personales del líder y no en un proceso de intercambio entre los líderes y los seguidores.

1. **El liderazgo transformacional lleva a los seguidores a convertirse en líderes:** los seguidores gozan de mayor libertad para controlar su conducta. El liderazgo transformacional agrupa a la gente en torno a una misión y define el marco dentro del cual los seguidores pueden operar con relativa libertad para alcanzar las metas de la organización. El líder transformacional despierta la conciencia de sus seguidores respecto a diversos problemas y asuntos, y ayuda a las personas a verlas cosas bajo distintas ópticas para así poder conseguir el cambio en la producción.
2. **El liderazgo transformacional hace que las preocupaciones de los seguidores suban del nivel más bajo de las necesidades, o sea las físicas (como seguridad y abrigo), al nivel más alto, o sea las necesidades psicológicas (como autoestima y autorrealización):** es importante satisfacer las necesidades de nivel bajo con sueldos y

salarios adecuados, con seguridad en las condiciones de trabajo y con otras consideraciones más. Sin embargo, el líder transformacional también presta atención a la necesidad de crecimiento y desarrollo que tiene cada individuo. Por tanto, el líder pone el ejemplo y asigna tareas no solo para satisfacer las necesidades inmediatas de los seguidores, sino también para elevar sus necesidades y capacidades a un nivel más alto y para vincularlas con la misión de la organización. Los líderes transformacionales cambian a los seguidores de modo que éstos tengan facultades bastantes para cambiar a la organización.

3. **El liderazgo transformacional inspira a los seguidores a dejar atrás sus intereses personales en busca del bien del grupo:** los líderes transformacionales motivan a la gente para que haga más de lo que originalmente se esperaba de ella. Hacen que los seguidores adquieran conciencia de la importancia de las metas y los resultados del cambio y, al mismo tiempo, les permiten ir más allá de sus intereses personales inmediatos en busca de la misión de la organización. Los seguidores admiran a estos líderes, desean identificarse con ellos y depositan mucha confianza en ellos. No obstante, el liderazgo transformacional no sólo motiva a las personas para que sigan al líder en lo personal, sino también para que crean en la necesidad de un cambio y para que estén dispuestas a hacer sacrificios personales para alcanzar el fin superior.
4. **El liderazgo transformacional pinta la visión de un futuro deseable y la comunica de modo que valga la pena hacer el esfuerzo, a pesar del dolor que produce el cambio:** el papel más importante del líder transformacional tal vez sea encontrar una visión para la organización que sea considerablemente mejor que la anterior y enrolar a otros para que compartan el sueño. La visión es lo que lanza a las personas a actuar y sienta las bases para los demás aspectos del liderazgo transformacional que acabamos de exponer. El cambio sólo se puede dar cuando las personas encuentran sentido en el fin que persiguen y tienen un panorama deseable del curso que está siguiendo la organización. Si no existe una visión, es imposible que haya transformación.

En si el líder transformacional se destaca por las siguientes características:

- **Creatividad:** la creatividad es un elemento clave del líder transformacional. Por ello se considera que para poder generar nuevas ideas es necesario cambiar el statu que sin

embargo es típico en los directivos querer mantener el “statu quo” a toda costa. Los líderes transformacionales deben innovar y dar nuevas orientaciones a los problemas o situaciones.

- **Interactividad:** un líder interactivo consigue mejores resultados que otro que no lo es. Si el líder quiere conocer las necesidades de sus colaboradores, deberá tener una postura de abierta participación y de comunicación con los mismos. Un líder transformacional efectivo debe tener competencias en comunicación, así como saber comprender y adaptarse a los distintos niveles sociales de su organización.
- **Visión:** un líder efectivo comunica y hace partícipes a sus colaboradores de la visión; puede que esta sea la característica más importante de un líder transformacional, ya que crear una visión compartida con sus colaboradores, además, dicen que los líderes no sólo deben hablar de la visión, sino que deben establecer la visión tanto para los individuos como para la Organización.
- **Conocer el empowerment.**- Es una necesidad de las organizaciones modernas; no en vano se considera como una herramienta de gestión indispensable para lograr altos niveles de implicación y de satisfacción. Pues, en definitiva, consiste en liberar al personal de los controles rígidos establecidos en una organización, dándole la libertad para asumir las responsabilidades de sus propias ideas/acciones y para dejarse guiar por su propio juicio y así obtener beneficios para la organización y los clientes (internos y/o externos). Si no existiesen líderes que fomentasen la responsabilidad y el poder entre sus colaboradores, está claro que nunca se podría dar un desarrollo pleno del potencial de estos.
- **Pasión.**- El líder transformacional tiene que demostrar pasión con su misión y con las personas. La pasión es esencial por los grandes cometidos; sin pasión la dirección y la visión son muy efímeras.
- **Ética.**- Los líderes transformacionales deben ser éticos en cualquiera de las situaciones a las que se ven sometidos. Sus niveles de moralidad, tanto a la hora de conseguir los objetivos como a la hora de tomar decisiones, han de ser muy elevados, especialmente cuando repercute en las personas.
- **Prestigio.**- La imagen y el prestigio que tienen sus colaboradores de él es muy positiva. Esto se produce como consecuencia de la credibilidad e integridad demostrada con sus acciones, así como por saber transmitir entusiasmo y por dar confianza a sus colaboradores.

- **Orientación hacia las personas.**- Considera importante las diferencias individuales y, por supuesto, actúa en consecuencia, preocupándose por conocer las necesidades y objetivos individuales de sus colaboradores. Su misión es aunar los objetivos individuales de cada colaborador con los objetivos organizacionales.
- **Desarrollo de los colaboradores.**- Facilitar y apoyar el desarrollo de colaboradores es un objetivo clave, al que debe dedicar especial atención.
- **Formación y asesoramiento de los colaboradores.**- Los líderes transformacionales dejan de ser supervisores para pasar a ser formadores, facilitadores y asesores. Para poder realizar esta función con calidad y el prestigio necesario, deberán actualizarse y formarse de manera continuada.
- **Coherencia entre sus actuaciones y la misión, visión y valores de la organización**

DIMENSIONES DEL LIDERAZGO

El modelo de Leithwood comprende ocho dimensiones de liderazgo y cuatro de gestión que a continuación explicitamos:

1. **Construir una visión de la escuela:** a falta de una visión de la escuela, que aglutine los esfuerzos de cambio, no habrá una línea común de mejora. El liderazgo, en esta dimensión, identifica para los demás lo que es importante (a nivel conceptual y operativo), aportando un sentido y propósito a la realidad organizativa, articulando los distintos puntos de vista. Es tarea del líder proveer dirección y guía para poner en práctica dicha visión, clarificando los procedimientos individuales para llevarla a cabo.
2. **Establecer las metas:** uno de los focos centrales del liderazgo debe ser establecer las metas y propósitos centrales de la escuela.
3. **Proveer estímulos intelectuales:** los líderes contribuyen a que el personal reexamine algunos de los supuestos de su práctica habitual, proveen nuevas ideas, incentivos y experiencias de desarrollo profesional.
4. **Ofrecer apoyos individualizados:** incluye la adquisición de recursos (tiempo, materiales, asesores) para el desarrollo no sólo de los miembros del personal de la escuela, sino también

organizativo o institucional. El profesorado precisa sentir que la dirección les apoya, está detrás de ellos cuando surgen problemas y reduce la incertidumbre.

5. **Proporcionar modelos de las mejoras prácticas, de acuerdo con los valores importantes de la organización:** proponer prácticas, como modelos ejemplares, a seguir por el personal.
6. **Inducir altas expectativas de realización (resultados):** transmitir al personal altas expectativas de excelencia, consecución, calidad; de desarrollo profesional, exigir “profesionalismo” y comprometer a la escuela en el centro del cambio.
7. **Construir una cultura escolar productiva.** Contribuir a que el centro se configure como una cultura que promueve el aprendizaje continuo, como “comunidad profesional” donde, “desprivatizada” la práctica en el aula, se comparta el trabajo y experiencias con los colegas.
8. **Desarrollar estructuras para una mayor participación en las decisiones escolares.** Crear oportunidades para que todos los grupos implicados participen efectivamente en las decisiones.

DIMENSIONES DE GESTIÓN

1. Preocuparse por el personal. Proveer los recursos necesarios (tiempo, personal, fondos, materiales y facilidades) para desarrollar a gusto el trabajo.
2. Apoyo instructivo.
3. Monitorizar las actividades de la escuela.
4. Construir relaciones con la comunidad. Además de organizar actividades que faciliten la participación de familias y comunidad, es preciso tender a que la escuela se configure y opere como parte de una comunidad más integral.

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

Las ventajas y desventajas del liderazgo transformacional son los siguientes:

Ventajas:

- Desarrollo de habilidades sociales
- El líder es un ejemplo a seguir

- Aumento de la autoestima de los trabajadores, lo que supone mayor productividad y mayores beneficios
- Menores costes porque no es necesario rotar o sustituir trabajadores
- Mayor probabilidad de haber nuevas y mejores iniciativas
- Aprendizaje corporativo

Desventajas:

- Asume que hay motivación por parte del trabajador
- Los resultados son visibles a largo plazo
- No todos los líderes pueden ser transformadores
- Carece de detalles de aplicación
- Hay un gran potencial de abuso ya que no siempre se utiliza moralmente

APLICACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA ESCOLAR, MEDIANTE LA TÉCNICA LA MESA REDONDA

Esta técnica consiste en que un grupo de expertos sostienen puntos de vista divergentes o contradictorios sobre un mismo tema el cual exponen ante el grupo en forma sucesiva.

Se utiliza esta técnica cuando se desea dar a conocer a un auditorio los puntos de vista divergentes o contradictorios de varios especialistas sobre un determinado tema o cuestión. La Mesa Redonda ha sido difundida ampliamente por la televisión, donde, por ejemplo, políticos de diversos partidos exponen sus puntos de vista contradictorios acerca de un hecho o medida de gobierno.

Los integrantes de la Mesa Redonda (que pueden ser de 3 a 6 personas, aunque generalmente son 4) deben ser elegidos, pues, sabiendo que han de sostener posiciones divergentes u opuestas

sobre el tema a tratarse; ya sea individualmente o por parejas o bandos. Además, han de ser expertos o buenos conocedores de la materia, y hábiles para exponer y defender con argumentos sólidos su posición.

La confrontación de enfoques y puntos de vista permitirá al auditorio obtener una información variada y ecuánime sobre el asunto que se trate, evitándose así los enfoques parciales, unilaterales o tendenciosos, posibles en toda conferencia unipersonal.

La Mesa Redonda tiene un director o coordinador cuyas funciones se mencionaran más adelante. En cuanto a la duración, es conveniente que no se extienda más allá de los 60 minutos, para permitir luego las preguntas que desee formular el auditorio durante el lapso que se considere prudente.

¿CÓMO SE REALIZA?

Una vez decidido el tema o cuestión que desea tratarse en la Mesa Redonda, el organizador debe seleccionar a los expositores de los distintos puntos de vista, de acuerdo con los requisitos ya expuestos. Se hará una reunión previa con los participantes con el objeto de coordinar el desarrollo, establecer orden de exposición, tiempo, temas y subtemas por considerar, etc. La Mesa Redonda requiere esta preparación, a pesar de que en su desarrollo público se manifieste luego una situación espontánea.

El organizador debe prever asimismo el ambiente físico donde tendrá lugar la Mesa Redonda, el equipo, los horarios, las invitaciones, etc. Los miembros de la Mesa Redonda deben estar ubicados en un escenario donde puedan ser vistos por todo el auditorio. Generalmente el coordinador se sienta en el centro, detrás de una mesa amplia, y los expositores a su derecha e izquierda formando los respectivos "bandos" de opinión:

Objetivo:

- Suministrar nuevos conocimientos sobre el Liderazgo Transformacional dentro del clima escolar.

Desarrollo de la técnica la mesa redonda:

1. Ubicados en el escenario los participantes, el coordinador abre la sesión con palabras iniciales, mencionando el tema por tratarse, explica el procedimiento que ha de seguirse, hace la presentación de los expositores agradeciéndoles su cooperación, comunica al auditorio que podrán hacer preguntas al final, y ofrece la palabra al primer expositor.
2. Cada expositor hará uso de la palabra durante 10 minutos aproximadamente. El coordinador cederá la palabra a los integrantes de la Mesa redonda en forma sucesiva, y de manera que se alternen los puntos de vista opuestos o divergentes. Si un orador se excede demasiado en el uso de la palabra el coordinador se lo hace notar prudentemente.
3. Una vez finalizadas las exposiciones de todos los participantes, el coordinador hace un breve resumen de las ideas principales de cada uno de ellos, y destaca las diferencias más notorias que se hayan planteado. Para ello habrá tomado notas durante las exposiciones.
4. Con el objeto de que cada expositor pueda aclarar, ampliar, especificar o concretar sus argumentos y rebatir los opuestos, el coordinador los invita a hablar nuevamente durante unos dos minutos cada uno. En esta etapa los expositores pueden dialogar si lo desean defendiendo sus puntos de vista.
5. Minutos antes de expirar el plazo previsto, el coordinador da por terminada la discusión y expone las conclusiones haciendo un resumen final que sintetice los puntos de coincidencia que pudieran permitir un acercamiento entre los diversos enfoques, y las diferencias que quedan en pie después de la discusión.
6. El coordinador invita al auditorio a efectuar preguntas a los miembros de la mesa sobre las ideas expuestas. Estas preguntas tendrán sólo carácter ilustrativo, y no se establecerá discusión entre al auditorio y la mesa. Las personas del auditorio tendrán derecho a una sola intervención.

Sugerencias prácticas:

- El coordinador ha de ser imparcial y objetivo en sus intervenciones, resúmenes y conclusiones. Tendrá agilidad mental y capacidad de síntesis, y será muy prudente en el tiempo que tome para su participación (lo importante en la Mesa Redonda es conocer las ideas de los miembros invitados).
- El coordinador debe ingeniarse para desalentar cordialmente las intenciones polémicas de algún integrante del auditorio. De la mejor manera posible insistirá en aclarar que las preguntas del público no deben convertirse a su vez en "exposiciones" sobre el tema, y que una vez contestadas no deben llevar a la discusión.

MODELO PARA LLEVAR A EFECTO LA APLICACIÓN DE LA MESA REDONDA

Agenda.

Nombre de la institución: “Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N°1”. (Damerval Ayora N°1, pág. 5)

Tema: Liderazgo Transformacional para optimizar el clima escolar.

Subtemas: los Factores, características y dimensiones del liderazgo transformacional.

Expositores: Docentes de la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N°1.

Moderador: Lic. Amparo Morocho Belezaca.

Relatador: Docente

Lugar: Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N°1.

Fecha:

Hora:

Duración: 60 minutos

VALORACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL MODELO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

Alternativa

Alternativa del latín alter (entre dos) significa optar o elegir entre dos cosas o posibilidades de acción. Se expresa lingüísticamente con la conjunción “o” como nexos conector.

Valoración en pre test y pos test

Para la valoración de la efectividad del Liderazgo transformacional para optimizar el clima escolar se seguirá el siguiente proceso:

- ✓ Antes de aplicar el modelo de liderazgo transformacional se realizará un test referente al clima escolar de los estudiantes para visualizar las actitudes de cada uno de los mismos. (pre test).
- ✓ Aplicación del modelo de liderazgo transformacional.
- ✓ Aplicación del test anterior luego de la técnica la mesa redonda. (pos test).

CÁLCULO DE LA VARIACIÓN ENTRE EL PRE TEST Y POS TEST.

X1 (Valores de la pre prueba)	X2 (Valores de la post prueba)	X1-X1	X2-X2
$\sum X1 =$	$\sum X2 =$	$\sum X1-X1 =$	$\sum X2-X2 =$

Fuente: La Autora

Elaboración: Lic. Amparo Deifia Morocho Belezaca

Simbología.

\tilde{X}_1 = Puntuación del pre-test

\tilde{X}_2 = Puntuación del post -tes

$\sigma =$ Desviación Standard

N_1 = Número de estudiantes que participan en el pre test.

N_2 = Número de estudiantes que participan en el post test

$\sigma_1 =$ Desviación Standard de la puntuación del Pre – test

$\sigma_2 =$ Desviación Standard de la puntuación del Post – test

Fórmula:

$$\sigma(\bar{X}_2 - \bar{X}_1) = \sqrt{\frac{\sigma_1^2}{N_1} + \frac{\sigma_2^2}{N_2}}$$

Significación de dato calculado.

Para construir los resultados de la investigación se tomara en consideración el diagnóstico del clima escolar y la aplicación del modelo de liderazgo transformacional.

Para plantear la discusión de los resultados se tomara en cuenta dos aspectos:

- Discusión con respecto al diagnóstico
- Discusión con respecto a la aplicación de la alternativa.

e. MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño Metodológico

La presente tesis está inmersa en el campo educativo, la tendencia es de carácter descriptivo-prospectivo por cuanto estudia la realidad a partir de criterios e indicadores que surgen de la revisión de literatura, comparados con las características del problema seleccionado; desde ahí se pretende elaborar una propuesta alternativa para mejorar el liderazgo transformacional para potenciar el clima escolar de los estudiantes de octavo, noveno y décimo años de educación general básica de la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora n°1, de la parroquia san Sebastián, del cantón y provincia de Loja.

Se aplicó el método analítico-descriptivo en el análisis e interpretación de la información recogida a través de los instrumentos de investigación de campo.

Se realizaron entrevistas a los docentes y encuestas a los estudiantes de octavo, noveno y décimo años de educación general básica de la Institución educativa, a fin de obtener información verídica de los hechos.

Materiales

Para la elaboración de la presente tesis, se utilizaron los siguientes materiales.

- ✓ Internet
- ✓ Fuentes de consulta electrónica
- ✓ Difusión, información y publicidad
- ✓ Equipo informático
- ✓ Cámara fotográfica
- ✓ Materiales de impresión
- ✓ Libros y colecciones

Procedimiento.

Para el desarrollo de la presente investigación sobre: Liderazgo Transformacional, para potenciar el Clima Escolar, se siguió el siguiente proceso:

- ✓ Elaboración de un mapa mental del estudio clima escolar.
- ✓ Elaboración de un esquema de trabajo del clima escolar.
- ✓ Fundamentación teórica de cada descriptor del plan de contenidos del clima escolar.
- ✓ El uso de fuentes de información se abordaron en forma histórica y utilizando las normas internacionales de la Asociación de Psicólogos Americanos (APA).

Para diagnosticar la realidad del clima escolar se procedió de la siguiente forma:

- ✓ Elaboración de un mapa mental del estudio del clima escolar.
- ✓ Planteamiento de criterios e indicadores.
- ✓ Definición de lo que diagnostica el criterio con sus indicadores.

Para encontrar la mejor alternativa se estableció el modelo del liderazgo transformacional como elemento principal de solución para optimizar el clima escolar el mismo que se procederá de la siguiente forma:

- ✓ Definición del liderazgo transformacional.
- ✓ Construcción de un modelo de liderazgo transformacional, encaminada a mejorar el clima escolar.

Establecido el modelo de la alternativa se procedió a su aplicación mediante una técnica denominada la mesa redonda.

La mesa redonda que se aplicó para optimizar el clima escolar, constara de temas tales como:

- ✓ Liderazgo transformacional para optimizar el clima escolar.
- ✓ Factores de un líder transformador.
- ✓ Características de un liderazgo transformador.
- ✓ Dimensiones del liderazgo.

Para valorar la efectividad del Liderazgo Transformacional para optimizar el clima escolar se siguió los siguientes pasos:

- ✓ Antes de aplicar la alternativa se aplicó un pre-test que permita tener una idea del cómo se encuentra la realidad sobre el clima escolar.
- ✓ Aplicación del modelo de Liderazgo Transformacional.
- ✓ Posteriormente se aplicó el post-test después de la realización de la mesa redonda.
- ✓ Finalmente se realizó la valoración de la efectividad con la aplicación de la t student.

CÁLCULO DE LA VARIACIÓN ENTRE EL PRE TEST Y POS TEST.

X1 (Valores de la pre prueba)	X2 (Valores de la post prueba)	X1-X1	X2-X2
$\sum X1 =$	$\sum X2 =$	$\sum X1-X1 =$	$\sum X2-X2 =$

Fuente: La Autora

Elaboración: Lic. Amparo Deifia Morocho Belezaca

Simbología.

\tilde{X}_1 = Puntuación del pre-test

\tilde{X}_2 = Puntuación del post –tes

σ = *Desviacion Standar*

N_1 = Número de estudiantes que participan en el pre test.

N_2 = Número de estudiantes que participan en el post test

σ_1 = *Desviacion Standar de la puntuación del Pre – test*

σ_2 = *Desviacion Standar de la puntuación del Post – test*

Fórmula:

$$\sigma(\bar{X}_2 - \bar{X}_1) = \sqrt{\frac{\sigma_1^2}{N_1} + \frac{\sigma_2^2}{N_2}}$$

Para construir los resultados de la investigación se tomó en consideración el diagnóstico del clima escolar y la aplicación del modelo de liderazgo transformacional.

Para plantear la discusión de los resultados se tomó en cuenta dos aspectos:

- Discusión con respecto al diagnóstico
- Discusión con respecto a la aplicación de la alternativa.

Para la elaboración de las conclusiones se tomó en cuenta el diagnóstico de la realidad temática y la aplicación de la alternativa:

- Conclusiones con respecto al diagnóstico del clima escolar.
- Conclusiones con respecto a la aplicación del modelo de liderazgo transformacional.

Al culminar la investigación se recomendó la alternativa de ser positiva su valoración en tanto que se señalara que: Para potenciar el clima escolar es muy importante la aplicación del modelo de liderazgo transformacional.

Métodos.

Los métodos utilizados en la presente tesis son:

Método Deductivo: La deducción va de lo general a lo particular.

“El método deductivo es aquél que parte los datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones” (Bavaresco, 2001, pág. 55).

Este método se lo utilizó para aplicar la teoría relacionada con el liderazgo transformacional y así potenciar el clima escolar de los estudiantes de octavo, noveno y décimo años de educación general básica de la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora n°1.

Método Inductivo: La inducción va de lo particular a lo general. Empleamos el método inductivo cuando de la observación de los hechos particulares obtenemos proposiciones generales, o sea, es aquél que establece un principio general una vez realizado el estudio y análisis de hechos y fenómenos en particular.

Este método sirvió para fundamentar la propuesta de objetivos.

Método Descriptivo Analítico: Permitió Describir la información obtenida en los análisis interno y externo a través de cuadros y gráficos con su correspondiente análisis e interpretación de resultados.

Método Estadístico: A través de éste procedimiento se realizó las tabulaciones e interpretación de los datos obtenidos en las encuestas para establecer conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Técnicas.

La técnica utilizada en la presente investigación es:

Encuesta: Técnica cuantitativa que consiste en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos, representativa de un colectivo más amplio que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de conseguir mediciones cuantitativas sobre una gran cantidad de características objetivas y subjetivas de la población. Mediante esta técnica se pudo realizar una serie de preguntas a los Estudiantes de octavo, noveno y décimo años de educación general básica de la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora n° 1, a fin de obtener información sobre la temática tratada, el número de encuestados fueron 31 Estudiantes; así como para obtener información de 10 docentes de Octavo, Noveno y Décimo años de Educación General Básica de la Institución Educativa. Luego de haber realizado las encuestas se hizo la tabulación, elaboración de tablas y gráficas estadísticas con su respectivo análisis.

Población y muestra de la investigación

Dentro de la investigación se encontraran como población los siguientes datos.

DESCRIPCIÓN	POBLACIÓN	MUESTRA
Profesores	10	10
Alumnos	99	31
TOTAL	109	41

Fuente: La Autora

Elaboración: Lic. Amparo Deifilia Morocho Belezaca

Cálculo de la muestra:

$$n = \frac{PQ*N}{(N-1)\frac{E^2}{K^2}+PQ}$$

PQ= primer cuartil= 0,25

N= población = 99

E= error de muestreo admisible= 15% = 0,15

K= constante de proporcionalidad= 2

Si **N** es mayor a 50 determinamos muestra

Si **N** es igual o menor a 50 trabajamos con la población.

$$n = \frac{0,25 * 99}{(99 - 1) \frac{0,15^2}{2^2} + 0,25}$$

$$n = \frac{24,75}{(98) \frac{0,0225}{4} + 0,25}$$

$$n = \frac{24,75}{(98)0,005625 + 0,25}$$

$$n = \frac{24,75}{0,55125 + 0,25}$$

$$n = \frac{24,75}{0,80125}$$

$$n = 30,889235569$$

n = 31 Estudiantes que deberán ser encuestados.

Sistematización, tabulación y análisis de la información.

Una vez aplicadas las encuestas a los estudiantes y las entrevistas a los Docentes de Octavo, Noveno y Décimo años de Educación Básica de la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1 de la Ciudad de Loja, se procedió a tabular estadísticamente los datos obtenidos, a fin de determinar las frecuencias con que se repiten las respuestas obtenidas en los instrumentos de investigación.

El procesamiento de la información, fue representada en cuadros y gráficos estadísticos coherentes a las muestras obtenidas.

Metodología para la elaboración de conclusiones y propuesta alternativa.

Para la elaboración de las conclusiones se tomaron en cuenta los objetivos específicos del proyecto de tesis; además están basados en el análisis e interpretación de los resultados. Cada conclusión permitirá mejorar el liderazgo transformacional y así potenciar el clima escolar de los estudiantes de la Institución.

f. RESULTADOS.

ENCUESTA APLICADA A LOS ESTUDIANTES DE OCTAVO, NOVENO Y DÉCIMO AÑOS DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA LAURO DAMERVAL AYORA N°1.

Pregunta 1.

¿Qué entiende por clima escolar?

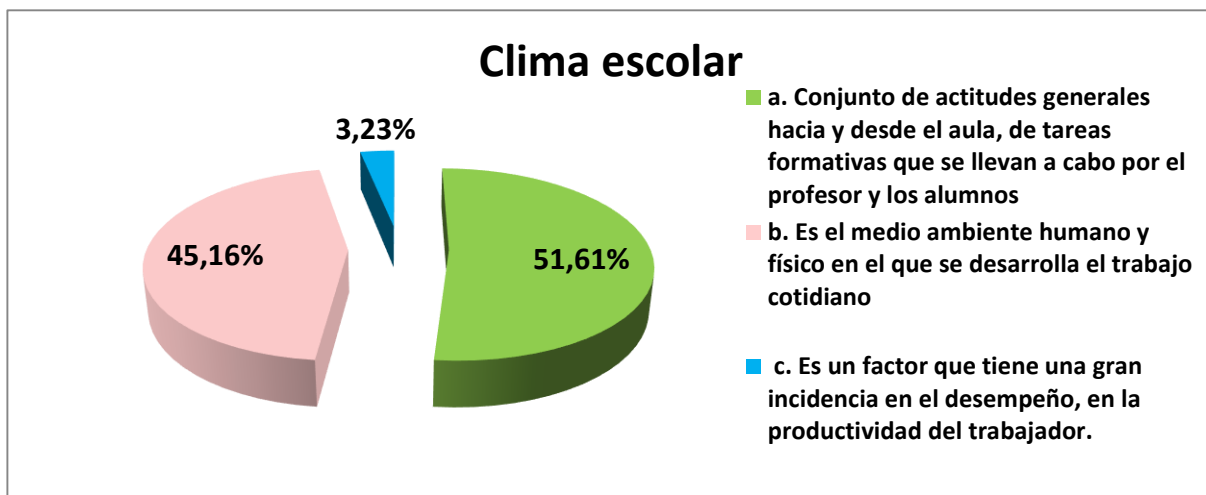
CUADRO 1

ALTERNATIVA	f	%
a. Conjunto de actitudes generales hacia y desde el aula, de tareas formativas que se llevan a cabo por el profesor y los alumnos	16	51,61
b. Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano	14	45,16
c. Es un factor que tiene una gran incidencia en el desempeño, en la productividad del trabajador.	1	3,23
Total	31	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1 de la ciudad de Loja.

Elaboración: Lic. Amparo Deifilia Morocho Belezaca

GRÁFICO 1



Análisis e Interpretación.

Un buen clima escolar induce a una convivencia más fácil y permite abordar los conflictos en mejores condiciones

“El clima escolar se valora por la calidad de las relaciones entre sus miembros y los sentimientos de aceptación y de rechazo de los demás; es un factor que incide en la calidad de la enseñanza que imparte” (HEZKUNTZA, 2015, pág. 25)

“El clima de relaciones humanas que prevalece en las escuelas es una de las variables que más influye en el aprendizaje de los estudiantes en América Latina El clima escolar, sin embargo, suele ser reflejo de las capacidades instaladas en las escuelas. Así, puede suponerse que una escuela con buen clima escolar es una organización profesional donde existe colaboración entre directivos y profesores, en la que participan las familias y los estudiantes, y en las que se promueve un trato respetuoso entre los niños y aprecio por los otros. Los estudios cuantitativos de gran escala, por la naturaleza de la metodología que utilizan, no están hechos para capturar las variables de proceso a profundidad. Y esta puede ser una razón por la cual en las evaluaciones comparadas el clima captura parte de la varianza que podría explicarse por los procesos escolares”. (UNESCO, 2015, pág. 77)

Al consultarles a los estudiantes sobre que entienden por clima escolar el 51,61% manifiesta que es el conjunto de actitudes generales hacia y desde el aula, de tareas formativas que se llevan a cabo por el profesor y los alumnos, el 45,16% consideran que es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano; mientras que el 3,23% comparten la teoría de que es un factor que tiene una gran incidencia en el desempeño, en la productividad del trabajador.

Es decir que más de la mayoría de los estudiantes comparten con el concepto del literal a. Ya que consideran que un clima escolar se da dentro de las aulas de clases, en donde interactúan tanto los docentes como los estudiantes en sus actividades.

Pregunta 2.

¿En el aula se percibe un ambiente ordenado y seguro?

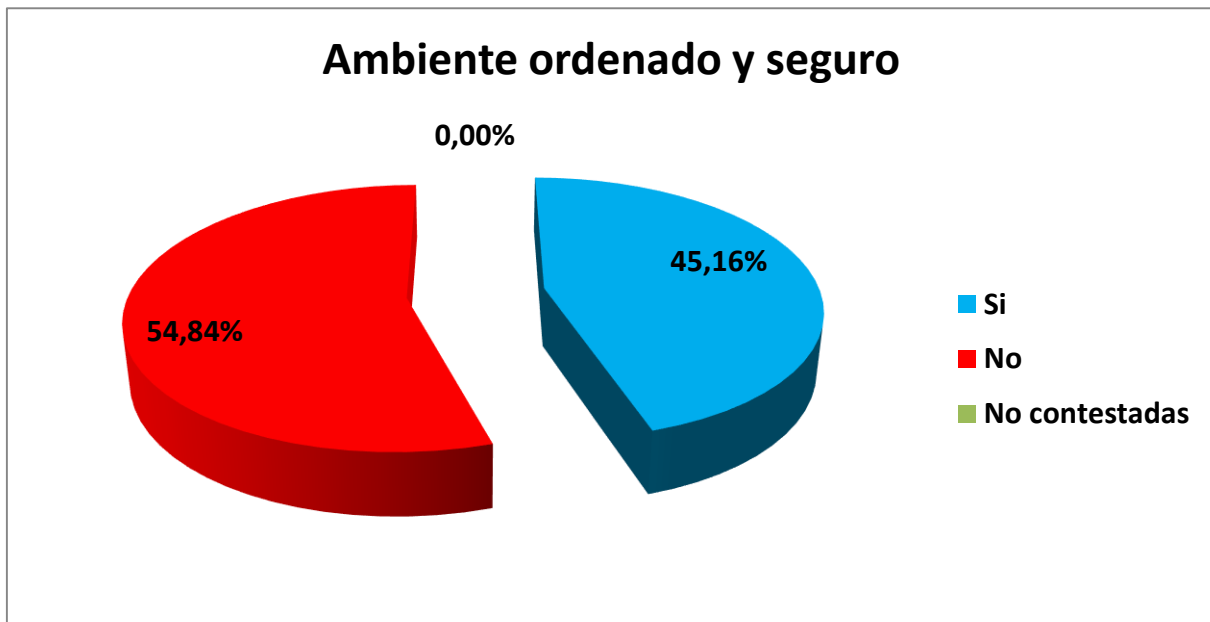
CUADRO 2

ALTERNATIVA	f	%
Si	14	45,16
No	17	54,84
No contestadas	0	0,00
Total	31	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1 de la ciudad de Loja.

Elaboración: Lic. Amparo Deifilia Morocho Belezaca

GRÁFICO 2



Análisis e Interpretación.

Un ambiente ordenado y seguro permite que en las aulas escolares exista mejor desenvolvimiento académico y social.

“El ambiente ordenado y seguro en una institución educativas es de suma importancia ya que este es un espacio organizado y estructurado de tal manera que facilite el acceso al conocimiento de actividades reales y con motivos de aprendizaje. Permitiendo no solamente abordar la realidad del mundo material y transformarlo sino intercambiar la información y comunicación con otros”. (ECURED, 2015, pág. 34)

Los resultados que muestra el cuadro, apoyados por los porcentajes expuestos en el gráfico, hacen evidente que el 54,84% de los estudiantes consideran que en el aula de clases no se percibe un ambiente ordenado y seguro, el 45,16% opinan que si existe buen ambiente dentro de las aulas educativas, y la diferencia de ellos no contestan las preguntas.

Una buena relación entre compañeros y docentes en donde se imparta el respeto, comprensión, confianza y preocupación, contribuye a que exista un ambiente seguro y ordenado para llevar a cabo las clases educativas dentro la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1.

Pregunta 3.

¿Los estudiantes de este salón se burlan de otros estudiantes porque son diferentes?

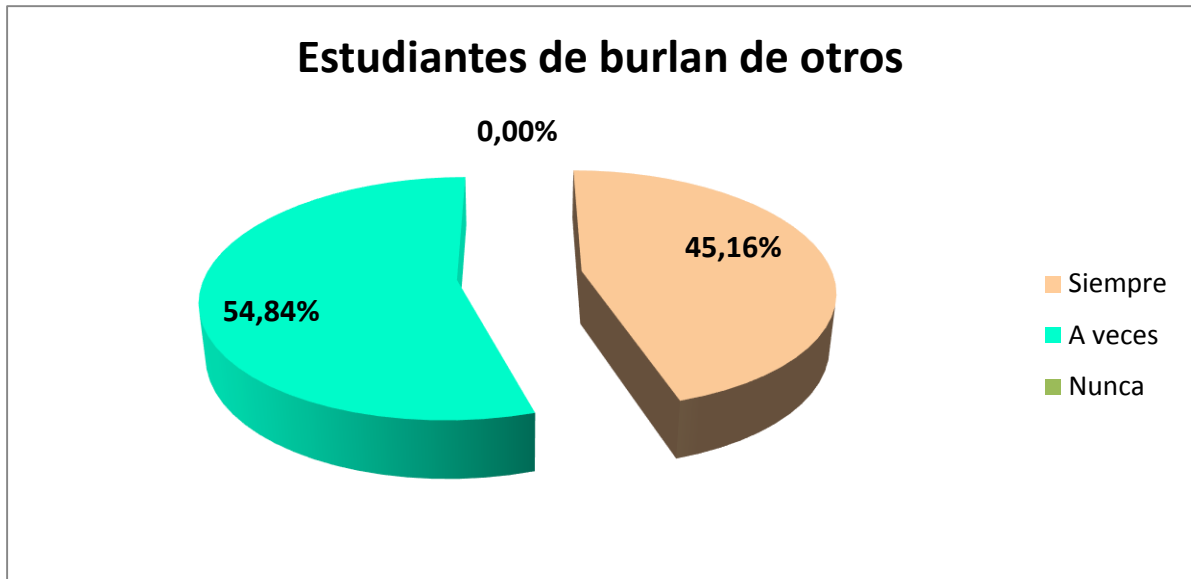
CUADRO 3

ALTERNATIVA	f	%
Siempre	14	45,16
A veces	17	54,84
Nunca	0	0,00
Total	31	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1 de la ciudad de Loja.

Elaboración: Lic. Amparo Deifilia Morocho Belezaca.

GRÁFICO 3



Análisis e Interpretación:

Muchas de las veces las burlas y malas bromas entre compañeros de clase ocasionan la desconfianza en sí mismo, llevando de esta manera a la depresión de los jóvenes.

“Las burlas y las bromas entre compañeros, pueden ser muy dolorosas para el cualquier adolescente y deben ser eliminadas tanto como sea factible. Cuando los jóvenes tienen problemas de relación con los compañeros de clases, y además existen roces que se prolongan demasiado, la autoestima, la seguridad en sí mismos y la confianza pueden verse afectadas. Sin embargo ésta es talves sea una oportunidad para que el mismo se fortalezca”. (COLOMBIAAPRENDE, 2015, pág. 5)

De los treinta y uno estudiantes que sirvieron de muestra a esta investigación, el 58,84% respondió que a veces muchos estudiantes se burlan de sus compañeros; por el contrario el 45,16% consideran que siempre existen burlas por parte de algunos compañeros hacia otros.

Muchos de estos problemas son ocasionados debido a que en la actualidad los jóvenes no saben diferenciar un buen liderazgo, es por ello que los mismos optan por tomar actitudes de superioridad hacia sus compañeros.

Por tal razón las instituciones educativas deberían orientar a los jóvenes mediante eventos como (charlas, mesa redonda, entre otras), a fin de evitar el maltrato entre compañeros de clase, ya que las burlas y malas bromas contribuyen al daño psicológico y mental en los adolescentes, ocasionando así el bajo desempeño académico de los mismos.

Pregunta 4.

Cuando estas pretendiendo hacer tus asignaciones en la clase ¿te fastidian tus compañeros?

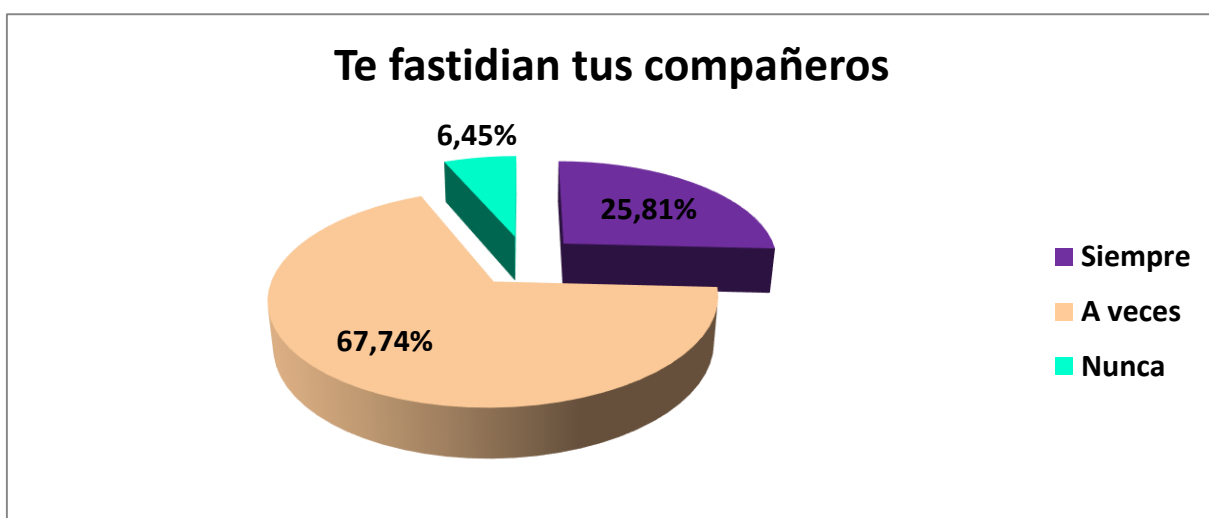
CUADRO 4

ALTERNATIVAS	f	%
Siempre	8	25,81
A veces	21	67,74
Nunca	2	6,45
Total	31	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1 de la ciudad de Loja.

Elaboración: Lic. Amparo Deifilia Morocho Belezaca

GRÁFICO 4



Análisis e Interpretación:

Cuando los adolescentes son fastidiados por sus compañeros en las aulas de clases, esto podría provocar problemas o conflictos escolares que disminuirían el desempeño académico de los mismos, ya que el fastidiar a alguien implica el “perjudicar o disgustar algo, como un contratiempo o una situación desagradable o incómoda, a una persona”.

El evitar este tipo de conflictos a fin de tener un mejor desarrollo académico, contribuirá a incrementar el compañerismo entre la comunidad educativas. (THEFREEDICTIONARY, 2015, pág. 2)

De las encuestas realizadas a los estudiantes de la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1, el 67,74% respondió que a veces sus compañeros los fastidian al momento de la asignación de las clases, lo que ocasiona desconcentración de sus tareas afectando así el desarrollo del mismo; el 25,81% consideran que siempre los fastidian; y el 6,45% dan a conocer que nunca han tenido problemas como estos.

Se puede determinar que en un gran porcentaje los alumnos de octavo, noveno y décimo año de educación básica, han sido fastidiados por sus compañeros dentro de las aulas de clases, lo cual incide a que los jóvenes no se desenvuelvan de la mejor manera sus tareas educativas; además es importante recalcar que esto induce a que los jóvenes ponga poca atención a sus tareas, causado así el bajo desempeño en sus actividades diarias. En algunos casos el fastidio en clases a compañeros podría ser un medio para que la parte afectada reaccione de una manera agresiva, ocasionando también el maltrato entre ellos.

Pregunta 5.

¿Las reglas de conducta impuestas por la institución son justas?

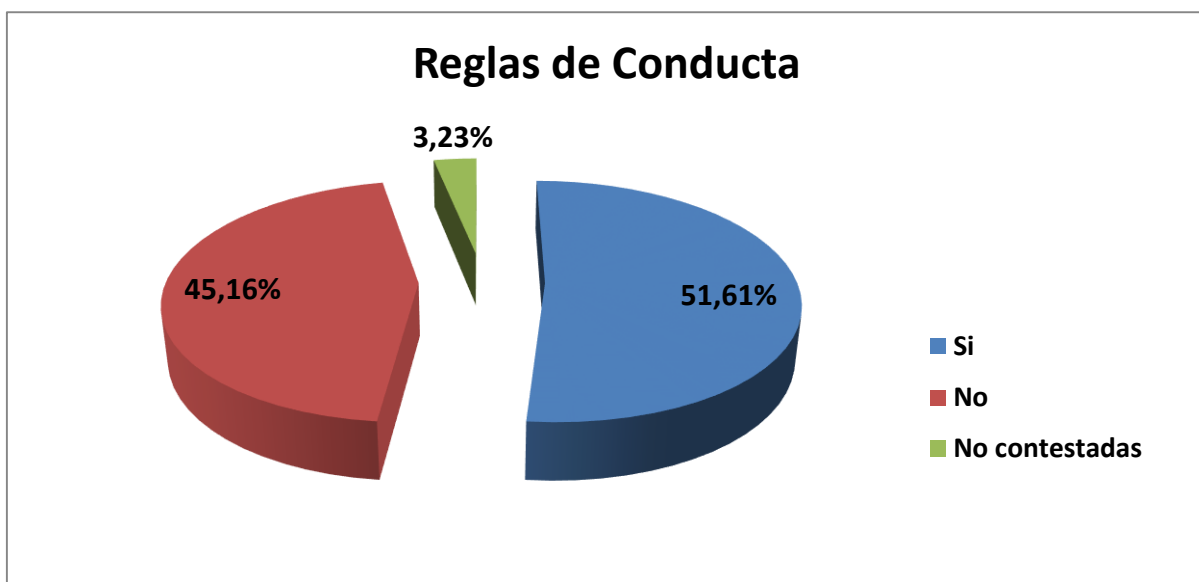
CUADRO 5

ALTERNATIVAS	f	%
Si	16	51,61
No	14	45,16
No contestadas	1	3,23
Total	31	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1 de la ciudad de Loja.

Elaboración: Lic. Amparo Deifilia Morocho Belezaca

GRÁFICO 5



Análisis e Interpretación.

Todas las reglas impuestas por una institución educativa son medios para que estudiantes como docentes mantenga un comportamiento disciplinario y formal, ya que estos son valores fundamentales para que la institución tenga un alto grado de prestigio.

“Las reglas de conducta de una institución educativas esta enmarcadas en lo siguiente: Asistencia a clase; puntualidad en todos los actos programados por el centro educativo; el mantenimiento de una actitud correcta en clase, en todo el recinto escolar y en cualquier actividad programa que se lleve a cabo fuera del Centro; no permitiéndose el uso de móviles, otros dispositivos electrónicos o cualquier objeto que pueda distraer al propio alumno o a sus compañeros; el respeto a la autoridad del profesor y de cualquier miembro del personal del Centro, tanto dentro de la clase como del resto del recinto escolar; el trato correcto hacia los compañeros, no permitiéndose, en ningún caso, el ejercicio de la violencia física o verbal; la realización de los trabajos que los profesores manden realizar fuera de las horas de clase; el cuidado y respeto de todos los materiales que el centro pone a disposición de alumnos y profesores; el cuidado de las instalaciones y del conjunto de los edificios escolares; asistir al colegio con un correcto aseo personal y vestidos con el uniforme escolar de acuerdo con la actividad educativa que van a realizar (uniforme escolar o deportivo); prohibido fumar y el consumo de alcohol en las instalaciones del Colegio” (REGLASCONDUCTACOLEGIOSLOS, 2015, pág. 3)

Según encuestas realizadas a los estudiantes el 51,61% manifiesta que si están de acuerdo con las reglas de conducta impuestas por la Institución ya que las mismas contribuyen a que exista respeto entre los estudiantes y docentes, el 45,16% dan a conocer que no y la diferencia de ellos prefieren no contestar a la pregunta.

Es claro que muchos estudiantes no están de acuerdo con las normas y reglas impuestas por la institución, esto se debe a que muchos jóvenes prefieren tomar normas y reglas a su conveniencia, lo que favorece a que los alumnos actúen a la defensiva, frente a estas políticas; por tal razón es muy importante la presencia de un líder transformacional que realice charlas o mesas redondas donde den a conocer y expliquen las diferentes reglas y normas a los estudiantes, con el propósito de inculcar valores que hagan jóvenes de bien para el futuro de nuestro país.

Pregunta 6.

Mantienes una buena comunicación con su profesor(a)

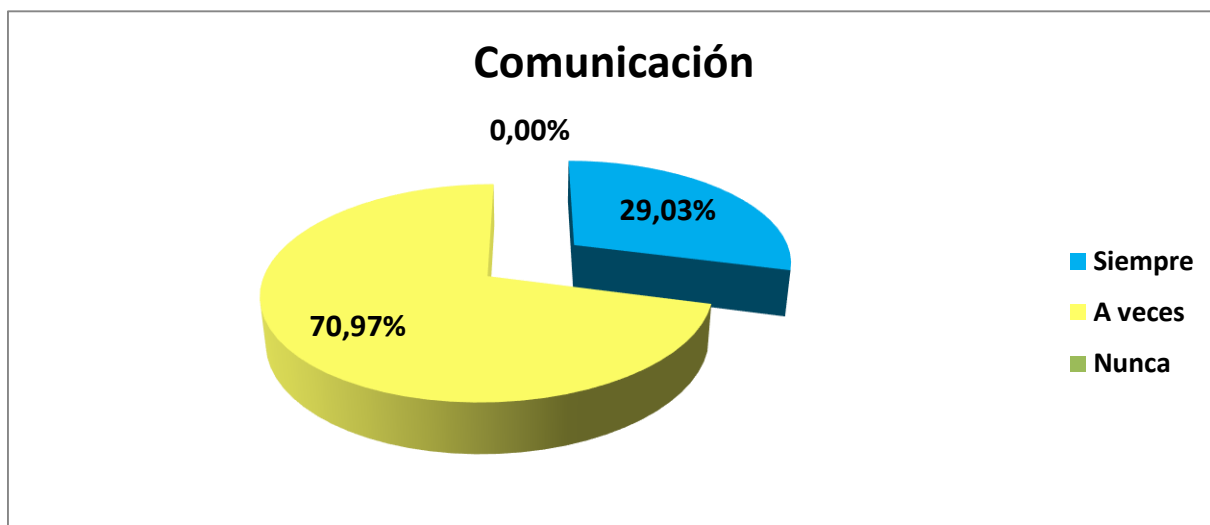
CUADRO 6

ALTERNATIVAS	f	%
Siempre	9	29,03
A veces	22	70,97
Nunca	0	0,00
Total	31	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1 de la ciudad de Loja.

Elaboración: Lic. Amparo Deifilia Morocho Belezaca

GRÁFICO 6



Análisis e Interpretación.

La comunicación en el aula escolar es un hecho concreto que se lleva a cabo en la vida cotidiana con los miembros de la comunidad educativa, donde existe la interacción de la educación y los factores históricos, culturales, sociales, comunicativos y cognitivos que se enmarcan en el proceso educativo, además se debe reflexionar sobre las prácticas comunicativas que intervienen en los

procesos de enseñanza y aprendizaje centrados en el ámbito natural en que se realiza el aprendizaje en aula escolar.

“El aula constituye un espacio social donde se realiza una gran cantidad de prácticas en las que materializan los fines de la institución, donde se desarrolla el proceso educativo, variante peculiar de la comunicación interpersonal que establece la relación entre el maestro con los alumnos, es la que se desarrolla por excelencia en la institución educativa para transformar la actividad pedagógica en aula significativa y desarrollador, ello implica asistir, acompañar y estimular el saber, el hacer, a ser, a convivir, el aprender a interactuar con otros, de esta manera fortalecer el vínculo con nuestros alumnos. Además es una herramienta esencial para cumplir con los propósitos de la educación, capacidad de transmitir y recibir información útil para cumplir eficazmente las metas y objetivos de la comunicación educativa”. (lapatriaenlinea, 2015, pág. 6)

De los encuestados el 70,97% dan a conocer que a veces existe una buena comunicación con su docente esto se debe a la falta de confianza entre las partes, ya que un docentes a más de ser un educador deber amigo del alumno con la finalidad de mejorar la relación efectiva de los miembros del aula escolar, el 29,03% opinan que siempre existe buena comunicación entre docente y alumno, lo cual les da lugar a mantener una trato amistoso que induce a mejorar el desempeño académico.

El tener una buena comunicación es el mejor medio para que exista la escucha efectiva, mediante ello los estudiante y docentes podrán interactuar dentro de las clases que se imparten diariamente, ya que esto contribuye a que exista una mejor relación laboral entre los mismos; es importante aclarar que hoy en día las instituciones educativas realizan de manera consecutivas seminario educativos sobre la importancia de la comunicación en medio escolar, lo cual da paso a que exista un clima escolar eficaz y eficiente para el desarrollo de sus actividades.

Además la comunicación y la educación se interrelacionan, son una misma cosa, por tanto no puede existir una sin la otra, pues se determina que es un proceso comunicativo donde el profesor y educandos participan activamente en la resolución de las tareas y en la adquisición de nuevos saberes y conocimientos, lo cual esclarece que durante el proceso de aprendizaje se aprende uno de los otros.

Pregunta 7.

¿Su profesor respeta a todos los estudiantes sin importar quienes sean?

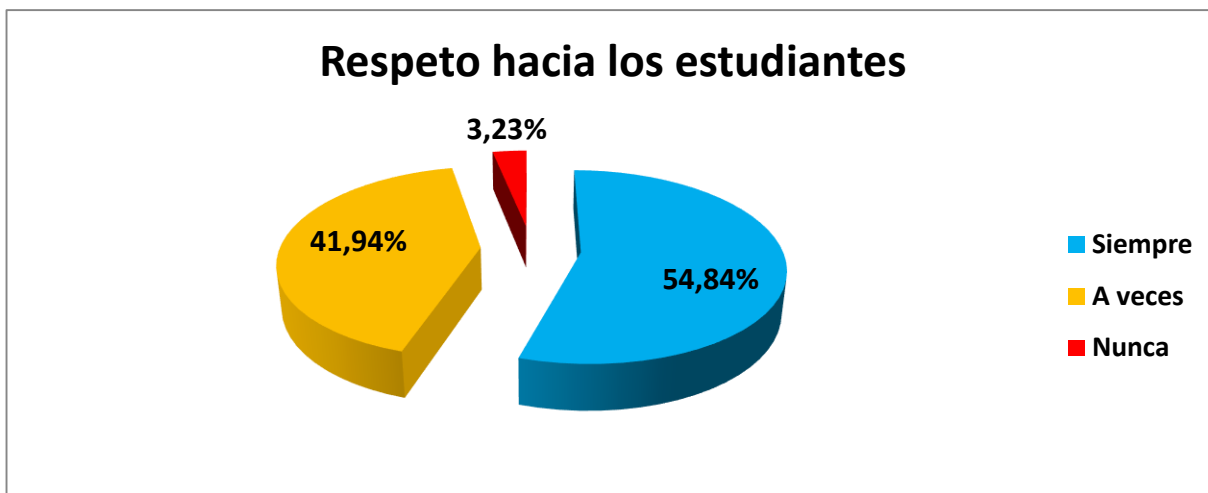
CUADRO 7

ALTERNATIVAS	f	%
Siempre	17	54,84
A veces	13	41,94
Nunca	1	3,23
Total	31	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1 de la ciudad de Loja.

Elaboración: Lic. Amparo Deifilia Morocho Belezaca

GRÁFICO 7



Análisis e Interpretación.

Los docentes son el ejemplo a seguir de los alumnos, por ello deben ser entes que brinden el respeto y la confianza, dentro y fuera de sus aulas educativas, con la finalidad de mejorar el clima escolar en la institución.

“El aula es, sin duda, el medio fundamental donde el docente despliega sus recursos personales y didácticos para cumplir con su labor, que tiene como eje medular la relación con el alumno. Y como toda relación humana, posee unas características implícitas y explícitas que le imprimen un sello y dinámica particular”. Unas de las características más importantes es el respeto del docente hacia el alumno ya que este valor que consiste en el reconocimiento de los intereses y sentimientos del otro en una relación. (Camere, 2015, pág. 5)

Al consultarles a los estudiantes si el profesor brinda respeto a los estudiantes sin importar quién sea el 54,84% manifiesta que sí brinda respeto a todos, por lo que se puede determinar que el valor del respeto si se cumple en la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N°1, y esto da paso a que fluya un ambiente seguro y ordenado dentro del clima escolar de esta prestigiosa institución educativa, el 41,94 considera que a veces, pero en sí, si se cumple este valor y el 3,23% que representa a 1 estudiante considera que nunca brindan respeto los profesores hacia los estudiantes.

Es importante aclarar que el respeto es uno de los valores más importantes que existen, ya que este es el medio para que las personas interactúen de la mejor manera; y cómo podemos observar más del 50% de los alumnos dan a conocer que este valor si es aplicado por parte de los docentes, dando lugar así a mantener una relación armoniosa entre las dos partes, además de que este es el medio más importante para que fluya la comunicación dentro de las aulas educativas.

La aplicación de un buen liderazgo transformacional inspira a que los docentes y alumnos dejen atrás sus intereses personales y busquen el bien de todos, mediante el respeto, la confianza, lo cual favorecerá el mantener un ambiente ordenado y seguro.

Pregunta 8.

¿Dentro del aula existe entre alumnos una amistad donde todos se ayudan en sus tareas, y disfrutan trabajando juntos?

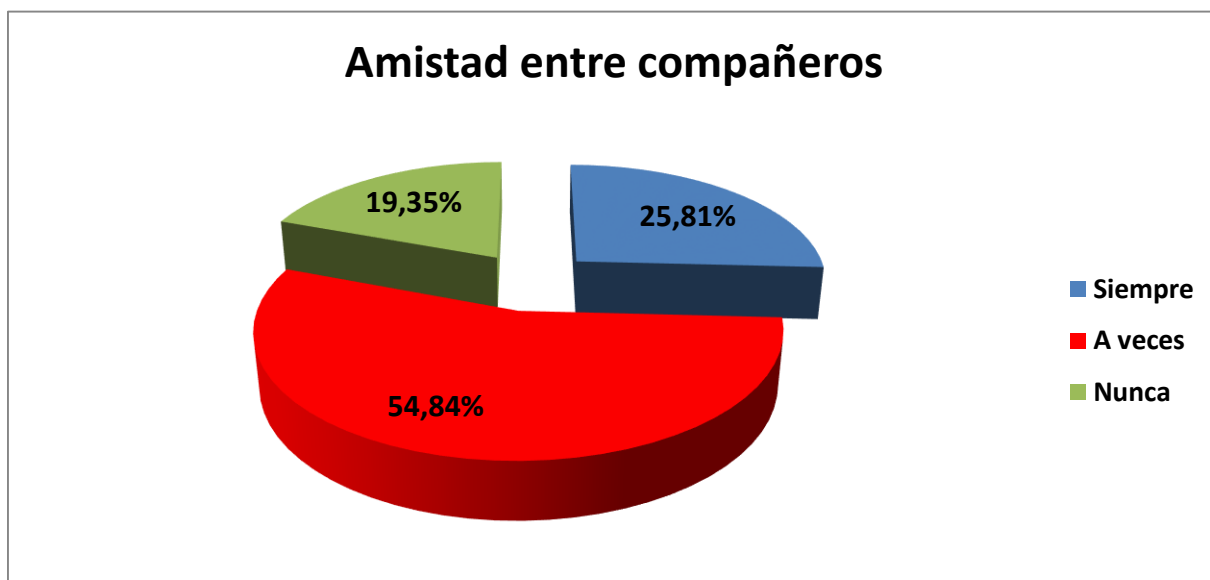
CUADRO 8

ALTERNATIVAS	f	%
Siempre	8	25,81
A veces	17	54,84
Nunca	6	19,35
Total	31	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1 de la ciudad de Loja.

Elaboración: Lic. Amparo Deifilia Morocho Belezaca

GRÁFICO 8



Análisis e Interpretación.

Gracias a los trabajos en equipo se valora la interacción, la colaboración y la solidaridad entre los miembros, así como la negociación para llegar a acuerdos y hacer frente a los posibles conflictos que se puedan dar.

“El trabajo en equipo es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar.; El trabajo en equipo se caracteriza por la comunicación fluida entre las personas, basada en relaciones de confianza y de apoyo mutuo”. Además es importante recalcar que esto promueve la amistad entre los colaboradores que participen en el mismo, fomentando así una relación afectiva entre dos o más personas dentro de las aulas de educativas (educarchile, 2015, pág. 4)

De los estudiantes encuestados de la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1, el 54,84% manifiesta que a veces existe entre alumnos una amistad donde todos se ayudan en sus tareas, y disfrutan trabajando juntos, por tal razón sería de suma importancia impulsar en las clases los trabajos en equipo ya que este es un medio que dará lugar a que exista una mejor relación entre compañeros impulsando así un clima escolar adecuado; el 25,81% dan a conocer que siempre, es decir que en esta institución si existe en cierta parte el trabajo en equipo, lo que contribuye a que exista una amistad afectuosa entre los alumnos; esto a su vez permitirá incrementar la relación escolar entre los mismos y el 19,35% manifiestan que nunca.

La aplicación de los trabajos en equipo a más de mejorar la relación entre compañeros, permite efectuar el intercambio de ideas de cada uno de los integrantes.

Pregunta 9.

¿Tus compañeros de clase se burlan de ti o te incomodan?

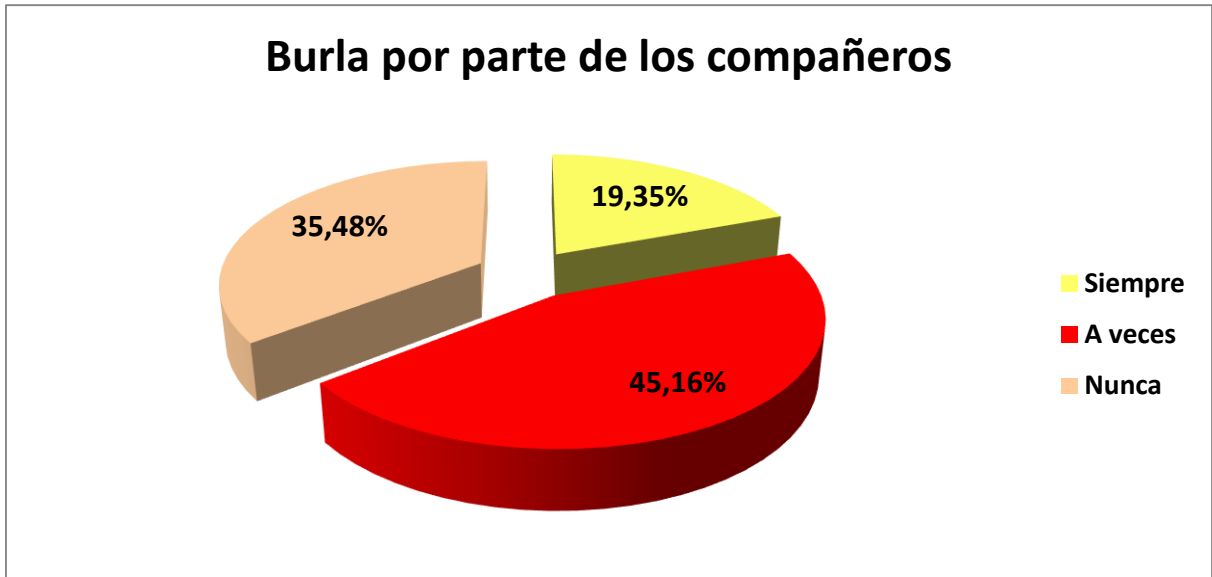
CUADRO 9

ALTERNATIVA	f	%
Siempre	6	19,35
A veces	14	45,16
Nunca	11	35,48
Total	31	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1 de la ciudad de Loja.

Elaboración: Lic. Amparo Deifilia Morocho Belezaca

GRÁFICO 9



Análisis e Interpretación

La burla es toda acción o palabra realizada con el propósito de poner en ridículo a una persona, la mayor parte de adolescentes tarde o temprano tienen que enfrentarse a las burlas, mismas que por lo general son provocadas por sus compañeros de clase, por sus amigos y en algún caso por sus propios hermanos.

“Las burlas son un fenómeno temporal, y pueden manejarlas sin grandes dificultades, pero en otros casos, son más vulnerables, frecuentes, difícil de soportar, las cuales pueden causar mucho dolor, y pueden afectar su amor propio y la manera en que se comunican con la gente”. (fundacionbelen, 2015, pág. 4)

De los encuestados el 45,16% dan a conocer que a veces sus compañeros de burlan de ellos, lo cual podemos determinar que muchos estudiantes de esta institución sufren de bullying, el mismo que es un medio para que los adolescentes tengan problemas de índole psicológica, emocional, social y académico, el 35,48% consideran que siempre, y el 19,35% opinan que nunca.

Cabe recalcar que la única manera de evitar estos problemas es a través de la comunicación entre compañeros, ya que si bien es cierto las aulas de clases son el segundo hogar de cada uno de

los alumnos, es por ello que se deben dar eventos sobre el daño psicológico que pueden ocasionar las burlas a través de (charlas, mesa redonda, seminarios, entre otros), a fin de hacer reflexionar a los adolescentes de los efectos que pueden causar estos problemas, puesto que muchos jóvenes llegar a perder la confianza en sí mismos, lo que conlleva a tener una baja autoestima de cada uno de ellos, ocasionando así un clima escolar inadecuado para el desarrollo académico y psicológico de los alumnos.

Pregunta 10.

¿Crees que tu profesor (a) piensa que tu realizas bien tus trabajos dentro de clases?

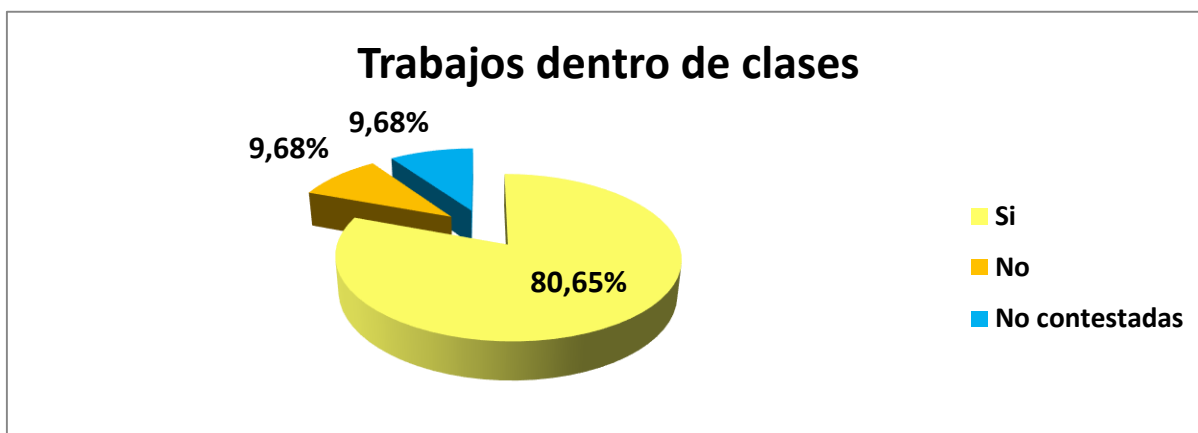
CUADRO 10

ALTERNATIVAS	f	%
Si	25	80,65
No	3	9,68
No contestadas	3	9,68
Total	31	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1 de la ciudad de Loja.

Elaboración: Lic. Amparo Deifilia Morocho Belezaca

GRÁFICO 10



Análisis e Interpretación:

Un buen profesor motiva a sus alumnos, mediante el reconocimiento de sus sacrificios al momento de realizar sus tareas, ya que el motivar el aprendizaje, es mover al alumno, a aprender, y crear las condiciones necesarias para lograrlo. La motivación se refiere a las condiciones o estados que activan o dan energía al organismo, que conducen a una conducta orientada hacia determinados objetivos.

Según encuestas realizadas a los estudiantes el 80,65% manifiesta que su profesor (a) piensa que sus tareas son bien realizadas lo cual es claro que las tareas presentadas por parte de los alumnos hacia los profesores, si son calificadas de acuerdo a su realización; es importante recalcar que un docente siempre debe felicitar al alumno por su desempeño ya que esto ayuda a motivar a que los mismos crezcan por un futuro mejor; el 9,68% consideran que no, por lo contrario, ciertos alumnos opinan diferente lo que ocasiona el bajo desempeño de los mismos debido a la falta de un reconociendo de sus esfuerzos por parte de los docente ya que si bien es cierto el alago hacia un persona permite elevar el autoestima de sí mismo, dando lugar a un desempeño de calidad por parte de los estudiantes; y la diferencia de ellos prefieren no contestar.

ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DE OCTAVO, NOVENO Y DÉCIMO AÑOS DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA LAURO DAMERVAL AYORA N°1.

Pregunta 1:

Que entiende usted por clima escolar.

Análisis e Interpretación.

Un adecuado clima escolar repercute muy positivamente en todos los aspectos relacionados con la escuela, el profesorado y el alumnado.

“La comunidad educativa en la actualidad enfrenta al enorme reto de mejorar el clima escolar en las aulas; inversamente, un clima escolar inadecuado contribuye a una disminución del rendimiento académico del alumno, influir negativamente en el adecuado desarrollo social del alumno, puede aumentar la desmotivación del profesorado”. (infocop, 2015, pág. 3)

“El clima escolar Es un conjunto de valores que condicionan un ambiente, o mejor, un conjunto de características psicosociales determinadas por todos aquellos factores estructurales, personales y funcionales de una institución educativa”. Según, (Rodríguez G. N., 2005, pág. 45)

En cuanto a la encuesta dirigida a los docentes de la Institución el 100% de los docentes comparten la idea del que el clima escolar es el medio en donde todos los alumnos y docentes interactúan entre sí para el cumplimiento eficaz de sus distintas actividades, y que el mismo contribuye a la excelencia académica. Además recalcaron que un buen clima escolar, es a la vez incrementado gracias a un liderazgo transformacional que hace que el líder educativo, tenga una comunicación, relación y confianza con todos los miembros de la institución.

Pregunta 2.

¿Dentro del salón de clases se mantiene un ambiente ordenado y disciplinado?

CUADRO 11

ALTERNATIVAS	f	%
Si	8	80,00
No	1	10,00
No contestadas	1	10,00
Total	10	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1 de la Ciudad de Loja.

Elaboración: Lic. Amparo Deifilia Morocho Belezaca

GRÁFICO 11



Análisis e Interpretación.

La disciplina en una institución educativa, que en este caso llegaría a ser el aula de un curso, tanto el educador como el educando deben respetar la libertad del otro y por lo tanto entre los dos debe haber un mutuo respeto, ya que gracias a ello existirá un ambiente ordenado y disciplinado que contribuye a que las clases en las aulas escolares sean amenas e interesantes

Según encuestas realizadas a los docentes el 80,00% manifiesta que si existe un ambiente ordenado y disciplinado en cada una de las aulas académicas de la institución, lo cual promueve el mantener una relación favorable dentro de las aulas educativas y esto a la coadyuva a mejor el clima escolar de la institución, el 10,00% opinan que no, y la diferencia no contestan.

Es más que notorio que en esta institución, si existe un buen ambiente ordenado y disciplinado en las clases, pero también existe carencia del mismo, esto se da por la falta de un buen liderazgo y una buena dirección que contribuya mejorar el ambiente laboral, por tal razón se debe impartir

eventos sobre el liderazgo transformacional a fin de que los líderes educativos mejoren la relación laboral entre estudiantes y maestros.

Pregunta 3.

¿Mantiene usted una buena comunicación en el aula con los alumnos?

CUADRO 12

ALTERNATIVA	f	%
Siempre	8	80,00
A veces	2	20,00
Nunca	0	0,00
Total	10	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1 de la Ciudad de Loja.

Elaboración: Lic. Amparo Deifilia Morocho Belezaca

GRÁFICO 12



Análisis e Interpretación:

El aula constituye un espacio social en donde se desarrolla el proceso educativo, variante peculiar de la comunicación interpersonal que establece la relación entre el maestro con los alumnos.

“Mediante la comunicación se establece un camino o un puente entre dos o más personas y si este análisis lo relacionamos con la educación, es a través de la comunicación (camino o puente) que trasladamos un determinado tipo de conocimiento, destreza o valoración hacia otras personas que esperan aprender”. (fpilips000, 2015, pág. 1).

La comunicación permite tener una mejor relación entre docentes y alumnos ya que de esta manera se practica la escucha efectiva y comprensión de la misma.

De las encuestas realizadas a los docentes de la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1, el 80,00% dan a conocer que siempre existen una buena comunicación con sus alumnos debido a que esta es una herramienta esencial para cumplir con los propósitos de la educación, mediante la capacidad de transmitir y recibir información útil para cumplir eficazmente las metas y objetivos de una institución; y el 20,33% opinan que a veces.

Es importante recalcar que los docentes son quienes deben tratar de comunicarse de la mejor manera con los alumnos ya que ellos se educaron pedagógicamente para trabajar en el ámbito académico. Por tal razón deberán siempre practicar la escucha efectiva a fin de brindar una buena comunicación en sus aulas, cultivando así la mejora del clima escolar.

Pregunta 4.

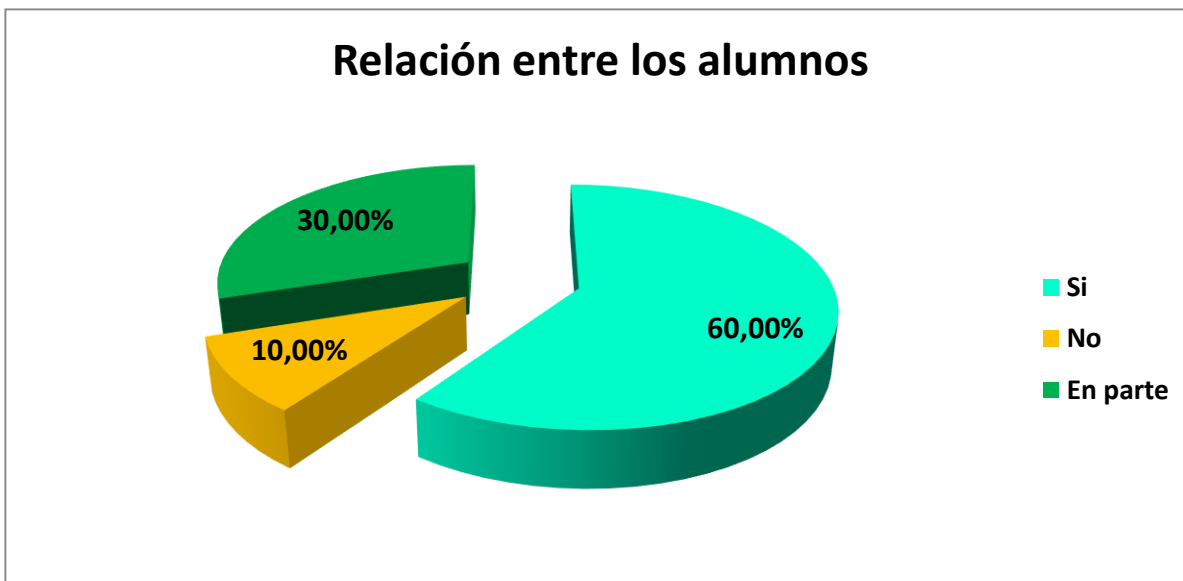
¿Dentro del salón de clase existe una buena relación entre los alumnos?

CUADRO 13

ALTERNATIVAS	f	%
Si	6	60,00
No	1	10,00
En parte	3	30,00
Total	10	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1 de la Ciudad de Loja.
Elaboración: Lic. Amparo Deifilia Morocho Belezaca

GRÁFICO 13



Análisis e Interpretación.

La relación o convivencia escolar se desarrollan al interior de un centro educativo, incluyendo todas las interacciones que desarrollan los diferentes actores escolares, ya que tanto alumnos,

docentes como directivos son quienes le dan vida al mismo. No hay mejor medio para incrementar el compañerismo, si no es a través de la relación afectuosa entre los mismos.

De las encuestas realizadas a los docentes de la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1, el 60,00% manifiestan que según lo observado si existe una buena relación entre los alumnos lo que contribuye a mantener un clima escolar efectivo para el desarrollo de las actividades en las aulas educativas y esto a su vez promueve a que los adolescentes tengan un mejor desempeño académico, el 30,00% opinan que en parte, y el 10% opinan que no.

Una buena relación entre alumnos es muy importante, a fin de que se incremente el compañerismo, afecto, respeto, y confianza entre los mismos; es por ello que los docentes debería inculcar en los jóvenes la amistad a fin de que se mejore las relaciones entre los mismos.

Pregunta 5.

¿Está de acuerdo usted con las reglas impuestas por la institución?

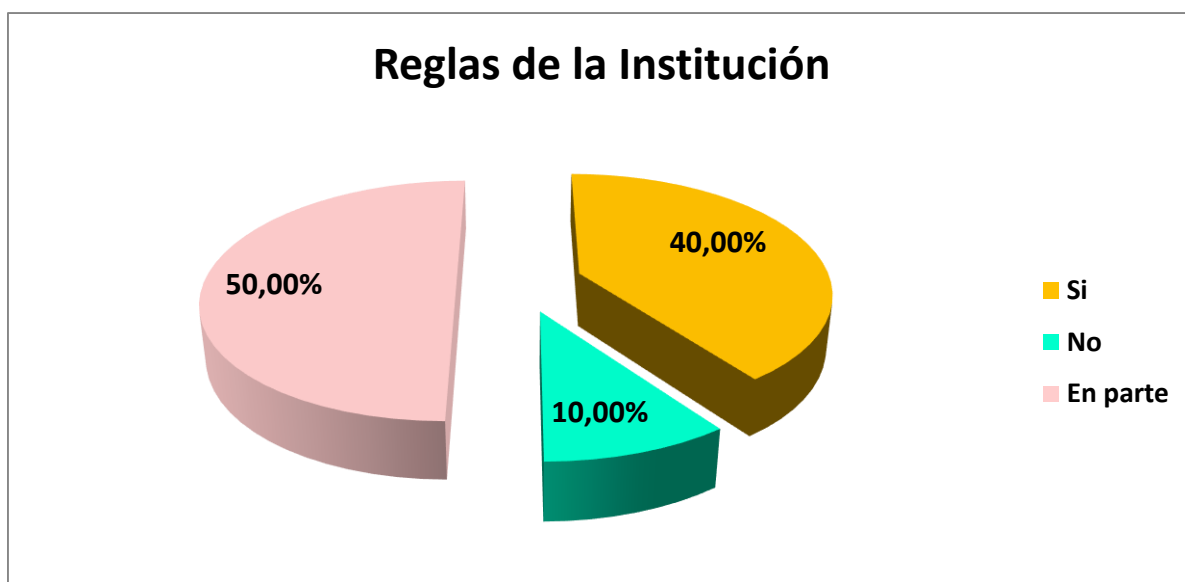
CUADRO 14

ALTERNATIVAS	f	%
Si	4	40,00
No	1	10,00
En parte	5	50,00
Total	10	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1 de la Ciudad de Loja.

Elaboración: Lic. Amparo Deifilia Morocho Belezaca

GRÁFICO 14



Análisis e Interpretación.

Es claro que las reglas impuestas por una institución educativa, deben ser cumplidas a cabalidad, sobre todo por los docentes ya que ello son guías y ejemplo a seguir para los alumnos; por tal razón esta deberán ser acatadas de la mejor manera.

De las encuestas aplicadas a los docentes de octavo, noveno y décimo año de educación general básica, el 50,00 % consideran que en parte están de acuerdo con las reglas impartidas por parte de la institución esto se debe en muchos de los casos a la falta de un liderazgo transformacional que guie a su equipo de trabajo en las, reglas, normas, policías y valores a finde mantener una imagen prestigiosa de la institución; el 40,00% si están de acuerdo; y el 10,00% no están de acuerdo con estas reglas.

Las reglas efectuadas en las instituciones educativas deben ser cumplidas a cabalidad siempre y cuando sean justas. Si bien es cierto en la actualidad la sociedad exige un estudio de calidad, por ello cada institución impone reglas internas que permiten que tanto el docente y el alumnado los

cumplan a fin de mantener una educación con eficiencia y eficacia, con el propósito de egresar bachiller con un futuro emprendedor y forjado al cumplimiento de sus metas.

Pregunta 6.

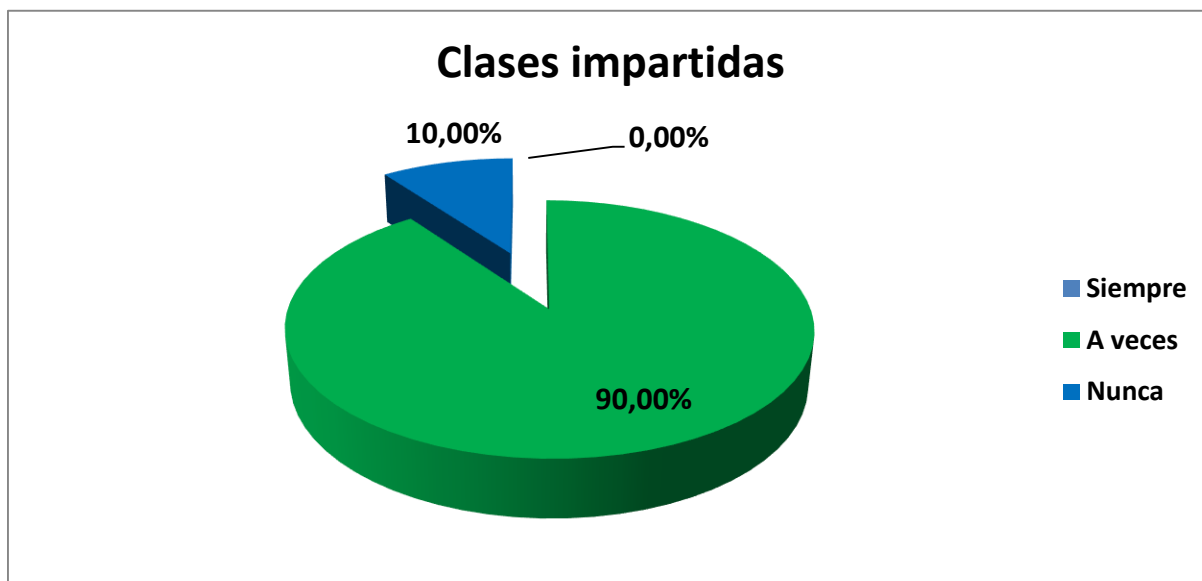
¿Al momento de usted impartir sus clases los alumnos se portan indisciplinados?

CUADRO 15

ALTERNATIVAS	f	%
Siempre	0	0,00
A veces	9	90,00
Nunca	1	10,00
Total	10	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1 de la Ciudad de Loja.
Elaboración: Lic. Amparo Deifilia Morocho Belezaca

GRÁFICO 15



Análisis e Interpretación.

La disciplina es uno de los factores más importantes dentro de un sistema escolar, ya que si se mantiene orientado hacia el buen comportamiento, tanto los alumnos como docentes podrán gozar de un mejor clima escolar que contribuya la excelencia académica.

El 90,00% de los encuestados opinan que a veces los alumnos son disciplinados en el momento de dictar sus clases, por tal razón es notorio que la disciplina no se está efectuando al 100% en esta institución, ya que la disciplina es la capacidad de las personas para poner en práctica una serie de principios relativos al orden y la constancia, tanto para la ejecución de tareas y actividades cotidianas como en sus vidas en general; el 10,00% considera que nunca.

Un docente se gana el respeto de los alumnos, cuando desde el inicio de su presentación presenta igualdad, respeto, confianza, hacia los alumnos; caso contrario siempre existirá indisciplina frente a ellos. La disciplina, pues, es una virtud moral asociada a la capacidad para llevar una vida ordenada en concordancia con nuestros principios, deberes, objetivos y necesidades, y en observancia de las normas de comportamiento social.

Pregunta 7.

¿La relación que mantiene con sus alumnos dentro y fuera del salón de clases es favorable?

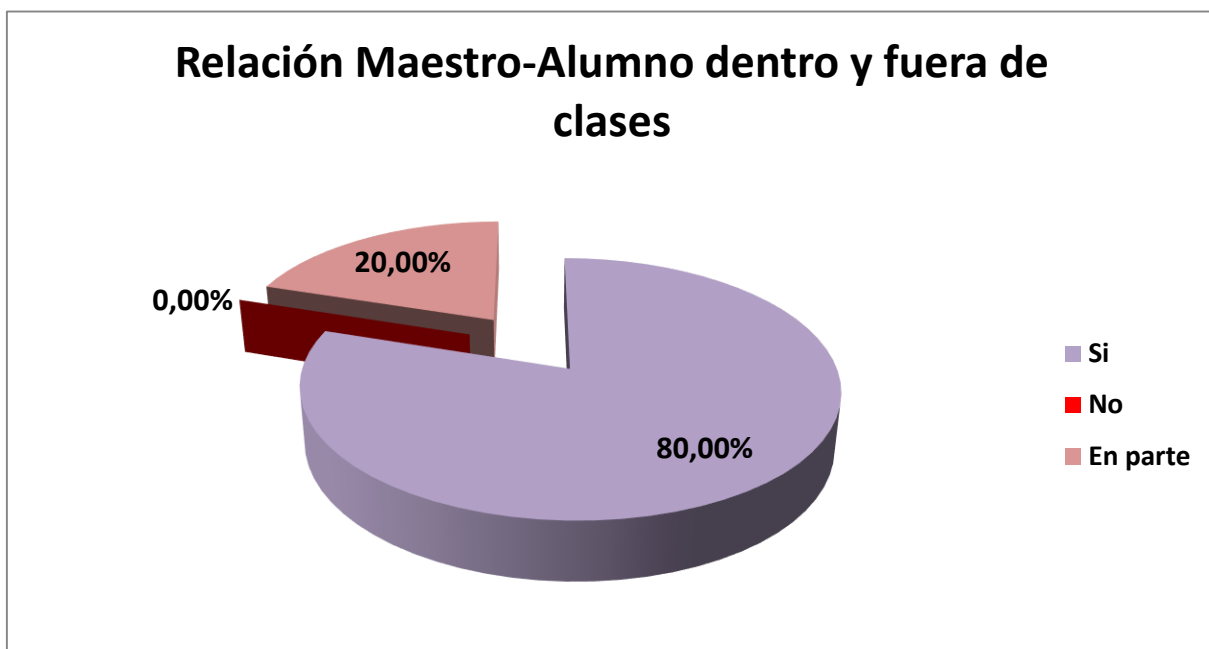
CUADRO 16

ALTERNATIVAS	f	%
Si	8	80,00
No	0	0,00
En parte	2	20,00
Total	10	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1 de la Ciudad de Loja.

Elaboración: Lic. Amparo Deifilia Morocho Belezaca

GRÁFICO 16



Análisis e Interpretación:

Una buena relación y comunicación aportan la efectividad de la enseñanza y aprendizaje en las aulas educativas.

De los docentes encuestados el 80,00% consideran que si existen una relación favorable con sus alumnos, lo cual contribuye a que fluya un ambiente ordenado y seguro en las aulas educativas manteniendo así una relación más amena entre alumnos y docentes; y la diferencias de ellos consideran que en parte.

Los docentes además de ser los tutores, profesores, sus guías; también deben ser amigos de los estudiantes, ya que esto fomenta una buena relación entre las partes y a la vez permiten que los alumnos mejoren su desempeño académico.

Si bien es cierto una relación profunda entre los profesores y los alumnos ayudará a allanar el terreno de los salones de clase, y esto a su vez ayudara a encontrar las causas de problemas que en ocasiones se presentan a fin de solucionarlos; la relación entre profesores y alumnos, lejos de ser distante, debe ser incluso de más complicidad y comprensión, participando de las cosas nuevas y de los problemas reales de los estudiantes, esto creará un clima de confianza que ayudará a reforzar la autoestima y a mejorar en el rendimiento escolar.

RESULTADOS RELACIONADOS CON LA APLICACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL A TRAVÉS DE LA T STUDENT.

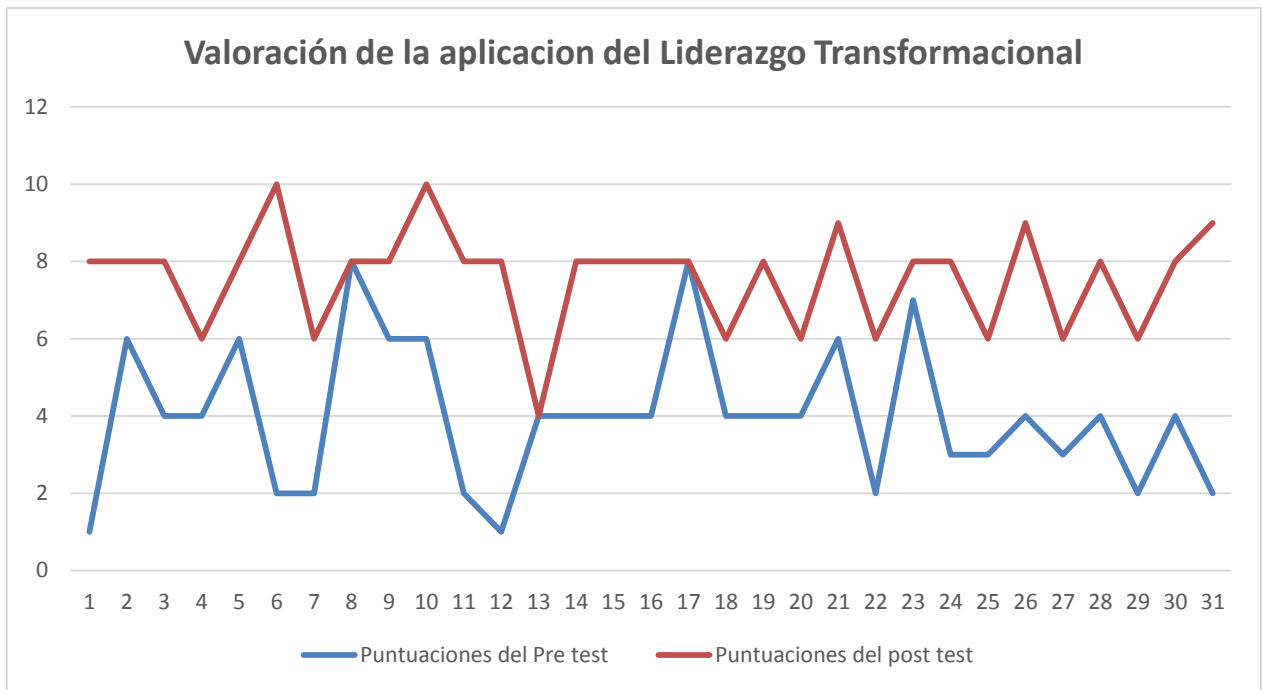
CUADRO 17

N°	X1	X2	X1- \bar{X} 1	X2 - \bar{X} 2
1	1	8	-3	0
2	6	8	2	0
3	4	8	0	0
4	4	6	0	-2
5	6	8	2	0
6	2	10	-2	2
7	2	6	-2	-2
8	8	8	4	0
9	6	8	2	0
10	6	10	2	2
11	2	8	-2	0
12	1	8	-3	0
13	4	4	0	-4
14	4	8	0	0
15	4	8	0	0
16	4	8	0	0
17	8	8	4	0
18	4	6	0	-2
19	4	8	0	0
20	4	6	0	-2
21	6	9	2	1
22	2	6	-2	-2
23	7	8	3	0
24	3	8	-1	0
25	3	6	-1	-2
26	4	9	0	1
27	3	6	-1	-2
28	4	8	0	0
29	2	6	-2	-2
30	4	8	0	0
31	2	9	-2	1
TOTAL	$\sum x^1 = 124$	$\sum x^2 = 235$	0	-13

Fuente: Post y Pre Test aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1 de la Ciudad de Loja.

Elaboración: Lic. Amparo Deifilia Morocho Belezaca

GRÁFICO 17



Análisis e Interpretación:

Se puede determinar que mediante la aplicación del liderazgo transformacional a través del evento de la mesa redonda, se ha logrado significativamente en los estudiantes mejorar la concepción del clima escolar, lo que permitirá que en lo posterior se ponga en práctica en su diario convivir en la institución.

Para sacar la diferencia de las puntuaciones del pre y post test se lo determino de la siguiente manera.

TOTAL DEL PRE-TEST PARA DETERMINAR LAS DIFERENCIAS.

$$\bar{x}_1 = \frac{\sum x_1}{N_1}$$

$$\bar{x}_1 = \frac{124}{31}$$

$$\bar{x}_1 = 4$$

TOTAL DEL PRE-TEST PARA DETERMINAR LAS DIFERENCIAS.

$$\bar{x}_2 = \frac{\sum x_2}{N_2}$$

$$\bar{x}_1 = \frac{235}{31}$$

$$\bar{x}_1 = 7,58 = 8$$

DESVIACIÓN DE LAS PUNTUACIONES DEL PRE Y POST TEST.

$$\sigma = \frac{\sum(x^1 - \bar{x}^1)}{\sqrt{N_1}}$$

$$\sigma = \frac{0}{\sqrt{31}}$$

$$\sigma = 0$$

$$\sigma = \frac{\sum(x^2 - \bar{x}^2)}{\sqrt{N_2}}$$

$$\sigma = \frac{-13}{\sqrt{31}}$$

$$\sigma = -2,33$$

DESVIACIÓN ESTADAR.

$$\sigma(\bar{X}_2 - \bar{X}_1) = \sqrt{\frac{\sigma_1^2}{N_1} + \frac{\sigma_2^2}{N_2}}$$

$$\sigma(\bar{X}_2 - \bar{X}_1) = \sqrt{\frac{0^2}{31} + \frac{(-2,33)^2}{31}}$$

$$\sigma(\bar{X}_2 - \bar{X}_1) = \sqrt{0 + 0,17}$$

$$\sigma(\bar{X}_2 - \bar{X}_1) = 0,41$$

Hipótesis Nula

H_0 =La diferencia de medias no es significativa

Hipótesis Alterna

H_1 =La diferencia de medias es significativa

Grados de Libertad (GL)=

$$(N_1 - 1)(N_2 - 1) = N_1 + N_2 - 2$$

$$GL = N_1 + N_2 - 2$$

$$GL = 31 + 31 - 2$$

$$GL = 62 - 2$$

$$GL = 60$$

Según la tabla estadística de porcentajes podemos determinar los niveles de rechazo y aceptación de la aplicación del liderazgo transformacional.

En donde 0,41 de desviación estándar y 60 grados de libertad representan según la tabla estadística el 25,4%.

La diferencia entre el pre y post test es significativa.

Conclusiones:

- Que las puntuaciones obtenidas con la aplicación del pre test están cercanas por esa razón la desviación estándar es 0.
- Luego de aplicar la técnica de la mesa redonda las puntuaciones del pos test varían del pre test por lo cual la desviación estándar es -2,33 indicando que son compactas.
- La diferencia de medias entre el pre test y post test es significativa en grados libertad de 60 y área bajo la curva normal para la zona de rechazo es 0,254 0 el 25,4%.

g. DISCUSIÓN.

DATOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LOS ESTUDIANTES DE OCTAVO, NOVENO Y DÉCIMO AÑOS DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA LAURO DAMERVAL AYORA N°1, EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PROPUESTOS EN EL PROYECTO DE TESIS.

Las encuestas aplicadas a los estudiantes fue determinada de acuerdo al tema enunciado en la presente tesis, LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, PARA POTENCIAR EL CLIMA ESCOLAR DE LOS ESTUDIANTES DE OCTAVO, NOVENO Y DÉCIMO AÑOS DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA LAURO DAMERVAL AYORA N°1, DE LA PARROQUIA SAN SEBASTIAN, DEL CANTÓN Y PROVINCIA DE LOJA, EN EL PERÍODO 2014 – 2015.

Es por ello que la presente discusión de resultados está basado en la realidad que viven los estudiantes de esta institución, a fin de conocer si existe un buen liderazgo que contribuya un clima escolar adaptable para el desempeño de los jóvenes. De los resultados obtenidos se hace énfasis en los siguientes puntos:

“El clima escolar se valora por la calidad de las relaciones entre sus miembros y los sentimientos de aceptación y de rechazo de los demás. Un buen clima escolar induce a una convivencia más fácil y permite abordar los conflictos en mejores condiciones. Es un factor que incide en la calidad de la enseñanza que imparte” (UNESCO, 2015, pág. 4)

El clima de relaciones humanas que prevalece en las escuelas es una de las variables que más influye en el aprendizaje de los estudiantes en América Latina: El clima escolar, sin embargo, suele ser reflejo de las capacidades instaladas en las escuelas. Así, puede suponerse que una escuela con buen clima escolar es una organización profesional donde existe colaboración entre directivos y profesores, en la que participan las familias y los estudiantes, y en las que se promueve un trato respetuoso entre los niños y aprecio por los otros. Los estudios cuantitativos de gran escala, por la naturaleza de la metodología que utilizan, no están hechos para capturar las variables de proceso

a profundidad. Y esta puede ser una razón por la cual en las evaluaciones comparadas el clima captura parte de la varianza que podría explicarse por los procesos escolares.

De las encuestas realizadas a los estudiantes sobre que entienden por clima escolar el 51,61% manifiesta que es el conjunto de actitudes generales hacia y desde el aula, de tareas formativas que se llevan a cabo por el profesor y los alumnos, el 45,16% consideran que es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano; mientras que el 3,23% comparten la teoría de que es un factor que tiene una gran incidencia en el desempeño, en la productividad del trabajador.

Es decir que más de la mayoría de los estudiantes comparten con el concepto del literal a. Ya que consideran que un clima escolar se da dentro de las aulas de clases, en donde interactúan tanto los docentes como los estudiantes en sus actividades, puesto que un buen clima escolar induce a una convivencia más fácil y permite abordar los conflictos en mejores condiciones

El 54,84% de los estudiantes consideran que en el aula de clases no se percibe un ambiente ordenado y seguro, el 45,16% opinan que si existe buen ambiente dentro de las aulas educativas; es importante aclarar que una buena relación entre compañeros y docentes en donde se imparta el respeto, comprensión, confianza y preocupación, contribuye a que exista un ambiente seguro y ordenado para llevar a cabo las clases educativas dentro la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1. El 58,84% de los alumnos respondió que a veces muchos estudiantes se burlan de sus compañeros, pero la diferencia de ellos aseguran que siempre existe burlas por parte de algunos compañeros hacia otros; estos problemas son ocasionados debido a que en la actualidad los jóvenes no saben diferenciar un buen liderazgo, es por ello que los mismos optan por tomar actitudes de superioridad hacia sus compañeros.

Además según los alumnos encuestados, en la institución al momento de la asignación de las clases en un 67,74% dan a conocer que sus compañeros acostumbra a fastidiarlos; por tal razón se puede determinar que en un gran porcentaje los alumnos de octavo, noveno y décimo año de

educación general básica han sido víctimas de bullying lo cual esto a su vez no permitirá que se desenvuelvan de la mejor manera en sus tareas educativas.

En cuanto a las reglas impuestas por la Institución los estudiantes en un 51,61% de ellos están de acuerdo con las mismas, el 45,16% dan a conocer que no; ya que ellos prefieren tomar sus propias normas y reglas según su necesidad.

El 70,97% dan a conocer que a veces existe una buena comunicación con su docente, el 29,03% opinan que siempre existe buena comunicación entre docente y alumno. El tener una buena comunicación es el mejor medio para que exista la escucha efectiva, mediante ello los estudiante y docentes podrán interactuar dentro de las clases que se imparten diariamente, ya que esto contribuye a que exista una mejor relación laboral entre los mismos.

Al consultarles a los estudiantes si el profesor brinda respeto a los estudiantes sin importar quién sea el 54,84% dieron a conocer que sí brinda respeto a todos, el 41,94 considera que a veces y el 3,23% que representa a 1 estudiante considera que nunca brindan respeto los profesores hacia los estudiantes. Es importante aclarar que el respeto es uno de los valores más importantes que existen, ya que este es el medio para que las personas interactúen de la mejor manera; y cómo podemos observar más del 50% de los alumnos dan a conocer que este valor si es aplicado por parte de los docentes.

El 54,84% opinan que a veces existe entre alumnos una amistad donde todos se ayudan en sus tareas, y disfrutan trabajando juntos, el 25,81% dan a conocer que siempre; Es decir que en esta institución si existen compañerismo, lo que contribuye a que exista una amistad afectuosa entre los alumnos; esto a su vez permitirá incrementar la relación escolar entre los mismos.

El 45,16% dan a conocer que a veces sus compañeros de burlan de ellos, el 35,48% consideran que siempre; Lo cual podemos determinar que muchos estudiantes de esta institución son víctimas de bullying, el mismo que es un medio para que los adolescentes tengan problemas de índole psicológica, emocional, social y académico. Cabe recalcar que la única manera de evitar estos

problemas es a través de la comunicación entre compañeros, ya que si bien es cierto las aulas de clases son el segundo hogar de cada uno de los alumnos.

El 80,65% manifiesta que su profesor (a) piensa que sus tareas son bien realizadas; Es claro que las tareas presentadas por parte de los alumnos hacia los profesores, si son calificadas de acuerdo a su realización; es importante recalcar que un docente siempre debe felicitar al alumno por su desempeño ya que esto ayuda a motivar a que los mismos crezcan por un futuro mejor.

DECISIÓN:

Luego de realizar la discusión de resultados, se determina que los alumnos de octavo, noveno y décimo años de educación general básica, mantienen una buena comunicación y relación con sus compañeros, pero existe la falta de compañerismo que contribuya mejorar el clima escolar, además los jóvenes en cierta parte no están de acuerdo con las reglas impuestas por la institución; esto da a entender que existe la falta de un liderazgo transformacional que coadyuve el desarrollo académico de los estudiantes. Cuando una Institución mantiene un buen liderazgo todo su entorno obtiene buenos resultados. Conociendo dichos resultados se pretende realizar las respectivas conclusiones y recomendaciones así como una propuesta de alternativa, mediante la ejecución de una mesa redonda en la institución en donde intervendrán los alumnos, docentes y directivos, a fin de mejorar el liderazgo transformacional, para potenciar el clima escolar de los estudiantes de octavo, noveno y décimo años de educación general básica de la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N°1, de la parroquia san Sebastián, del cantón y provincia de Loja, en el período 2014 – 2015.

DATOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LOS DOCENTES DE OCTAVO, NOVENO Y DÉCIMO AÑOS DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA LAURO DAMERVAL AYORA N°1.

Las encuestas aplicadas a los Docentes fue determinada de acuerdo al tema enunciado en la presente tesis, LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, PARA POTENCIAR EL CLIMA

ESCOLAR DE LOS ESTUDIANTES DE OCTAVO, NOVENO Y DÉCIMO AÑOS DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA LAURO DAMERVAL AYORA N°1, DE LA PARROQUIA SAN SEBASTIAN, DEL CANTÓN Y PROVINCIA DE LOJA, EN EL PERÍODO 2014 – 2015.

El clima escolar es un conjunto de valores que condicionan un ambiente, o mejor, un conjunto de características psicosociales determinadas por todos aquellos factores estructurales, personales y funcionales de una institución educativa.

En cuanto a la encuesta dirigida a los docentes de la Institución el 100% de ellos comparten la idea del que el clima escolar es el medio en donde todos los alumnos y docentes interactúan entre sí para el cumplimiento eficaz de sus distintas actividades, y que el mismo contribuye a la excelencia académica. Además recalcaron que un buen clima escolar, es a la vez incrementado gracias a un liderazgo transformacional que hace que el líder educativo, tenga una comunicación, relación y confianza con todos los miembros de la institución.

En la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1, el 80,00% de los docentes comparten que si existe un buen ambiente ordenado y disciplinado en cada una de las aulas académicas de la institución; pero en un 10% concuerdan que no, esto se da por la falta de un buen liderazgo, y una buena dirección que contribuya mejorar el ambiente laboral.

En cuanto a la comunicación, el 80,00% dan a conocer que siempre existen una buena comunicación con sus alumnos y el 20,33% opinan que a veces, dentro de este parámetro es importante recalcar que los docentes son quienes deben tratar de comunicarse de la mejor manera con los alumnos ya que ellos se educaron pedagógicamente para trabajar en el ámbito académico. Por tal razón deberán siempre practicar la escucha efectiva a fin de brindar una buena comunicación en sus aulas.

Gracias a la buena comunicación que existe en esta institución, el 60,00% de los docentes aclaran que existe una buena relación entre los alumnos, los cual es importante, a fin de que se incremente el compañerismo, afecto, respeto, y confianza entre los mismos.

De los docentes de octavo, noveno y décimo año de educación general básica, el 50,00 % consideran que en parte están de acuerdo con las reglas impartidas por parte de la institución; el 40,00% si están de acuerdo; y el 10,00% no están de acuerdo con estas reglas. Según lo analizado se puede determinar que se debe fomentar un liderazgo transformacional a fin de potenciar un clima escolar que contribuya el desempeño escolar de los alumnos.

En cuanto a la disciplina de los alumnos el 90,00% de los docentes opinan que los alumnos son disciplinados en el momento de dictar sus clases; esto se da cuando el docente se gana el respeto, confianza, hacia los alumnos; caso contrario siempre existirá indisciplina frente a ellos.

En un 80,00% de los encuestados consideran que existe una relación favorable con sus alumnos; debido a que ellos son guías, amigos de los estudiantes, y esto fomenta una buena relación entre las partes.

DECISIÓN:

A pesar de la buena comunicación, relación entre docentes y alumnos, se nota la carencia de un buen liderazgo en la institución. Por lo tanto se debe mejorar el liderazgo, a fin de que se mantenga un clima escolar que fomente el desarrollo académico, y la participación de los jóvenes en las decisiones de la institución. Un buen líder hace que sus seguidores luchen por un objetivo común. Luego de realizar la ejecución de la discusión de resultados se pudo cumplir con los objetivos propuestos en los proyectos de tesis.

h. CONCLUSIONES

En base al análisis, interpretación y discusión de los resultados, con la intervención de la comunidad educativa, se concluye lo siguiente:

- Falta de un buen clima escolar en la Institución Educativa, ya que más del 50% de los alumnos de octavo, noveno y décimo años de educación general básica, dan a conocer que no existe un ambiente ordenado y seguro en sus aulas educativas.
- La falta de un liderazgo transformacional en la institución, contribuye a que no exista un buen compañerismo entre los alumnos, ya que la ausencia de un consejo hace que los jóvenes actúen de manera inadecuada.
- Falta de explicación de las reglas y normas a ejecutarse en la institución por parte del líder o autoridad educativa, ya que muchos alumnos no están de acuerdo con las mismas.
- La comunicación que fluye entre alumnos y docentes en las aulas educativas no es la adecuada, lo que ocasiona problemas de índole académico, ya que el comunicarse permite el desempeño efectivos de los estudiantes, fomentando así la relación entre las partes.
- Que los docentes respetan y tratan a todos los estudiantes por igual, esto fomenta una mejor interacción entre alumnos y docentes dentro y fuera del aula.
- El apoyo y trabajo en equipo entre compañeros es deficiente, lo que no permite cultivar la amistad en un 100% y esto a su vez no da paso a construir un clima escolar que potencie una mejora continua en desarrollo académico de los jóvenes.
- Las tareas ejecutadas por los alumnos son valorados, reconocidas de la mejor manera por parte del profesor, lo que contribuyen a que los estudiantes se motiven en el desarrollo de su aprendizaje.
- La relación dentro y fuera de clases entre los docentes y los alumnos es buena, esto permite cultivar, el respeto y confianza entre los mismos.

i. RECOMENDACIONES

Según las conclusiones expuestas, se propone las siguientes recomendaciones, mismas que servirán para fomentar el liderazgo transformacional en la Institución.

- Realizar eventos como (mesas redondas, charlas, seminarios, entre otros) en la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1, con la participación de los alumnos, docentes y líderes educativos, a fin de fomentar un clima escolar favorable, que contribuya en la mejora continua de los alumnos.
- De igual manera durante la ejecución de este evento hablar sobre el liderazgo transformacional, con la finalidad de que el líder educativo tome conciencia y este a su vez realice programas de integración en la institución, con el propósito de motivar un buen compañerismo en las aulas educativas.
- Que los líderes o autoridades educativas realicen charlas en donde se expliquen a todos los alumnos las diferentes reglas de conducta que deberán acatar a fin de que los mismos las apliquen de la mejor manera, esto a su vez permitirá a que los estudiantes no tomen actitudes que puedan perjudicar su desarrollo académico.
- Fomentar la comunicación entre alumnos y docentes a fin de que las clases impartidas diariamente se conviertan en una actividad productiva y divertida que contribuya el desempeño académico de cada uno de los estudiantes.
- Seguir cultivando el respeto hacia los alumnos sin importar su forma de ser, esto permitirá que exista un desempeño académico eficaz y eficiente de los mismos.
- Que los docentes realicen tareas continuas de trabajos en equipo, a fin de que se incremente la amistad y confianza entre compañeros, con el propósito de construir un clima escolar que potencie un desempeño eficaz de los estudiantes.
- Seguir reconociendo los esfuerzos de los estudiantes al ejecutar un trabajo, ya que esto motiva el aprendizaje continuo de los mismos.

- Promover siempre la relación entre docentes y alumnos, con el fin de incentivar a mantener un ambiente escolar adecuado, dentro y fuera de las aulas educativas.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA DE LA EDUCACIÓN, EL ARTE Y LA

COMUNICACIÓN

NIVEL DE POSTGRADO

PROGRAMA DE MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, PARA POTENCIAR EL
CLIMA ESCOLAR.**

AUTORA

LIC. AMPARO DEIFILIA MOROCHO BELEZACA.

DIRECTOR

DR. MANUEL LIZARDO TUSA TUSA. Mg.Sc

LOJA – ECUADOR

2015

LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS

MESA REDONDA:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ESCOLAR.

1. INTRODUCCION

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que crea un cambio valioso y positivo en los seguidores. Un líder transformacional se centra en "transformar" a otros a ayudarse mutuamente, a mirar por los demás, a estar alentando y armonioso, y para mirar hacia fuera para la organización como un todo. En este mandato, el líder aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de su grupo de seguidores. La presente mesa redonda tiene como propósito lograr una incidencia altamente significativa en el liderazgo transformacional a fin de potenciar un clima escolar altamente efectivo, que contribuya el mantener una mejor comunicación y relación entre docentes y alumnos.

Por lo tanto, se ejecutará la mesa redonda en la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1, en donde participaran alumnos y docentes de octavo, noveno y décimo años de educación general básica, así como autoridades de la institución, mediante esta técnica se pretende proporcionar principios básicos y métodos de un liderazgo transformacional a fin de potenciar un clima escolar con elevados niveles de comunicación, de esta manera se contribuirá el desarrollo eficaz de la institución educativa.

2. OBJETIVO

Objetivo General

- Desarrollar un liderazgo transformacional a fin de potenciar un clima escolar efectivo en la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N° 1 de la Ciudad de Loja, a través de eventos como la mesa redonda.

Objetivos Específicos:

- Cultivar un liderazgo transformacional en los líderes o autoridades educativas a fin de incrementar un clima escolar dentro de la institución.
- Mejorar la comunicación y relación entre alumnos, docentes y líderes educativos con la finalidad de mejorar el desempeño académico de los estudiantes.

3. JUSTIFICACION.

La presente mesa redonda se justifica por las siguientes razones:

Contar con líderes o autoridades educativas, que sean verdaderos promotores de la educación, con un perfil de liderazgo transformacional que contribuya al desarrollo de un buen clima escolar.

El mantener un liderazgo transformacional, basado en la comunicación y la interacción entre los miembros de la comunidad educativa, a fin de aumentar el compañerismo de los alumnos quienes son el principal motor de la educación.

Finalmente se justifica los lineamientos alternativos porque es importante proponer soluciones a los problemas que enfrentan muchas instituciones educativas debido a la falta de un liderazgo transformacional que proporcione un clima escolar que coadyuve a los jóvenes a ser personas de bien para el futuro.

4. CONTENIDOS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

Un líder transformacional es aquel que aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de su grupo de seguidores

“El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que se define como un liderazgo que crea un cambio valioso y positivo en los seguidores. Un líder transformacional se centra en "transformar" a otros a ayudarse mutuamente, a mirar por los demás, a estar alentando y armonioso, y para mirar hacia fuera para la organización como un todo”. (Socorro, 2007, pág. 39).

CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER TRANSFORMADOR.

En si el líder transformacional se destaca por las siguientes características:

- **Creatividad:** Los líderes transformacionales deben innovar y dar nuevas orientaciones a los problemas o situaciones.
- **Interactividad:** Un líder transformacional efectivo debe tener competencias en comunicación, así como saber comprender y adaptarse a los distintos niveles sociales de su organización.
- **Visión:** Un líder efectivo comunica y hace partícipes a sus colaboradores de la visión; puede que esta sea la característica más importante de un líder transformacional.
- **Conocer el empowerment:** Consiste en liberar al personal de los controles rígidos establecidos en una organización, dándole la libertad para asumir las responsabilidades de sus propias ideas/acciones y para dejarse guiar por su propio juicio y así obtener beneficios para la organización y los clientes (internos y/o externos).
- **Pasión:** El líder transformacional tiene que demostrar pasión con su misión y con las personas. La pasión es esencial por los grandes cometidos; sin pasión la dirección y la visión son muy efímeras.
- **Ética:** Los líderes transformacionales deben ser éticos en cualquiera de las situaciones a las que se ven sometidos.
- **Prestigio:** La imagen y el prestigio que tienen sus colaboradores de él es muy positiva.

- **Orientación hacia las personas:** Su misión es aunar los objetivos individuales de cada colaborador con los objetivos organizacionales.

DIMENSIONES DEL LIDERAZGO

Comprende ocho dimensiones de liderazgo y cuatro de gestión que a continuación explicitamos:

- **Construir una visión de la escuela:** A falta de una visión de la escuela, que aglutine los esfuerzos de cambio, no habrá una línea común de mejora. El liderazgo, en esta dimensión, identifica para los demás lo que es importante (a nivel conceptual y operativo), aportando un sentido y propósito a la realidad organizativa, articulando los distintos puntos de vista. Es tarea del líder proveer dirección y guía para poner en práctica dicha visión, clarificando los procedimientos individuales para llevarla a cabo.
- **Establecer las metas:** Uno de los focos centrales del liderazgo debe ser establecer las metas y propósitos centrales de la escuela.
- **Proveer estímulos intelectuales:** Los líderes contribuyen a que el personal reexamine algunos de los supuestos de su práctica habitual, proveen nuevas ideas, incentivos y experiencias de desarrollo profesional.
- **Ofrecer apoyos individualizados:** Incluye la adquisición de recursos (tiempo, materiales, asesores) para el desarrollo no sólo de los miembros del personal de la escuela, sino también organizativo o institucional.
- **Proporcionar modelos de las mejoras prácticas, de acuerdo con los valores importantes de la organización:** Proponer prácticas, como modelos ejemplares, a seguir por el personal.
- **Inducir altas expectativas de realización (resultados):** Transmitir al personal altas expectativas de excelencia, consecución, calidad; de desarrollo profesional, exigir “profesionalismo” y comprometer a la escuela en el centro del cambio.

- **Construir una cultura escolar productiva:** Contribuir a que el centro se configure como una cultura que promueve el aprendizaje continuo, como “comunidad profesional” donde, “desprivatizada” la práctica en el aula, se comparta el trabajo y experiencias con los colegas.
- **Desarrollar estructuras para una mayor participación en las decisiones escolares:** Crear oportunidades para que todos los grupos implicados participen efectivamente en las decisiones.

CLIMA ESCOLAR

Son características psicosociales de un centro educativo, determinadas por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución.

“Es un conjunto de valores que condicionan un ambiente, o mejor, un conjunto de características psicosociales determinadas por todos aquellos factores estructurales, personales y funcionales de una institución educativa”. (Rodríguez, 2004, pág. 58)

COMPONENTES DEL CLIMA ESCOLAR

Los componentes del clima escolar son cuatro:

- **El académico:** referido a las normas, creencias y prácticas de la escuela.
- **El social:** relacionado con la comunicación y la interacción entre las personas que están en la escuela.
- **El físico:** vinculado a aspectos físicos y materiales de la escuela (sobre todo al mantenimiento y acceso a los materiales).
- **El afectivo:** basado en los sentimientos y actitudes compartidas por los estudiantes de la escuela.

5. OPERATIVIDAD.

MESA REDONDA LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ESCOLAR.

DATOS INFORMATIVOS

FECHA DE INICIO: 15 de Octubre de 2014

FECHA DE TERMINACIÓN: 15 de Octubre de 2014

PARTICIPANTES: Directivo, docentes y alumnos.

HORARIO: 10H15 a 11H15.

LUGAR: Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N°1 de la Ciudad de Loja.

PROGRAMACIÓN.

HORA	ACTIVIDAD	ESTRATEGÍAS METODOLÓGICAS	RESPONSABLE	INDICADORES DE RESULTADO
MIÉRCOLES 15 DE OCTUBRE DE 2014				
10H15-10H25	Aplicación del pre test a los estudiantes	Test	Tesista	Visualizar las actitudes de cada uno de los alumnos antes de la exposición
10H25-10H45	Liderazgo Transformacional	Mesa redonda	Tesista	Características y dimensiones que debe poseer un líder transformacional
10H45-11H05	Clima escolar	Mesa redonda	Tesista	Componentes del clima escolar para la efectividad del desempeño escolar
11H05-11H15	Aplicación del post test a los estudiantes	Test	Tesista	Visualizar las actitudes de cada uno de los alumnos después de la exposición
<p>Firma:.....</p> <p>Lic. Amparo Deifilia Morocho Belezaca</p> <p>TESISTA</p>				

Elaboración: Lic. Amparo Deifilia Morocho Belezaca

METODOLOGÍA

Para el desarrollo del lineamiento alternativo se basó en un pre test y post test ejecutado a los estudiantes de octavo, noveno y décimo años de educación general básica de la unidad educativa “Lauro Damerval Ayora N°1”, a fin de conocer si el liderazgo transformacional contribuye a que se potencie el clima escolar en la institución. Por ello se hizo el uso de la T Student una herramienta estadística que permite identificar las diferencias en poblaciones iguales.

En donde se aplicó la siguiente fórmula para su ejecución.

$$\sigma(\bar{X}_2 - \bar{X}_1) = \sqrt{\frac{\sigma_1^2}{N_1} + \frac{\sigma_2^2}{N_2}}$$

RESULTADOS ESPERADOS

Se pretende determinar si el evento de la mesa redonda contribuye a que exista un liderazgo transformacional que permita potenciar el clima escolar de la institución.

Luego de haber realizado el desarrollo del T Student se determinó lo siguiente.

- Que las puntuaciones obtenidas con la aplicación del pre test están cercanas por esa razón la desviación estándar es 0.
- Luego de aplicar la técnica de la mesa redonda las puntuaciones del pos test varían del pre test por lo cual la desviación estándar es -2,33 indicando que son compactas.
- La diferencia de medias entre el pre test y post test es significativa en grados libertad de 60 y área bajo la curva normal para la zona de rechazo es 0,254 0 el 25,4%.

Por tal razón se puede decir que gracias al evento de la mesa redonda los estudiantes de octavo, noveno y décimo años de educación general básica de la unidad educativa “Lauro Damerval Ayora N° 1”, tienen más conocimientos sobre esta temática, y que esta a su vez permitirá que tanto

docentes como la directora de la institución tenga otro enfoque de liderazgo, ya que un buen líder es aquel que está pendiente de sus seguidores.

j. BIBLIOGRAFÍA

- Aron, A., & Milicic, N. (1999). *Clima social escolar y desarrollo personal*. Santiago: Andres Bello.
- Aron, A., & Milicic, N. (1999). *Clima Social escolar y desarrollo personal. Un programa de mejoramiento*. Santiago: Andres Bello.
- Bass, & Avalio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership*. USA: Consulting Psychologist Press.
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. (1990). *Bass & Stogdill handbook of leadership: Theory, research and managerial applications*. NEW YORK: Free Press.
- Bass, B. (1997). *Does the transactional/transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries*. NEW YORK: Pshychologist.
- Bass, B. (2000). *Liderazgo y organizaciones que aprenden. ICE Deusto Actas del III Congreso Internacional sobre Direcciones de Centros Educativos*. New York: Free Press.
- Bass, B., & Avalio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire. USA. Consulting Psychologist Press. USA.*
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational leadership Mahwah. USA. Lawrence Erlbaum Associates. USA.*
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational leadership Mahwah. USA. Lawrence Erlbaum Associates. USA.*
- Bavaresco, A. (2001). *Proceso Metodológico en la investigación*. Venezuela: Ediluz.
- Camere, E. (2015). *La Relación Profesor-Alumno en el Aula*. España: Entreeducadores.
- Cancino, & Cornejo, R. (2001). *La percepción del clima escolar en los jóvenes estudiantes de liceos municipales y particulares subvencionados de Santiago. Un estudio descriptivo y de factores asociados. Tesis para optar al Título de Psicologo, Universidad de Chile*. Chile.
- CERE. (1993). *El clima escolar*. USA: Consulting Psychologist Press.
- colombiaaprende. (21 de 07 de 2015). Recuperado el 21 de 07 de 2015, de colombiaaprende: www.colombiaaprende.edu.co
- Cornejo, R., & Redondo, j. (2001). *El clima Escolar percibido por los alumnos de enseñanza media. Una investigación en algunos liceos de la Región Metropolitana: Los jóvenes en el Liceo*. Chile.
- Damerval Ayora N°1, L. (s.f.). *PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL*. LOJA.

- ecured*. (21 de 07 de 2015). Recuperado el 21 de 07 de 2015, de *ecured*:
www.ecured.cu/index.php/ambiente.educativo
- educarchile*. (21 de 07 de 2015). Recuperado el 21 de 07 de 2015, de *educarchile*: ww2.educarchile.cl
- Fernandez, & Asencio. (1993). *Clima Institucional*. Mexico.
- fpilips000*. (21 de 07 de 2015). Recuperado el 21 de 07 de 2015, de *fpilips000*: fpilips000.blogspot.com
- fundacionbelen*. (21 de 07 de 2015). Recuperado el 21 de 07 de 2015, de *fundacionbelen*:
fundacionbelen.org
- HEZKUNTZA*. (21 de 07 de 2015). Recuperado el 21 de 07 de 2015, de *HEZKUNTZA*:
www.hezkuntza.ejgv.euskadi.eus
- infocop*. (21 de 07 de 2015). Recuperado el 21 de 07 de 2015, de *infocop*: www.infocop.es
- lapatriaenlinea*. (21 de 07 de 2015). Recuperado el 21 de 07 de 2015, de *lapatriaenlinea*:
www.lapatriaenlinea.com
- Leithwood, K., Mascal, B., & Strauss, T. (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. USA: USA: Routledge Press.
- Lerma, A. (2007). *Liderazgo emprendedor: cómo ser emprendedor de éxito y no morir en el intento*. México: Thompson.
- Milicic, N. (2001). *Clima social escolar y desarrollo personal*. Santiago: Andres Bello.
- Moos, R., & Trickett, E. (1995). *Escalas de CLIMA Social. Manual. Publicaciones de Psicología Aplicada, serie menor 132*. SA.
- reglasconductacolegioslos*. (21 de 07 de 2015). Recuperado el 21 de 07 de 2015, de *reglasconductacolegioslos*: www.reglasconductacolegioslos.es
- Rodríguez, G. (2004). *CLIMA ESCOLAR*. Mexicano: NSA.
- Rodriguez, G. (2005). *Clima escolar*. México: NSA.
- Rodriguez, G. N. (2005). *El clima escolar*. Mexico: NSA.
- Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional ¿Modelo para organizaciones educativas que aprenden? *UNIREVISTA*, Volumen 1.
- Socorro, M. (2007). El liderazgo transformacional y la evaluación de programas académicos universitarios en México. *Revista Educa*, 163-189.
- Sotomayor, J. (2008). *Pilares de la Calidad Educativa*.
- thefreedictionary*. (21 de 07 de 2015). Recuperado el 21 de 07 de 2015, de *thefreedictionary*:
www.thefreedictionary.com/fastidiar2015

unesco. (21 de 07 de 2015). Recuperado el 21 de 07 de 2015, de UNESCO: www.unesco.org

Velásquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. España: Ideas Propias.

Wubbels, & Tarwijk, J. (2006). *Psicología*. USA: Consulting Psychologist .

k. ANEXOS

ANEXO N° 1



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA DE LA EDUCACIÓN, EL ARTE Y LA COMUNICACIÓN

NIVEL DE POSTGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

- PROMADED -

TÍTULO:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, PARA POTENCIAR EL CLIMA ESCOLAR DE LOS ESTUDIANTES DE OCTAVO, NOVENO Y DÉCIMO AÑOS DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA LAURO DAMERVAL AYORA N°1, DE LA PARROQUIA SAN SEBASTIAN, DEL CANTÓN Y PROVINCIA DE LOJA, EN EL PERÍODO 2014 – 2015.

Proyecto de Tesis previa a la obtención del grado de Magíster en Administración Educativa.

AUTORA: *Lic. Amparo Deifilia Morocho Belezaca.*

DIRECTOR: *Dr. Manuel Lizardo Tusa Tusa*

LOJA – ECUADOR

2014

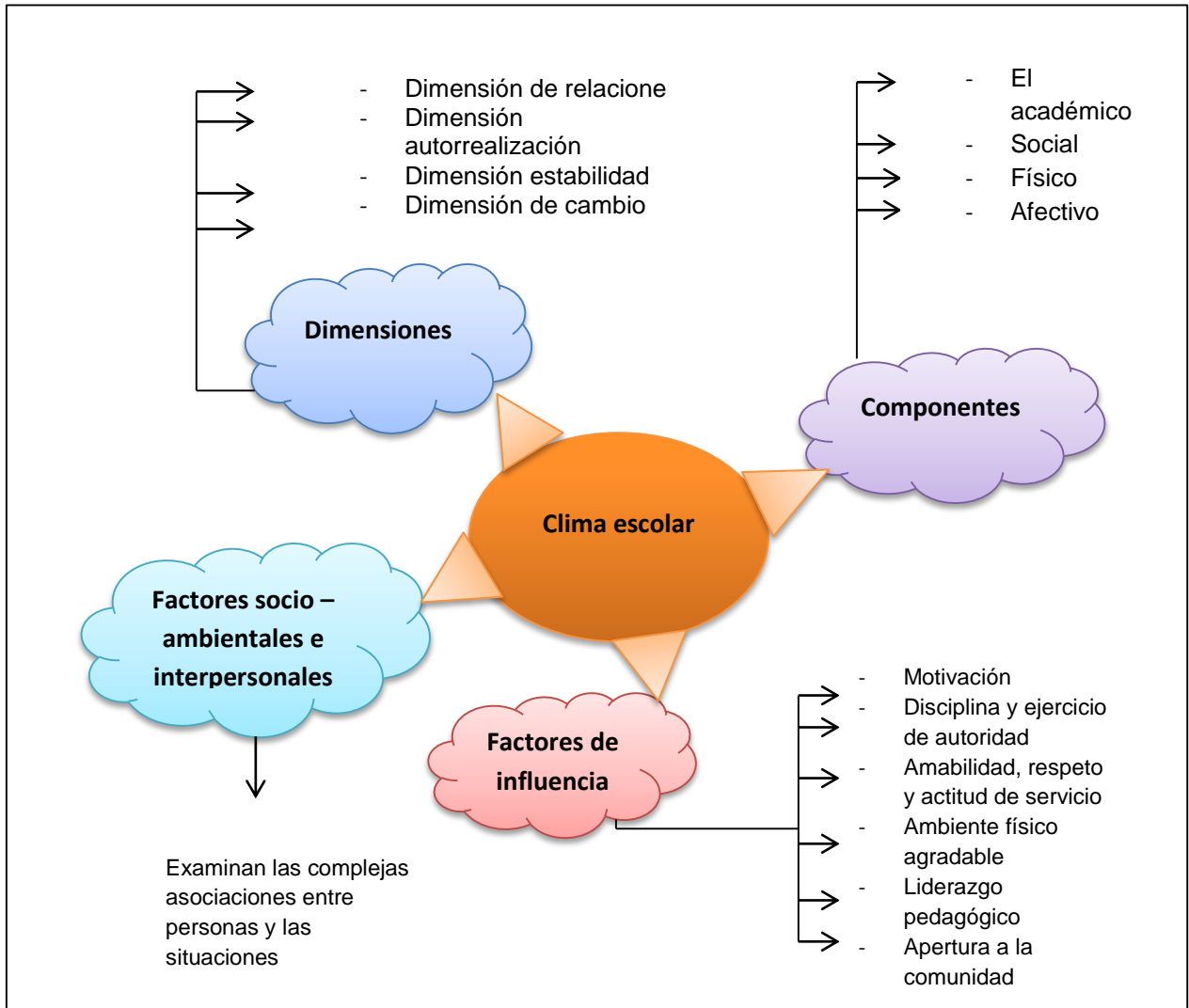
a. TEMA

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, PARA POTENCIAR EL CLIMA ESCOLAR DE LOS ESTUDIANTES DE OCTAVO, NOVENO Y DÉCIMO AÑOS DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA LAURO DAMERVAL AYORA N°1, DE LA PARROQUIA SAN SEBASTIAN, DEL CANTÓN Y PROVINCIA DE LOJA, EN EL PERÍODO 2014 – 2015.

b. PROBLEMÁTICA

○ MAPA MENTAL DE LA REALIDAD TEMÁTICA

GRÁFICO 18



Fuente: La Autora

○ DELIMITACION DE LA REALIDAD TEMÁTICA:

✓ DELIMITACION TEMPORAL

La presente investigación se efectuara en el periodo académico mayo del 2014.

✓ DELIMITACION INSTITUCIONAL

La investigación se llevara a efecto con el octavo, noveno y décimo años de educación general básica en la, Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N°1 está ubicada geográficamente en la Provincia de Loja, Cantón Loja, parroquia san Sebastián, al norte de la ciudad.

✓ BENEFICIARIOS

La presente investigación beneficiara a 31 estudiantes que cursan el octavo, noveno y décimo año de Educación General Básica.

✓ SITUACION DE LA REALIDAD TEMATICA

El clima escolar se valora por la calidad de las relaciones entre sus miembros y los sentimientos de aceptación y de rechazo de los demás. Un buen clima escolar induce a una convivencia más fácil y permite abordar los conflictos en mejores condiciones. Es un factor que incide en la calidad de la enseñanza que imparte.

Además el clima escolar desde una perspectiva amplia incluye el modelo organizativo, la relación pedagógica en el aula, la relación entre alumnos o el sentimiento de justicia en la escuela. El clima escolar afecta a alumnos, profesores, padres y madres de familia.

Y por ello que se la considera de vital importancia dentro de la educación abordar esta temática de estudio ya que esta influye de manera directa en la formación de los estudiantes.

Considerando esta problemática existe en nuestra ciudad en la, Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N°1 está ubicada geográficamente en la Provincia de Loja, Cantón Loja, parroquia san Sebastián, al norte de la ciudad.

La misma que, tiene su origen en octubre de 1940 con el carácter de unidocente, durante la alcaldía del Sr. Alfredo Rodríguez, la labor fue fructífera y poco a poco la población estudiantil fue incrementándose, haciéndose luego pluridocente. Desde sus inicios hasta 1967. Es la señora profesora Gloria Ochoa Torres, quien inicia una verdadera campaña para que se construya la escuela esto por el año 1964.

En Junio de 1967 por acuerdo N° 1430 el Ministerio de Educación resuelve designar con el nombre de Lauro Damerval Ayora, a la escuela fiscal del barrio la Tebaida y como director el Señor Lic. Franco Eladio Loaiza.

En la actualidad la institución se encuentra dirigida por el Mg. Rolando Salazar Cueva, con una ardua tarea y altísima responsabilidad; sin embargo la tarea se ha hecho factible en todos estos años, ya que cuentan con una planta docente de 44 profesionales poseedores de una elevada capacidad profesional y moral, con centenares de padres de familia, dispuestos permanentemente a cumplir su rol de coadyuvantes en la formación de sus representados, y un conjunto de alumnos dispuestos cada día a ser artífices de su propia formación y aprendizaje.

La oferta educativa está dada desde el nivel de educación inicial de tres y cuatro años hasta el décimo grado, a partir del año lectivo 2013/2014 se ha implementado el primer año de bachillerato general unificado, a más de las áreas básicas con las asignaturas de informática, idioma extranjero (ingles), cultura estética (actividades prácticas, educación musical), laboratorio, educación física.

Una vez descrito el lugar de investigación se procedió a la aplicación de la encuesta explorativa, la misma que fue aplicada a docentes y estudiantes de octavo, noveno y décimo años de educación general básica donde se pudo recoger los siguientes datos de vital importancia para determinar el objeto de estudio:

Los estudiantes en un 52% no distinguen el concepto de clima escolar, lo cual afectara directamente en su convivencia dentro del aula; En tanto que un 32% de estudiantes identifican correctamente su concepto; y en un porcentaje del 5% no tiene noción de clima escolar.

En un 65% los estudiantes manifiestan que en el aula no se percibe un ambiente ordenado y seguro; mientras que el 32% señalan que si es ordenado y seguro; y un porcentaje mínimo del 3% no contestan.

De la misma forma un 65% de estudiantes responde que sus compañeros de salón se burlan a veces de otros por ser diferentes; en tanto que el 26% lo hacen siempre; y el 3% manifiestan q nunca se burlan de los demás.

Los estudiantes en un 58% indican que a veces sus compañeros los molestan cuando están haciendo sus tareas; mientras que el 23% señalan que siempre molestan; y el 19% ponen en manifiesto que nunca molestan sus compañeros al momento de realizar una tarea.

A través de la aplicación de la encuesta se establece que el 84% de los estudiantes expresan que las reglas de la institución son justas; en tanto que el 5% indican que no son justas porque no están de acuerdo con ellas.

De igual manera el 65% de estudiantes ponen en manifiesto que a veces mantienen una buena comunicación con su profesor; el 26% sostienen que siempre mantienen una buena comunicación; y el 3% expresan que nunca tienen una comunicación con sus profesores.

Los estudiantes sostienen en un 55% que a veces su profesor respeta a los estudiantes sin importar quienes sean; en tanto que el 45% expresan que su profesor siempre respeta a todos los estudiantes.

El 42% de los estudiantes se pronuncian que dentro del aula a veces existe entre alumnos una amistad donde todos se ayudan en sus tareas y disfrutan trabajando juntos; el 26% manifiestan que siempre se ayudan todos en sus tareas; un 26% expresan que nunca se ayudan; y un porcentaje pequeño del 6% no responde las encuestas.

De igual forma el 55% de estudiantes responden que a veces sus compañeros de clase se burlan de ellos; en tanto que un porcentaje del 26% señala que nunca se burlan; mientras que el 13% opinan que siempre se burlan de ellos; y en un porcentaje pequeño del 6% evitan contestar.

Además las encuestas han permitido determinar que los estudiantes en un 71% creen que su profesor no piensa que realiza bien su trabajo dentro de clases; mientras que el 23% contestan que su profesor piensa que realizan bien su trabajo en clases y un porcentaje muy pequeño del 6% no responden las encuestas.

○ PREGUNTA DE INVESTIGACION

De esta problemática se deriva la siguiente pregunta de investigación:

¿De qué manera el Liderazgo Transformacional, potencia el clima escolar de los estudiantes de octavo, noveno y décimo años de educación general básica de la unidad educativa Lauro Damerval Ayora N°1, de la parroquia San Sebastian, del cantón y provincia de Loja, en el período 2014 – 2015?

c. JUSTIFICACIÓN

La educación es el motor principal del desarrollo de un país, mediante la cual prepara y forma hombres y mujeres dispuestas a construir, consolidar y defender la democracia, para poder vivir en paz y en armonía social.

Desde esta perspectiva se considera oportuno contribuir con el avance y desarrollo de la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N°1 y, por ende, al beneficio del ser humano; es por ello que el presente trabajo de investigación tiene por objeto responder a la necesidad de diagnosticar las dificultades, factores que impiden que exista un buen clima escolar de los estudiantes de octavo, noveno y décimo años de educación general básica de la institución antes mencionada

Por la importancia que tiene aplicar el Liderazgo Transformacional como un estilo de liderazgo que crea un cambio valioso y positivo en los seguidores. Un líder transformacional se centra en transformar a otros a ayudarse mutuamente, a mirar por los demás, a estar alentando y armonioso, y para mirar hacia fuera para la organización como un todo. Es por ello que, el liderazgo transformacional ayudara a mejorar el clima escolar de los estudiantes de octavo, noveno y décimo años de educación general básica de la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N°1

Y como Egresada del Nivel de Postgrado del Área de la Educación, el Arte y la Comunicación de la Universidad Nacional de Loja, en la Especialidad de Administración Educativa, consciente de la responsabilidad como administradora y con el convencimiento de que nuestro rol es afrontar con facilidad y éxito los retos y dificultades que se nos plantean dentro de la institución y constituir en una ente útil para la comunidad educativa y sociedad en general.

Ante todo es importante resaltar que el tema planteado es factible de realizar ya que se cuenta con el respectivo permiso de las autoridades de la Institución, amplitud bibliográfica que ayudara a conceptualizar teóricamente los temas que se abordaran en cada capítulo dependiendo de las variables a tratar, además el trabajo investigativo servirá como base para que futuros administradores sigan profundizando y enriqueciendo su fundamentación teórica, de esta manera demostrar el tipo de profesionales que entrega a la sociedad nuestra Universidad.

d. OBJETIVOS

Objetivo General

Aplicar el Liderazgo Transformacional, para potenciar el clima escolar de los estudiantes de octavo, noveno y décimo años de educación general básica de la unidad educativa Lauro Damerval Ayora N°1, de la parroquia San Sebastián, del cantón y provincia de Loja, en el período 2014 – 2015?

Objetivos Específicos

- ✓ Analizar teóricamente el tema del clima escolar.
- ✓ Determinar los factores, dificultades y carencias que se presentan en el clima escolar.
- ✓ Establecer el modelo de liderazgo transformacional para potenciar el clima escolar.
- ✓ Aplicar el modelo de liderazgo transformacional para potenciar el clima escolar.
- ✓ Valorar la efectividad del modelo de liderazgo transformacional para potenciar el clima escolar.

e. MARCO TEORICO
CONTENIDO

1. CLIMA ESCOLAR

1.1 Concepto

1.2 Factores socio-ambientales e interpersonales en el centro escolar (aula de clase)

1.3 Clima social escolar: concepto, importancia.

1.4 factores de influencia del clima escolar

1.5 Clima social de aula: concepto desde el criterio de varios autores y de Moos y Trickett.

1.5.1 Aspectos relacionales al interior del grupo de aula

1.5.1.1 Percepción y expectativas del profesor en referencia a sus estudiantes

1.5.1.2 Percepción del profesor sobre sí mismo (Ascorra, Arias y Graff, 2003)

1.5.1.3 Percepción y expectativas de los alumnos en relación con el profesor

1.5.1.4 Percepción de los estudiantes sobre sí mismos

1.5.1.5 Percepción de la relación profesor-alumno

1.5.1.6 Percepción del profesor frente a las exigencias académicas

1.6 Caracterización de las variables del clima de aula, propuestas por Moss y Trickett

1.6.1 Dimensión de relaciones

1.6.2 Dimensión Autorrealización

1.6.3 Dimensión Estabilidad

1.6.4 Dimensión de Cambio

1.7 Componentes del clima escolar

1.8 El clima escolar y las normas de convivencia.

2. DIAGNOSTICO DEL CLIMA ESCOLAR

2.1 Factores socio - ambientales e interpersonales en el centro escolar (aula de clase).

2.2. Factores de influencia del clima escolar

2.3 Características de las variables de clima escolar

2.4 Componentes del clima escolar

2.5 El clima escolar y las normas de convivencia

3. MODELO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

3.1 Liderazgo Transformacional

3.2 Factores del liderazgo transformacional

3.2.1 Consideración Individual

3.2.2 Estimulación Intelectual

3.2.3 Motivación/ Inspiración

3.2.4 Influencia Idealizada

3.2.5 Tolerancia Psicológica

3.3 Características de un líder transformador.

3.5 Dimensiones del liderazgo

3.6 Ventajas y desventajas del liderazgo transformacional

4. ESTRATEGIA DE APLICACIÓN DEL MODELO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA POTENCIAR EL CLIMA ESCOLAR.

4.1 Técnica la mesa redonda

4.1.1 Definición de la técnica la mesa redonda

4.1.2 ¿Cómo se realiza?

1.4.3 Objetivo:

1.4.4 Desarrollo de la técnica la mesa redonda:

1.4.5 Modelo para llevar a efecto la aplicación de la Mesa Redonda

5. VALORACION DE LA APLICACIÓN DEL MODELO TRANSFORMACIONAL

5.1 Alternativa

5.1.1 Definición de alternativa

5.2 Valoración en Pre test y pos test

5.3 Calculo de la variación entre el pre test y pos test

5.4 Significación de datos calculado

1. CLIMA ESCOLAR

1.1 Concepto

Es un conjunto de valores que condicionan un ambiente, o mejor, un conjunto de características psicosociales determinadas por todos aquellos factores estructurales, personales y funcionales de una institución educativa (Rodríguez Garrán, N., 2004).

El estudio del clima en educación no tiene más de un siglo de vida. El primer autor que estudió el ambiente escolar y su influencia en los alumnos fue Perry (1908). A partir de entonces, son muchos los autores que han tenido en cuenta este aspecto a lo largo de todo el siglo xx. El problema está en que han existido y existen múltiples denominaciones y matices que lo convierten en conceptos diferentes y que, incluso, pueden partir de concepciones teóricas diferentes (Fernández y Asensio, 1989a). Por ejemplo, se utiliza clima escolar, clima institucional, clima organizativo, clima educativo, clima de aula, clima de aprendizaje, clima de trabajo, clima social, clima psicológico, clima de comunicación, clima de liderazgo y clima afectivo, entre otros.

Fernández y Asensio (1993) definen clima institucional como ambiente total de un centro educativo determinado por todos aquellos factores físicos, elementos estructurales, personales, funcionales y cultural es de la institución que, integrados interactivamente en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo o tono a la institución, condicionante, a su vez, de distintos productos educativos. MICROCLIMAS EN LA ESCUELA.

Además podemos considerar el clima escolar como el conjunto de actitudes generales hacia y desde el aula, de tareas formativas que se llevan a cabo por el profesor y los alumnos y que definen un modelo de relación humana en la misma; es resultado de un estilo de vida, de unas relaciones e interacciones creadas, de unos comportamientos, que configuran los propios miembros del aula.

Así, el clima escolar queda condicionado por el tipo de prácticas que se realizan en el aula, por las condiciones físicas y ambientales de la misma, por la personalidad e iniciativas del profesor, por la homogeneidad o heterogeneidad del grupo, por el espíritu subyacente en todo el profesorado del Centro y la orientación que el Equipo Directivo da a sus funciones, de la coherencia en las propuestas y tendencias del proyecto educativo de centro, de la claridad con que se explicitan las normas, del conocimiento de ellas que tienen los alumnos y de la implicación del profesorado en su grado de cumplimiento (de forma rígida o flexible, unánime o arbitraria , etc.), del medio social en que se halle el Centro, de la participación de los padres en la vida del mismo, de su preocupación e interés en el seguimiento del proceso educativo de sus hijos, incluso de su propio poder adquisitivo.

A su vez, se puede distinguir entre “macroclima” escolar y “microclima” de clase, en cuanto que ésta, como unidad funcional dentro del centro, está influida por variables específicas de proceso que inciden en un contexto determinado dentro de la propia institución. Las características y conducta tanto de los profesores como de los alumnos, la interacción de ambos y en consecuencia, la dinámica de la clase confieren un peculiar tono o clima de clase, distinto a otro en el que variase alguno de estos elementos, por ejemplo, el mismo grupo de alumnos con otro maestro, diferente grupo de alumnos de maestro,... De modo que se diferenciarían dos tipos de clima: clima institucional (macroclima) y clima de clase (microclima); ambos interrelacionados (por las personas que pertenecen a él) e interdependientes (las líneas pedagógicas generales del centro, influyen en el aula). A su vez, dentro de la institución podemos distinguir otros microclimas, por ejemplo, el clima de los alumnos, el clima de profesores, el clima de los padres y madres de alumnos.

1.2 Factores socio-ambientales e interpersonales en el centro escolar (aula de clase)

Desde hace algunas décadas se viene desarrollando en distintas partes del mundo un intento sistemático por identificar y caracterizar las dinámicas de funcionamiento de aquellas instituciones escolares que alcanzaban mayores logros de aprendizaje (Reynolds y otros, 1997). Desde entonces sabemos, entre otras cosas que:

- Las instituciones escolares que se organizan y funcionan adecuadamente logran efectos significativos en el aprendizaje de sus alumnos.
- Existen escuelas eficaces donde los alumnos socialmente desfavorecidos logran niveles instructivos iguales o superiores a los de las instituciones que atienden a la clase media. No siempre es la pobreza el factor crítico que impide los progresos escolares.
- Los factores que caracterizan a estas escuelas eficaces podrían integrarse en los constructos de clima escolar y tiempo real de aprendizaje, siendo su elemento molecular, la frecuencia y calidad de las interacciones sustantivas.
- Una vez cubiertas una dotación mínima de recursos, ya no son los recursos disponibles, sino los procesos psicosociales y las normas que caracterizan las interacciones que se desarrollan en la institución escolar (considerada como un sistema social dinámico, con una cultura propia) lo que realmente diferencia a unas de otras, en su configuración y en los efectos obtenidos en el aprendizaje (Redondo, 1997). Desde otra mirada, los autores del «modelo interaccionista» (desarrollado por Kurt Lewin y posteriormente por Murray en la década del 30) nos entregan los primeros fundamentos del porqué del peso de estos procesos interpersonales o psicosociales.

Ellos examinan las complejas asociaciones entre personas, situaciones y resultados y llegan a definir la conducta personal como una función de un proceso continuo de interacción multidireccional o de feedback entre el individuo y las situaciones en que él se encuentra (Lewin, 1965). Por otra parte sabemos que el aprendizaje se «construye principalmente en los espacios intersubjetivos», es decir, en el marco de las relaciones interpersonales que se establecen en el contexto de aprendizaje.

Por lo tanto, no depende únicamente de las características intrapersonales del alumno o del profesor o del contenido a enseñar, sino que está determinado por factores como el tipo de «transacciones que mantienen los agentes personales (profesor-alumno); por el modo en que se vehicula la

comunicación; cómo se implementan los contenidos con referencia a la realidad de la clase; cómo se tratan (lógica o psicológicamente) los métodos de enseñanza, etc.» (Villa y Villar, 1992). El proceso de enseñanza-aprendizaje entonces, para ser exitoso, debiera tender a producir satisfacción y a favorecer los aspectos personales, motivacionales y actitudinales de las personas involucradas en el proceso.

Conscientes de que estamos «pecando» de un excesivo simplismo, podemos afirmar que estos procesos o factores interpersonales de los que se hablan se expresan en varios niveles al interior de la institución escolar, por lo menos en tres:

CUADRO 18

Proceso de aprendizaje por niveles.

Nivel organizativo o institucional	Nivel de aula	Nivel intrapersonal
Tiene que ver con el clima institucional y se relaciona con elementos como: <ul style="list-style-type: none"> - Los estilos de gestión. - Las normas de convivencia. - La participación de la comunidad educativa. 	Tiene que ver con el «clima de aula» o ambiente de aprendizaje y se relaciona con elementos como: <ul style="list-style-type: none"> -Relaciones profesor- alumno. - Metodologías de Enseñanza. - Relaciones entre pares. 	Tiene que ver con las creencias y atribuciones personales y se relaciona con elementos como: <ul style="list-style-type: none"> -Autoconcepto de alumnos y profesores. - Creencias y motivaciones personales. - Expectativas sobre los otros.

Fuente: La Autora

El estudio del ambiente o clima social escolares uno de los principales enfoques para estudiar los procesos interpersonales al interior de un centro educativo y su interrelación con los resultados del mismo.

1.3 Clima social escolar: concepto, importancia.

Si buscamos una definición lo suficientemente general como para ser compatible con la variada gama de enfoques existentes respecto del tema, podemos definir el clima social escolar como «el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinadas por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo a dicho centro, condicionante, a la vez de los distintos procesos educativos» (Cere, 1993).

Ahora bien, son las personas las que le otorgan un significado personal a estas «características psicosociales del centro», que a su vez, no son otra cosa sino el contexto en el cual se establecen las relaciones interpersonales al interior de la institución y las características mismas de estas relaciones interpersonales.

En otras palabras, lo que define el clima social de una institución es la percepción que tienen los sujetos acerca de las relaciones interpersonales que establecen en el contexto escolar (a nivel de aula o de centro) y el contexto o marco en el cual estas interacciones se dan.

Hecha esta primera definición, habría que introducir una distinción básica y decir que el clima escolar o clima social escolar puede ser estudiado desde una mirada centrada en la institución escolar (clima organizativo o de centro) o centrada en los procesos que ocurren en algún «microespacio» al interior de la institución, especialmente la sala de clases (clima de aula), o desde ambas.

Una segunda distinción que podemos hacer sobre el concepto clima escolar es que, si éste se define a partir de las percepciones de los sujetos, es posible estudiarlo desde las percepciones que tienen los distintos actores educativos: alumnos, profesores, paradocentes o apoderados.

Si bien los efectos del clima social se hacen sentir en todos los miembros de una institución, por lo que, en general el concepto o la percepción que se tiene del clima social escolar tiende a tener elementos compartidos por todas las personas que pertenecen a un curso o establecimiento educacional; es común también que haya una variabilidad de opiniones y percepciones, pues éstas dependen de (se construyen desde) las experiencias interpersonales que se hayan tenido en esa institución.

De tal forma que la percepción que tienen los profesores no coinciden necesariamente con la percepción que tengan los alumnos de las características psicosociales de un centro o de las relaciones en el aula (Cancino y Cornejo,2001).

El clima de una organización nunca es neutro, siempre impacta, ya sea actuando como favorecedor u obstaculizador del logro de los propósitos institucionales.

En términos generales, los climas escolares positivos o favorecedores del desarrollo personal son aquellos en que se facilita el aprendizaje de todos quienes lo integran; los miembros del sistema se sienten agradados y tienen la posibilidad de desarrollarse como personas, lo que se traduce en una sensación de bienestar general, sensación de confianza en las propias habilidades, creencia de la relevancia de lo que se aprende o en la forma en que se enseña, identificación con la institución, interacción positiva entre pares y con los demás actores. Los estudiantes se sienten protegidos, acompañados, seguros y queridos (Arón y Milicic, 1999; Milicic, 2001; Bris, 2000; Fundación Chile Unido, 2002 entre otros).

Estudios realizados por Howard y colaboradores (1987, cit. en Arón y Milicic, 1999, p.32), caracterizan las escuelas con Clima Social positivo como aquellas donde existe:

- Conocimiento continuo, académico y social:** los profesores y alumnos tienen condiciones que les permiten mejorar en forma significativa sus habilidades, conocimiento académico, social y personal.
- Respeto:** los profesores y alumnos tienen la sensación de que prevalece una atmósfera de respeto mutuo en la escuela
- Confianza:** se cree que lo que el otro hace está bien y lo que dice es verdad.
- Moral alta:** profesores y alumnos se sienten bien con lo que está sucediendo en la escuela.

1.4 factores de influencia del clima escolar

Según Joaquín Samayoa en su trabajo “Los pilares de la calidad educativa” (2008), podríamos identificar seis factores que intervienen en el clima escolar:

1. Motivación (expectativas elevadas, metas alcanzables, apoyo exigencia y reconocimiento de logros).

2. Disciplina y ejercicio de autoridad (normas razonables, cumplimiento de la norma y autoridad sin abuso de poder).

- 3. Amabilidad, respeto y actitud de servicio** (crítica y autocrítica positiva, y colaboración).
- 4. Ambiente físico agradable** (cuidado y mantenimiento de la infraestructura, limpieza e higiene y seguridad).
- 5. Liderazgo pedagógico** (educación pertinente y relevante, planificación didáctica coherente, buen uso de la evaluación, aprendizaje continuo, humanismo y cultura).
- 6. Apertura a la comunidad** (acercamiento a las familias, actividades extraescolares y orientación a los estudiantes). Pero los responsables de garantizar un clima escolar adecuado que incida positivamente en el rendimiento de los estudiantes son el director y los docentes. En efecto, el clima escolar no es una casualidad, sino una causalidad voluntaria y consciente.

El clima escolar se valora por la calidad de las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa y por los sentimientos de aceptación o rechazo que existan. Un buen clima escolar induce a una mejor convivencia y a un adecuado manejo de los conflictos disciplinares, tan comunes en población de niños y jóvenes en edad escolar.

1.5 Clima social de aula: concepto desde el criterio de varios autores y de Moos y Trickett.

Los patrones comunicacionales y relacionales entre los agentes educativos en los escenarios escolares han derivado en conductas desadaptativas y expresiones de agresión, cuya incidencia en los procesos de aprendizaje y de convivencia vienen siendo sustentada a través de investigaciones en el campo de las ciencias sociales, por lo que el clima social escolar ha sido objeto de estudio de diversas disciplinas entre ellas: la sociología, la psicología, la pedagogía, dado que su complejidad abarca diferentes posturas y maneras de abordaje, iniciándose en las bases de estudios de clima laboral.

Al respecto, Cassasus, J., Cusato, S., Froemel, J. & Palafox, J. (2000), argumentan que las dinámicas de las Instituciones educativas inciden, directamente, en los logros académicos y relacionales que cada uno de los agentes educativos alcanza durante su proceso formativo y, por lo tanto, de acuerdo con Cancino, T. & Cornejo, R. (2001), un espacio conflictivo sumado a las características infanto juveniles derivadas de las sociedades modernas afecta los sistemas de comunicación. Por lo tanto, el concepto de clima es definido para el presente estudio como el ambiente social que se vive en un escenario educativo, cuya calidad depende de las características

de las relaciones entre los agentes educativos, las formas específicas de organización de la institución, las escalas axiológicas que circulan en los agentes educativos y el contexto socioeconómico y político en donde se inserta (Prado V. y Ramírez L. 2009); este concepto procede, en sus orígenes, de las teorías psicosociales, que incluyen elementos de orden intrínseco como los intereses, las necesidades y las expectativas de cada uno de los sujetos en asociación con aquellas condiciones extrínsecas referidas a aspectos formales de las organizaciones comunitarias a las que pertenecen.

Por su parte, Moos, R. & Trickett, E. (1974) para definir el clima escolar se sirvieron de dos variables: 1) los aspectos consensuados entre los individuos y 2) las características del entorno en donde se dan los acuerdos entre los sujetos; el clima surgido a partir de esta ecuación afecta el comportamiento de cada uno de los agentes educativos. Posteriormente Murray Ch. & Greenberg, D. (2001) se detienen en la revisión de aspectos particulares más puntuales, entre ellos: la personalidad como elemento explicativo de la conducta de los sujetos; asumen que el estudio de estas particularidades permite aproximarse a la comprensión del comportamiento de los grupos en escenarios socializantes, tal y como lo es la escuela.

Mientras tanto, Rodríguez, N. (2004) aborda el clima escolar con una mirada sociológica y lo define como un conjunto de características psicosociales de un centro educativo determinado por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la Institución; esta dinámica relacional asegura que el clima resulte específico para cada entidad.

Más adelante, Klem M., Levin L, Bloom, S. & Connel J. (2004) incluyen en su lectura sobre este constructo el rol del docente como agente facilitador de los procesos comunicacionales y de aprendizaje para los educandos; el clima escolar resulta directamente proporcional al grado en el que los estudiantes perciben que sus docentes les apoyan, con expectativas claras y justas frente a sus individualidades.

Luego, Noam G. & Fiore N. (2004) señalan cómo las relaciones interpersonales contribuyen al crecimiento, aprendizaje y hasta la mejora en el desarrollo de procesos terapéuticos; hablan de escuelas exitosas y las definen como aquellas donde los estudiantes se sienten respetados por sus profesores, y cuyos niveles de pertenencia e identidad cohesiva son altos; los docentes se constituyen en otros significativos o interlocutores válidos que contribuyen a la formación del

autoconcepto de los estudiantes sobre su desempeño académico si bien, su origen se ubica en una dimensión familiar.

Por su parte, Wubbels, Theo & Tarwijk J. (2006) realizaron estudios donde se compara la experiencia docente con la proximidad en sus relaciones y la influencia que ejercía; esta tendencia pudo establecer que la proximidad de ambos y la cantidad de influencia del profesorado, como media, crecía en los primeros seis años de experiencia docente.

Después, Hamre, B. & Pianta, R. (2002) argumentan que muchos de los problemas de motivación, falta de compromiso y mal comportamiento corresponden a una ausencia de aplicación de un estilo de gestión altamente controlador y políticas disciplinarias. Estos autores plantean la importancia de construir relaciones de soporte y de cuidado en los profesores y en los estudiantes; un buen marco relacional incide directamente en los niveles de autoconfianza y en la adquisición de habilidades para enfrentarse a los desafíos asociados con la etapa del desarrollo en donde se encuentren los educandos.

El clima de una organización (en este caso la escuela) está constituido por el ambiente percibido e interpretado de los miembros que la integran. Este clima ejerce una importante influencia en los comportamientos de los alumnos y profesores en ese contexto así como en su desarrollo social, físico, afectivo e intelectual.

Los estudios dedicados al clima escolar, han cobrado importancia en los últimos años a la luz de los estudios relacionados con la efectividad en la escuela, el desgaste profesional o Burnout de los profesores y el poder de retención que tiene el sistema educativo tanto en relación con los alumnos como con sus profesores.

En la actualidad se ha demostrado que el clima escolar no sólo se asocia de manera exclusiva con la disciplina y la autoridad, al contrario, se concibe de manera global, como un concepto que se refiere a las condiciones organizativas y culturales de un centro educativo. En este sentido se ha caracterizado el clima escolar como *la manera en que la escuela es vivida por la comunidad educativa*. Por ende, constituye una cualidad más duradera del contexto educativo, que afecta el carácter y las actitudes de los todos implicados.

El clima social, por lo tanto, hace referencia a las percepciones subjetivas y al sistema de significados compartidos respecto a una situación concreta, que en el caso de la escuela se traduce

en la percepción compartida que tienen los miembros de la escuela acerca de las características del contexto escolar y del aula (Trickett y cols., en Musitu, et als, 2005).

Un clima social adecuado presenta efectos positivos sobre el ajuste psicológico, sobre todo en estudiantes que pueden tener riesgos de dificultades académicas, emocionales o comportamentales, se asocia a un desarrollo saludable, a un aprendizaje óptimo y una disminución de las conductas desadaptativas. También se han encontrado beneficios en la adaptación escolar y social y en la capacidad de afrontamiento, autoconcepto y autoestima, empatía y sociabilidad.

Asimismo, la mejora del clima social se asocia a una disminución del riesgo de conductas agresivas y violentas que pueden impactar negativamente en la vida del aula o del centro

1.5.1 Aspectos relacionales al interior del grupo de aula

1.5.1.1 Percepción y expectativas del profesor en referencia a sus estudiantes: sin duda el Clima de Aula se verá influido por las percepciones que tenga el docente respecto a las capacidades, actitudes y comportamientos que presentan los alumnos (op.cit). En un aula se “respira” un aire distinto cuando el profesor considera que los estudiantes tienen la capacidad y potencialidad de aportar de manera significativa; que su diversidad es un recurso y no un problema; cuando percibe que es posible superar con ellos

las dificultades; que ellos están motivados por adquirir conocimientos; que su inquietud puede ser canalizada como recursos para aprender y crear; entre otras. Junto con ello, se ha estudiado que las expectativas del docente juegan un papel central en el rendimiento del niño, el cumplimiento de tarea y en su imagen personal, a la vez de ser un fuerte inductor de su comportamiento (Arón & Milicic, 1999).

1.5.1.2 Percepción del profesor sobre sí mismo (Ascorra, Arias y Graff, 2003): un profesor que confía en sus capacidades, en su posibilidad de hacer frente a las dificultades que el curso le presente, que disfruta de su rol y siente que puede desarrollarse personalmente en su quehacer, puede impactar favorablemente el Clima de Aula cargándolo de positivismo, confianza en las propias habilidades, entre otras.

1.5.1.3 Percepción y expectativas de los alumnos en relación con el profesor: también las descripciones y valoraciones que los estudiantes hacen acerca de las habilidades, destrezas,

carisma, nivel de conocimiento del docente, entre otras, afectarán la percepción de sus relaciones al interior del Curso (op.cit). Lógicamente, las percepciones con connotación positiva tenderán a vincularse con mejores Climas de Aula.

1.5.1.4 Percepción de los estudiantes sobre sí mismos: las definiciones que construyan sobre sus capacidades, actitudes y comportamiento, y sobre su interacción con los demás en el contexto escolar (las que en gran parte se construyen desde las declaraciones que otros hacen sobre ellos), también afectará el Clima de Aula favoreciendo u obstaculizando el aprendizaje. Niños con confianza en sus habilidades y potencialidades, y con expectativas reales acerca de sus posibilidades de desarrollo favorecen Climas de Aula para el aprendizaje (op.cit)

1.5.1.5 Percepción de la relación profesor-alumno: en un Clima Social positivo la relación profesor-alumno se caracteriza por un alto grado de respeto, apoyo, cuidado, calidez, confianza y responsabilidad (Midgley, Roser y Urdin (1996, cit. en Milicic 2001). Una relación como ésta aumenta el sentido de pertenencia a la escuela y la autoestima de los estudiantes (Milicic, 2001); junto con ser considerada como uno de los factores de mayor impacto sobre el rendimiento escolar y desarrollo personal de los estudiantes. “El profesor, a través de la interacción cotidiana, entrega al niño una imagen de sí mismo, de sus competencias, de sus dificultades y le va proporcionando estrategias para enfrentar diferentes situaciones” (Birch & Ladd, 1997, cit. en Milicic, 2001).

En un estudio realizado por Arón y Milicic (1999) se identificaron ciertos factores que determinan el tipo de percepción que los alumnos tienen del clima escolar según la relación que entablan con el profesor:

Percepción de confianza vs. desconfianza en la relación: confidencialidad, apoyo.

Percepción de justicia vs. injusticia en la relación: se relaciona con el tipo de medidas disciplinarias, notas, atención y manejo de poder que ejerza el profesor.

Actitud empática por parte de los profesores y disposición a ayudar: se refiere al tipo de liderazgo que ejerce el profesor, el estilo de interacción que establece con los alumnos y el estilo pedagógico característico de su práctica. Profesores que favorecen el buen Clima de Aula construyen relaciones centradas en la persona (más que en los resultados), capaces de reconocer y ayudarles cuando están en problemas. Son comunicativos, expresivos y simpáticos.

1.5.1.6 Percepción del profesor frente a las exigencias académicas: los alumnos valoran una actitud exigente, pero justa. Aceptan las exigencias cuando sienten que lo que el profesor les está enseñando es relevante, así como las sanciones cuando sienten que contribuyen a mejorar el

aprendizaje y a reparar el error. A su vez, la aceptación de las exigencias está muy relacionada con el interés que el alumno tenga por el subsector y lo entretenidas que puedan ser las clases.

1.6 Caracterización de las variables del clima de aula, propuestas por Moss y Trickett

Moss & Trickett (1979), quienes estructuran el estudio del mismo a partir de la mirada del aula de clase, y con ello, desde la percepción del estudiante, planteando de igual modo, cuatro grandes dimensiones:

1.6.1 Dimensión de relaciones

Evalúa el grado en que los estudiantes están integrados en la clase, se apoyan y ayudan entre sí. Consta de las sub escalas:

- ✓ **Implicación (IM):** Mide el grado en que los alumnos muestran interés por las actividades de la clase y participan en los coloquios y cómo disfrutan del ambiente creado incorporando tareas complementarias.
- ✓ **Afiliación (AF):** Nivel de amistad entre los alumnos y cómo se ayudan en sus tareas, se conocen y disfrutan trabajando juntos.
- ✓ **Ayuda (AY):** Grado de ayuda, preocupación y amistad del profesor por los alumnos (comunicación abierta con los escolares, confianza en ellos e interés por sus ideas).

1.6.2 Dimensión Autorrealización

Es la segunda dimensión de esta escala; a través de ella se valora la importancia que se concede en la clase a la realización de tareas y a los temas de las asignaturas; comprende las sub escalas:

- ✓ **Tareas (TA):** Importancia que se da a la terminación de las tareas programadas. Énfasis que pone el profesor en el temario de la asignatura.
- ✓ **Competitividad (CO):** Grado de importancia que se da al esfuerzo por lograr una buena calificación y estima, así como a la dificultad para obtenerlas.

1.6.3 Dimensión Estabilidad

Evalúa las actividades relativas al cumplimiento de objetivos: funcionamiento adecuado de la clase, organización, claridad y coherencia en la misma. Integran la dimensión, las sub escalas:

- ✓ **Organización (OR):** Importancia que se da al orden, organización y buenas maneras en la realización de las tareas escolares.
- ✓ **Claridad (CL):** Importancia que se da al establecimiento y seguimiento de unas normas claras y al conocimiento por parte de los alumnos de las consecuencias de su incumplimiento. Grado en que el profesor es coherente con esa normativa e incumplimientos.
- ✓ **Control (CN):** Grado en que el profesor es estricto en sus controles sobre el cumplimiento de las normas y en la penalización de los infractores. (Se tiene en cuenta también la complejidad de las normas y la dificultad para seguirlas).

1.6.4 Dimensión de Cambio

Evalúa el grado en que existen diversidad, novedad y variación razonables en las actividades de clase.

- **Cooperación:** Evalúa el grado de integración, interacción y participación activa en el aula para lograr un objetivo común de aprendizaje

1.7 Componentes del clima escolar

Según Gonder (1994), tras recoger los trabajos de diferentes autores, llega a la conclusión de que los componentes del clima escolar son cuatro:

- ✓ **El académico:** referido a las normas, creencias y prácticas de la escuela.
- ✓ **El social:** relacionado con la comunicación y la interacción entre las personas que están en la escuela.
- ✓ **El físico:** vinculado a aspectos físicos y materiales de la escuela (sobre todo al mantenimiento y acceso a los materiales).
- ✓ **El afectivo:** basado en los sentimientos y actitudes compartidas por los estudiantes de la escuela.

1.8 El clima escolar y las normas de convivencia.

Las normas son exigencias de convivencia que se eligen a partir de los valores que deseamos proteger entre toda la comunidad. Son consignas verbales, escritas o gráficas que orientan el comportamiento de niños y adultos. Sirven para crear un clima familiar estable y seguro, sin

incertidumbre, porque indican qué es lo que tenemos que hacer, cómo y qué consecuencias acarrea el hacerlo o no. Los límites hacen que un niño se sienta protegido. Sin ellos, se vuelven ansiosos e inseguros. Estamos así haciendo que el niño adquiera hábitos y le inculcamos criterios de responsabilidad y decisión. Cuando alguien no cumple con alguna de esas normas, decimos que ha desobedecido, que ha cometido una indisciplina que afecta el clima escolar. Para mejorar la eficacia educativa de las medidas disciplinarias conviene tener en cuenta que:

1. Uno de los objetivos de la disciplina es enseñar a respetar ciertos límites. Los estudios realizados sobre este tema reflejan que el respeto de dichos límites mejora cuando las normas son claras y coherentes, han sido elaboradas por todos los miembros de la comunidad escolar, incluidos los alumnos, y se aplican a todos según principios previamente aceptados.

2. La sanción debe contribuir a diferenciar entre agresores y víctimas. Los estudios realizados en contextos muy diversos reflejan que la impunidad ante la violencia hace que esta genere más violencia, debido a que los agresores (y las personas que se identifican con ellos) la interpretan como un apoyo implícito, transmitiendo que, aunque en teoría se condena la violencia, en la práctica se aprueba.

La impunidad contribuye a reforzar dos graves distorsiones que potencian la violencia, que llevan, en su forma más extrema, a asociar la conducta del violento con la del héroe, y, con mucha frecuencia, a culpabilizar de dicha violencia a la víctima. En este sentido, una de las funciones de la sanción es establecer con claridad quién es culpable y quién no lo es; enseñando a asumir responsabilidades a quien las tiene y a no sentirse culpable a quien no lo es.

3. La disciplina debe favorecer cambios cognitivos, emocionales y conductuales. Los procedimientos de disciplina deberían contribuir a que el violento se ponga en el lugar de la víctima, entienda lo destructiva que es la violencia, se arrepienta de haberla utilizado, intente reparar el daño originado y desarrolle alternativas constructivas para no volver a recurrir a ella en el futuro en situaciones similares.

4. El respeto a los límites mejora cuando se aprenden habilidades no violentas de resolución de conflictos. Ayudarles a descubrir y enseñarles procedimientos sistemáticos para resolver de forma más inteligente y justa sus tensiones y conflictos es un procedimiento muy eficaz para prevenir la violencia. Los estudios realizados sobre este tema reflejan que dichos jóvenes suelen tener alterado

todo el proceso a partir del cual se analizan y resuelven en la vida cotidiana los problemas interpersonales.

5. Conviene incluir la disciplina en un contexto de democracia participativa. Los estudios realizados sobre las condiciones que influyen en el respeto a las normas reflejan que cuando se exige a niños y jóvenes que se limiten a obedecer las reglas que otros han creado, suelen sentirse pocos comprometidos con su cumplimiento.

Al contrario de lo que sucede cuando participan realmente en la organización de la vida en común y de las acciones que serán precisos llevar a cabo cuando se transgreden las normas. En síntesis: un grupo no puede funcionar bien, no puede trabajar eficazmente en conjunto, a menos que adopte normas compartidas. Las normas tienen influencia importante en el clima del aprendizaje en el aula. Si la mayoría de los alumnos de un grupo comparten las mismas normas, la presión de estas inducirá a los demás del mismo grupo a participar. Pero si no existen normas compartidas, la clase no funcionará como grupo, y seguirá siendo un conjunto de individuos.

2. DIAGNOSTICO DEL CLIMA ESCOLAR

El diagnóstico del clima escolar se realizara mediante los siguientes criterios.

2.1 Factores socio - ambientales e interpersonales en el centro escolar (aula de clase).

Con este criterio se busca diagnosticar el ambiente dentro del aula de clase, para lo cual se ha tomado como indicador lo siguiente:

- Las instituciones escolares que se organizan y funcionan adecuadamente.
- Existen escuelas eficaces donde los alumnos socialmente desfavorecidos logran niveles instructivos.
- Escuelas cubiertas con una dotación mínima de recursos.

2.2 Factores de influencia del clima escolar

Con este criterio se pretende diagnosticar es la disciplina y el ejercicio de autoridad que directamente están interviniendo dentro del clima escolar y que a la vez se imponen a mantener un buen clima dentro del salón de clase.

1. Motivación

2. Disciplina y ejercicio de autoridad
3. Amabilidad, respeto y actitud de servicio
4. Ambiente físico agradable
5. Liderazgo pedagógico
6. Apertura a la comunidad

2.3 Características de la variables de clima escolar

Con este criterio se busca diagnosticar la dimensión de relaciones la cual evalúa el grado en que los estudiantes están integrados en la clase, se apoyan y ayudan entre sí.

- Dentro del aula existe entre alumnos una amistad donde todos se ayudan en sus tareas, y disfrutan trabajando juntos.
- Cuando estás pretendiendo hacer tus asignaciones en la clase, ¿te fastidian tus compañeros
- Los estudiantes de este salón se burlan de otros estudiantes porque son diferentes

2.4 Componentes del clima escolar

Para estudiar los componentes del clima escolar y su diagnóstico se tomara en cuenta los siguientes indicadores:

- El académico
- El social
- El físico
- El afectivo

2.5 El clima escolar y las normas de convivencia

Con este criterio se intenta diagnosticar las consignas verbales, escritas o gráficas que orientan el comportamiento de niños y adultos.

- Uno de los objetivos de la disciplina es enseñar a respetar ciertos límites
- La sanción debe contribuir a diferenciar entre agresores y víctimas.
- La disciplina debe favorecer cambios cognitivos, emocionales y conductuales.

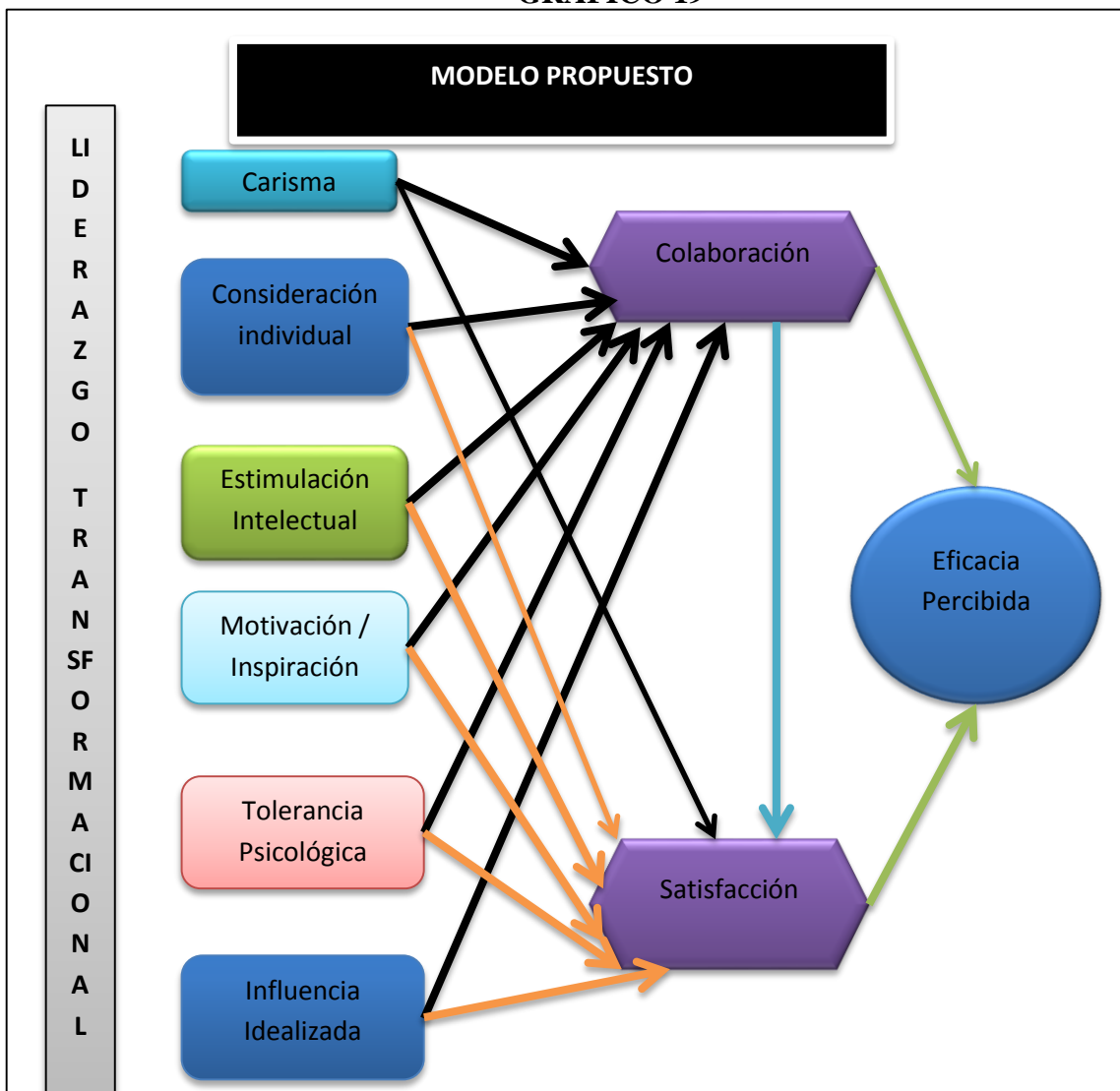
- Conviene incluir la disciplina en un contexto de democracia participativa.

3. MODELO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

3.1 Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que se define como un liderazgo que crea un cambio valioso y positivo en los seguidores. Un líder transformacional se centra en "transformar" a otros a ayudarse mutuamente, a mirar por los demás, a estar alentando y armonioso, y para mirar hacia fuera para la organización como un todo. En este mandato, el líder aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de su grupo de seguidores.

GRÁFICO 19



Fuente: La Autora

3.2 Factores de un Líder Transformador

Los factores del liderazgo organizacional, aluden a un conjunto de elementos necesarios para lograr la configuración e implementación del mismo en el ambiente institucional. En cuanto a los factores del liderazgo transformacional, Bass y Avolio (2006) incluyen los siguientes:

3.2.1 Consideración Individual. Bass y Avolio (2006), aseveran que en esta dimensión se incluyen el cuidado, empatía, competencia para proveer retos y oportunidades para los otros. El líder típico es un escucha activo y comunicador fuerte.

Ahora bien, Velásquez (2006) agrega que el líder transformacional conoce las necesidades específicas de cada uno de sus seguidores, siendo un facilitador, prestando atención personal, trata a cada empleado de manera individual, dirige y aconseja, manteniendo como una meta la consideración individual de cada uno de los trabajadores.

Por su parte, Lerma (2007) afirma que el líder presta atención a las necesidades individuales de logro así como de crecimiento de cada uno de sus seguidores, determinando las necesidades y fortalezas; contribuyendo para que cada trabajador asuma sus responsabilidades para su propio desarrollo.

Opinan Leithwood, Mascal y Strauss (2009) que el líder transformador es individualista al abordar a sus seguidores, buscando alcanzar logros y crecimiento en cada uno de ellos, dentro de sus posibilidades. En este contexto de consideración individual se enfocan como colegas tanto el líder como el seguidor. El líder transformacional crea oportunidades de aprendizaje, establece un clima de apoyo, demuestra aceptación de las diferencias individuales y propicia una comunicación bidireccional.

De igual forma, los autores antes mencionados agregan que el líder transformacional le da importancia a cada uno de sus seguidores, y por ende se vincula con cada uno de ellos, recuerda conversaciones previas, está pendiente del interés individual y lo enfoca de manera integral. El líder actúa con cada seguidor de manera personalizada, le escucha, delega tareas e identifica las necesidades de apoyo adicional; todo ello en un ambiente cómodo, fluido, así como de confianza, de modo que el seguidor no siente que es supervisado.

Al proceso de formación de equipos de personas, hay un factor denominado **consideración individual**, esto es, apoyar las propuestas, demostrar empatía, estar accesible, tener en cuenta a las

personas, ser sensible a las preocupaciones e intereses de todos los integrantes del equipo. Algunas conductas, que en el liderazgo transformacional, involucran el factor consideración individual son, entre otras:

- ✓ Apoyar las propuestas y lo que hacen los liderados.
- ✓ Estar dispuesto a apoyar cuando se llevan a cabo importantes cambios en el trabajo.
- ✓ Demostrar empatía comprendiendo los sentimientos y preocupaciones de todos los miembros del equipo.
- ✓ Conocer los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los integrantes del equipo.
- ✓ Elogiar cuando alguien realiza un buen trabajo.
- ✓ Dar valor a las ideas o acciones, procurando no acaparar todo el éxito de lo que se hace.
- ✓ Tratar a los diferentes miembros del equipo del mismo modo, no hacer distinciones por motivos personales o profesionales.

3.2.2 Estimulación Intelectual. Bass y Avolio (2006) indican que el líder transformacional empodera a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades intelectuales, incitando la reflexión, creación, o nuevas ideas y soluciones ante las situaciones de conflicto organizacional. La estimulación intelectual ayuda a los seguidores a cuestionarse así como a generar soluciones más creativas a los problemas.

Dentro de este marco de referencia, Bass y Riggio (2006) agregan que el líder transformacional estimula intelectualmente a los seguidores, conllevándoles a cuestionar sus propias ideas, adquiriendo novedosos paradigmas para replantear conceptos y formas de actuación. El líder transformador es intelectual en la medida que contribuye a fomentar los esfuerzos de los seguidores para lograr sean innovadores y creativos. Este líder presenta supuestos, replantea problemas, enfrenta a situaciones así como evita la crítica pública para corregir los errores individuales que surgen.

En el criterio de Leithwood, Mascal y Strauss (2009), este líder estimula a sus seguidores para aplicar su intelecto para la solución de problemas, genera retos constantemente para buscar nuevas maneras de operar y accionar al desligarse de los conocimientos anteriores y vincularse a nuevas acciones.

Una forma de estimular la inteligencia es trabajar según el modelo de las habilidades, es decir incentivar el uso de diversos factores o capacidades psíquicas. En general, es conveniente tener

presente que este tipo de estimulación tiene que cumplir tres requisitos: en primer lugar ser sistemática, como por ejemplo realizar con el niño algunas acciones todos los días durante cierto tiempo.

En segundo lugar, debe ser permanente, es decir como una actitud frente al niño; por ejemplo, en cada conversación, juego, salida al aire libre, mediante preguntas u observaciones, estimular algún área de su inteligencia. Y en tercer lugar, lo ideal es que esto sea lúdico, es decir en forma de juego.

3.2.3 Motivación/ Inspiración. Bass y Avolio (2006) plantean que este tipo de líder tiene la habilidad de motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior, inspirando el logro de esfuerzos extras para lograr los objetivos planteados. Este líder convence a sus seguidores, alienta un amplio rango de intereses y se interesa en iniciar objetivos comunes.

En la opinión de Bass y Riggio (2006), el líder transformacional motiva a la actuación con optimismo, entusiasmo e implicación en la idea centro como organización y como visión de futuro. El líder transformador es inspirador, motiva y estimula a todos los que le rodean. Despierta un espíritu de equipo, denota compromiso con las metas así como con la visión, la cual es compartida.

Para Velásquez (2006), tiene la capacidad de motivar los cambios en las expectativas del grupo para impulsarlos a la solución de los problemas organizacionales para actuar en función de ser resueltos. Estos líderes son considerados motivadores del equipo de trabajo, siendo reconocidos como ejemplos a seguir.

Además la motivación se produce cuando alguien te convence, persuade, o coacciona a hacer algo. La motivación también puede ocurrir en el flujo reflexivo, o en la comunicación con uno mismo.

Por lo general, la motivación requiere de una patada en el trasero por parte de uno mismo o de otra persona, con el fin de llegar a una meta establecida. Pero ¿con qué frecuencia realmente estos objetivos son logrados? ¿Qué tan efectiva es la motivación a lo largo del camino hacia la manifestación?

La auto-motivación implica libre elección. Por ejemplo, si estás cansado de tener sobrepeso, entonces, hacer más ejercicio y comer más saludablemente representan un paso positivo en la

dirección correcta. Lo que suele ocurrir con la auto-motivación es que comenzamos con buenas intenciones, pero se pierde el interés muy pronto.

La inspiración, en cambio, es completamente diferente. Es totalmente auto-generada, y viene del interior. El resultado es un sentimiento de excitación y bienestar, y el deseo de entrar en acción inmediatamente.

3.2.4 Influencia Idealizada. Respecto a ello, Bass y Avolio (2006) sostienen que el líder transformacional ejerce una influencia idealizada lo cual implica que dan sentido de propósito a sus seguidores. La consideración individual trata a cada seguidor individualmente, además le proporciona apoyo, entrenamiento, oportunidades de mejora; el líder se gana el respeto así como la confianza de sus seguidores. Promueve una profunda identificación con sus seguidores y establece altos niveles de conducta moral y ética.

Opinan Bass y Riggio (2006) que el líder transformador es influyente, genera ideales de actuación, es modelo de los seguidores, es respetado, admirado y sobre todo considerado confiable, porque es consistente más que arbitrario. Se puede contar con él o ella para hacer lo correcto, demostrando altos estándares de conducta moral y ética. Este líder evita utilizar el poder para obtener ganancia personal.

Para Leithwood, Mascal y Strauss (2009), el líder transformacional ejerce su influencia a través del logro de relaciones basadas en el respeto y confianza en los seguidores, provee las bases para aceptar cambios radicales así como en la forma en que los individuos y las organizaciones operan, generando influencia sobre el personal.

3.2.5 Tolerancia Psicológica. Bass y Avolio (2006) exponen que la tolerancia psicológica refiere al grado en el cual se estimula a los trabajadores a ventilar en forma abierta los conflictos y críticas. Para fomentar la tolerancia, el líder transformacional utiliza el sentido del humor para resolver situaciones conflictivas en aspectos de la relación humana y laboral. También lo emplea para apuntar así como corregir las equivocaciones, para resolver conflictos, incluso para manejar momentos difíciles.

Siguiendo en esta temática, Bass y Riggio (2006) agregan que, coherentemente con el modelo, el líder transformacional debe tener la capacidad de tolerar los errores de los demás, utilizando los propios para mejorar, tratar sin dramas los problemas más complejos, ser tolerante, en fin, estimular

el sentido del humor para generar ambientes agradables facilitadores del abordaje efectivo de innumerables problemas y conflictos.

Los planteamientos antes mencionados conducen a afirmar la existencia de diversos factores que configuran el liderazgo transformacional, los cuales impulsan la conducta de los líderes hacia los objetivos propuestos

3.2.6 Carisma

Es la capacidad de proyectar en los demás una imagen positiva susceptible de **influenciar**. Es decir, se trata de aquel conjunto de factores que hacen que la primera impresión -que muchas veces puede ser la definitiva- sea a nuestro favor.

Cuando alguien entra en una habitación y todo el mundo percibe su presencia como la de alguien importante, más interesante o mejor se dice que esa persona tiene carisma, quien es capaz de liderar sin esfuerzo y hacer oír su opinión, e incluso hacer que los demás se ciñan a sus deseos sin demasiados rodeos, hablamos sin duda de alguien que tiene ese don, **el carisma**.

3.4 Características de un líder transformador.

El líder transformacional se caracteriza por la capacidad para producir cambios sustantivos. Los líderes transformacionales son capaces de emprender los cambios en la visión, la estrategia y la cultura de la organización y también de propiciar innovaciones en los productos y las tecnologías. El liderazgo transformacional, en lugar de analizar y controlar transacciones específicas con los seguidores utilizando reglas, instrucciones e incentivos, se concentra en cualidades intangibles como la visión, los valores compartidos y las ideas, con el propósito de crear relaciones, de dotar de mayor significado a las actividades independientes y de ofrecer un terreno común para enrolar a los seguidores en el proceso de cambio. El liderazgo transformacional está fundado en los valores, las creencias y las cualidades personales del líder y no en un proceso de intercambio entre los líderes y los seguidores.

3.4.1 El liderazgo transformacional lleva a los seguidores a convertirse en líderes. Los seguidores gozan de mayor libertad para controlar su conducta. El liderazgo transformacional agrupa a la gente en torno a una misión y define el marco dentro del cual los seguidores pueden operar con relativa libertad para alcanzar las metas de la

organización. El líder transformacional despierta la conciencia de sus seguidores respecto a diversos problemas y asuntos, y ayuda a las personas a verlas cosas bajo distintas ópticas para así poder conseguir el cambio en la producción.

3.4.2 El liderazgo transformacional hace que las preocupaciones de los seguidores suban del nivel más bajo de las necesidades, o sea las físicas (como seguridad y abrigo), al nivel más alto, o sea las necesidades psicológicas (como autoestima y autorrealización).

Es importante satisfacer las necesidades de nivel bajo con sueldos y salarios adecuados, con seguridad en las condiciones de trabajo y con otras consideraciones más. Sin embargo, el líder transformacional también presta atención a la necesidad de crecimiento y desarrollo que tiene cada individuo. Por tanto, el líder pone el ejemplo y asigna tareas no solo para satisfacer las necesidades inmediatas de los seguidores, sino también para elevar sus necesidades y capacidades a un nivel más alto y para vincularlas con la misión de la organización. Los líderes transformacionales cambian a los seguidores de modo que éstos tengan facultades bastantes para cambiar a la organización.

3.4.3 El liderazgo transformacional inspira a los seguidores a dejar atrás sus intereses personales en busca del bien del grupo.

Los líderes transformacionales motivan a la gente para que haga más de lo que originalmente se esperaba de ella. Hacen que los seguidores adquieran conciencia de la importancia de las metas y los resultados del cambio y, al mismo tiempo, les permiten ir más allá de sus intereses personales inmediatos en busca de la misión de la organización. Los seguidores admiran a estos líderes, desean identificarse con ellos y depositan mucha confianza en ellos. No obstante, el liderazgo transformacional no sólo motiva a las personas para que sigan al líder en lo personal, sino también para que crean en la necesidad de un cambio y para que estén dispuestas a hacer sacrificios personales para alcanzar el fin superior.

3.4.4 El liderazgo transformacional pinta la visión de un futuro deseable y la comunica de modo que valga la pena hacer el esfuerzo, a pesar del dolor que produce el cambio.

El papel más importante del líder transformacional tal vez sea encontrar una visión para la organización que sea considerablemente mejor que la anterior y enrolar a otros para que compartan el sueño. La visión es lo que lanza a las personas a actuar y sienta las bases para los demás aspectos del liderazgo transformacional que acabamos de exponer. El cambio sólo se puede dar cuando las personas encuentran sentido en el fin que persiguen y tienen

un panorama deseable del curso que está siguiendo la organización. Si no existe una visión, es imposible que haya transformación.

En si el líder transformacional se destaca por las siguientes características:

- **Creatividad.**-La creatividad es un elemento clave del líder transformacional. Hackman y Johnson (1991) consideran que para poder generar nuevas ideas es necesario cambiar el statu que sin embargo es típico en los directivos querer mantener el “statu quo” a toda costa. Los líderes transformacionales deben innovar y dar nuevas orientaciones a los problemas o situaciones.
- **Interactividad.**- Hackman y Johnson (1991) también sugieren que un líder interactivo consigue mejores resultados que otro que no lo es. Si el líder quiere conocer las necesidades de sus colaboradores, deberá tener una postura de abierta participación y de comunicación con los mismos. Un líder transformacional efectivo debe tener competencias en comunicación, así como saber comprender y adaptarse a los distintos niveles sociales de su organización.
- **Visión.**- Un líder efectivo comunica y hace partícipes a sus colaboradores de la visión; puede que esta sea la característica más importante de un líder transformacional. Bennis y Nanus (1985) consideran que el líder transformacional debe crear una visión compartida con sus colaboradores, además, dicen que los líderes no sólo deben hablar de la visión, sino que deben establecer la visión tanto para los individuos como para la Organización.
- **Conocer el empowerment.**- Es una necesidad de las organizaciones modernas; no en vano se considera como una herramienta de gestión indispensable para lograr altos niveles de implicación y de satisfacción. Pues, en definitiva, consiste en liberar al personal de los controles rígidos establecidos en una organización, dándole la libertad para asumir las responsabilidades de sus propias ideas/acciones y para dejarse guiar por su propio juicio y así obtener beneficios para la organización y los clientes (internos y/o externos).Si no existiesen líderes que fomentasen la responsabilidad y el poder entre sus colaboradores, está claro que nunca se podría dar un desarrollo pleno del potencial de estos.
- **Pasión.**- El líder transformacional tiene que demostrar pasión con su misión y con las personas. La pasión es esencial por los grandes cometidos; sin pasión la dirección y la visión son muy efímeras.

- **Ética.**- Los líderes transformacionales deben ser éticos en cualquiera de las situaciones a las que se ven sometidos. Sus niveles de moralidad, tanto a la hora de conseguir los objetivos como a la hora de tomar decisiones, han de ser muy elevados, especialmente cuando repercute en las personas.
- **Prestigio.**- La imagen y el prestigio que tienen sus colaboradores de él es muy positiva. Esto se produce como consecuencia de la credibilidad e integridad demostrada con sus acciones, así como por saber transmitir entusiasmo y por dar confianza a sus colaboradores.
- **Orientación hacia las personas.**- Considera importante las diferencias individuales y, por supuesto, actúa en consecuencia, preocupándose por conocer las necesidades y objetivos individuales de sus colaboradores. Su misión es aunar los objetivos individuales de cada colaborador con los objetivos organizacionales.
- **Desarrollo de los colaboradores.**- Facilitar y apoyar el desarrollo de colaboradores es un objetivo clave, al que debe dedicar especial atención.
- **Formación y asesoramiento de los colaboradores.**- Los líderes transformacionales dejan de ser supervisores para pasar a ser formadores, facilitadores y asesores. Para poder realizar esta función con calidad y el prestigio necesario, deberán actualizarse y formarse de manera continuada.
- **Coherencia entre sus actuaciones y la misión, visión y valores de la organización**

3.5 Dimensiones del liderazgo

El modelo de Leithwood comprende ocho dimensiones de liderazgo y cuatro de gestión que a continuación explicitamos:

1. Construir una visión de la escuela. A falta de una visión de la escuela, que aglutine los esfuerzos de cambio, no habrá una línea común de mejora. El liderazgo, en esta dimensión, identifica para los demás lo que es importante (a nivel conceptual y operativo), aportando un sentido y propósito a la realidad organizativa, articulando los distintos puntos de vista. Es tarea del líder proveer dirección y guía para poner en práctica dicha visión, clarificando los procedimientos individuales para llevarla a cabo.

2. Establecer las metas. Uno de los focos centrales del liderazgo debe ser establecer las metas y propósitos centrales de la escuela.

3. Proveer estímulos intelectuales. Los líderes contribuyen a que el personal reexamine algunos de los supuestos de su práctica habitual, proveen nuevas ideas, incentivos y experiencias de desarrollo profesional.

4. Ofrecer apoyos individualizados. Incluye la adquisición de recursos (tiempo, materiales, asesores) para el desarrollo no sólo de los miembros del personal de la escuela, sino también organizativo o institucional. El profesorado precisa sentir que la dirección les apoya, está detrás de ellos cuando surgen problemas y reduce la incertidumbre.

5. Proporcionar modelos de las mejoras prácticas, de acuerdo con los valores importantes de la organización. Proponer prácticas, como modelos ejemplares, a seguir por el personal.

6. Inducir altas expectativas de realización (resultados). Transmitir al personal altas expectativas de excelencia, consecución, calidad; de desarrollo profesional, exigir “profesionalismo” y comprometer a la escuela en el centro del cambio.

7. Construir una cultura escolar productiva. Contribuir a que el centro se configure como una cultura que promueve el aprendizaje continuo, como “comunidad profesional” donde, “desprivatizada” la práctica en el aula, se comparta el trabajo y experiencias con los colegas.

8. Desarrollar estructuras para una mayor participación en las decisiones escolares. Crear oportunidades para que todos los grupos implicados participen efectivamente en las decisiones.

Dimensiones de gestión

1. Preocuparse por el personal. Proveer los recursos necesarios (tiempo, personal, fondos, materiales y facilidades) para desarrollar a gusto el trabajo.

2. Apoyo instructivo.

3. Monitorizar las actividades de la escuela.

4. Construir relaciones con la comunidad. Además de organizar actividades que faciliten la participación de familias y comunidad, es preciso tender a que la escuela se configure y opere como parte de una comunidad más integral.

3.6 Ventajas y desventajas del liderazgo transformacional

Ventajas:

- desarrollo de habilidades sociales
- el líder es un ejemplo a seguir

- aumento de la autoestima de los trabajadores, lo que supone mayor productividad y mayores beneficios
- menores costes porque no es necesario rotar o sustituir trabajadores
- mayor probabilidad de haber nuevas y mejores iniciativas
- aprendizaje corporativo

Desventajas:

- asume que hay motivación por parte del trabajador
- los resultados son visibles a largo plazo
- no todos los líderes pueden ser transformadores
- carece de detalles de aplicación
- hay un gran potencial de abuso ya que no siempre se utiliza moralmente

4. APLICACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA ESCOLAR.

4.1 TECNICA LA MESA REDONDA

4.1.1 Definición de la técnica la mesa redonda

Esta técnica consiste en que un grupo de expertos sostienen puntos de vista divergentes o contradictorios sobre un mismo tema el cual exponen ante el grupo en forma sucesiva.

Se utiliza esta técnica cuando se desea dar a conocer a un auditorio los puntos de vista divergentes o contradictorios de varios especialistas sobre un determinado tema o cuestión. La Mesa Redonda ha sido difundida ampliamente por la televisión, donde, por ejemplo, políticos de diversos partidos exponen sus puntos de vista contradictorios acerca de un hecho o medida de gobierno.

Los integrantes de la Mesa Redonda (que pueden ser de 3 a 6 personas, aunque generalmente son 4) deber ser elegidos, pues, sabiendo que han de sostener posiciones divergentes u opuestas sobre el tema a tratarse; ya sea individualmente o por parejas o bandos. Además, han de ser expertos o buenos conocedores de la materia, y hábiles para exponer y defender con argumentos sólidos su posición.

La confrontación de enfoques y puntos de vista permitirá al auditorio obtener una información variada y ecuánime sobre el asunto que se trate, evitándose así los enfoques parciales, unilaterales o tendenciosos, posibles en toda conferencia unipersonal.

La Mesa Redonda tiene un director o coordinador cuyas funciones se mencionaran más adelante. En cuanto a la duración, es conveniente que no se extienda más allá de los 60 minutos, para permitir luego las preguntas que desee formular el auditorio durante el lapso que se considere prudente.

4.1.2 ¿Cómo se realiza?

Una vez decidido el tema o cuestión que desea tratarse en la Mesa Redonda, el organizador debe seleccionar a los expositores de los distintos puntos de vista, de acuerdo con los requisitos ya expuestos. Se hará una reunión previa con los participantes con el objeto de coordinar el desarrollo, establecer orden de exposición, tiempo, temas y subtemas por considerar, etc. La Mesa Redonda requiere esta preparación, a pesar de que en su desarrollo público se manifieste luego una situación espontánea.

El organizador debe prever asimismo el ambiente físico donde tendrá lugar la Mesa Redonda, el equipo, los horarios, las invitaciones, etc. Los miembros de la Mesa Redonda deben estar ubicados en un escenario donde puedan ser vistos por todo el auditorio. Generalmente el coordinador se sienta en el centro, detrás de una mesa amplia, y los expositores a su derecha e izquierda formando los respectivos "bandos" de opinión:

GRÁFICO 20

Mesa Redonda



Fuente: La Autora

1.4.3 Objetivo:

Suministrar nuevos conocimientos sobre el Liderazgo Transformacional dentro del clima escolar.

1.4.4 Desarrollo de la técnica la mesa redonda:

7. Ubicados en el escenario los participantes, el coordinador abre la sesión con palabras iniciales, mencionando el tema por tratarse, explica el procedimiento que ha de seguirse, hace la presentación de los expositores agradeciéndoles su cooperación, comunica al auditorio que podrán hacer preguntas al final, y ofrece la palabra al primer expositor.
8. Cada expositor hará uso de la palabra durante 10 minutos aproximadamente. El coordinador cederá la palabra a los integrantes de la Mesa redonda en forma sucesiva, y de manera que se alternen los puntos de vista opuestos o divergentes. Si un orador se excede demasiado en el uso de la palabra el coordinador se lo hace notar prudentemente.
9. Una vez finalizadas las exposiciones de todos los participantes, el coordinador hace un breve resumen de las ideas principales de cada uno de ellos, y destaca las diferencias más notorias que se hayan planteado. Para ello habrá tomado notas durante las exposiciones.
10. Con el objeto de que cada expositor pueda aclarar, ampliar, especificar o concretar sus argumentos y rebatir los opuestos, el coordinador los invita a hablar nuevamente durante unos dos minutos cada uno. En esta etapa los expositores pueden dialogar si lo desean defendiendo sus puntos de vista.
11. Minutos antes de expirar el plazo previsto, el coordinador da por terminada la discusión y expone las conclusiones haciendo un resumen final que sintetice los puntos de coincidencia que pudieran permitir un acercamiento entre los diversos enfoques, y las diferencias que quedan en pie después de la discusión.
12. El coordinador invita al auditorio a efectuar preguntas a los miembros de la mesa sobre las ideas expuestas. Estas preguntas tendrán sólo carácter ilustrativo, y no se establecerá discusión entre al auditorio y la mesa. Las personas del auditorio tendrán derecho a una sola intervención.

Sugerencias prácticas:

- El coordinador ha de ser imparcial y objetivo en sus intervenciones, resúmenes y conclusiones. Tendrá agilidad mental y capacidad de síntesis, y será muy prudente en el

tiempo que tome para su participación (lo importante en la Mesa Redonda es conocer las ideas de los miembros invitados).

- El coordinador debe ingeniarse para desalentar cordialmente las intenciones polémicas de algún integrante del auditorio. De la mejor manera posible insistirá en aclarar que las preguntas del público no deben convertirse a su vez en "exposiciones" sobre el tema, y que una vez contestadas no deben llevar a la discusión.

1.4.5 Modelo para llevar a efecto la aplicación de la Mesa Redonda

Agenda

Nombre de la institución: Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N°1.

Tema: Liderazgo Transformacional para optimizar el clima escolar.

Subtemas: los Factores, características y dimensiones del liderazgo transformacional.

Expositores: Docentes de la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N°1.

Moderador: Lic Amparo Morocho Belezaca.

Relatador: Docente

Lugar: Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N°1.

Fecha:

Hora:

Duración: 60 minutos

5. VALORACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL MODELO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

5.1 Alternativa

5.1.1 Definición de alternativa

Alternativa del latín alter (entre dos) significa optar o elegir entre dos cosas o posibilidades de acción. Se expresa lingüísticamente con la conjunción “o” como nexo conector.

5.2 Valoración en pre test y pos test

Para la valoración de la efectividad del Liderazgo transformacional para optimizar el clima escolar se seguirá el siguiente proceso:

- ✓ Antes de aplicar el modelo de liderazgo transformacional se realizara un test referente al clima escolar de los estudiantes para visualizar las actitudes de cada uno de los mismos. (pre test).
- ✓ Aplicación del modelo de liderazgo transformacional.
- ✓ Aplicación del test anterior luego de la técnica la mesa redonda. (pos test).

5.3. Calculo de la variación entre el pre test y pos test.

La comparación se hará utilizando el coeficiente de correlación de Pearson (r), que presenta las siguientes posibilidades:

$r > 0$, se comprueba que la una incide en la otra r y. \rightarrow

$r = 0$, se comprueba que no hay incidencia.

$r < 0$, se comprueba que es una incidencia inversa.

Para el cálculo de la r de Pearson se utilizara la siguiente formula:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum x)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

CUADRO 18

Variación entre el pre test y pos test.

X (Valores de la pre prueba)	Y (Valores de la post prueba)	X ²	Y ²	XY
$\Sigma X =$	$\Sigma Y =$	$\Sigma X^2 =$	$\Sigma Y^2 =$	$\Sigma XY =$

Fuente: La Autora

Simbología.

N= número de integrantes de la Población

ΣX = Suma de puntuaciones de X

ΣY = Suma de puntuaciones de y

ΣX^2 = Suma de x^2

ΣY^2 = Suma de Y^2

ΣXY = Suma de productos de XY

5.4. Significación de dato calculado.

Para construir los resultados de la investigación se tomara en consideración el diagnóstico del clima escolar y la aplicación del modelo de liderazgo transformacional.

Para plantear la discusión de los resultados se tomara en cuenta dos aspectos:

- Discusión con respecto al diagnostico
- Discusión con respecto a la aplicación de la alternativa.

f. METODOLOGIA

Para el desarrollo de la presente investigación sobre: Liderazgo Transformacional, para potenciar el Clima Escolar, se seguirá el siguiente proceso:

- a. Elaboración de un mapa mental del estudio clima escolar.
- b. Elaboración de un esquema de trabajo del clima escolar.
- c. Fundamentación teórica de cada descriptor del plan de contenidos del clima escolar. El uso de fuentes de información se abordaran en forma histórica y utilizando las normas internacionales de la Asociación de Psicólogos Americanos (APA).

Para diagnosticar la realidad del clima escolar se procederá de la siguiente forma:

- a. Elaboración de un mapa mental del estudio del clima escolar.
- b. Planteamiento de criterios e indicadores.
- c. Definición de lo que diagnostica el criterio con sus indicadores.

Para encontrar la mejor alternativa se establece el modelo del liderazgo transformacional como elemento principal de solución para optimizar el clima escolar el mmo que se procederá de la siguiente forma:

- a. Definición del liderazgo transformacional.
- b. Construcción de un modelo de liderazgo transformacional, encaminada a mejorar el clima escolar.

Establecido el modelo de la alternativa se procederá a su aplicación mediante una técnica denominada la mesa redonda.

La mesa redonda que se aplicara para optimizar el clima escolar, constara de temas tales como:

- ✓ Liderazgo transformacional para optimizar el clima escolar.
- ✓ Factores de un líder transformador.
- ✓ Características de un liderazgo transformador.
- ✓ Dimensiones del liderazgo.

Para valorar la efectividad del Liderazgo Transformacional para optimizar el clima escolar se seguirá los siguientes pasos:

- a. Antes de aplicar la alternativa se aplicara una encuesta que permita tener una idea del cómo se encuentra la realidad sobre el clima escolar.
- b. Aplicación del modelo de Liderazgo Transformacional.
- c. Aplicación de la misma encuesta anterior después de la realización de la mesa redonda.
- d. Comparación de los resultados con las pruebas aplicadas utilizando como sutileza las pruebas tomadas antes de la técnica asignada con X y las pruebas aplicadas después de la técnica asignadas con Y.
- e. La comparación se realizara utilizando el coeficiente de Pearson que se simboliza con (r).
 - $r > 0$, se comprueba que la una incide en la otra r y. \rightarrow
 - $r = 0$, se comprueba que no hay incidencia.
 - $r < 0$, se comprueba que es una incidencia inversa.

Para el cálculo de la r de Pearson se utilizara la siguiente formula:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum x)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

CUADRO 19

Variación entre el pre test y pos test.

X (Valores de la pre prueba)	Y (Valores de la post prueba)	X ²	Y ²	XY
$\Sigma X =$	$\Sigma Y =$	$\Sigma X^2 =$	$\Sigma Y^2 =$	$\Sigma XY =$

Fuente: La Autora

Simbología

N= número de integrantes de la Población

ΣX = Suma de puntuaciones de X

ΣY = Suma de puntuaciones de y

ΣX^2 = Suma de x²

ΣY^2 = Suma de Y²

ΣXY = Suma de productos de XY

Para construir los resultados de la investigación se tomara en consideración el diagnóstico del clima escolar y la aplicación del modelo de liderazgo transformacional.

Para plantear la discusión de los resultados se tomara en cuenta dos aspectos:

- Discusión con respecto al diagnostico
- Discusión con respecto a la aplicación de la alternativa.

Para la elaboración de las conclusiones se tomara en cuenta el diagnóstico de la realidad temática y la aplicación de la alternativa:

- Conclusiones con respecto al diagnostica del clima escolar.
- Conclusiones con respecto a la aplicación del modelo de liderazgo transformacional.

Al culminar la investigación se recomendará la alternativa de ser positiva su valoración en tanto que se señalara que: Para potenciar el clima escolar es muy importante la aplicación del modelo de liderazgo transformacional.

Población y muestra

Dentro de la investigación se encontraran como población los siguientes datos:

CUADRO 20

DESCRIPCIÓN	POBLACIÓN	MUESTRA
Profesores	10	-
Alumnos	99	31
TOTAL	109	31

Fuente: La Autora

Calculo de la muestra:

$$n = \frac{PQ \cdot N}{(N - 1) \frac{E^2}{K^2} + PQ}$$

PQ= primer cuartil= 0,25

N= población = 99

E= error de muestreo admisible= 15% = 0,15

K= constante de proporcionalidad= 2

Si **N** es mayor a 50 determinamos muestra

Si **N** es igual o menor a 50 trabajamos con la población.

g. CRONOGRAMA

ETAPAS	MESES											
	Mayo	Junio	Julio.	Agosto.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.	Ener.	Febr.	Mar	Abr
ACTIVIDADES	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2015	2015	2015	2015
Construcción del proyecto de tesis												
Construcción del título												
Construcción de introducción y resumen en castellano e inglés												
Construcción de revisión de la literatura												
Construcción de materiales y métodos												
Construcción de resultados												
Construcción de la discusión												
Construcción de conclusiones												
Construcción de la bibliografía												
Construcción de anexos												
Construcción de informes de tesis												
Estudio y calificación privado												
Agregado de sugerencias del tribunal												
Construcción del artículo científico												
Grado publico												

Fuente: La Autora

CRONOGRAMA AMPLIADO

ETAPAS	MESES							
ACTIVIDADES	May o 2015	Junio 2015	Julio. 2015	Agosto. 2015	Sept. 2015	Oct. 2015	Nov. 2015	Dic. 2015
Aprobación de tesis								
Proceso de grado privado								
Agregación de sugerencias								
Elaboración del artículo derivado de la tesis								
Proceso de grado publico								

h. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

CONCEPTO	PARCIAL	INGRESOS	GASTOS
INGRESOS			
Aportes personales del investigador		1765.00	
Aportes para investigación			
Diseño del proyecto	600.00		
Desarrollo de la investigación	300.00		
Grado	865.00		
GASTOS CORRIENTES/GASTOS			
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO			
Energía eléctrica, agua			
Internet y fuentes de consulta electrónica	20.00		220.00
	200.00		
Servicios generales			
Edición, impresión, reproducción y publicaciones	400.00		840.00
	300.00		
Difusión, información y publicidad	140.00		
Viáticos y transporte			
Gastos de Informática			100.00
Adquisición de equipos informáticos	100.00		
Bienes de uso y consumo			
Material de oficina	30.00		
Materiales de aseo	25.00		255.00
Materiales de impresión, fotografías, producción y reproducción	200.00		
Bienes Muebles	350.00		350.00
Libros y colecciones			
Total de ingresos y gastos		1765.00	1765.00

Fuente: La Autora

Financiamiento

Los costos previstos para la presente investigación de acuerdo al detalle que antecede serán solventados oportunamente con recursos propios de la investigadora

i. BIBLIOGRAFÍA

- BASS, B. Y AVOLIO, B. (2006). Manual for the multifactor leadership questionnaire. USA. Consulting Psychologist Press.
- PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL, Lauro Damerval Ayora N°1. PEI
- BASS, B. Y RIGGIO, R. (2006). Transformational leadership Mahwah. USA. Lawrence Erlbaum Associates.
- SOCORRO, M. (2007). El liderazgo transformacional y la evaluación de programas académicos universitarios en México. Revista Educa, México. No. 40, Pp. 163-189.
- CORNEJO, R. & REDONDO, J. (Eds.). (2001). El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media. Una investigación en algunos liceos de la Región Metropolitana: Los jóvenes en el liceo.
- CANCINO, T. y R. CORNEJO (2001): «La percepción del clima escolar en jóvenes estudiantes de liceos municipales y particulares subvencionados de Santiago. Un estudio descriptivo y de factores asociados». Tesis para optar al título de psicólogo, Universidad de Chile.
- SALAZAR, M.A (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? Unirevista. Volumen 1, Número 3
- BASS, B. Y RIGGIO, R. (2006). Transformational leadership Mahwah. USA. Lawrence Erlbaum Associates.
- BAVARESCO, A. (2001). Proceso Metodológico en la investigación. Venezuela. Editorial Ediluz.
- CÓRDOVA, E. (2006). Administración pública en Venezuela: aproximaciones a los cambios y transformaciones. Revista de Ciencias Sociales, Sep. 2006, vol. 12, n°3, pp. 496-518.
- CHÁVEZ, N. (2007). Introducción a la Investigación Educativa. Venezuela. Editorial Gráfica Gonzales, C.A.
- LEITHWOOD, K; MASCALL, B, y STRAUSS, T. (Eds.) (2009). Distributed leadership according to the evidence. USA. Editorial Routledge Press.
- LERMA, A. (2007). Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento. México. Editorial Thompson.

- MARTÍNEZ, F y BARQUERO, J. (2008). Liderazgo y Reputación. Consejos Cruciales. España. Editorial Furtawangen.
- NOVOA, F. (2006). El pensamiento estratégico. España. Editorial Mc Graw Hill.
- VELÁSQUEZ, L. (2006). Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo. España. Editorial Ideas Propias.
- CANCINO, T. y R. CORNEJO (2001): «La percepción del clima escolar en jóvenes estudiantes de liceos municipales y particulares subvencionados de Santiago. Un estudio descriptivo y de factores asociados». Tesis para optar al título de psicólogo, Universidad de Chile.
- ARÓN, A. M. y N. MILICIC (1999): *Clima social escolar y desarrollo personal. Un programa de mejoramiento*. Santiago: Editorial Andrés Bello.
- MOOS, R. H., B. S. MOOS y E. J. TRICKETT (1995): «Escala de clima social. Manual». Publicaciones de Psicología Aplicada, serie menor 132, Ediciones tea S.A.
- ERIC GAYNOR BUTTERFIELD (“Congreso de Desarrollo Organizacional”, Argentina – 1997)
- Elaboración de Proyectos de Investigación de Grado PROMADED, Loja-Ecuador.
- KOTTER, John. “Lo que de verdad hacen los líderes”, artículo publicado en “Líderes”, Harvard Business Review, Deusto, 1999.
- MÓDULO 5 PROMEDED: La Dirección y Gestión en las Instituciones Educativas.
- BASS, B. 1985. Leadership and performance beyond expectations. New York, The Free Press. BASS, B. 1990. Bass & Stogdill handbook of leadership: Theory, research and managerial applications. New York, Free Press.
- BASS, B. 1997. Does the transactional/transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? American Psychologist, 52.
- BASS, B. 2000. Liderazgo y organizaciones que aprenden. ICE Deusto, Actas del III Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos.
- BOLÍVAR, A. 1997. Liderazgo, mejora y centros educativos. In: A., MEDINA R. (Coord.) El liderazgo en educación. Actas VIII reunión de ADEME. Madrid, UNED, p. 25-46

ANEXOS

Encuestas exploratorias Estudiantes:

ANEXO N° 1



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA DE LA EDUCACIÓN, EL ARTE Y LA COMUNICACIÓN
NIVEL DE POSTGRADO
Programa de Maestría en Administración Educativa

Encuesta dirigida a estudiantes de la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N°1.

Estimado estudiante me dirijo respetuosamente extendiéndole un saludo y a la vez solicitarle, se digne responder el siguiente cuestionario: sus respuestas serán de mucha utilidad para contribuir con el mejoramiento de la Institución Educativa.

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial, con fines académicos

1. Marque la respuesta correcta: ¿Qué entiende por clima escolar?

- a. Conjunto de actitudes generales hacia y desde el aula, de tareas formativas que se llevan a cabo por el profesor y los alumnos
- b. Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano
- c. Es un factor que tiene una gran incidencia en el desempeño, en la productividad del trabajador.

2. ¿En el aula se percibe un ambiente ordenado y seguro?

- Si
- No

Por qué?

3. ¿Los estudiantes de este salón se burlan de otros estudiantes porque son diferentes?

Siempre

A veces

Nunca

4. Cuando estás pretendiendo hacer tus asignaciones en la clase, ¿te fastidian tus compañeros?

Siempre

A veces

Nunca

5. ¿Las reglas de conducta impuestas por la institución son justas?

Si

No

Por qué?.....

6. ¿Mantienes una buena comunicación con tu Profesor (a)?

Siempre

A veces

Nunca

7. ¿Su profesor respeta a todos los estudiantes sin importar quiénes sean?

Siempre

A veces ()

Nunca ()

8. Dentro del aula existe entre alumnos una amistad donde todos se ayudan en sus tareas, y disfrutan trabajando juntos.

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

9. ¿Tus compañeros de clase se burlan de ti o te incomodan?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

10. ¿Crees que tu profesor (a) piensa que tu realizas bien tus trabajos dentro de clases?

() Si

() No

¿Por qué?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Encuestas Docentes

ANEXO N° 2



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA DE LA EDUCACIÓN, EL ARTE Y LA COMUNICACIÓN
NIVEL DE POSTGRADO
Programa de Maestría en Administración Educativa

Encuesta dirigida a docentes de la Unidad Educativa Lauro Damerval Ayora N°1.

Sr. Profesor (a) respetuosamente solicito a Ud., se digne responder el siguiente cuestionario: sus respuestas serán de mucha utilidad para contribuir con el mejoramiento de la Institución Educativa.

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial, con fines académicos

1. ¿Qué entiende usted por clima escolar?

.....
.....

2. ¿Dentro del salón de clase se mantiene un ambiente ordenado y disciplinado?

Si ()

No ()

3. ¿Mantiene usted una buena comunicación en el aula con los alumnos?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

4. ¿Dentro del salón de clase existe una buena relación entre los alumnos?

Si ()

No ()

En parte ()

5. ¿Está de acuerdo usted con las reglas impuestas por la institución?

Si ()

No ()

En parte ()

6. ¿Al momento de usted impartir sus clases los alumnos se portan indisciplinados?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

7. ¿La relación que mantiene con sus alumnos dentro y fuera del salón de clases es favorable?

Si ()

No ()

En parte ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

TÉCNICA PARA VALORAR LA EFECTIVIDAD DE LA ALTERNATIVA

ANEXO N° 3



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA DE LA EDUCACIÓN, EL ARTE Y LA COMUNICACIÓN
NIVEL DE POSTGRADO
Programa de Maestría en Administración Educativa

PRE-TEST

Señor estudiante a continuación se encuentra una serie de preguntas para que las analice y las conteste con la finalidad de visualizar el grado de comprensión de la misma.

Marque con una x la respuesta correcta.

1. Se define como clima escolar a:

- () Conjunto de actitudes generales hacia y desde el aula, de tareas formativas que se llevan a cabo por el profesor y los alumnos y que definen un modelo de relación humana en la misma.
- () Medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano.
- () Medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano.

2. Los componentes del clima escolar son:

- () El psicológico, social, creatividad, aprendizaje.
- () Afectivo, físico, académico, psicológico.

ANEXO N° 4



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA DE LA EDUCACIÓN, EL ARTE Y LA COMUNICACIÓN
NIVEL DE POSTGRADO
Programa de Maestría en Administración Educativa

POST-TEST

Señor estudiante a continuación se encuentra una serie de preguntas para que las analice y las conteste con la finalidad de visualizar el grado de comprensión de la misma.

Marque con una x la respuesta correcta.

1. Se define como clima escolar a:

- () Conjunto de actitudes generales hacia y desde el aula, de tareas formativas que se llevan a cabo por el profesor y los alumnos y que definen un modelo de relación humana en la misma.
- () Medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano.
- () Medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano.

2. Los componentes del clima escolar son:

- () El psicológico, social, creatividad, aprendizaje.
- () Afectivo, físico, académico, psicológico.
- () El académico, social, efectivo, físico.

INDICE

CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORÍA.....	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DE LA AUTORA PARA LA CONSULTA; REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACION ELECTRONICA DEL TEXTO COMPLETO.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
ESQUEMA DE TESIS.....	ix
a. TÍTULO.....	1
b. RESUMEN.....	2
SUMMARY.....	3
c. INTRODUCCIÓN.....	4
d. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	7
CLIMA ESCOLAR.....	7
FACTORES SOCIO-AMBIENTALES E INTERPERSONALES EN EL CENTRO ESCOLAR (AULA DE CLASE):.....	8
CLIMA SOCIAL ESCOLAR.....	10
FACTORES DE INFLUENCIA DEL CLIMA ESCOLAR.....	12
CLIMA SOCIAL DE AULA.....	13
COMPONENTES DEL CLIMA ESCOLAR.....	18
EL CLIMA ESCOLAR Y LAS NORMAS DE CONVIVENCIA.....	19
DIAGNOSTICO DEL CLIMA ESCOLAR.....	20
CARACTERÍSTICAS DE LAS VARIABLES DE CLIMA ESCOLAR.....	21
EL CLIMA ESCOLAR Y LAS NORMAS DE CONVIVENCIA.....	22
MODELO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.....	22

FACTORES DE UN LÍDER TRANSFORMADOR.....	22
CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER TRANSFORMADOR.....	28
DIMENSIONES DEL LIDERAZGO	31
DIMENSIONES DE GESTIÓN	32
VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.....	32
APLICACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA ESCOLAR, MEDIANTE LA TÉCNICA LA MESA REDONDA	33
¿CÓMO SE REALIZA?	34
MODELO PARA LLEVAR A EFECTO LA APLICACIÓN DE LA MESA REDONDA	36
VALORACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL MODELO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	37
e. MATERIALES Y MÉTODOS.....	39
Materiales.....	39
Métodos.	43
Técnicas.	44
Población y muestra de la investigación.....	44
f. RESULTADOS.....	47
g. DISCUSIÓN.....	81
h. CONCLUSIONES.....	87
i. RECOMENDACIONES	88
LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS	91
j. BIBLIOGRAFÍA.....	100
k. ANEXOS.....	103
a. TEMA	104
b. PROBLEMÁTICA	105
c. JUSTIFICACIÓN	109
d. OBJETIVOS	110
e. MARCO TEORICO.....	111
1. CLIMA ESCOLAR.....	111

2. DIAGNOSTICO DEL CLIMA ESCOLAR.....	111
3. MODELO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.....	112
4. ESTRATEGIA DE APLICACIÓN DEL MODELO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA POTENCIAR EL CLIMA ESCOLAR.	112
5. VALORACION DE LA APLICACIÓN DEL MODELO TRANSFORMACIONAL	113
f. METODOLOGIA.....	145
g. CRONOGRAMA.....	149
CRONOGRAMA AMPLIADO	150
h. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO	151
i. BIBLIOGRAFÍA	153
ANEXOS.....	155
INDICE.....	164