



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS**

**CARRERA: EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN,
EDUCACIÓN BÁSICA**

TESIS DE GRADO

TÍTULO:

**LA MOTIVACIÓN EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA
APRENDIZAJE Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DEL
LIDERAZGO ESTUDIANTIL DE LA ESCUELA “JOHN F.
KENNEDY” DEL CANTÓN LA MANÁ EN EL PERÍODO 2011-2012.**

Tesis de grado presentado previo a la obtención del título en ciencias de la educación mención, educación básica.

Director:

MSc. Calvopiña León César Enrique

Autor:

Reyes Mena Wilson Octavio

La Maná – Ecuador

Mayo 2012

AUTORÍA

El criterio emitido en el presente trabajo de investigación “ **LA MOTIVACIÓN EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL DE LA ESCUELA “JOHN F. KENNEDY” DEL CANTÓN LA MANÁ EN EL PERÍODO 2011-2012**”, son de exclusiva responsabilidad del autor.

.....
Reyes Mena Wilson Octavio.

CI. 120444775-7

AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS

En calidad de director del trabajo de investigación sobre el tema: **“LA MOTIVACIÓN EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL DE LA ESCUELA “JOHN F. KENNEDY” DEL CANTÓN LA MANÁ EN EL PERÍODO 2011-2012”**, de Reyes Mena Wilson Octavio, postulante de la Carrera en Ciencias de la Educación mención, Educación Básica, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de la tesis que el honorable consejo académico de la unidad académica de ciencias administrativas y humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

La Maná, mayo del 2012

.....

MSc. Calvopiña León César Enrique.

DIRECTOR DE TESIS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

La Maná – Ecuador

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de miembros del tribunal de grado aprueban el presente informe de investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas; por cuanto, el postulante Reyes Mena Wilson Octavio , con el Título de Tesis: **“LA MOTIVACIÓN EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL DE LA ESCUELA “JOHN F. KENNEDY” DEL CANTÓN LA MANÁ EN EL PERÍODO 2011-2012”**; ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

La Mana, mayo del 2012.

Para constancia firman:

.....
Lic. Miguel Acurio Salguero
PRESIDENTE

.....
MSc. Henry Medina
MIEMBRO

.....
MSc. Marcelo Orbea
OPOSITOR

AGRADECIMIENTO

Quiero hacer público mi reconocimiento y gratitud a la Universidad Técnica de Cotopaxi, por darme la oportunidad de continuar con mis estudios superiores y obtener mi título profesional.

Estas primeras líneas quiero destinarlas agradecer su colaboración, consejos, comentarios, y apoyo recibido por parte de los docentes que han sido mi guía durante mi carrera profesional entre ellos al MSc. César Calvopiña por su labor de dirección, a la escuela mixta “John F. Kennedy”, a la Lic. Irlanda Segovia por brindarme todo el apoyo necesario durante mi preparación.

Reyes Mena Wilson Octavio

DEDICATORIA

Con cariño y gratitud dedico todo el esfuerzo realizado en el presente trabajo a Dios, por darme salud e inteligencia para culminar con mis estudios; especialmente a mis padres por darme ese apoyo moral y espiritual, como también a toda mi familia quienes han sido el pilar fundamental en mi formación profesional.

Reyes Mena Wilson Octavio

ÍNDICE DE CONTENIDO

Portada	i
Autoría	ii
Aval del Director de Tesis	iii
Aprobación del Tribunal de Grado	iv
Agradecimiento	v
Dedicatoria	vi
Índice de Contenido	vii
Índice de Cuadros	x
Índice de Gráficos	xii
Resumen	xiv
Summary	xv
Introducción.	1

CAPÍTULO I

1.	Fundamentos teóricos sobre el objeto de estudio.	5
1.1.	Antecedentes de la investigación.	5
1.1.1.	Planteamiento y Formulación del problema.	7
1.1.2.	Justificación.	9
1.1.3.	Objetivos.	10
1.2.	Categorías fundamentales.	11
1.3.	Marco Teórico.	12
1.3.1.	Liderazgo.	12
1.3.2.	El Líder.	20
1.3.3.	Aspectos claves del Liderazgo.	22
1.3.4.	La Motivación.	35
1.3.5.	Teorías Motivacionales.	39
1.4.	Marco Conceptual o Definición de Términos Básicos (Actitud, Aprendizaje, Aprendizaje Significativo, Autoestima, Creatividad, Enseñanza, Estimulación, Habilidades, Líder, Liderazgo, Motivación).	44

CAPÍTULO II

2.	Breve caracterización de la institución objeto de estudio.	47
2.1.	Antecedentes históricos.	47
2.1.1.	Ubicación geográfica.	49
2.1.2.	Infraestructura.	49
2.1.3.	Años lectivos.	50
2.1.4.	Promociones que terminaron la instrucción primaria.	50
2.1.5.	Número de docentes.	50
2.1.6.	Número de estudiantes.	51
2.1.7.	Especialidades.	51
2.1.8.	Misión.	51
2.1.9.	Visión.	51
2.1.10.	Principios, políticas y objetivos.	52
2.1.11.	Análisis crítico del problema.	53
2.1.12.	Diseño Metodológico.	55
2.1.13.	Unidad de estudio.	56
2.1.14.	Hipótesis de la investigación.	56
2.2.	Análisis e interpretación de resultados de la investigación de Campo.	57
2.2.1.	Análisis e interpretación de los resultados de las encuestas Aplicadas a los padres de familia de la escuela “John F. Kennedy”	58
2.2.2.	Análisis e interpretación de los resultados de las encuestas Aplicadas a los estudiantes de la escuela “John F. Kennedy”	68
2.2.3.	Análisis e interpretación de los resultados de las encuestas Aplicadas A docentes y directora de la escuela “John F. Kennedy”.	78
2.3.	Verificación de la hipótesis.	88
2.3.1.	Conclusiones.	90
2.3.2.	Recomendaciones.	91
2.4.	Propuesta.	92
2.4.1.	Diseño de la propuesta.	93

2.4.2. Justificación de la propuesta.	94
2.4.3. Objetivos de la propuesta.	95
2.4.4. Importancia de la propuesta.	96
2.4.5. Descripción de la propuesta.	97

CAPÍTULO III

3. Aplicación o validación de la propuesta.	146
3.1. Plan operativo de la propuesta.	146
3.2. Cronograma de Actividades	148
3.3. Resultados generales de la aplicación de la propuesta.	149
3.4. Conclusiones y recomendaciones.	150
4. Recursos (administrativos, financieros, tecnológicos).	152
5. Bibliografía.	153
6. Anexos	155

ÍNDICE DE CUADROS

1.	Población.	56
2.	Calificación de la motivación.	58
3.	Motiva a su hijo.	59
4.	Grado de participación y desenvolvimiento.	60
5.	La motivación desarrollo interés.	61
6.	Importancia de la motivación.	62
7.	La motivación influye en el proceso de líderes.	63
8.	Tiene su hijo buenas actitudes.	64
9.	Cómo considera el liderazgo del maestro.	65
10.	Brindan charlas de motivación en liderazgo.	66
11.	Aplicación de técnicas motivacionales.	67
12.	Actitud motivadora del docente.	68
13.	Importancia de la motivación en el proceso escolar.	69
14.	Motivación del maestro.	70
15.	Líder de los compañeros.	71
16.	Ayuda a sus compañeros.	72
17.	Comenta problemas con sus padres.	73
18.	Confianza.	74
19.	Exposición de la opinión.	75
20.	Comunica necesidades de la escuela.	76
21.	Te gustaría que te motiven a ser líder.	77
22.	Teoría motivacional.	78
23.	Importancia de la aplicación de la motivación.	79
24.	Contribuyen al desarrollo las teorías motivacionales.	80
25.	Actitudes de liderazgo.	81
26.	Ayuda una guía metodológica con técnicas motivacionales.	82
27.	Aplica técnicas motivacionales.	83
28.	Principios del liderazgo.	84
29.	Cuentan con manuales.	85
30.	Aspecto de mayor importancia.	86
31.	Calificación de la actitud de los padres.	87

32.	Plan de trabajo.	146
33.	Cronograma de actividades	148
34.	Presupuesto.	152

ÍNDICE DE GRÁFICOS

1.	Categorías fundamentales.	11
2.	La Pirámide de Maslow.	40
3.	Calificación de la motivación.	58
4.	Motiva a su hijo.	59
5.	Grado de participación y desenvolvimiento.	60
6.	La motivación desarrollo interés.	61
7.	Importancia de la motivación.	62
8.	La motivación influye en el proceso de líderes.	63
9.	Tiene su hijo buenas actitudes.	64
10.	Cómo considera el liderazgo del maestro.	65
11.	Brindan charlas de motivación en liderazgo.	66
12.	Aplicación de técnicas motivacionales.	67
13.	Actitud motivadora del docente.	68
14.	Importancia de la motivación en el proceso escolar.	69
15.	Motivación del maestro.	70
16.	Líder de los compañeros.	71
17.	Ayuda a sus compañeros.	72
18.	Comenta problemas con sus padres.	73
19.	Confianza.	74
20.	Exposición de la opinión.	75
21.	Comunica necesidades de la escuela.	76
22.	Te gustaría que te motiven a ser líder.	77
23.	Teoría motivacional.	78
24.	Importancia de la aplicación de la motivación.	79
25.	Contribuyen al desarrollo las teorías motivacionales.	80
26.	Actitudes de liderazgo.	81
27.	Ayuda una guía metodológica con técnicas motivacionales.	82
28.	Aplica técnicas motivacionales.	83
29.	Principios del liderazgo.	84
30.	Cuentan con manuales.	85

31. Aspecto de mayor importancia.	86
32. Calificación de la actitud de los padres.	87



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS
La Maná - Ecuador

TITULO: “LA MOTIVACIÓN EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL DE LA ESCUELA “JOHN F. KENNEDY” DEL CANTÓN LA MANÁ EN EL PERÍODO 2011-2012”

Autor:

Reyes Mena Wilson Octavio

Tutor:

MSc. Calvopiña César.

RESUMEN

A través del presente trabajo investigativo se pretende desarrollar el liderazgo estudiantil en niños/as de la escuela fiscal mixta “John F. Kennedy”, mediante la aplicación de técnicas motivacionales que son diseñadas para formar actitud y buenos hábitos en los procesos de enseñanza – aprendizaje. Se analizó diferentes factores que inciden directamente en el desarrollo del liderazgo estudiantil; el trabajo inicia con una descripción de la situación actual del liderazgo en América Latina y Ecuador, se consideran definiciones sobre principios motivacionales y estrategias que el docente debe utilizar para desarrollar hábitos de líderes en educandos. La investigación es de nivel descriptivo, comprensivo, factible, no experimental, a través de inducción, deducción, análisis y síntesis, bajo perspectiva cualitativa. Los datos se recolectaron mediante observaciones de clase y encuestas a estudiantes, padres de familia, docentes. Los sustentos teóricos y de campo abordados, a través del análisis, interpretación, consideraciones recopiladas de diferentes autores, ponencias del autor, permitieron fundamentar aspectos sobre técnicas motivacionales que son importantes para desarrollar liderazgo estudiantil. Bajo estas perspectivas se planteó diseñar una guía metodológica con técnicas motivacionales y capacitación al docente para que pueda desarrollar hábitos de liderazgo en los estudiantes. Este trabajo de investigación será de utilidad para docentes y comunidad educativa.

Descriptores: motivación, liderazgo estudiantil, capacitación, guía metodológica.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS

TÍTULO: “THE MOTIVATION IN THE TEACHING – LEARNING PROCESS AND INFLUENCE IN THE DEVELOPMENT THE STUDENT’S LEADERS IN THE “JOHN F. KENNEDY” SCHOOL, LA MANÁ CANTÓN IN THE SCHOOL YEARS 2011-2012”

Author: Reyes Mena Wilson Octavio

Teacher: MSc. Calvopiña César.

SUMMARY

The object of research present claim to development the student’s leaders in the “John Kennedy” School, through the application of motivational technical’s which it is designed for to educate with attitude and habit right in the teaching – learning process. It is analyzed some factor’s which had incidence in the development the student’s leaders; this work begin with a description of the leader’s actual situation in Latino American, it is describe definitions on motivational theory’s and strategies which this teachers is using for development leader’s habit in student’s. The research present is to type: descriptive, compressive, feasible, no experiment, inductive, deductive, analytic and synthetic, focuses under qualitative. The information is compiled through observations and opinion poll which they are students, family fathers and teachers. The theory’s and camp research used, through the analysis, interpretation, compilation considerations of author different, author criterion that they permit to fundament aspects about motivational technical’s which are important for to development the student’s leaders. About these perspectives are established to design methodological guide with motivational technicals and teacher’s capacitating in order to can to development habit right the student’s leaders. This research will be useful for teachers and educational community.

Descriptors: Motivation, student’s leaders, capacitating, methodological guid

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el tema de los valores humanos ha recobrado la importancia que nunca debió perder, debido al incremento de los problemas sociales. En Latinoamérica es bastante preocupante la escasa generación de líderes y en nuestro país el problema es mayor aún. Las instituciones educativas, públicas y privadas, a nivel nacional, están conscientes que en el Ecuador no se motiva a los estudiantes para ser líderes, siendo este factor una de las principales causas para el estancamiento en el rendimiento educativo que conlleva a bajos niveles de desarrollo en los estamentos de nuestra población.

La escasa motivación y desarrollo del liderazgo en la escuela Fiscal Mixta “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe perteneciente al cantón La Maná, se debe a la escasa capacitación del personal docente en la materia de liderazgo, tampoco se aplican procesos motivacionales en el proceso de enseñanza – aprendizaje, ni disponen de una guía metodológica para llevarlas a cabo de manera eficiente, palpándose bajos niveles de rendimiento académico de los educandos, poca actitud para hacer frente a los retos del proceso de enseñanza aprendizaje y disminución del desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo de los niños y niñas del plantel.

De esta manera, se elaborará la presente investigación para evitar que se agrave el problema, mediante la elaboración de una guía metodológica con técnicas motivacionales para que en el proceso de enseñanza – aprendizaje pueda desarrollar actitudes positivas y de liderazgo estudiantil en los niños y niñas del plantel educativo.

Esta investigación se desarrollará en el recinto San Francisco de Chipe perteneciente al cantón La Maná, provincia de Cotopaxi región sierra de nuestro país, en el período lectivo 2011 – 2012, teniendo como objeto de estudio, los procesos motivacionales en los niños y niñas de educación básica del plantel en análisis; y, como campo de acción, el desarrollo del liderazgo estudiantil.

El objetivo principal es: elaborar una guía metodológica con procesos motivacionales para la enseñanza – aprendizaje, que puedan influir en el desarrollo del liderazgo estudiantil en los niños y niñas de la escuela Fiscal Mixta “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe perteneciente al cantón La Maná en el período 2011-2012.

Por tanto, se formula el problema de la siguiente manera: ¿qué influencia tendrá la motivación en el proceso de enseñanza – aprendizaje para el desarrollo del liderazgo estudiantil en la escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, perteneciente al cantón La Maná, periodo 2011 – 2012.

Se destaca la importancia del tema, debido a que el desarrollo de actitudes de liderazgo en los niños y niñas del plantel, aportaría al proceso de enseñanza – aprendizaje, mejorando el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo de los estudiantes de educación básica, elevando su autoestima y rendimiento académico, para beneficio de la escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, perteneciente al cantón La Maná, incrementando el nivel de conocimiento del personal docente y la satisfacción de los padres de familia, es decir, para bienestar de la comunidad en general, además que se podrá mantener la expectativa de mejorar los indicadores de desarrollo educativo de la localidad.

Revisando los archivos de la biblioteca de la Universidad Técnica de Cotopaxi, se pudo apreciar algunas investigaciones correspondientes a planes de capacitación y motivación en la materia de liderazgo, tomando como lugar del proyecto, las escuelas “La Maná” y “José Rumazo González”, sin que se haya podido encontrar un proyecto similar en la escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, perteneciente al cantón La Maná, lo que significa que el presente proyecto

educativo es novedoso y se puede aplicar sin ningún inconveniente en el plantel en mención.

La elaboración de la hipótesis de la investigación, manifiesta que “la utilización de una guía metodológica de procesos motivacionales para el proceso de enseñanza – aprendizaje, influirá en el desarrollo del liderazgo estudiantil para beneficio de los niños y niñas que se educan en la escuela “John F. Kennedy” del cantón La Maná”; del cual resultan dos variables, la independiente que es la causa y se refiere a los procesos motivacionales en la enseñanza – aprendizaje; y, la variable dependiente, que corresponde al desarrollo del liderazgo estudiantil.

El tema que corresponde a la población del presente proyecto educativo, a la que se aplicó la investigación, señala a los padres de familia, docentes, autoridades y a los alumnos de los quintos, sextos y séptimos años de educación básica, de la escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, perteneciente al cantón La Maná, durante el período lectivo 2011-2012, se educan ochenta y cinco (85) estudiantes, cuarenta y dos (42) padres de familia inscritos, tres (3) docentes y la directora del plantel, a quienes se les realizó las encuestas, utilizando el muestreo probabilístico para la determinación del tamaño de la muestra.

El presente proyecto educativo, se utilizó la investigación descriptiva, exploratoria, correlacional y explicativa, los métodos inductivo, deductivo, analítico y sintético; también aplica como técnicas de recolección de datos, las encuestas dirigidas a padres de familia y estudiantes quintos, sextos y séptimos años de educación básica, de la escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, perteneciente al cantón La Maná, así como las encuestas a autoridades y personal docente, en el tema referente a los procesos motivacionales y el desarrollo del liderazgo estudiantil.

Se utilizó como soporte tecnológico para el procesamiento de la información que se obtenga de las encuestas formuladas a los padres de familia y estudiantes, así como para las encuestas a autoridades y al personal docente del plantel, el programa Microsoft Excel, que servirá para el diseño de cuadros y gráficos

estadísticos, que serán el fundamento para la interpretación de los resultados y la posterior enunciación del diagnóstico de la situación actual de la escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, perteneciente al cantón La Maná.

El presente proyecto educativo, consta de tres capítulos: El primer capítulo corresponde al marco teórico, donde se describen los antecedentes y memorias del tema referente a la motivación en el proceso de enseñanza – aprendizaje y su influencia en el desarrollo del liderazgo estudiantil, con fundamento en los textos, investigaciones y leyes vigentes a nivel nacional; el segundo capítulo abarca la metodología de la investigación, para lo cual se ha caracterizado a la escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, perteneciente al cantón La Maná, procediendo luego al análisis e interpretación de los resultados de las encuestas formuladas a estudiantes, padres de familia, docentes y directora del plantel; el tercer capítulo concierne a la elaboración de la propuesta, donde se realiza la justificación, propósito, descripción y evaluación de la misma.

La investigación concluye con la emisión de las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS SOBRE EL OBJETO DE ESTUDIO

1.1. Antecedentes de la Investigación

La motivación ha sido uno de los temas de mayor interés en los planteles educativos, la cual está relacionada directamente con el liderazgo.

Los antecedentes referenciales del tema correspondiente a la motivación y su influencia en el desarrollo del liderazgo estudiantil, aportará para desarrollar de mejor manera el trabajo investigativo, los cuales son los siguientes:

Proyecto 1: Programa de capacitación para el aprendizaje de liderazgo

Fue realizado en el periodo lectivo 2007 – 2008 en la escuela “José Rumazo González”. Se fundamenta bajo una metodología descriptiva, inductiva y analítica, donde se pone énfasis en la capacitación a docentes en la materia de liderazgo, para que puedan inculcar dichas enseñanzas a los estudiantes del sexto año básico, en el centro educativo.

Se justifica la realización de este trabajo investigativo porque se comprobó la hipótesis de que se requería un proceso de fortalecimiento de conocimientos, que se logre a través de la capacitación del personal docente en la materia de

Liderazgo, para el mejoramiento de las actitudes de los niños y niñas del sexto año de educación básica, durante el proceso de aprendizaje lo que llevará a la formación integral de las niñas y niños con un pensamiento crítico y reflexivo.

De esta manera, la investigación en referencia, cumplió con el objetivo de realizar un plan de capacitación para el personal docente, de manera que ellos puedan inculcar e instruir a los estudiantes del sexto año, para que puedan aplicar eficientemente el liderazgo en el proceso aprendizaje.

Proyecto 2: Programa de motivación para el aprendizaje de liderazgo

Fue realizado en el periodo lectivo 2008 – 2009 en la escuela fiscal La Maná. Se fundamenta bajo una metodología descriptiva, inductiva y analítica, donde se enfatiza en la motivación estudiantil para que tenga lugar el aprendizaje del liderazgo, para lo cual se plantea un manual de capacitación con técnicas motivacionales, para que el personal docente pueda adiestrar a los estudiantes del séptimo año de educación básica con liderazgo.

Se justifica la realización de este trabajo investigativo porque se comprobó la hipótesis de que se requería un proceso motivacional, que se logre a través de la capacitación en técnicas motivacional para que el personal docente pueda impartir bases de liderazgo, para el mejoramiento de las actitudes de los niños y niñas del sexto año de educación básica, durante el proceso de aprendizaje.

De esta manera, la investigación en referencia, cumplió con el objetivo de realizar un manual de capacitación que oriente al personal docente, de manera que ellos puedan adiestrar a los estudiantes del séptimo año de educación básica, para que puedan aplicar eficientemente el liderazgo en el proceso de aprendizaje.

1.1.1. Planteamiento del problema.

En plena globalización los valores humanos han cobrado una importancia inusitada, después de que el mundo entero reconoce que la pérdida de dichos valores han traído como consecuencia todos los problemas sociales, incluidas la delincuencia, el subdesarrollo, la pobreza, etc. Las instituciones educativas, públicas y privadas, etc., están conscientes que nuestro país no se motiva a las personas para ser líderes, siendo este factor una de las principales causas para el estancamiento en el rendimiento educativo que conlleva a bajos niveles de desarrollo en los estamentos de nuestra población.

En Latinoamérica es bastante preocupante la escasa generación de líderes y en nuestro país el problema es mayor aún, sin embargo, no se han diseñado las estrategias adecuadas para llevar a cabo un proceso educativo que pueda motivar en los estudiantes de los diferentes planteles de enseñanza primaria, los hábitos de liderazgo.

La escuela Fiscal Mixta “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe perteneciente al cantón La Maná, necesita aplicar procesos motivacionales en la enseñanza – aprendizaje, para contribuir al desarrollo del liderazgo estudiantil en sus establecimientos educativos, para lo cual requieren también, la preparación de docentes que puedan orientar e influir en la actitud de los niños y niñas de las aulas escolares.

Entre las causas que han incidido para que tenga lugar la escasa motivación y desarrollo de liderazgo en la escuela Fiscal Mixta “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe perteneciente al cantón La Maná, se citan, la capacitación poco frecuente del personal docente en el tema referente a la materia del liderazgo, además que no se ha evidenciado en el plantel la aplicación de procesos motivacionales en el proceso de enseñanza – aprendizaje, por tanto, tampoco disponen de una guía metodológica para llevarlas a cabo de manera eficiente.

Las consecuencias que han sido generadas por la inaplicación de procesos motivacionales adecuados en el proceso de enseñanza aprendizaje, se palpan en bajos niveles de rendimiento académico de los estudiantes del centro educativo, poca actitud para hacer frente a los retos del proceso de enseñanza aprendizaje y disminuye el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo de los niños y niñas del plantel.

De no implementarse procesos motivacionales en la escuela Fiscal Mixta “John F. Kennedy”, se generarán efectos negativos que se reflejarán en un bajo nivel actitudinal y de liderazgo en los niños y niñas que no podrán obtener un máximo desarrollo de sus habilidades y destrezas.

De esta manera, se elaborará la presente investigación para evitar que se agrave el problema, mediante la elaboración de una guía metodológica con técnicas motivacionales para que en el proceso de enseñanza – aprendizaje pueda desarrollar actitudes positivas y de liderazgo estudiantil en los niños y niñas del plantel educativo.

Esta investigación se desarrollará en el recinto San Francisco de Chipe perteneciente al cantón La Maná, provincia de Cotopaxi región sierra de nuestro país, en el período lectivo 2011 – 2012, teniendo como objeto de estudio, los procesos motivacionales en los niños y niñas de educación básica del plantel en análisis; y, como campo de acción, el desarrollo del liderazgo estudiantil.

1.1.1.1. Formulación del Problema

¿Qué influencia tendrá la motivación en el proceso de enseñanza – aprendizaje para el desarrollo del liderazgo estudiantil en la escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, perteneciente al cantón La Maná, periodo 2011 – 2012?

1.1.2. Justificación

La presente investigación se justifica porque en el centro educativo en análisis no se evidencia que se apliquen procesos motivacionales adecuados para desarrollar actitudes de liderazgo en los estudiantes del plantel, que de existir aportaría al proceso de enseñanza – aprendizaje, mejorando el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo de los estudiantes de educación básica, elevando su autoestima y rendimiento académico, para beneficio de la escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, perteneciente al cantón La Maná, incrementando el nivel de conocimiento del personal docente y la satisfacción de los padres de familia, es decir, para bienestar de la comunidad en general, además que se podrá mantener la expectativa de mejorar los indicadores de desarrollo educativo de la localidad.

De esta manera, la implementación de técnicas motivacionales que tiendan al desarrollo del liderazgo estudiantil debe formar parte del proceso de enseñanza – aprendizaje en el plantel, porque es uno de los aspectos indispensables para que la escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, perteneciente al cantón La Maná, pueda cumplir con la alta responsabilidad de proporcionar las herramientas necesarias para que los niños y niñas se formen adecuadamente en su seno, justificándose este aprendizaje por que mejorará la capacidad del personal docente para guiar y dirigir, así como porque es importante para la súper vivencia del grupo.

La presente investigación requerirá el uso de instrumentos y técnicas metodológicas, como la encuesta y la entrevista, las mismas que serán necesarias y permitirán obtener la información que se requiere para la elaboración de una propuesta que mejore los niveles de desarrollo educativo de los estudiantes del plantel y desarrollen actitudes de liderazgo en los educandos.

Los principales beneficiarios de esta investigación serán los estudiantes de educación básica de la escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, perteneciente al cantón La Maná, sin embargo, también saldrá beneficiada

la imagen del plantel, así como sus autoridades y personal docente, además de la comunidad de padres de familia, que es parte de la colectividad Lamanense.

La escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, perteneciente al cantón La Maná cuenta con el recurso humano apropiado, equipamiento adecuado, factores que facilitan la viabilidad de la propuesta para la implementación de procesos motivacionales en la enseñanza – aprendizaje que contribuyan al desarrollo del liderazgo estudiantil en el centro educativo, para beneficio de los estudiantes de educación básica del plantel.

1.1.3. Objetivos

1.1.3.1. Objetivo General

Elaborar una guía metodológica con procesos motivacionales para la enseñanza – aprendizaje, que puedan influir en el desarrollo del liderazgo estudiantil en los niños y niñas de la escuela Fiscal Mixta “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe perteneciente al cantón La Maná en el período 2011-2012.

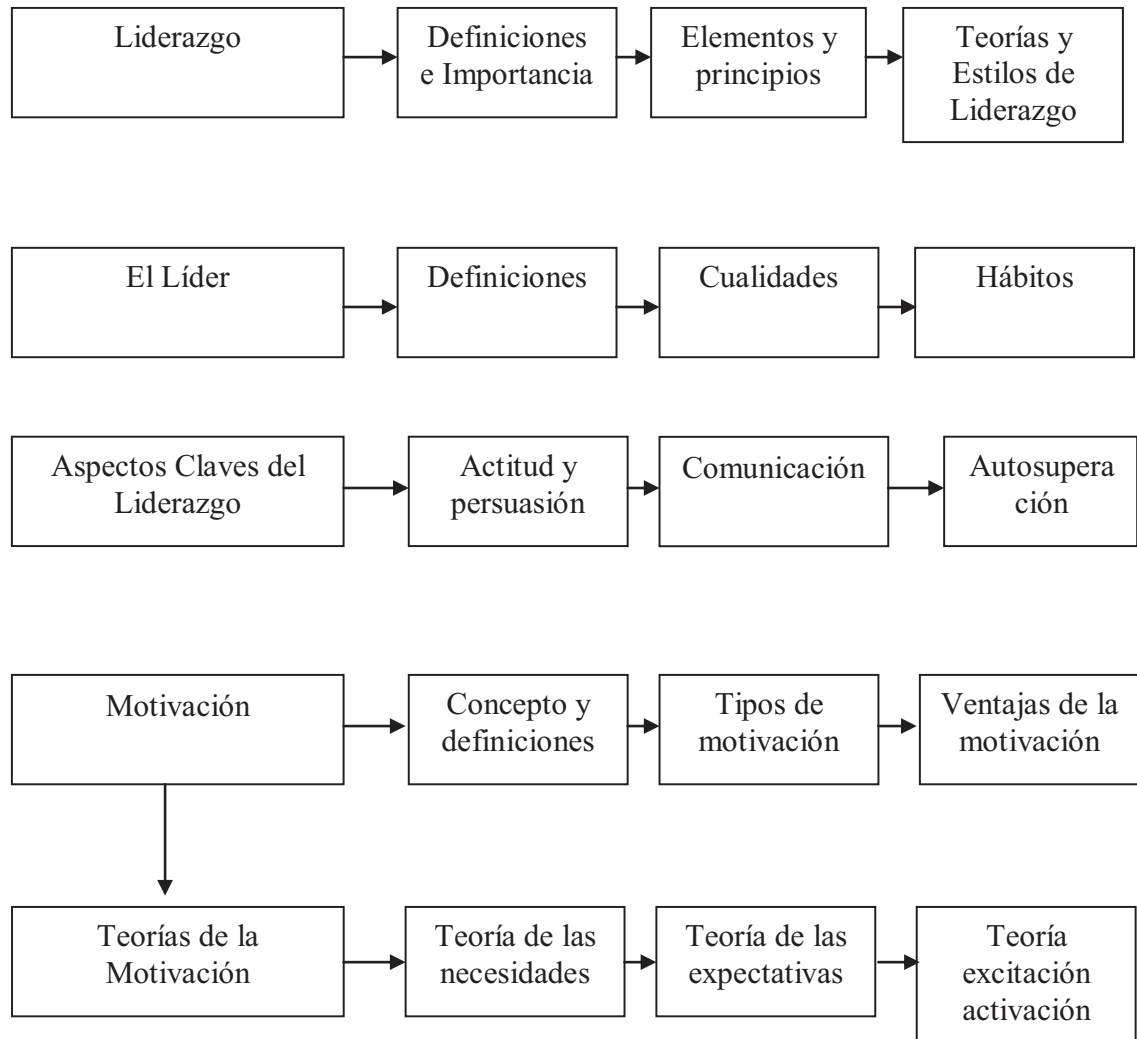
1.1.3.2. Objetivos Específicos

- Analizar la literatura teórica acerca de la materia de la motivación en el proceso de enseñanza – aprendizaje y de su influencia en el desarrollo del liderazgo estudiantil.
- Verificar la idea a defender mediante la ejecución de una investigación de campo a estudiantes, padres de familia, docentes y autoridades del plantel.
- Proponer una guía metodológica con técnicas motivacionales que oriente a los docentes para el desarrollo del liderazgo en niños y niñas del plantel.

1.2. Categorías Fundamentales

GRÁFICO No. 1

CATEGORÍAS FUNDAMENTALES



Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

1.3. Marco teórico

1.3.1. Liderazgo

1.3.1.1. Definiciones e Importancia

En todo grupo generalmente existe una persona que dirige, toma decisiones, vigila el cumplimiento de los objetivos, busca el mejoramiento de las relaciones entre sus miembros, capta las necesidades del grupo, etc. Esa responsabilidad la asume inicialmente y en forma espontánea alguien que se denomina “líder” y el conjunto de acciones que desarrolla el líder, lo conocemos como liderazgo. (PONCE Quiroz, Paúl, Pág. 56).

El líder es la persona que dirige y sabe tomar decisiones, para que se cumplan los objetivos de manera eficiente, de manera que con su aporte se logre el éxito de una actividad.

“Liderazgo se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad”. (Diccionario de la lengua Española, 2000, Pág. 348)

De acuerdo al diccionario de la lengua Española, el liderazgo es sinónimo de dirección o conducción, donde una persona llamada líder guía y toma las decisiones por los miembros de su comunidad.

“Liderazgo son las cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos”. (Diccionario de ciencias de la conducta, 1956, Pág. 346).

También se pone de manifiesto, que el liderazgo se refiere a cualidades de la personalidad que favorecen y guían el control de los demás individuos perteneciente a un grupo social.

“El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas”. (STOGDILL, 2003, Pág. 134).

Mediante el liderazgo es posible que una persona pueda influenciar en los sentimientos y decisiones de los demás miembros de la colectividad, que tienen el mismo fin y procuran alcanzar las mismas metas.

“Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. (CHIAVENATO, 1993, Pág. 250).

El liderazgo es una de las materias de mayor importancia para el desarrollo de la personalidad, para la formación de buenos hábitos y para contar con personal productivo, que haya adquirido pensamiento crítico y reflexivo en el futuro, lo que incidirá de manera positiva en los estudiantes de la escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, perteneciente al cantón La Maná, durante el periodo 2011 – 2012.

1.3.1.2. Elementos para el desarrollo del liderazgo

“Los elementos para el desarrollo del liderazgo se detallan a continuación:

- Como gerenciar la atención.
- Como gerenciar el significado.
- Como gerenciar la confianza.
- Como gerenciar a sí mismo”. (STOGDILL, 2003, Pág. 137)

Entre los elementos más importantes del liderazgo se citan el gerenciamiento de la atención, el significado, la confianza, pero especialmente la confianza en sí mismo que debe tener el líder.

En la formación de líderes se debe conocer los elementos del liderazgo los mismos que se detallan a continuación.

- a) **Liderazgo gerenciar la atención. – Los líderes... dirigen la atención a través de una visión que encauza a los demás hacia una situación en lo que no se han encontrado anteriormente.**
- b) **Liderazgo gerenciar el conocimiento. – La meta del líder no es una mera explicación o clarificación sino que es la creación del Significado.**
Liderazgo gerenciar la confianza. – La gente prefiere seguir a personas con la que pueden contar (confianza), incluso con aquellos que tienen diferentes puntos de vista, en lugar de tratar con personas con las que están de acuerdo pero cambian de posición frecuentemente.
- c) **Liderazgo gerenciarse a sí mismo. –El gerente debe ser capaz de ser su propio orientador y autodirigirse y controlarse. Una dirección incierta, no planificada o inconstante, puede ser nociva. (CHIAVENATO, 1993, Pág. 256).**

Los elementos para el desarrollo del liderazgo, son los que forman un líder del grupo ser la guía, ganarse la confianza de los demás miembros, tener el conocimiento necesario y saber impartir ese conocimiento a sus dirigidos, por lo tanto los docentes de la escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, perteneciente al cantón La Maná, lideran la educación, para instruir a sus estudiantes y formar verdaderos líderes desde la niñez.

1.3.1.3. Principios del liderazgo

Los Principios del liderazgo de mayor importancia para el desarrollo de un líder son los siguientes:

- **Conoce tu trabajo.**
- **Conócete a ti mismo y busca tu auto corrección.**
- **Conoce y cuida a tus hombres.**
- **Ten a tus hombres informados.**
- **Dar el ejemplo.**
- **Adiestra a tus hombres como un equipo.**
- **Toma decisiones lógicas y oportunas.**
- **Acepta y desarrolla tu responsabilidad. (STOGDILL, 2003, Pág. 141).**

Los principios del liderazgo, son los pilares en los cuales el líder asienta todas las actividades que realiza en su vida, entre ellos el líder debe practicar con el ejemplo, aceptar la responsabilidad, preparando a los suyos para que puedan formar un equipo muy cohesionado, capaz de alcanzar cualquier tipo de meta que se haya planificado.

“El líder debe mantener informado a su equipo, uno de los principios del liderazgo señala que el líder debe ser el ejemplo para sus compañeros, por lo que sus decisiones deben ir encaminadas al bien general de todos”. (PINTO, 2002, Pág. 123).

Para ejercer liderazgo, el líder debe tener como base principios entre los cuales se mencionan informar a los miembros del equipo educativo sobre todo acontecimiento, aceptar responsabilidades y desarrollarlas con el propósito de cumplir con los objetivos.

1.3.1.4. Teorías del Liderazgo

1.3.1.4.1. Teoría Innatista

El liderazgo es un fenómeno indispensable en la vida del grupo, que es un agregado inmaterial, pero destinado a manifestarse y tener efecto en el mundo material. Aunque es inmaterial, por motivo de su naturaleza tiene que volverse perceptible en el mundo material y ser representado para tener capacidad de acción. Esta es una función esencial y general del liderazgo, la función del líder varía según el contenido intencional del grupo; el liderazgo no es, por consiguiente, un proceso de exploración, sino de ayuda y cooperación con otros, para que éstos descubran claramente los objetivos que pretenden. (PINTO 2002, Pág. 155).

Según la teoría innatista, el líder ya nace y no adquiere las actitudes a través de las experiencias, ni de los conocimientos adquiridos a lo largo de su vida, sino que sus cualidades son genéticas.

Interesante es la teoría Innatista (innatismo: doctrina filosófica que admite la existencia de ideas o principios, independientes de la experiencia). Esta teoría está bastante difundida e inclusive aceptada por un significativo porcentaje de militares profesionales e historiadores y defiende la tesis de que los factores vinculados con la herencia, determinan la existencia del líder, minimizando, y hasta rechazando la influencia del medio ambiente. La característica del liderazgo es innata. (MAQUIAVELLO, 2000, Pág. 2003).

Es decir, el análisis sociológico del liderazgo restringe su sentido a un proceso que solamente aparece cuando un grupo sigue a un individuo por libre voluntad, caracterizando un tipo de poder, basado en intereses comunes y en aceptación de orientaciones, el cual se puede cumplir incluso en el centro educativo como en el caso de la escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, perteneciente al cantón La Maná.

1.3.1.4.2. Teoría Sociológica

La teoría sociológica, también muy aceptada y difundida en el ámbito educativo, afirma que el líder viene siendo una función del ámbito social, emergiendo en determinada situación, cuando logra prestigio y aceptación para representar los ideales de la colectividad. Es el líder emergente. (STOGDILL, 2003, Pág. 147).

Según esta teoría, el líder se origina porque la sociedad lo asciende al puesto de jerarca y le da la posibilidad de llevar las riendas de la colectividad, por tanto, el líder es social y temporal.

Ahora, la teoría del campo social establece que el liderazgo es una relación entre miembros de un grupo, en el cual el líder adquiere prestigio a través de una participación activa y por la demostración de su competencia. Este es el líder social. (STOGDILL, 2003, Pág. 180).

La teoría sociológica en el liderazgo se refiere a como el líder se comporta en el entorno social, cual es su desenvolvimiento para adquirir el prestigio que tiene un estudiante que desea liderar sus actividades, lo que puede ser puesto en práctica en la escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, perteneciente al cantón La Maná.

1.3.1.5. Estilos del Liderazgo

1.3.1.5.1. El Líder Autocrático

“Es aquel que ordena y espera el cumplimiento exacto de lo dispuesto, que es dogmático y firme, y que dirige mediante la habilidad de dar recompensas y castigos”. (PINTO, 2002, Pág. 167).

El líder autocrático tiene un estilo teórico para el aprendizaje, caracterizándose por la firmeza de sus decisiones y porque puede tomar decisiones de manera unilateral.

Las características principales del líder autocrático son las siguientes:

- **Dice que hacer.**
- **Discusión limitada a nueva idea.**
- **No trabajo en equipo.**
- **Limitación de tiempo.**
- **Grupos sin conocimiento.**
- **No se conoce el grupo.**
- **El objetivo es el equipo.**
- **El grupo se conoce.**
- **El grupo quiere espontaneidad.** (MAQUIAVELLO, Pág. 215).

El líder autocrático guía con firmeza impone castigos y recompensas, dice que se debe hacer, no le gusta trabajar en equipo, en muchas ocasiones los miembros de los equipos guiados por un líder autocrático no se conocen entre sí. Un profesor es autocrático, cuando no deja participar a sus estudiantes, sino que impone las condiciones que quiere que se hagan.

1.3.1.5.2. El Líder democrático

“Consulta con los subordinados en torno a acciones o decisiones propuestas y alienta su participación. Este tipo de líder puede tomar las decisiones en conjunto con sus subordinados, o bien, consultar y posteriormente tomar la decisión y resolver en privado” (PINTO, 2002, Pág. 169).

El líder democrático, al contrario del líder autocrático, consulta y toma sus decisiones, considerando el criterio y opiniones de los demás, es decir, inculcando la participación ciudadana.

Las características principales del líder democrático son las siguientes:

- **Involucra al grupo en el planeamiento.**
- **Pregunta antes de hablar.**
- **Promueve el trabajo en equipo.**
- **Hay tiempo disponible.**
- **Grupos motivados.**
- **El grupo tiene conocimiento.**
- **Grupo desmotivado.**
- **Grupo sin competencia.**
- **Gran conflicto.** (MAQUIAVELLO 2000, Pág. 218).

El líder democrático dirige con paciencia, motiva a los miembros con recompensas grupales, imparte sus conocimientos, involucra al grupo en el planeamiento de los objetivos que benefician a todo el equipo. En este caso, en la escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, perteneciente al cantón La Maná, los profesores deben guiar de manera correcta a sus estudiantes, liderando la revolución educativa, para bienestar de las generaciones actuales y futuras.

1.3.1.5.3. Estilos de liderazgo orientados a la tarea o a la persona

Existen varias teorías sobre el comportamiento y los estilos de liderazgo, entre los que se citan los siguientes estilos de liderazgo: el estilo de liderazgo basado en la autoridad, el estilo de liderazgo basado en la tarea, y el estilo de liderazgo basado en las personas (Enfoque de Likert). (ROBBENS 2002, Pág. 83)

El estilo de liderazgo que se orienta a la tarea o a la persona, tiene una exagerada preocupación por el trabajo y la ejecución del mismo, para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Estilo de liderazgo orientado a la tarea o centrado en el trabajo: el líder ejercita una supervisión cercana de manera que el desempeño pueda ser monitoreado y controlado en forma estricta. Los líderes que utilizan este estilo tienden a asignar las labores al grupo; explican los procedimientos de trabajo a seguir; recalcan la necesidad de cumplir con los plazos; hacen hincapié en la competencia o en el desempeño anterior, y se aseguran que todos sepan exactamente lo que se espera de ellos. La esencia de este estilo de liderazgo es una preocupación excesiva por el trabajo y su ejecución. Estilo de liderazgo orientado a las personas o centrado en los subalternos. En este caso el líder trata de formar grupos de trabajo efectivos, poniendo mucha atención a los problemas humanos de sus subordinados, para así conseguir los objetivos de desempeño que se han establecido para ello. La esencia de este estilo de liderazgo es su sensibilidad ante los subalternos como personas. A estos líderes se les describe como personas que se distinguen por su consideración a los demás; muestran interés por ellos y se centran en la relación con los empleados o la gente en general". (CHIAVENATO, 1993, Pág. 288)

Los diversos estilos del liderazgo, definen la función de liderazgo, entre ellos se citan la forma autocrática o democrática, dependiendo del comportamiento del líder, que puede ser un docente o inclusive estudiantes de la escuela "John F. Kennedy" del recinto San Francisco de Chipe, perteneciente al cantón La Maná.

1.3.2. *El Líder*

1.3.2.1. *Definiciones*

El líder es el respaldo del equipo, el que potencia a las personas para que desarrollen sus inquietudes, iniciativas y creatividad. Fomenta la responsabilidad, el espíritu de equipo, el desarrollo personal, y especialmente, es el artesano de la creación de un espíritu de pertenencia que une a los colaboradores para decidir las medidas a tomar. (SCHOLE, 2002, Pág. 189)

El líder tiene características que permiten que pueda influenciar en las demás personas y que la colectividad se respalde en él, manteniendo la expectativa de tener éxito en la meta propuesta.

“Es la poderosa fuerza motriz que estimula las dimensiones material, estructural, funcional, ambiental y humana de su organización o grupo, haciendo que los objetivos sean voluntarios y conscientemente logrados tanto en tiempos buenos como difíciles”. (SCHAMPS, 2004, Pág. 127).

El líder es la persona que orienta los grandes cambios y que estimula a los demás miembros del equipo a salir adelante, a conseguir el éxito. En el proceso de aprendizaje de la escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, cantón La Maná, el líder es quien orienta a sus estudiantes, en la búsqueda de un pensamiento crítico y reflexivo.

1.3.2.2. *Cualidades del Líder*

Las cualidades que todo líder para liderar un equipo debe procurar mantener se detallan a continuación:

- **Integridad**
- **Conocimientos**
- **Lealtad**
- **Valor (físico, moral)**
- **Confianza**
- **Iniciativa**
- **Decisión**

- **Tacto**
- **Justicia**
- **Entusiasmo**
- **Comportamiento**
- **Desinterés.**
- **Perseverancia**
- **Criterio.** (SCHOLE, 2002, Pág. 189)

Las cualidades que debe cultivar un líder, para poder cumplir con éxito su tarea, corresponden a mantener en alto los valores humanos y la confianza en sí mismo y en el grupo que lidera.

Cada persona posee características y cualidades que lo diferencian unos de otros, por lo que los líderes también poseen cualidades que le permiten guiar a su equipo entre las que se destacan las siguientes:

- **Lealtad:** Es la calidad que denota fidelidad para con el país, las instituciones, el ejército, la unidad, superiores, subalternos y compañeros.
- **Valor:** Es una actividad mental que reconoce el temor al peligro, al daño corporal, a la muerte, a lo desconocido, a la crítica etc., pero que hace capaz al individuo de proceder ante ello con calma y firmeza.
- **Iniciativa:** Es ver lo que hay que hacer y comenzar un curso de acción, aun en ausencia de órdenes.
- **Tacto:** Es la habilidad demostrada para decir y hacer las cosas apropiadas en el momento oportuno.
- **Justicia:** Es la cualidad de ser imparcial y uniforme en el ejercicio del comando. Ella envuelve la concesión de recompensas y la administración de castigos de acuerdo a los reglamentos tratando de aminorar dicha sanción tomando en cuenta los méritos en cada caso. (ROBBENS, 2002, Pág. 87).

Entre las cualidades que destacan a un líder se puede mencionar la integridad, los conocimientos, lealtad, valores morales, confianza, iniciativa, decisión, tacto, justicia, entusiasmo, comportamiento, desinterés y la perseverancia, todas estas cualidades ayudan a ejercer un liderazgo positivo y deben ser inculcadas a los estudiantes de la escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, perteneciente al cantón La Maná.

1.3.2.3. Hábitos del Líder

Los hábitos del líder que ayudan a ejercer su liderazgo y permiten mantener un equipo exitoso son los siguientes:

- **Proactividad.**
- **Empezar con un fin en mente.**
- **Establecer primero lo primero.**
- **Piensa en ganar / ganar.**
- **Procurar primero comprender, y después ser comprendido.**
(SCHAMPS 2004, Pág. 135)

Los siete hábitos de un líder son las herramientas con que el cuenta para ser exitoso, entre ellos se citan el mantener una mentalidad ganadora y comprender las expectativas de los demás.

“Entre los hábitos que garantizan el buen desempeño y desenvolvimiento de un líder están determinar un fin, resolver los problemas siempre en un orden de importancia para el equipo procurando primero comprender y luego ser comprendido”. (ROBBENS, 2002, Pág. 96).

Para que un líder pueda guiar a su equipo por el rumbo correcto deben procurar principalmente mantener hábitos que formen un buen liderazgo como son mantener un pensamiento positivo ante toda dificultad, comprender a los miembros y siempre plantear un objetivo y cumplirlo, lo que se plantea como aplicación en la escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, perteneciente al cantón La Maná.

1.3.3. Aspectos claves del Liderazgo

1.3.3.1. Actitud

Las actitudes son afirmaciones de valor – favorable o desfavorable – acerca de objetos, gente o acontecimiento. Muestra cómo se siente un individuo acerca de algo. La satisfacción personal y el compromiso con el establecimiento

(el grado en que uno se identifica con sus superiores y participa activamente con ellos). (SCHOLE, 2002, Pág. 210).

La actitud es una de las características primordiales del líder, que debe conservar este atributo muy en alto, para poder tomar de decisiones y garantizar la confianza de sus dirigidos.

Actitud es la postura que se adopta frente a una idea o acción, así como la tendencia de actuar de una manera determinada frente a un objeto o situación. Tb podemos definirla como la predisposición constante y adquirida a reaccionar de un modo determinado en una situación determinada. (SCHAMPS, 2004, Pág. 178).

Se entiende por actitud a la postura adoptada acerca de algo, en la cual se demuestra el nivel de satisfacción personal, de agrado y el compromiso del individuo con algún sistema o cosa, lo que le lleva a actuar de manera determinada ante una situación.

1.3.3.1.1. Características de la actitud

“Para Whittaker las actitudes tienen las siguientes características:

- Son aprendidas.
- Son relativamente estables.
- Implican sujeto-objeto.
- Pueden comprender muchas o pocas cosas.
- Son motivadoras-afectivas. Una actitud puede ser la única motivación para ciertas acciones”. (SCHOLE, 2002, Pág. 212).

Las actitudes tienen como características principales que son aprendidas, estables, motivadoras y afectivas, por tanto determinar la manera de actuar de los individuos ante diversas situaciones.

Las actitudes tienen una enorme importancia social, ya que no son sólo cosa de un individuo, sino que son compartidas por un número elevado de individuos. Las actitudes se diferencian de otros conceptos sociológicos como los estereotipos, roles, estatus y de los valores de cada uno. (PINTO, 2002, Pág. 175).

Las actitudes pueden ser compartidas por grupos de individuos que adoptan ciertos criterios para su actuación ante determinada situación, sin embargo, no por ello, las actitudes serán similares a los estereotipos, estatus u otros términos semejantes.

Kay presenta un desarrollo moral en función de las siguientes actitudes:

- **Actitudes cautelosas (evitar castigos y daños propios).**
- **Actitudes autoritarias (obediencias).**
- **Actitudes sociales (ayudar a los necesitados).**
- **Actitudes personales (altruismo: Interés por las personas, en lugar de las cosas; racionalidad: disposición a analizar razonadamente las exigencias morales sociales; responsabilidad: disposición a aceptar la culpa por las propias acciones; independencia moral). (SCHAMPS, 2004, Pág. 180).**

Hay diversos tipos de actitudes, entre estas se pueden citar las sociales, personales, morales, todas ellas son positivas, pero también las hay negativas, las cuales no conllevan al liderazgo.

1.3.3.2. Persuasión

“La persuasión consiste en mover a otra/s persona/s a aceptar nuestro punto de vista. Ser persuasivos, es un arte y una necesidad. Quien más persuade es quien menos interés tiene en hacerlo persuadir”. (SCHOLE, 2002, Pág. 214).

La persuasión significa que se puede influenciar en la actitud y decisiones de las demás, para poder conseguir que ellos trabajen en conjunto con el grupo de manera cohesionada, para lograr los objetivos de la investigación.

La persuasión es el intento deliberadamente ejercido por parte de una persona o grupo para cambiar las actitudes de las personas. Persuadir es motivar a otras personas para que voluntariamente acepten nuestra forma de ver las cosas y respeten, aprecien y tengan en cuenta nuestros

planteamientos. Se puede ejercer influencia en otra persona por nuestra forma de ser y actuar, pero quien influye puede hacerlo inconscientemente; en cambio, quien persuade si pretende que se produzca el cambio de opinión del otro y desea que quien asume sus posturas lo haga por su propia voluntad y haciendo uso de su libertad de elección. (SCHAMPS, 2004, Pág. 182).

La persuasión consiste en lograr que los demás perciban el mensaje que le da un líder, de manera que el grupo actúe voluntariamente, de acuerdo a la expectativa de actuación que tiene el líder, por tanto, persuadir es influir en las demás personas, sin necesidad de obligarlo a hacer algo que no quiere.

1.3.3.2.1. Características de la persuasión

“Un problema que se plantea a diario en las relaciones interpersonales, es cómo conseguir que las personas comprendan y asuman el punto de vista de otro individuo y terminen cooperando con él”. (SCHOLE, 2002, Pág. 215).

El líder debe persuadir a sus dirigidos a diario, porque se debe conseguir el apoyo de las demás personas y esto se logra a través de la persuasión.

No se trata de aprender a discutir para vencer siempre ni de utilizar habilidades maquiavélicas para manipular mentes ajenas, sino de resultar convincente, de armar bien los mensajes y opiniones. Los argumentos, intereses y necesidades de los interlocutores también cuentan mucho. (SCHAMPS, 2004, Pág. 183).

La persuasión es una actitud poco utilizada hoy en día, donde las relaciones interpersonales se confunden con la violencia y la intimidación, por tanto hay que lograr que los individuos cooperen influyendo en ellos de manera positiva, para alcanzar los intereses del grupo.

1.3.3.3. Comunicación

La comunicación es el proceso de transmisión y recepción de ideas, información y mensajes. En los últimos ciento cincuenta años, y en especial en las dos últimas décadas, la reducción de los tiempos de transmisión de la información a distancia y de acceso a la información ha supuesto uno de los retos esenciales de nuestra sociedad. (CHIAVENATO, 1993, Pág. 305).

Por comunicación se entiende a la transmisión de información y mensajes, y al nivel de comprensión de los mismos, siendo este concepto el de mayor evolución en los últimos tiempos.

La comunicación es el trato, correspondencia entre dos o más personas. Transmisión de señales mediante un código común al emisor y al receptor. Figura que consiste en consultar la persona que habla el parecer de aquella o aquellas a quienes se dirige, amigas o contrarias, manifestándose convencida de que no puede ser distinto del suyo propio. (ROBBENS, 2002, Pág. 106).

La comunicación es el trato o correspondencia entre dos o más personas, de manera que entre ellos se transmiten y receptan información mediante un código común que pueda ser entendido por ambas partes.

1.3.3.3.1. Origen de la comunicación.

La comunicación etimología. – Comunicación viene del latín “COMUNIS”, la misma raíz de comunidad. La Comunicación no se reduce simplemente a la transmisión de mensajes entre el sujeto emisor y el sujeto receptor. Tiene relación con la comprensión, codal, estructural de los canales masivos, el referente empírico y la situación comunicacional. Toda transmisión (información) e intercambio de mensajes requiere ubicar a los sujetos en su consideración histórico – cultural, examinar los sujetos y mensajes de apoyo sean históricos o meta-histórica. (PONCE QUIROZ PAÚL, 1998, Pág. 63).

La comunicación tuvo su origen en la antigüedad, porque el hombre necesitó comunicarse desde su aparición sobre la faz de la tierra, concepto que ha evolucionado con el pasar del tiempo.

La palabra comunicación, proviene etimológicamente del latín “comunicare”, (compartir tener comunicaciones con alguien), categoría de la filosofía idealista que designa una correspondencia gracia a la cual el “Yo” se descubre en otro. Su representación más plena se da en el existencialismo de Jaspers así como en el personalismo francés contemporáneo. Históricamente, la teoría de la comunicación se ha formado como contrapeso a la teoría del contrato social, la cual se remonta a la ilustración. (ROBBENS, 2002, Pág. 107).

La comunicación se originó en la antigüedad y ha sido la base para las áreas del lenguaje y de la expresión oral y escrita.

“La comunicación actual entre dos personas es el resultado de múltiples métodos de expresión desarrollados durante siglos. Los gestos, el desarrollo del lenguaje y la necesidad de realizar acciones conjuntas tienen aquí un papel importante”. (CHIAVENATO, 1993, Pág. 306).

La palabra comunicación proviene etimológicamente del latín “comunicare” que significa compartir comunicaciones, por tanto, no solo se comunica el individuo a través de las palabras, sino también de los gestos y de otras formas de expresión.

1.3.3.3.2. Características de la comunicación.

La comunicación es un elemento básico, una parte integrante de la vida de cada persona. La palabra hablada, una mirada, un gesto, un movimiento particular del cuerpo, un signo manual, un símbolo escrito, son algunas formas de comunicación. Las relaciones familiares y sociales, la educación, los negocios, y otras actividades deben su existencia a la comunicación en cualquiera de sus formas. (CHIAVENATO, 1993, Pág. 307)

La comunicación es parte de la vida, es necesaria para poder transmitir información, para comprenderse entre los miembros de una colectividad, por tanto, es parte integrante de la vida.

Existen múltiples definiciones para este término. Algunos manifiestan que la comunicación es el trato o correspondencia entre dos o más entidades (personas, cosas, etc.). Sin embargo, la definición más clara y concisa es aquella que reside en la mente de cada uno de los seres humanos, y que se podría expresar como «transmisión de información con significado entre un origen o emisor hacia un destino o receptor». Esta última definición es aceptada e interpretada por las distintas comunidades, adaptándola cada una a sus propias necesidades. Sin embargo, esta definición hace uso del concepto «información». (ROBBENS, 2002, Pág. 108).

Para varios autores, la comunicación no es simplemente la transmisión de información, porque los gestos y los mensajes no verbales también forman parte de la comunicación sin ser información.

En el proceso de la comunicación, acto esencial de la convivencia social, la información es el mensaje o conjunto de mensajes que, con diferentes aspectos y a través de diversos medios, son emitidos por unos sujetos para ser recibidos por otros. La historia de la información y de su función social es, a la vez, la historia del desarrollo económico, social, cultural y político de la sociedad, a lo largo del cual pasa de ser una manifestación espontánea a ser la expresión de una voluntad colectiva y una institución social. En otras palabras, información es conocer algo que no se conocía con anterioridad y constituye el objeto de cualquier tipo de comunicación. (SCHAMPS 2004, Pág. 158)

La comunicación es un acto esencial de la convivencia social, un elemento básico que forma parte de la integración de la vida de cada persona. La comunicación no es otra cosa que el desarrollo social de los pueblos, a través de la transmisión y recepción de la información.

1.3.3.3. Clases de comunicación

Las comunicaciones habladas, por ejemplo los diálogos, oradores, paneles, charlas, mesas redondas, así como la conversación. La comunicación escrita es aquella que se transmite por medio de textos, como por ejemplos, las cartas, los oficios, La comunicación oral es aquella que se trasmite por medio de palabras los memos, correo electrónico, etc. El principal medio de transmitir mensajes es la comunicación oral. Las elocuciones; los diálogos, las reuniones grupales y los rumores son formas populares de comunicación oral. Sus ventajas son la rapidez y la retroalimentación, porque puede recibirse el mensaje verbal y recibir la respuesta en un lapso mínimo, en caso de no ser así, se produce la retroalimentación que permite despejar la duda y dar una respuesta al mensaje. (ROBBENS, 2002, Pág. 109).

La comunicación puede ser de diversas clases, entre ellas se citan la verbal y la escrita, aquella que se manifiesta por los gestos, por medios electrónicos, o por otras vías.

La comunicación escrita incluye memorandos, cartas, correos electrónicos, noticias en los tableros o cualquier otro medio de transmisión por palabras escritas o símbolos. La comunicación escrita es tangible y verificable, es decir, deja una constancia tangible verificable, en la que se lleva un registro que puede guardarse por tiempo indefinido. (CHIAVENATO, 1993, Pág. 308).

La comunicación oral permite comunicar en un menor lapso de tiempo, el mensaje que se quiere dar, mientras que la escrita requiere de mayor tiempo. Sin embargo, el escrito es verificable, cuando el oral no lo es.

1.3.3.4. Barreras de la comunicación

El filtrado se refiere a la manipulación deliberada de la información por parte del emisor, para que el emisor la vea de manera más favorable; por ejemplo, cuando un individuo edita una noticia que debe rendir a su superior solo filtra la información que cree que el emisor (superior) debe oír. En la

percepción selectiva, el receptor en el proceso de comunicación, ve y oye de manera selectiva, basada en sus necesidades, motivaciones, experiencia, antecedentes y otras características personales. Ocurre con mucha frecuencia en todas las actividades, cuando ciertos pseudo-líderes solo escuchan lo que ellos quieren, más no interpretan lo que la mayoría quiere. (ROBBENS, 2002, Pág. 110).

Se entiende por filtrado, cuando el receptor no comprende totalmente lo que el emisor quiere decir, esto puede pasar inclusive con las cartas, donde no siempre el que recibe el mensaje lo puede interpretar de la manera como el emisor lo quiso hacer.

Las personas acuden a la comunicación oral por diferentes razones. En consecuencia, el género se convierte en una barrera para la comunicación eficaz. Las evidencias de las investigaciones señalan que los hombres hablan para subrayar el status y la independencia, mientras que las mujeres para establecer vínculos y la intimidad. El estado del ánimo del receptor a la hora de acoger el mensaje influirá en su interpretación. A menudo, el mismo mensaje recibido cuando un individuo está en un mal momento es percibido de otra manera que cuando está de buen humor. Las palabras significan diferentes cosas para personas distintas. El rango, la preparación, el sitio donde nació y los antecedentes culturales, son las variables evidentes que influyen en el lenguaje que el individuo emplea y las definiciones que da a los términos. (CHIAVENATO, 1993, Pág. 309)

La comunicación oral puede tener barreras, porque la recepción del mensaje puede tener varias interpretaciones que dependerán en gran medida del estado de ánimo de las personas que reciben dicha información.

La diversidad cultural abre las posibilidades de mayores problemas de comunicación. El proceso de codificar y descodificar los símbolos de los mensajes, parte de los antecedentes culturales del individuo y en consecuencia no es el mismo para todos. Entre mayores sea la diferencia entre emisor y receptor, mayores son las diferencias en el sentido asignado a ciertas palabras y comportamiento. (SCHAMPS, 2004, Pág. 159).

El filtrado, la percepción selectiva, el género, el estado de ánimo, el rango, la preparación, la diversidad cultural, entre otros aspectos de mucha importancia, representan el conjunto de barreras en la comunicación de los individuos, que afecta la claridad y precisión de la misma.

1.3.3.4. Autosuperación

“La autosuperación es la actitud mediante la cual el individuo puede vencer obstáculos o dificultades en el camino al mejoramiento de su calidad de vida”. (SCHOLE, 2002, Pág. 230).

Se dice que una persona se ha autosuperado, cuando la actitud que manifiesta le hace vencer los obstáculos que se le presenten en el camino, es decir, cuando se ha preparado adecuadamente para tener éxito en la vida.

“La autosuperación es una forma de autorrealización personal que consiste en liderar el propio progreso del ser humano, derribando paradigmas y actitudes negativas”. (SCHAMPS, 2004, Pág. 166).

Al hacer referencia al término autosuperación, se está tratando a las actitudes que permiten que un individuo supere obstáculos y pueda mejorar sus condiciones humanas y socioeconómicas.

1.3.3.5. Personalidad

“La personalidad es la organización dinámica dentro del individuo de aquellos sistemas psicológicos que determinan su adaptación peculiar a su medio ambiente. (CHOLE, 2002, Pág. 233)

La personalidad está dada por las características personales, genéticas y adquiridas por el ambiente de cada individuo.

“Personalidad es la modalidad total de la conducta de un individuo que no es suma de modalidades, particularidad rasgos, sino producto de su integración. (SCHOLE, 2002, Pág. 167).

La personalidad moldea la conducta, porque está dada por los rasgos propios de cada individuo, que permiten que este tenga diferentes estilos de liderazgos y distintas maneras de pensar.

“La personalidad es la integración de todas las características del individuo y es manifiesta por los intentos de adaptación a su medio continuamente cambiante. (PINTO, 2002, Pág. 197).

La personalidad es la organización de los sistemas psicológicos, la integración de todas las características del individuo incluyendo su conducta, que particulariza a cada uno de ellos.

1.3.3.5.1. Características de la Personalidad

“Personalidad es la suma de características de conducta de Actitudes, mediante las cuales se reconoce a uno como individuo”. (SCHOLE, 2002, Pág. 234).

Debido a que la personalidad es algo propio del ser humano, sus características son las que evoca la persona al medio exterior, a través de sus actitudes y conducta.

“En la vida diaria se emplea continuamente el término personalidad para calificar a diferentes personas, bajo varios aspectos y así se dice y se escucha que tal persona “posee una personalidad robusta o que aquel individuo no tiene personalidad”. (SCHAMPS, 2004, Pág. 168).

Existen diferentes tipos de personalidades, mediante este término se puede calificar a una persona, de acuerdo a sus aspectos conductuales, definiendo la fortaleza o debilidad del carácter de cada persona.

1.3.3.5.1.1. *El Yo y el Súper Yo*

“La personalidad de ello, el yo y el súper yo (Sigmund Freud) El Ello, surge con el ser humano desde su nacimiento y permanece por el resto de su vida. No conoce leyes, no obedece reglas y solo tiene en cuenta sus propias exigencias” (SCHOLE, 2002, Pág. 235).

Sigmund Freud estudió este fenómeno, dándose cuenta que en cada ser humano existe un Yo, y un súper Yo, el cual actúa con rebeldía ante los acontecimientos de la vida.

El yo, se guía por el principio de la realidad, es decir que sus funciones es relacionarse de manera racional con los requerimientos de la realidad, adaptar la conducta al medio ambiente. El súper yo, constituye el brazo ético – moral de la personalidad, por lo tanto guía y controla, critica y castiga sus actos. En conclusión el ello, el Yo, y el súper Yo, están intrínsecamente entretejidos en todo lo que el hombre hace. (SCHAMPS, 2004, Pág. 169).

La personalidad es un término que se adapta al Yo y al Súper Yo, que son dos términos diferentes pero que están entrelazados entre sí, el primero constituye la realidad del ser y el segundo es la parte espiritual y moral del mismo ser.

1.3.3.5.1.2. *La Moral en la conducta humana*

“En la persona bien adaptada, la conducta satisface en forma simultánea y con éxito las exigencias del “Ello”, el “Yo” y el “Súper Yo”. (SCHOLE, 2002, Pág. 236).

La moral es uno de los aspectos controladores del Yo y del Súper Yo, es una de las bases que pueda moldear la conducta, para impedir que mediante actuaciones personales, se pueda degenerar la conducta del individuo.

El desarrollo integral del individuo implica la necesidad de su educación moral. Ese desarrollo carecería de sentido verdadero si se prescindiera de sus implicaciones morales. La moral es sustancia y espíritu de todo empeño orientador que tenga como fin el desarrollo de todas las potencialidades humanas. (SCHAMPS, 2004, Pág. 169).

La moral es una cualidad positiva de la personalidad, que es la base generadora del desarrollo de las potencialidades humanas.

1.3.3.5.1.3. La autovaloración del hombre

Implica un conocimiento integral de los factores o estructura de la personalidad humana, para tomar conciencia en el equilibrio de su estructura y con una suficiente educación moral actuar con positivismo en la sociedad que requiere de su participación afectiva. (SCHOLE, 2002, Pág. 237).

Los valores son parte de la personalidad humana, que induce a la persona a autovalorarse y tener en alto su autoestima, porque cuando la pierde, las condiciones de desarrollo pueden deteriorarse.

“La educación del hombre puede ser concebida como auto superación, pero no debe ser entendida en el aspecto competitivo, transformando a los demás en adversarios”. (SCHAMPS, 2004, Pág. 170).

El hombre se autovalora, cuando está adecuadamente capacitado, motivado y preparado para competir en un ámbito determinado, teniendo como base de sus actuaciones a la moral.

1.3.3.5.1.4. La superación personal

La superación personal bien entendida, no debe consistir en vencer al colega sino en vencerse a sí mismo, en auto superarse para mejorar su propio rendimiento en su convivencia social, en la que cada miembro contribuya con lo mejor a la sociedad. (SCHOLE, 2002, Pág. 238).

La persona que se supera ha podido cubrir sus necesidades básicas e individuales, y quiere satisfacer otros tipo de exigencias y metas en su vida, que es la de ser alguien en la sociedad, lo que lo lleva a la superación personal.

La educación es la mayor arma antirrevolucionaria que puede disponer una sociedad, es de mayor alcance y eficacia que cualquier otro procedimiento. El lema de educar consiste en formar personalidades conscientes a las realidades sociales de la que participan. Con una educación significativa el individuo puede hacer que las relaciones humanas se establezcan dentro de un clima de responsabilidad e igualdad, para que todos puedan sentir la dignidad de ser hombres, sin la condición humillante de la subalternización forzada de la menor valía social derivadas de la falta de oportunidad para una conveniente realización personal. (SCHAMPS, 2004, Pág. 172).

La superación es importante para que la cultura deje de ser fuente de privilegios y pase a ser motivo de nuevas y mayores obligaciones sociales para el hombre. Es necesaria, para una mayor en la vida social, una adecuada preparación mental del hombre, no solo para el mejor aprovechamiento de posibilidades intelectuales, sino también para una mejor integración dentro de los actuales y futuros comportamientos que requiere una sociedad en constante evolución.

1.3.4. La Motivación

Se dan numerosas definiciones de la palabra motivación, en donde suelen entrar en juego conceptos como: objeto, deseo, necesidad, finalidad, impulso, intención, objetivo y propósito. El término proviene del latín moveré, que significa “mover”. Buscar motivos para la acción. La motivación es lo que un individuo actúe o se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos, que decide, en una situación dada, con qué valor se actúa y en qué dirección se encauza la energía. (BONILLA, 2008, pág.123)

Por motivación se entiende al estímulo que siente el ser humano por conseguir algún objetivo, el cual le impulsa a ser mejor y a buscar el camino para satisfacer esa necesidad creada en su organismo o sentimientos.

“Motivación es lo que impulsa a una persona a actuar; necesariamente ésta depende del conocimiento, puesto que determina las necesidades y los resultados que son atractivos para la persona, y de acuerdo a estas, podemos determinar el modelo de organización” (NEIRICI, 2002, Pág. 408).

Dicho en otras palabras, la motivación viene a ser ese impulso que excita al ser humano para que pueda lograr cualquier meta que se proponga alcanzar y que es atractiva a su personalidad.

La motivación es la disposición de hacer algo, y que está condicionada por la capacidad de estos actos para satisfacer alguna necesidad individual. En nuestra terminología, necesidad se refiere algunas carencias físicas o psicológicas que hace deseable ciertos resultados. Una necesidad insatisfecha crea tensión, que estimula los impulsos internos del sujeto. A su vez los impulsos se suscitan la busca de metas particulares que, si se consigue, satisfarán la necesidad y reducirán la tensión. (HESSEN, 2000, Pág. 281).

La motivación es la clave para la persuasión a los estudiantes de la escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, perteneciente al cantón La Maná, para que ellos estén dispuestos a tener una buena actitud en el aprendizaje, sin necesidad de castigarlos, sino tan sólo de influir en ellos.

1.3.4.1. Tipos de motivación

Los tipos de motivos o procesos de enseñanza – aprendizaje, son marcos conceptuales que determinan el paradigma en el que se basa la metodología de la educación, a partir de los cuales se pueden actuar y resolver los problemas con eficiencia, si se aprende a integrar continuamente los motivos de los educandos y de los propios padres de familia. Hay tres tipos de motivos y aprendizaje, es decir, tres tipos de marcos conceptuales, que han

evolucionado, de acuerdo con las necesidades que generan las organizaciones. (ROBENS, 2002, Pág. 114).

Los motivos que impulsan a los estudiantes a alcanzar mayores rendimientos escolares, pueden ser diferentes a los motivos que tienen sus padres para que ellos se eduquen de manera adecuada, los primeros pueden pensar en las recompensas por su dedicación, los segundos quieren el bienestar de los primeros.

Los tipos de motivación se citan los siguientes aspectos:

- **Los motivos extrínsecos y el aprendizaje operativo, que se basa en un concepto de estudio basado en un "incentivo", como motivación, y teniendo como objetivo un "aprendizaje óptimo" en el proceso de enseñanza.**
- **Por el contrario, el tipo de motivación interna y el aprendizaje estructural, se basa en el conocimiento de su estructura interna, y trata de descubrir nuevas necesidades tanto a nivel técnico como estructural.**
- **Sin embargo, es necesario plantear un tipo de motivación que busque ir más allá de las propias necesidades (motivación trascendente), y se interese en guiar las acciones, enfocando sus efectos no sólo en quien actúa, sino en los efectos que pueden causar en su entorno, manteniendo un pensamiento más humanista, pues el desarrollo humano, se da en gran medida por las consecuencias trascendentes de nuestros actos, a partir de nuestra preocupación por lo que pasa en el mundo y en nuestro entorno. (EDICIONES CULTURAL S.A. 2002, Pág. 123).**

De acuerdo a estos tipos de motivación en los procesos de interaprendizaje, existen modelos mecanicistas, orgánicos y antropológicos. Los primeros, se basan en las motivaciones y el aprendizaje técnico, el segundo, busca una estructura que ayude a la interconexión dentro del entorno educativo, generando en la estructura, sus propios estilos para realizar la acción, haciendo que no sólo sea eficaz, sino atractiva; el modelo antropológico, a demás de recoger las necesidades de eficacia y atractividad, busca adaptar las motivaciones y las estrategias en forma personal, haciéndola más consistente, buscando la unidad.

1.3.4.2. Ventajas de la Motivación

1.3.4.2.1. Desde el punto de vista conductual

La motivación es un arte estimulador capaz de hacer agradable el esfuerzo. Es un factor dinámico que provoca la acción. Motivar es una actitud que implica respeto a la persona y dista mucho de lo que es la presión y manipulación de incentivos. (ROBENS, 2002, Pág. 141).

En efecto, mediante la motivación se puede incentivar a los estudiantes a alcanzar altos rendimientos académicos y a superarse día a día.

“La actitud impositiva, la presión, pueden llegar a dominar o reprimir pero difícilmente a educar. Motivar es ofrecer una meta luminosa, un propósito atrayente, es responder a necesidades y sentimientos. El motivo es una fuerza arrolladora que involucra la afectividad”. (GUAMÁN, 2007, Pág. 74).

En consecuencia, el querer tratar a todos los alumnos por igual y exigirles lo mismo, supondrá un desconocimiento de los principios de la educación personalizada, pues ignora las diferencias individuales en cada estudiante de de la escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, perteneciente al cantón La Maná, que existen en la realidad.

1.3.4.2.2. Desde el punto de vista didáctico

Desde el punto de vista didáctico, la motivación puede ser clasificada como: Inicial; y de desenvolvimiento. La motivación debe ser constante durante todo el proceso de la clase, desde el inicio hasta el final, caso contrario corremos el riesgo de que los estudiantes comiencen a aburrirse o a distraerse en otras ocupaciones mentales o físicas, distantes del trabajo específico del aula. (NUTTIN, J., 2000, Pág. 255).

Se da un incentivo inicial, cuando desde el inicio se le dice al estudiante lo que conseguirá si tiene altos rendimientos académicos, cuando ya se le ha dado el

estimulo inicial, procede a la motivación por desenvolvimiento, dependiendo del rendimiento que hayan obtenido hasta ese instante.

La clase debe ser planeada de modo tal que se renueve constantemente el interés de los educandos por participar durante el desarrollo de la clase; así todos aportan a la consecución de los logros, trabajando, realizando, discutiendo, opinando, dialogando, experimentando, procurando la vivencia del aprendizaje. (ROBENS, 2002, Pág. 152).

La motivación tiene muchas ventajas, por ejemplo, ayuda a desarrollar actitudes de liderazgo en los estudiantes de los diversos planteles, como es el caso de la escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, perteneciente al cantón La Maná, periodo 2011 – 2012, que requiere una educación que forme líderes desde las primeras etapas de la educación.

1.3.5. Teorías Motivacionales

1.3.5.1. Teoría de las necesidades

Maslow expone una teoría de las necesidades, en donde explica que un individuo se motivará dependiendo de sus necesidades. Para ello esquematiza en una pirámide las necesidades del ser humano, indicando que mientras más bajo se encuentre, más se motivará para alcanzar los niveles más altos de la pirámide. (ROBBENS, 2002, Pág. 125).

Una de las teorías motivacionales, explicada por Maslow, dice que el ser humano se motiva dependiendo de sus necesidades, porque hasta que no la satisfaga, seguirá estimulado para colmar sus expectativas.

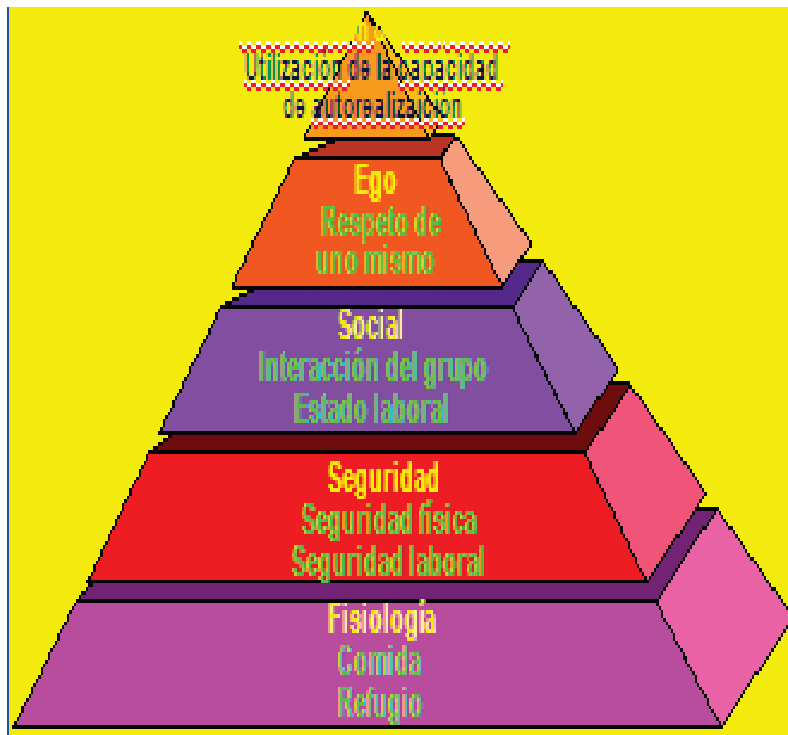
En la pirámide existe cinco niveles de necesidades que el individuo debe satisfacer, de abajo hacia arriba.

- **Necesidades fisiológicas: alimentación, vestimenta, salud, educación, vivienda.**
- **Necesidades de seguridad: Seguridad física, seguridad laboral, etc.**

- **Necesidades sociales:** Interacción con el grupo, reuniones sociales con el grupo laboral o social al que pertenece.
- **Necesidades respecto a uno mismo:** Necesidad de sentirse amado y de superarse personalmente, es decir, subir de rango.
Necesidad de autorrealización: que significa llegar a la meta que el individuo se haya planteado. (HESSEN, 2000, Pág. 281).

GRÁFICO No. 2

La Pirámide de Maslow.



En la pirámide de necesidades se observa que mientras el individuo se encuentre en el nivel más bajo, más se motivará para alcanzar los niveles más altos, y alcanzar lo que toda sociedad espera tener seguridad, respeto y sentir autorrealización, lo que ocurre también con los estudiantes de la escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, perteneciente al cantón La Maná.

1.3.5.2. Teoría de las expectativas

En esencia, la teoría de la expectativa argumenta que la fuerza de la tendencia a actuar en cierto sentido depende de la fuerza de las expectativas de que al acto seguirá un resultado y del atractivo que esté tiene para el individuo. (ROBENS, 2002, Pág. 130).

La teoría de las expectativas nace del resultado de la dependencia entre las expectativas y el resultado de obtener la misma, lo que aumentará o disminuirá el atractivo de la meta fijada.

La teoría de las expectativas incluye las siguientes variables:

- **Atractivo: La importancia que el educando concede el resultado o recompensa que puede obtener en el trabajo. Esta variable considera la necesidad insatisfecha del educando.**
- **Vinculación entre desempeño y recompensa: El grado en que el educando cree que desenvolverse a cierto nivel llevará a la consecuencia del resultado deseado.**
- **Vinculación entre esfuerzo y desempeño: La probabilidad que percibe el educando de que ejerce cierto grado de esfuerzo conducirá al desempeño. (EDICIONES CULTURAL S.A. 2002, Pág. 129).**

La Teoría de las expectativas se basa generalmente en lo que se espera conseguir, es decir cuando un estudiante de la escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, perteneciente al cantón La Maná, se propone un objetivo y cumple dicho propósito como esperaba, sus expectativas serán satisfechas.

1.3.5.3. Teoría de James Lange

Teoría de James - Lange (1884). Según ellos la motivación se produce de la siguiente forma: El órgano receptor percibe la situación que puede afectar como una situación de peligro y la transmite a la corteza cerebral; se produce una reacción desencadenándose una serie de manifestaciones orgánicas; se perciben estas modificaciones del organismo y entonces es cuando se siente la emoción, es decir se emociona. (HESSEN, 2000, Pág. 293).

Según James Lange, la motivación surge de los órganos de los sentidos, porque al percibir la necesidad o la situación de riesgo, el organismo produce una reacción que modifica las emociones y las motiva para conseguir los resultados.

“Las fallas que se presentan esta teoría son: no indican la participación de los centros cerebrales; la motivación es independiente de la recepciones y se ha comprobado que personas paráliticas tienen capacidad emotiva”. (NUTTIN, J., 2000, Pág. 241).

Según muchos filósofos, la motivación se produce en el organismo humano cuando éste percibe ciertas sensaciones que impulsan sus sentidos, en cambio otros autores, indican que simplemente es el grado de necesidad natural que siente una persona que lo estimula para conseguir metas más grandes.

1.3.5.4. Teoría de Cannon y Bard

La Teoría de Cannon (1927) y Bard (1934): Teoría talámica. Cannon y Bard descubrieron que el tálamo y el hipotálamo son los centros que regulan las actividades nerviosas. Propone el siguiente esquema:

- **El estímulo se transmite desde el órgano receptor hasta la corteza a través del hipotálamo y del tálamo.**
- **Si es fuerte, supera la inhibición que ejerce la corteza sobre el tálamo y se activa los mecanismos talámicos.**
- **Los mecanismos talámicos a través del hipotálamo, desencadenan las manifestaciones orgánicas de la emoción.** (EDICIONES CULTURAL S.A.2002, Pág. 132).

Cannon y Bard en cambio dicen que la motivación se origina en el tálamo o en el hipotálamo y desencadenan manifestaciones orgánicas de emoción hasta lograr la consecución de sus objetivos.

Las fallas que representan esta teoría son: el tálamo no es esencial a la emoción; el hipotálamo no tiene proyecciones sensoriales específicas a la corteza; hay emociones que se producen sin la desinhibición cortical; la corteza cerebral tiene no solo funciones inhibitoras si no también excitadoras. (HESSEN, 2000, Pág. 299).

Cannon y Bard propusieron una teoría de cómo surgen las emociones y como se motiva un ser humano, fundamentado en varias zonas de la corteza cerebral, sin embargo, no explicaron las funciones excitadoras, sino sólo las exhibidoras.

1.3.5.5. Teoría de la activación o excitación

La Teoría de la activación o excitación de Arnold y Lendley (1951). La motivación se produce de la siguiente forma:

- **Los estímulos tanto viscerales como somáticos llegan a la formación reticular; allí se integran y se difunden por el hipotálamo y el tálamo y a través de este activan la corteza.**
- **Si la intensidad del estímulo es fuerte aumenta la actividad cerebral y la corteza da una señal de alerta que desinhibe los centros de encefálicos: hipotálamo y tálamo.**
- **El patrón de alerta hace que se produzcan la expresión orgánica de la emoción y se desencadene una serie de modificaciones del organismo.**
- **La toma de posición emocional producida por el estímulo original y los estímulos de lo que está ocurriendo en el organismo, refuerza el desarrollo de la emoción. (NUTTIN, J., 2000, Pág. 249).**

De la misma manera que Cannon y Bard manifiestan su teoría acerca de la motivación, para Nuttin también la motivación se origina en el tálamo e hipotálamo y desencadenan manifestaciones de emoción y estimulación para alcanzar objetivos.

En efecto, los estímulos se producen en el organismo y son emociones que permiten que una persona sea fuerte para atravesar los obstáculos y lograr las metas anheladas.

“Las fallas de esta teoría son: alerta cortical no tiene las graduaciones tan finas como para correlacionarse con cada emoción; el alerta cortical es un requisito, pero no explica el comportamiento emocional”. (ROBENS, 2002, Pág. 137).

A pesar de que sus contradictores encuentran fallas en esta teoría, Arnold y Lendley propusieron la teoría de la motivación, que tiene más aceptación por parte

de los filósofos. Esto indica que los filósofos asocian la teoría motivacional con la eficiencia del interaprendizaje y por ende también se relaciona directamente con la calidad de la educación.

1.4. Marco Conceptual o Definición de Términos Básicos

1.4.1. Actitud

Es la postura que se adopta frente a una idea o acción, así como la tendencia de actuar de una manera determinada frente a un objeto o situación. Lo podemos definirla como la predisposición constante y adquirida a reaccionar de un modo determinado en una situación determinada.

1.4.2. Aprendizaje

Es el proceso de interiorización de conocimientos, hábitos, habilidades y destrezas, mediante el cual se modifica la conducta con bastante rapidez y relativa permanencia y proceso en que se origina o cambia, la atención a través de la reacción, ante la situación de estímulo presentado.

1.4.3. Aprendizaje Significativo

Proceso dinámico activo, basado en aprendizajes anteriores, establece cambios, adquisición y aplicación en nuevas situaciones. Es el proceso adquisitivo en cuyo curso se produce la incorporación de nuevos conocimientos (contenidos) a la estructura cognoscitiva (conocimientos previos) de una persona, donde son ensamblados, organizados y dotados de significación.

1.4.4. Autoestima

Es la valoración que uno tiene de sí mismo, se desarrolla gradualmente desde el nacimiento, en función a la seguridad, cariño, aliento o desaliento que la persona recibe de su entorno, aunque no exclusivamente de sus padres, está relacionada con el sentirse amado, capaz y valorado.

1.4.5. Creatividad

Capacidad de crear de pensar, introducir y actuar en forma innovadora en el campo intelectual, artístico del docente y del educando.

1.4.6. Enseñanza

Es la acción de enseñar e instruir, la motivación y la orientación del niño, la acción directa del docente sobre el aprendizaje del niño. La palabra enseñanza, viene del latín INSEGNARE, que significa enseñar, dar lecciones sobre lo que los demás ignoran o saben mal.

1.4.7. Estimulación

Es uno de los medios más importantes para la formación y relación con los demás miembros del grupo, con el cual se puede resaltar las cualidades y posibilidades. El niño necesita sentirse aceptado, respetado, que crean en él, en su capacidad para superarse. El estímulo, el aliento, robustece la autoestima y entonces el niño o adolescente es capaz de hacer mucho más y mejor.

1.4.8. Habilidades

Las habilidades constituyen el dominio de acciones complejas (psíquicas y prácticas) que permiten al hombre la elección y realización de los procedimientos de la actividad en correspondencia con el fin que se propone con ayuda de los hábitos y conocimientos que posee con anterioridad.

1.4.9. Líder

“El líder es el respaldo del equipo, el que potencia a las personas para que desarrollen sus inquietudes, iniciativas y creatividad. Fomenta la responsabilidad, el espíritu de equipo, el desarrollo personal, y especialmente, es el artesano de la creación de un espíritu de pertenencia que une a los colaboradores para decidir las medidas a tomar”.

1.4.10. Liderazgo

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

1.4.11. Motivación

Proceso personal, interno, energético y fundamental que es destinado a producir atractivo y agrado del bloque conceptual a desarrollarse.

CAPÍTULO II

2. BREVE CARACTERIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN OBJETO DE ESTUDIO

2.1. Antecedentes históricos

En el año 1961 se reunieron un grupo de personas quienes sintieron la necesidad de construir una escuela, ya que no podían educar a sus hijos por la distancia que había para llegar a las escuelas de la provincia de los Ríos, don Luis Chalacán, Olmedo Chalacán, Oswaldo Estrada, Amador Vasco, forman la comisión que solicita la donación de un terreno para la construcción de la escuela.

La Sra. Encarnación Gallo gustosamente acepto, pero manifiesta que ella podía donar una parte y la otra que tramiten donde don Nelson Gallo, ya que colindaban los terrenos y, el Sr. Nelson Gallo, aceptó con la finalidad de que crezca la comunidad, posteriormente hicieron un viaje a la ciudad de Pujilí a realizar los trámites correspondientes para la creación de la escuela, con la aprobación de las autoridades, comenzaron la construcción de la escuela.

En el año 1962 se inaugura la obra con autoridades de Pujilí a la cual se incorporó el primer maestro contratado para impartir clases como era el profesor Hugo Vascones, quien sugiere el nombre a la escuela como “John F. Kennedy” en honor al presidente de los Estados Unidos ya que en ese entonces el gobierno Estado Unidense dio el apoyo respectivo para el Ecuador sobre todo para construcción de escuelas.

Según el registro de matrículas la escuela funcionó inicialmente con veintinueve, alumnos matriculados (11 niños y 18 niñas).

La escuela del recinto San Francisco de Chipe se crea por la necesidad y el deseo de los moradores de que sus hijos tengan una educación y en lo futuro sean personas instruidas y con un alto nivel de conocimiento.

Luego de realizar muchas gestiones avanzan a conseguir de la Dirección Provincial de Cotopaxi la fiscalización de la escuela designando un profesor fiscal, con nombramiento.

Con el paso de los años surge la necesidad de mejorar la infraestructura construyendo una aula para atender de mejor manera a los alumnos, se hacen las gestiones necesarias y los moradores con la ayuda de la Ilustre Municipalidad de Pujilí, se logró construir el local escolar.

En esta institución han prestado sus servicios profesionales destacados docentes entregando a la sociedad promociones de niños y niñas que hoy desempeñan importantes cargos públicos y privados.

El 3 de mayo del 2003 la Sra. Irlanda Maribel Segovia Acosta recibe el inventario de las pertenencias y se hace cargo de la escuela “John F. Kennedy” para continuar con el inter – aprendizaje; teniendo a su cargo los seis grados de la misma.

En vista de la creciente población infantil se gestiona ante el Ilustre Municipio de La Maná y haciéndose realidad en el mes de noviembre del 2006, se construye una aula, cocina y comedor; así como la adecuación de 15 pupitres y la reconstrucción de la cubierta de la visera de la cancha de la institución por el Honorable Consejo Provincial de Cotopaxi.

Perfil de la Institución

En definitiva el perfil de la institución tiene los siguientes aspectos: que sea formadora, capacitadora y aplicadora de metodologías valores que permitan al estudiante ser activos reflexivos e innovadores en lo social, cultural y humanista. Con alumnos, maestros y padres de familia viviendo en armonía dedicados a buscar mejoras para los niños y niñas que son el ser de la educación. Teniendo a los maestros como orientadores y guías siendo sencillos y precisos en su proceso de educación. Con niños activos y participativos, capaces decididos y deseosos de superarse a sí mismo respetando siempre a los demás. Con padres de familia trabajadores, colaboradores, participativos en beneficio de sus hijos y de las instituciones aplicando el código de la niños. Con procesos de aprendizajes funcionales sencillos y fáciles que le permitan al estudiante aplicar fácilmente todo lo que ha asimilado en los años de educación.

2.1.1. Ubicación geográfica.

La escuela Fiscal “John F. Kennedy” está localizada en el Ecuador, en la región sierra, en la provincia del Cotopaxi, cantón La Maná, sector rural, recinto San Francisco de Chipeco vía La Maná - Quevedo margen izquierdo Km 8.

2.1.2. Infraestructura.

Dentro de los apoyos con los que la institución cuenta para su buen funcionamiento existe:

- Aulas adaptadas
- Se cuenta con desayuno escolar
- Profesores actualizados y responsable
- Evaluación de destrezas
- Número de alumnos apropiados
- Comité de padres de familia

- Gobierno estudiantil
- Becas concedidas por el INFA
- Padres de familia responsables
- Apoyo de autoridades públicas

2.1.3. Años lectivos.

En el año de 1962 inicia el primer periodo lectivo de la institución, es decir, que han transcurrido treinta y nueve periodos lectivos desde su fundación, en el cual se ha brindado educación a más de mil niños de esta comunidad.

2.1.4. Promociones que terminaron la instrucción primaria.

La escuela Fiscal “John F. Kennedy” tiene más de treinta promociones de niñas y niños que terminaron la instrucción primaria, desde su fundación como centro educativo de nivel primario, de reconocida trayectoria en la localidad.

2.1.5. Número de docentes.

Dentro de la Institución constan tres docentes mas una directora, con cuarenta y dos padres de familia sumando un total de ciento treinta y un personas que forman parte de esta familia educativa.

El perfil de los maestros de la escuela “John F. Kennedy” es el siguiente: Ser actualizador permanente en diversos cursos, orientador y guía para los educandos, amante de la puntualidad, sencillo y preciso en el análisis de los temas pedagógicos, comunicativos y participativos con todos los miembros de la comunidad.

2.1.6. Número de estudiantes.

En la actualidad consta matriculados ochenta y cinco alumnos, sesenta y cinco niñas y veinte niños subiendo la escuela a la categoría pluridocente.

Perfil del educando. Los educandos de la escuela Fiscal Mixta “John F. Kennedy” serán con capacidades de saber conocer, saber hacer, saber ser, compartir, emprender y deseosos de conocer cosas innovadoras, activos y participativos, capaces de compartir con otros niños, respetuosos de sus compañeros y de los demás, decididos a superarse así mismos.

2.1.7. Especialidades.

Proporciona la educación básica, debido a que la escuela “John F. Kennedy”, es un plantel primario, no dispone de especialidades.

2.1.8. Misión.

Formar niños (as) conscientes de sus deberes y derechos, con el pensamiento crítico, creativo y reflexivo; capaces de asumir responsabilidades de manera autónoma y solidaria estableciendo buenas relaciones interpersonales de acuerdo a las diferentes condiciones sociales y económicas propias del sector rural, cumpliendo con los requerimientos que tiene que afrontar ante los desafíos del futuro, y de esta forma cumplir con el principio de educar para la vida.

2.1.9. Visión.

La institución educativa aspira dar una formación integral, para el año 2014 será una institución, donde el alumno participe activamente alcanzando el desarrollo de sus capacidades, habilidades y destrezas, propendiendo a la integración y desarrollo de su comunidad, con calidez y calidad innovadora potencialmente

proveedora de un servicio educativo de excelencia al servicio de la comunidad y de la sociedad en general.

2.1.10. Principios, Políticas y Objetivos.

Principios:

- Educar para la vida.
- Formar individuos autónomos, críticos, reflexivos, creativos.
- Rescatar la práctica de valores.
- Cumplir con el ínter – aprendizaje
- Cumplir con lo planificado en el P.E.I
- Respetar las diferencias individuales.
- Apertura al diálogo con los Padres de Familia.
- Promover una educación de calidad y calidez.
- Propender el accionar del niño y de la niña de acuerdo a sus inclinaciones, intereses y necesidades.

Políticas:

- Fortalecer la cultura institucional.
- Brindar un ambiente de sana alegría mediante juegos, dramatizaciones, teatro, danza y música.
- Socializar el conocimiento.
- Maestros creativos, solidarios y responsables.

Objetivos Generales:

- Alcanzar el cambio entre los elementos de la comunidad educativa con estrategias que nos brindan. Aprovechar las oportunidades, evitando las amenazas, impulsando las fortalezas y superando las dificultades para formar integrantes al educando para la vida.

- Formar niñas y niños reflexivos y críticos, aplicando modelos pedagógicos actualizados.

2.1.11. *Análisis crítico del problema.*

En plena globalización los valores humanos han cobrado una importancia, en el mundo entero reconoce que la pérdida de los valores es la causa de los problemas sociales como: la delincuencia, la prostitución, sicariato, etc. Las instituciones educativas, públicas y privadas, etc., están conscientes que en nuestro país no se motiva a las personas para ser líderes, siendo este factor una de las principales causas para el estancamiento en el rendimiento educativo que conlleva a bajos niveles de desarrollo en los estamentos de nuestra población.

Ubicación del problema en un contexto. En Latinoamérica es bastante preocupante la escasa generación de líderes y en nuestro país el problema es mayor aún, sin embargo, no se han diseñado las estrategias adecuadas para llevar a cabo un proceso educativo que pueda motivar en los estudiantes de los diferentes planteles de enseñanza primaria, los hábitos de liderazgo.

Entre las **causas** que han incidido para que tenga lugar la escasa motivación y desarrollo de liderazgo en la escuela Fiscal Mixta “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe perteneciente al cantón La Maná, se citan, la capacitación poco frecuente del personal docente en el tema de la materia del liderazgo, además que no se ha evidenciado en el plantel la aplicación de procesos motivacionales en el proceso de enseñanza – aprendizaje, por tanto, tampoco disponen de una guía metodológica para llevarlas a cabo de manera eficiente.

Las **consecuencias** que han sido generadas por la inaplicación de motivaciones adecuadas en el proceso de enseñanza aprendizaje, se palpan bajos niveles de rendimiento académico de los estudiantes del centro educativo, poca actitud para hacer frente a los retos del proceso de aprendizaje y disminuye el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo de los niños y niñas del plantel.

De no implementarse procesos motivacionales en la escuela fiscal mixta “John F. Kennedy”, se generarán efectos negativos que se reflejarán en un bajo nivel actitudinal y de liderazgo en los niños y niñas que no podrán obtener un máximo desarrollo de sus habilidades y destrezas.

De esta manera, se aplicó la presente investigación para evitar que se agrave el problema, mediante la elaboración de una guía metodológica con técnicas motivacionales para que en el proceso de enseñanza – aprendizaje pueda desarrollar actitudes positivas y de liderazgo estudiantil en los niños y niñas del plantel educativo.

Esta investigación se realizará en la escuela “John F. Kennedy”, estará delimitada de la siguiente manera:

- **Espacio:** Ecuador, región interandina, provincia del Cotopaxi, cantón La Maná, recinto San Francisco de Chipe, escuela “John F. Kennedy”.
- **Tiempo:** Periodo lectivo 2011 – 2012.
- **Tema:** “La motivación en el proceso de enseñanza aprendizaje y su influencia en el desarrollo del liderazgo estudiantil de la escuela “John F. Kennedy” del cantón La Maná en el período 2011-2012”.
- **Objeto de estudio:** Proceso de enseñanza aprendizaje.
- **Campo de acción:** Procesos motivacionales y desarrollo de liderazgo.

Se utilizó un enfoque cualitativo y cuantitativo para llevar a cabo el análisis e interpretación de los resultados de la investigación.

El enfoque es cualitativo, porque se formularon preguntas basadas en cualidades como: bueno, regular, malo; con frecuencia, rara vez, nunca; mucho, poco, nada; alto, medio, bajo; etc.

El enfoque es cuantitativo, porque se cuantificaron en cantidades numéricas y porcentuales, las respuestas de los involucrados, padres de familia, estudiantes, docentes y autoridades, para proceder a la interpretación de los resultados.

2.1.12. *Diseño metodológico*

La investigación aplicó la inducción por cuanto los resultados de la encuesta se generalizaron para todos los estudiantes del centro educativo.

Se utilizó la **inducción**, ya que se analizó el problema paso a paso, para la investigación del grado de motivación de los estudiantes, partiendo de casos particulares y llevándolos a conocimientos generales, para tener un conocimiento general del nivel en que se ha desarrollado una actitud de liderazgo en los niños y niñas del plantel

Se utilizó la **deducción**, porque se analizó los procesos motivacionales y su influencia en el desarrollo del liderazgo estudiantil en la escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, cantón La Maná, período lectivo 2011-2012.

Mediante el **análisis** y la **síntesis**, se extrajo las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado, identificando las causas, la naturaleza y los efectos del problema motivacional que afecta al desarrollo del liderazgo estudiantil.

Se analizó sistemáticamente a estudiantes, autoridades, docentes, padres de familia involucrados en el problema, dando posibles soluciones para favorecer la educación y el liderazgo estudiantil, a través de la aplicación de los procesos motivacionales. Mediante la síntesis se emitió las conclusiones y recomendaciones, indicando la aceptación o el rechazo de las preguntas científicas relacionadas con el tema de la motivación en el proceso de aprendizaje y su influencia en el desarrollo del liderazgo estudiantil en el plantel.

La **técnica** utilizada en la **investigación**, fue la encuesta que se formuló a docentes, autoridades, padres de familia y estudiantes del plantel, mediante las cuales se interrogó a los principales involucrados en la investigación para conocer sus criterios acerca de la problemática de la escasa motivación para fomentar el liderazgo estudiantil en el plantel, de donde se interpretaron los resultados y se

emitieron las conclusiones y recomendaciones que se refieren a la guía metodológica con técnicas motivacionales que impacten de manera positiva en la formación y desarrollo de líderes.

2.1.13. Unidad de estudio

En el presente trabajo de investigación, se encuentran involucrados y fueron encuestados, autoridades, docentes, padres de familia y estudiantes en el tema referente a la motivación en el proceso de enseñanza – aprendizaje para conocer su influencia en el desarrollo del liderazgo estudiantil.

CUADRO No. 1

POBLACIÓN

Ítem	Estrato	Población	Técnica
1	Autoridades (Director)	1	Encuesta
2	Docentes	3	Encuesta
3	Estudiantes	85	Encuesta
4	Padres de familia	42	Encuesta
	Total	131	

Fuente: escuela “John F. Kennedy” del recinto San Francisco de Chipe, perteneciente al cantón La Maná período lectivo 2011-2012.

Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

2.1.14. Hipótesis de la investigación

La utilización de una guía metodológica de procesos motivacionales para el proceso de enseñanza – aprendizaje, influirá en el desarrollo del liderazgo estudiantil para beneficio de los niños y niñas que se educan en la escuela “John F. Kennedy” del cantón La Maná.

2.1.14.1. Variable independiente

Procesos motivacionales en la enseñanza – aprendizaje.

2.1.14.2. Variable dependiente

Desarrollo del liderazgo estudiantil.

2.2. Análisis e Interpretación de Resultados de la Investigación de Campo

Una vez analizados los antecedentes, se procederá al análisis e interpretación de los resultados obtenidos con la aplicación la investigación de campo realizada en la escuela Fiscal Mixta “**John F. Kennedy**”, que se efectuó mediante la formulación de encuestas a la población de padres de familia, estudiantes, autoridades y personal docente del centro educativo en referencia, acerca de las técnicas motivacionales en el proceso de enseñanza - aprendizaje y el desarrollo de liderazgo.

Se ha utilizado las estadísticas descriptivas como mecanismo para la organización y clasificación de los indicadores cuantitativos de propiedades de las variables que no se perciben a través de la técnica de la observación. El procesamiento e interpretación de las encuestas ha sido realizado utilizando el soporte informático del programa Excel, cuyos resultados se presentan en los siguientes cuadros y gráficos.

2.2.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTA APLICADA A LOS PADRES DE FAMILIA DE LA ESCUELA “JOHN F. KENNEDY” DEL CANTÓN LA MANÁ.

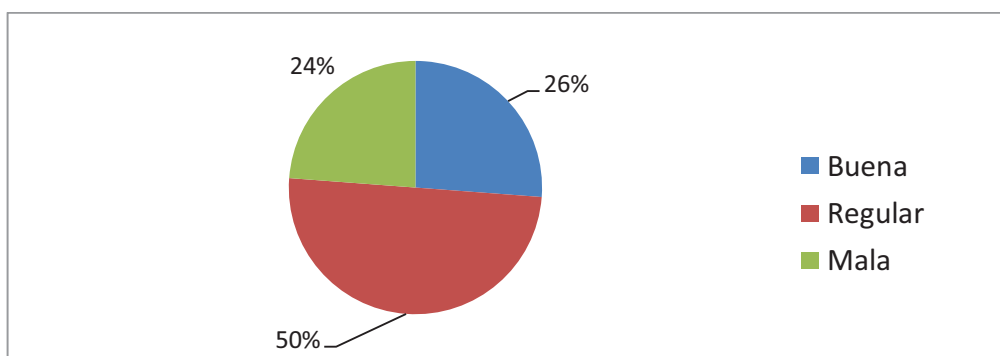
Pregunta No. 1 ¿Cómo califica usted la motivación que brindan los docentes a su hijo?

CUADRO No. 2
CALIFICACIÓN DE LA MOTIVACIÓN

Descripción	Frecuencia	%
Buena	11	26%
Regular	21	50%
Mala	10	24%
Total	42	100%

Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Wilson Octavio Reyes Mena

GRÁFICO No. 3
CALIFICACIÓN DE LA MOTIVACIÓN



Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis:

El 26% califica la motivación que brindan los docentes a su hijo como bueno, de padres de familia, el 24% califica la motivación de mala y el 50% la califica como regular.

Interpretación:

La motivación que brindan los docentes en la escuela es regular, por lo que es necesario que los maestros motiven a los educandos para aumentar su interés por el conocimiento y por los hábitos de liderazgo.

Pregunta No. 2 ¿Usted motiva a su hijo para que sea un buen compañero en la escuela?

CUADRO No. 3

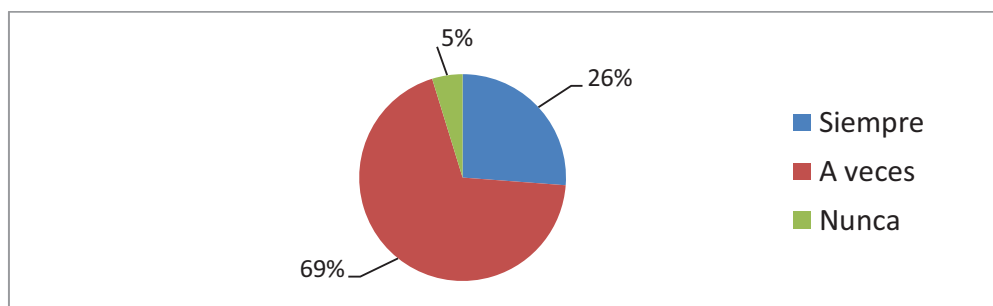
MOTIVA A SU HIJO

Descripción	Frecuencia	%
Siempre	11	26%
A veces	29	69%
Nunca	2	5%
Total	42	100%

Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 4

MOTIVA A SU HIJO



Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis:

El 26% señala que siempre motiva a su hijo para que sea un buen compañero en la escuela, el 69% indica que a veces lo motiva y el 5% señala que nunca motiva a su hijo para que sea un buen compañero.

Interpretación:

Los padres de familia no motivan a su hijo para que sea un buen compañero en la escuela, es decir no le brindan consejos y recomendaciones de cómo debe ser su comportamiento con sus compañeros de clase.

Pregunta No. 3 ¿Considera que el grado de participación y desenvolvimiento de su hijo en la escuela es?

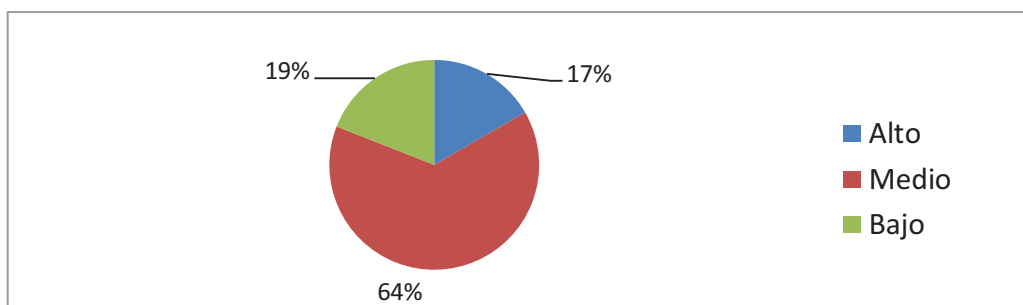
CUADRO No. 4
GRADO DE PARTICIPACIÓN Y DESENVOLVIMIENTO

Indicador	Frecuencia	%
Alto	7	17%
Medio	27	64%
Bajo	8	19%
Total	42	100%

Fuente: escuela “John F. Kennedy”

Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 5
GRADO DE PARTICIPACIÓN Y DESENVOLVIMIENTO



Fuente: escuela “John F. Kennedy”

Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis:

El 64% considera que el grado de participación y desenvolvimiento de su hijo en la escuela es medio, el 19% considera que es bajo y el 17% considera que el grado de participación y desenvolvimiento de su hijo en la escuela es alto.

Interpretación:

El grado de participación y desenvolvimiento de los niños y niñas en la escuela es medio, es decir, los docentes no los están motivando adecuadamente para que los educandos desarrollen actitudes de liderazgo.

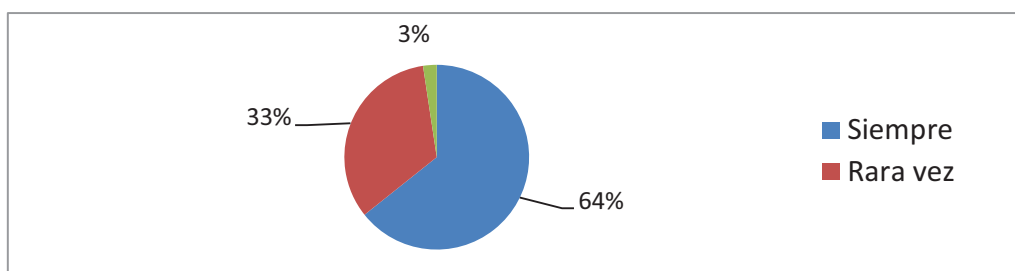
Pregunta No. 4 ¿Cree usted que la motivación les permite desarrollar interés para vencer la timidez en el momento de expresarse frente a los demás?

CUADRO No. 5
LA MOTIVACIÓN DESARROLLO INTERÉS

Indicador	Frecuencia	%
Siempre	27	64%
Rara vez	14	33%
Nunca	1	3%
Total	42	100%

Fuente: escuela "John F. Kennedy"
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 6
LA MOTIVACIÓN DESARROLLO INTERÉS



Fuente: escuela "John F. Kennedy"
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis:

El 64% cree que la motivación les permite desarrollar interés para vencer la timidez en el momento de expresarse frente a los demás, el 33% considera que rara vez les permite desarrollar interés para vencer la timidez en el momento de expresarse frente a los demás. y el 3% considera que la motivación no desarrolla interés para vencer la timidez.

Interpretación:

La motivación les permite a los alumnos desarrollar interés para vencer la timidez en el momento de expresarse frente a los demás, porque sus técnicas son importantes para darle confianza y seguridad a los estudiantes, para pierdan el miedo de disertar en público en caso de exposiciones o lecciones orales.

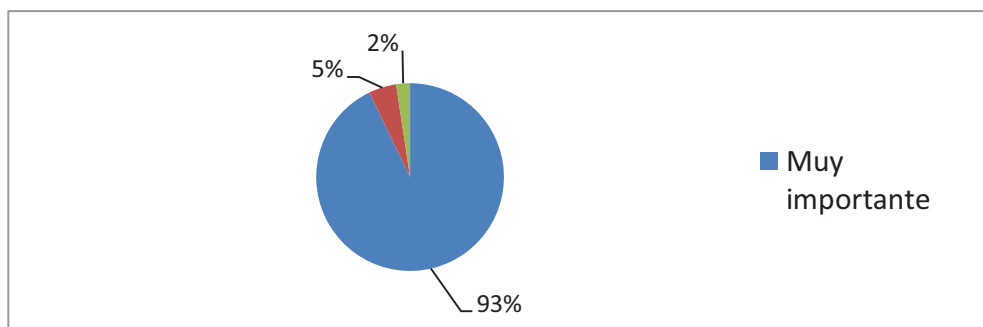
Pregunta No. 5 ¿Considera importante que su hijo conozca de motivación en liderazgo?

CUADRO No. 6
IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN

Indicador	Frecuencia	%
Muy importante	39	93%
Poco importante	2	5%
Nada importante	1	2%
Total	42	100%

Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 7
IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN



Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis:

El 93% considera muy importante que su hijo conozca de motivación en liderazgo, el 5% considera poco importante y el 2% considera que no es importante que su hijo conozca de motivación en liderazgo.

Interpretación:

Es muy importante que los alumnos conozcan de motivación en liderazgo, ya que esto les ayudará a formar hábitos y actitudes positivas, para emprender actividades por sí solos, ser exitoso y además guiar a sus compañeros a ser también personas con éxito.

Pregunta No. 6 ¿Cree usted que la Motivación influye en el proceso de líderes Estudiantiles?

CUADRO No. 7

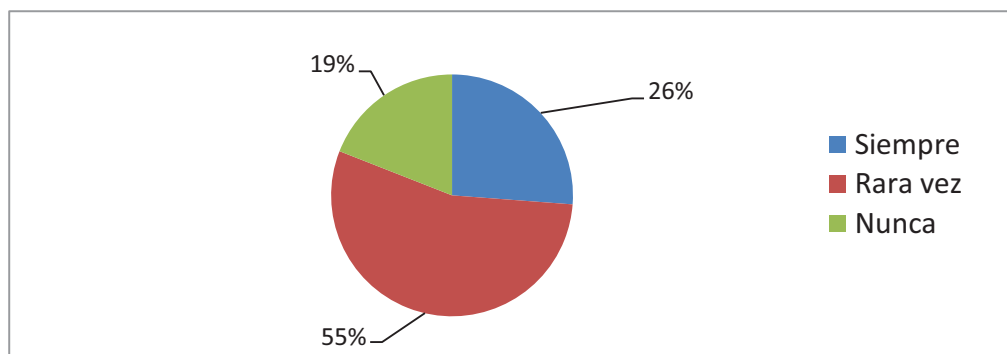
LA MOTIVACIÓN INFLUYE EN EL PROCESO DE LÍDERES

Indicador	Frecuencia	%
Siempre	11	26%
Rara vez	23	55%
Nunca	8	19%
Total	42	100%

Fuente: escuela "John F. Kennedy"
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 8

LA MOTIVACIÓN INFLUYE EN EL PROCESO DE LÍDERES



Fuente: escuela "John F. Kennedy"
Elaborado por: : Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis: El 55% considera que la motivación rara vez influye en el proceso de líderes estudiantiles, el 19% considera que no influye y el 26% cree que la motivación siempre influye en el proceso de líderes estudiantiles.

Interpretación:

Los padres de familia consideran que la motivación rara vez influye en el proceso de líderes estudiantiles, debido a que desconocen la importancia de la motivación en el entorno escolar y en la formación de líderes, a ello se debe en parte el estancamiento de los educandos en el plantel.

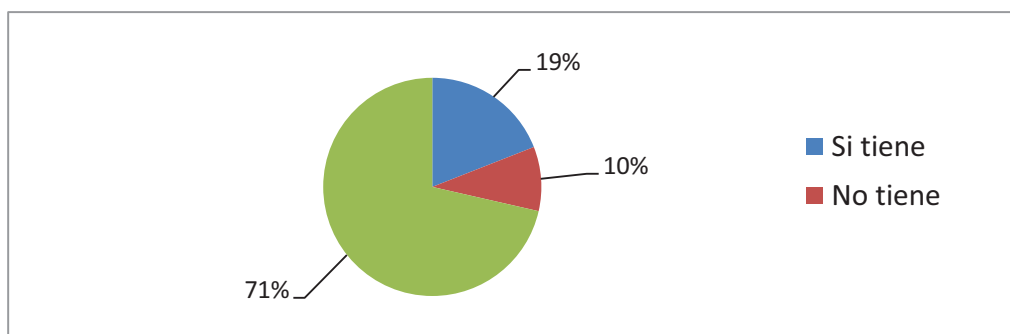
Pregunta No. 7 ¿Considera usted que su hijo tiene buenas actitudes para liderar en el establecimiento donde estudia?

CUADRO No. 8
TIENE SU HIJO BUENAS ACTITUDES

Indicador	Frecuencia	%
Si tiene	8	19%
No tiene	4	10%
No sabe	30	71%
Total	42	100%

Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 9
TIENE SU HIJO BUENAS ACTITUDES



Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis:

El 71% señala desconocer si su hijo tiene buenas actitudes para liderar en el establecimiento donde estudia, el 19% considera que su hijo si tiene buenas actitudes para liderar y el 10% consideran que su hijo no tiene buenas actitudes para liderar en el establecimiento donde estudia.

Interpretación:

Se determina que los padres de familia desconocen las actitudes de sus hijos para liderar en el establecimiento donde estudia, corroborando el poco interés que tienen en la formación de hábitos de liderazgo y en el desarrollo de actitudes positivos en sus hijos.

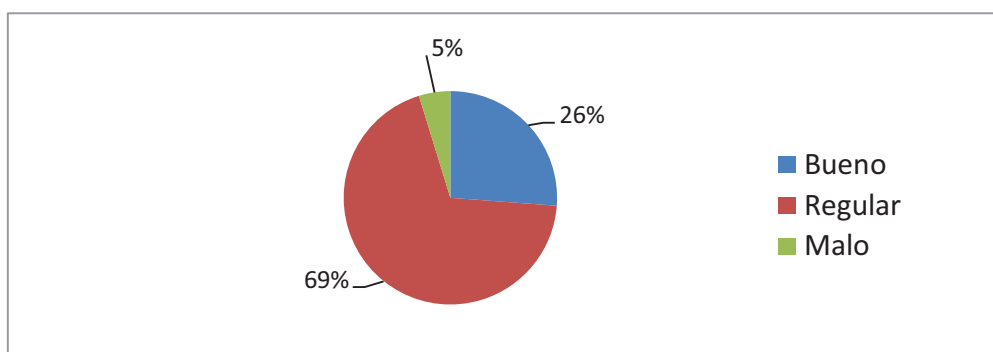
Pregunta No. 8 ¿Cómo considera usted el liderazgo del maestro de su hijo con la comunidad?

CUADRO No. 9
CÓMO CONSIDERA EL LIDERAZGO DEL MAESTRO

Descripción	Frecuencia	%
Bueno	11	26%
Regular	29	69%
Malo	2	5%
Total	42	100%

Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 10
CÓMO CONSIDERA EL LIDERAZGO DEL MAESTRO



Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis: El 26% considera bueno el liderazgo del maestro de su hijo con la Comunidad, el 69% lo considera regular y el 5% considera mala el liderazgo del maestro de su hijo con la comunidad.

Interpretación:

El liderazgo del maestro de su hijo con la comunidad no es bueno, por lo que es necesario que se capacite a los docentes para que la institución cuente con personal con conocimientos en liderazgo para beneficio de los estudiantes.

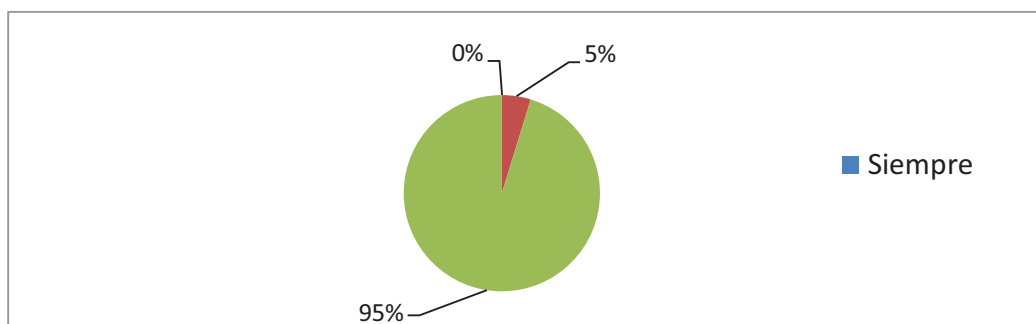
Pregunta No. 9 ¿Conoce usted si en la institución donde estudia su hijo brindan charlas de motivación en liderazgo?

CUADRO No. 10
BRINDAN CHARLAS DE MOTIVACIÓN EN LIDERAZGO

Indicador	Frecuencia	%
Siempre	0	0%
De vez en cuando	2	5%
Nunca	40	95%
	42	100%

Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 11
BRINDAN CHARLAS DE MOTIVACIÓN EN LIDERAZGO



Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis:

El 95% indica que en la institución donde estudia su hijo nunca brindan charlas de motivación en liderazgo, el 5% señala que de vez en cuando se dan charlas de motivación en liderazgo.

Interpretación:

En la escuela no se brindan charlas de motivación en liderazgo, por tanto se identifica una de las principales causas por las cuales los docentes no han impartido clases en esta área ni han aplicado técnicas motivacionales para el desarrollo del liderazgo estudiantil.

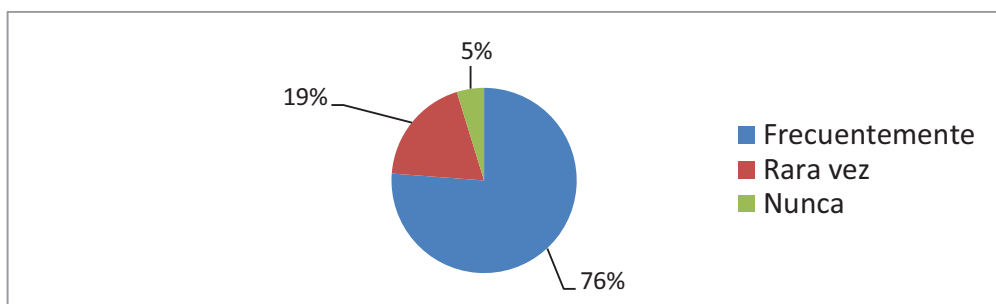
Pregunta No. 10 ¿Considera usted que el profesor debe aplicar en clase técnicas motivacionales para desarrollar liderazgo en los estudiantes?

CUADRO No. 11
APLICACIÓN DE TÉCNICAS MOTIVACIONALES

Indicador	Frecuencia	%
Frecuentemente	32	76%
Rara vez	8	19%
Nunca	2	5%
Total	42	100%

Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 12
APLICACIÓN DE TÉCNICAS MOTIVACIONALES



Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis:

El 76% considera que el profesor debe aplicar en clase técnicas motivacionales para desarrollar liderazgo en los estudiantes, el 19% consideran que rara vez deben aplicar dichas técnicas y el 5% indican que nunca deben aplicarse en clase técnicas motivacionales.

Interpretación:

Los padres de familia estiman que el profesor debe aplicar en clase técnicas motivacionales para desarrollar liderazgo en los estudiantes, debido a que contribuirá a formar líderes y a tener estudiantes con mejor preparación para un desarrollo excelente y tener éxito en el futuro.

2.2.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA “JOHN F. KENNEDY” DEL CANTÓN LA MANÁ.

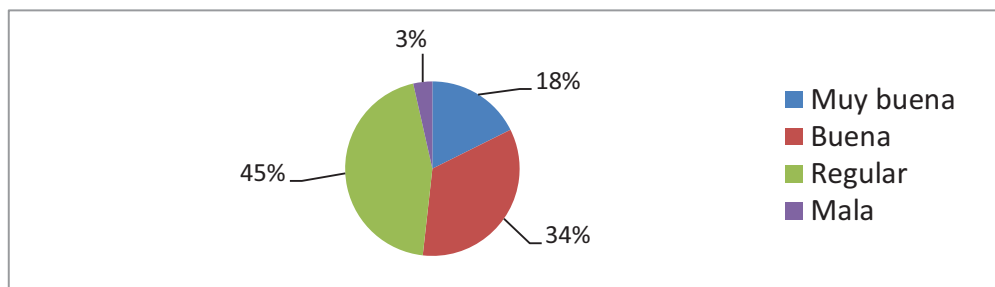
Pregunta No. 1 ¿Cómo calificas la actitud motivadora de tus profesores en clase?

CUADRO No. 12
ACTITUD MOTIVADORA DEL DOCENTE

Descripción	Frecuencia	%
Muy buena	15	18%
Buena	29	34%
Regular	38	45%
Mala	3	3%
Total	85	100%

Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 13
ACTITUD MOTIVADORA DEL DOCENTE



Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis:

El 18% califica la actitud motivadora de sus profesores en clase como muy buena, el 34% la califica como buena, el 45% la califica como regular y el 4% la califica como mala.

Interpretación:

La actitud motivadora de los profesores es mala, lo que significa que no se motiva a los estudiantes para que puedan liderar un grupo de estudio.

Pregunta No. 2 ¿Te ha hablado tu maestro acerca de la importancia de la motivación en el proceso escolar?

CUADRO No. 13

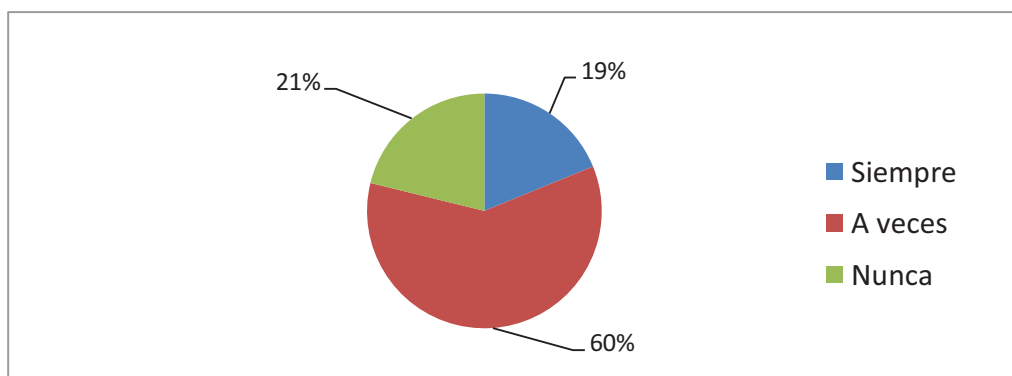
IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL PROCESO ESCOLAR

Indicador	Frecuencia	%
Siempre	16	19%
A veces	51	60%
Nunca	18	21%
Total	85	100%

Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 14

IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL PROCESO ESCOLAR



Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis:

El 60% señala que a veces su maestro le ha hablado acerca de la importancia de la motivación en el proceso escolar, el 21% indica que nunca y el 19% señala que siempre su maestro le habla acerca de la importancia de la motivación en el proceso escolar.

Interpretación:

Los niños y niñas manifiestan que los docentes están omitiendo hablar acerca de la importancia del liderazgo en el proceso educativo, por tanto, ellos no están motivados para desarrollar actitudes positivas en el plantel ni fuera del mismo.

Pregunta No. 3 ¿Te ha motivado tu maestro a participar en diferentes actividades de tu institución?

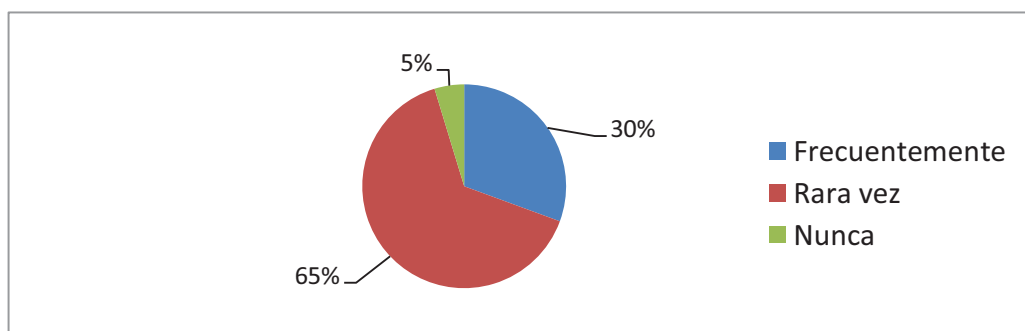
CUADRO No. 14
MOTIVACIÓN DEL MAESTRO

Indicador	Frecuencia	%
Frecuentemente	26	30%
Rara vez	55	65%
Nunca	4	5%
Total	85	100%

Fuente: escuela "John F. Kennedy"

Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 15
MOTIVACIÓN DEL MAESTRO



Fuente: escuela "John F. Kennedy"

Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis:

El 65% indica que su maestro rara vez lo motiva a participar en diferentes actividades de la institución, el 30% señala que frecuentemente recibe motivación y el 5% indica que nunca ha sido motivado por su maestro a participar en diferentes actividades de la institución.

Interpretación:

Los docentes no motivan a los estudiantes a participar en diferentes actividades de la institución, lo que demuestra que los maestros no están formando hábitos de trabajo en equipo, indispensable para la formación de hábitos de liderazgo.

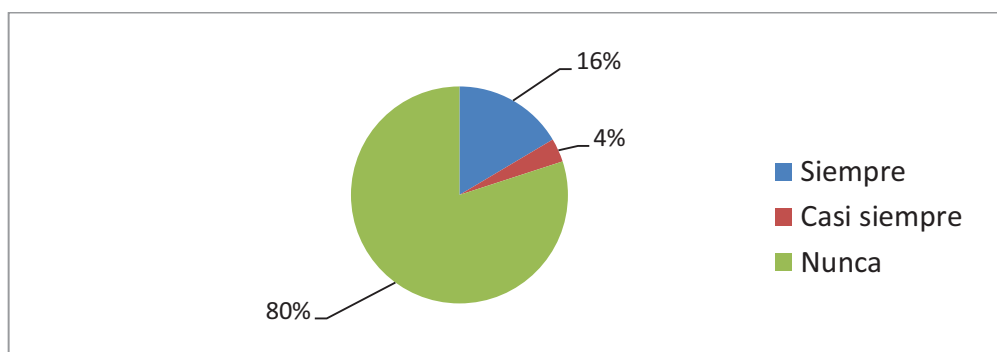
Pregunta No. 4. ¿Has liderado a un grupo de compañeros para la realización de un trabajo?

CUADRO No. 15
LIDER DE LOS COMPAÑEROS

Indicador	Frecuencia	%
Siempre	14	16%
Casi siempre	3	4%
Nunca	68	80%
Total	85	100%

Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 16
LIDER DE LOS COMPAÑEROS



Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis:

El 80% señala que nunca han liderado a un grupo de compañeros para la realización de un trabajo, el 16% indican que siempre lideran los grupos y el 4% señala que casi siempre han liderado a un grupo de compañeros para la realización de un trabajo.

Interpretación:

Los estudiantes no lideran los grupos para la realización de trabajos en grupo, porque son pocos niños y niñas quienes asumen esta responsabilidad, debido a sus hábitos positivos, por lo que no se les está dando la oportunidad a todos ellos de liderar un grupo y demostrar sus habilidades

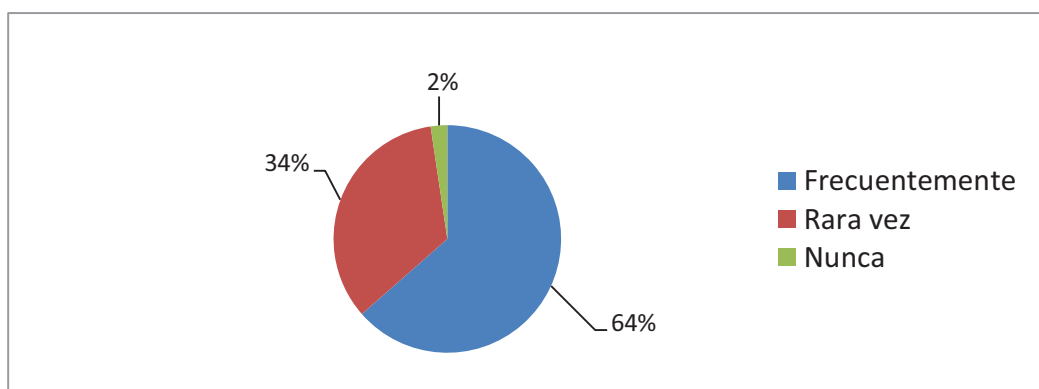
Pregunta No. 5. ¿Ayudas a tus compañeros a salir de algún problema que ellos tengan?

CUADRO No. 16
AYUDA A SUS COMPAÑEROS

Indicador	Frecuencia	%
Frecuentemente	54	64%
Rara vez	29	34%
Nunca	2	2%
Total	85	100%

Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 17
AYUDA A SUS COMPAÑEROS



Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

El 64% indica que frecuentemente ayudan a sus compañeros a salir de algún problema que ellos tengan, el 34% señala que rara vez los ayuda y el 2% indica que nunca los ayuda a salir de algún problema.

Interpretación:

Los estudiantes no ayudan a sus compañeros a salir de algún problema que tengan, es decir existe poco compañerismo entre los estudiantes, lo cual debe ser formado por el personal docente, para que el grupo salga adelante en todo trabajo emprendido, como un equipo cohesionado.

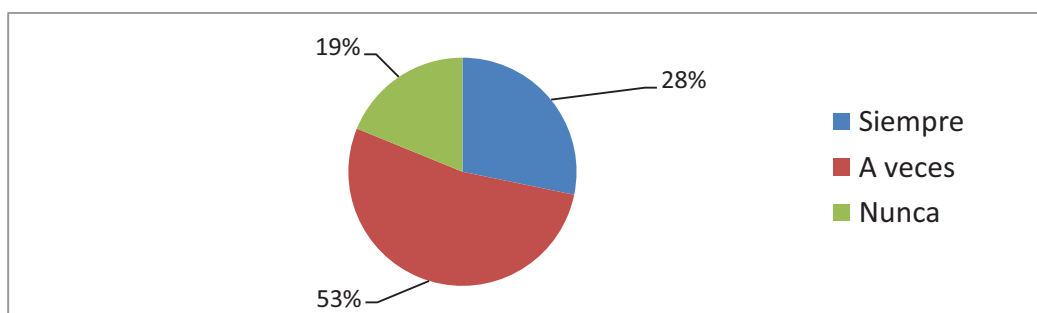
Pregunta No. 6 ¿Comentas a tus padres algún problema que hayas tenido?

CUADRO No. 17
COMENTA PROBLEMAS CON SUS PADRES

Descripción	Frecuencia	%
Siempre	24	28%
A veces	45	53%
Nunca	16	19%
Total	85	100%

Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 18
COMENTA PROBLEMAS CON SUS PADRES



Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis:

El 28% indican que siempre le comenta a sus padres algún problema que hayas tenido, el 53% señala que a veces comenta sus problemas y el 19% nunca comenta a sus padres algún problema que haya tenido.

Interpretación:

Los estudiantes no comentan los problemas que hayan tenido en la escuela con sus padres, es decir no existe la debida comunicación entre padres e hijos.

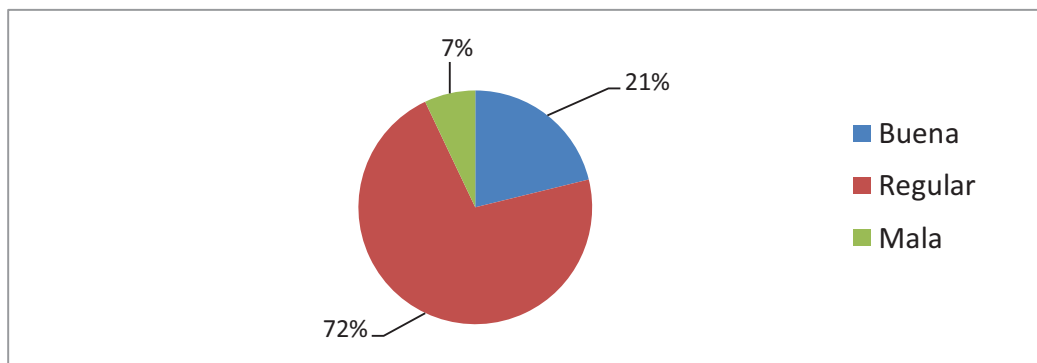
Pregunta No. 7 ¿Cómo consideras la confianza de tus compañeros hacia ti?

CUADRO No. 18
CONFIANZA

Descripción	Frecuencia	%
Buena	18	21%
Regular	61	72%
Mala	6	7%
Total	85	100%

Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 19
CONFIANZA



Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis:

El 21% considera que la confianza de sus compañeros hacia ellos es buena, el 72% señala que es regular y el 7% indica que considera la confianza de sus compañeros como mala.

Interpretación:

Existe un nivel de desconfianza entre compañeros, esto puede deberse a problemas que se han presentado dentro del aula de clases.

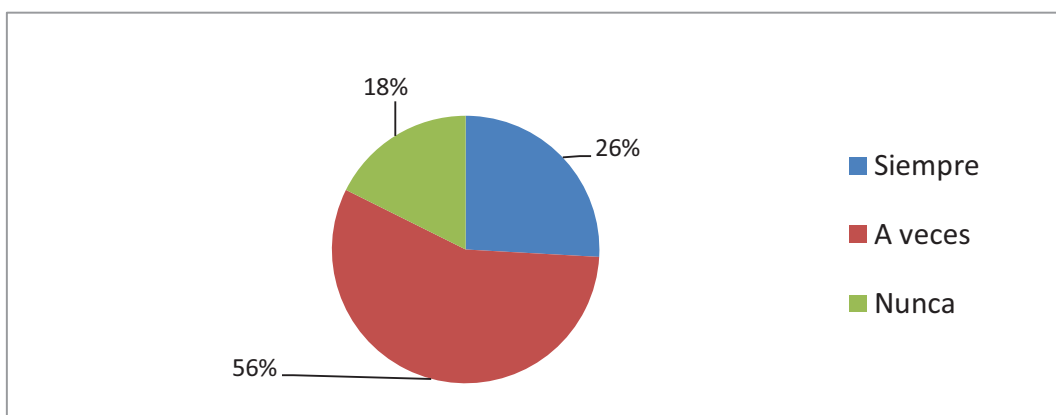
Pregunta No. 8 ¿Realizan en tu escuela trabajos en donde puedas exponer tu opinión?

CUADRO No. 19
EXPOSICIÓN DE LA OPINIÓN

Descripción	Frecuencia	%
Siempre	22	26%
A veces	48	56%
Nunca	15	18%
Total	85	100%

Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 20
EXPOSICIÓN DE LA OPINIÓN



Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis:

El 26% indican que en la escuela siempre realizan trabajos en donde pueden exponer su opinión, el 56% señala que casi siempre y el 18% indican que nunca la escuela realiza trabajos donde ellos puedan exponer su opinión.

Interpretación:

En la escuela no se realizan trabajos en los que los estudiantes pueden exponer su opinión, lo que significa que la institución no motiva a los estudiantes dándoles la oportunidad de exponer su criterio.

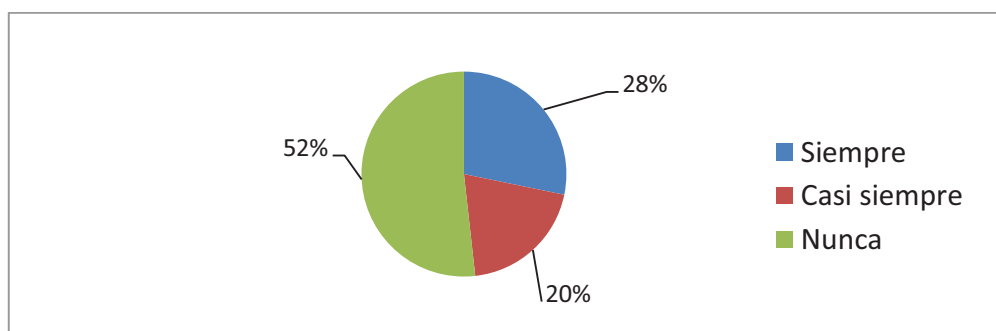
Pregunta No. 9 ¿Le has comunicado a tu maestro alguna necesidad que tiene tu escuela?

CUADRO No. 20
COMUNICA NECESIDADES DE LA ESCUELA

Indicador	Frecuencia	%
Siempre	24	28%
Casi siempre	17	20%
Nunca	44	52%
	85	100%

Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 21
COMUNICA NECESIDADES DE LA ESCUELA



Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis: El 52% señalan que nunca le han comunicado a su maestro alguna necesidad que tenga la escuela, el 28% indica que siempre dan a conocer las necesidades de la escuela y el 20% casi siempre.

Interpretación:

Los estudiantes no comunican a sus maestros de alguna necesidad que tienen en la escuela, es decir prefieren mantener en reserva lo que ellos consideran necesario implementar en la institución educativa, debido a que no tienen un espacio donde pueda escucharse su voz.

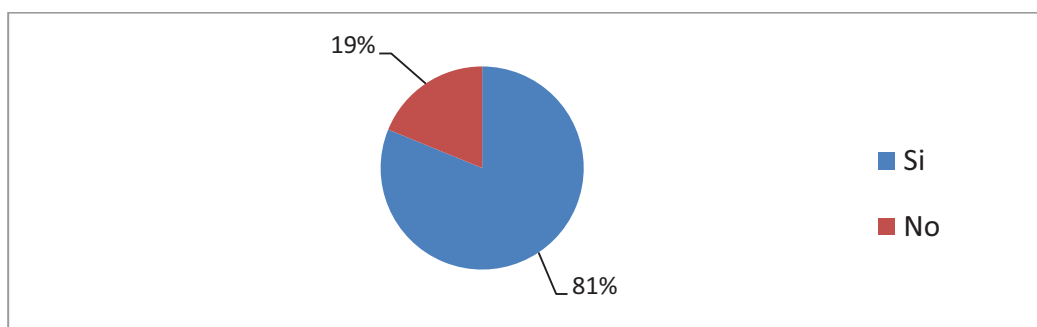
Pregunta No. 10 ¿Te gustaría que en tu escuela los profesores te motiven a ser líderes de sus compañeros?

CUADRO No. 21
TE GUSTARÍA QUE TE MOTIVEN A SER LÍDER

Indicador	Frecuencia	%
Si	69	81%
No	16	19%
Total	85	100%

Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 22
TE GUSTARÍA QUE TE MOTIVEN A SER LÍDER



Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis:

El 81% considera que les gustaría que en la escuela los profesores lo motiven a ser líderes de sus compañeros, el 19% señala que no le gustaría.

Interpretación:

A los estudiantes les gustaría que sus docentes los motiven para llegar a ser líderes de sus compañeros, es decir los estudiantes tienen la predisposición, solo falta que los docentes apliquen técnicas para motivar a los estudiantes para que puedan ser líderes estudiantiles.

2.2.3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A DOCENTES Y DIRECTORA DE LA ESCUELA “JOHN F. KENNEDY” DEL CANTÓN LA MANÁ.

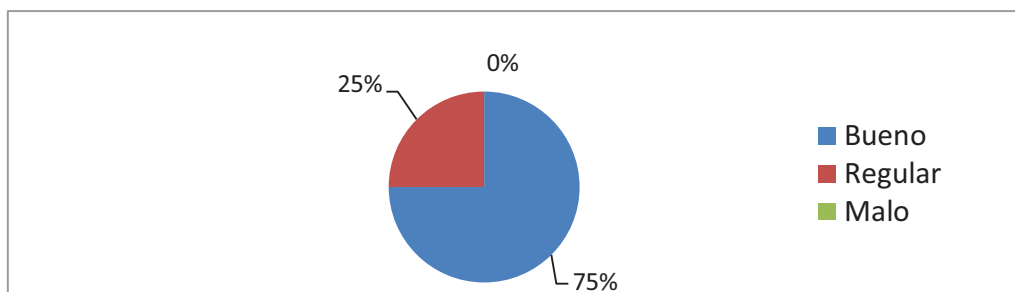
Pregunta No. 1 ¿Considera usted que la teoría motivacional en el proceso de formación es: ?

CUADRO No. 22
TEORÍA MOTIVACIONAL

Indicador	Frecuencia	%
Bueno	3	75%
Regular	1	25%
Malo	0	0%
Total	4	100%

Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 23
TEORÍA MOTIVACIONAL



Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis:

El 75% considera que la teoría motivacional en el proceso de formación es buena, el 25% considera que es regular.

Interpretación:

La teoría motivacional es buena e importante en el proceso educativo, es decir, se destaca la necesidad de aplicar la teoría motivacional, en especial, en la formación y desarrollo del liderazgo en los educandos.

Pregunta No. 2 ¿Considera usted que la motivación de líderes es importante aplicar en los estudiantes?

CUADRO No. 23

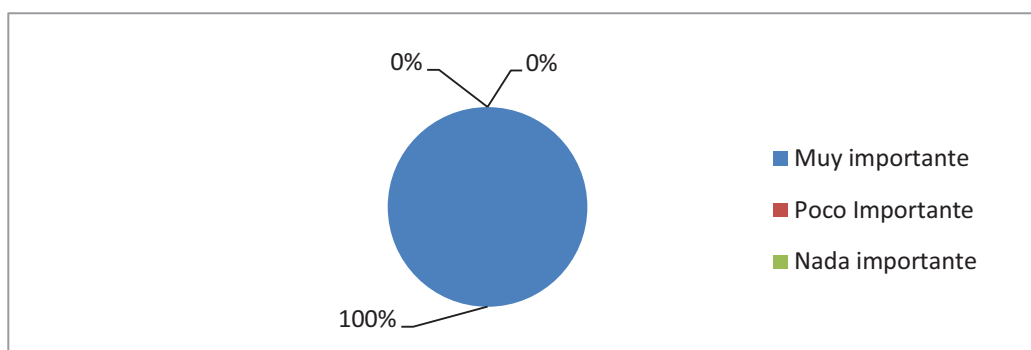
IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DE LA MOTIVACIÓN

Indicador	Frecuencia	%
Muy importante	4	100%
Poco importante	0	0%
Nada importante	0	0%
Total	4	100%

Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 24

IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DE LA MOTIVACIÓN



Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis:

Los docentes consideran muy importante la aplicación de la motivación de líderes en los estudiantes.

Interpretación:

Es necesario e importante aplicar la teoría motivacional para desarrollar hábitos de liderazgo en los estudiantes durante el proceso de enseñanza, ya que así se logrará que formar educandos exitosos y emprendedores con actitudes positivas y ganadoras.

Pregunta No. 3 ¿Cree usted que las teorías motivacionales contribuyen el desarrollo de actitudes de liderazgo en los estudiantes de su plantel?

CUADRO No. 24

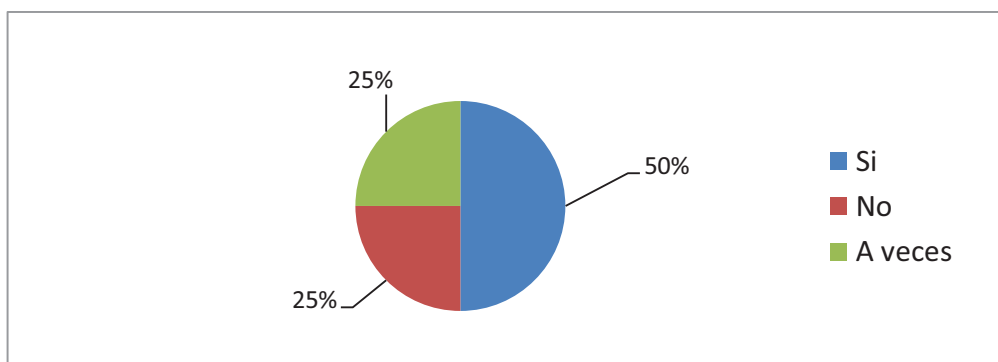
CONTRIBUYEN AL DESARROLLO LAS TEORÍAS MOTIVACIONALES

Indicador	Frecuencia	%
Si	2	50%
No	1	25%
A veces	1	25%
Total	4	100%

Fuente: escuela "John F. Kennedy"
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 25

COBNTRIBUYEN AL DESARROLLO LAS TEORÍAS MOTIVACIONALES



Fuente: escuela "John F. Kennedy"
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis:

El 50% considera que las teorías motivacionales contribuyen al desarrollo de actitudes de liderazgo en los estudiantes de su plantel, el 25% considera que no contribuyen y el 25% señala que a veces contribuyen.

Interpretación:

Los docentes consideran que las teorías motivacionales contribuyen al desarrollo de actitudes de liderazgo en los estudiantes de su plantel, es decir que si se aplicará dichas teorías se contribuiría para crear niños y niñas líderes, que guíen a sus compañeros y a sus comunidades.

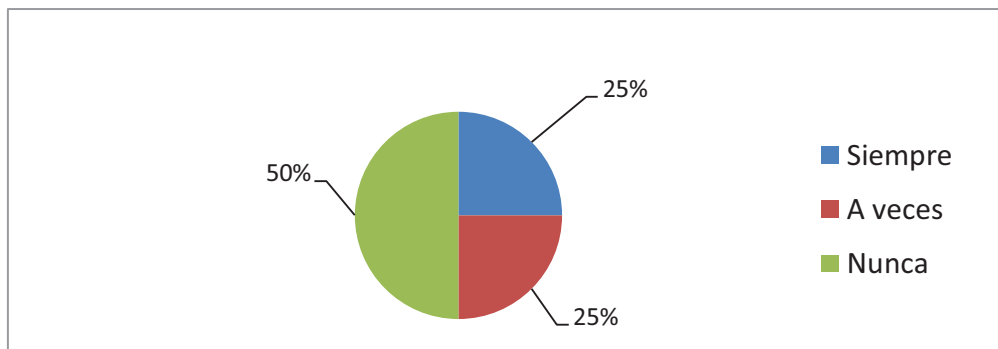
Pregunta No. 4 ¿Piensa usted que los niños (as) de su plantel que pertenecen al área rural tienen actitudes positivas de formación en liderazgo?

CUADRO No. 25
ACTITUDES DE LIDERAZGO

Indicador	Frecuencia	%
Siempre	1	25%
A veces	1	25%
Nunca	2	50%
Total	4	100%

Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 26
ACTITUDES DE LIDERAZGO



Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis:

El 50% piensan que los estudiantes de su plantel que pertenecen al área rural nunca tienen actitudes positivas de formación en liderazgo, el 25% opinan que a veces tienen actitudes positivas y el 25% siempre tienen actitudes positivas de formación en liderazgo.

Interpretación:

Los estudiantes del plantel que pertenecen al área rural no tienen actitudes positivas de formación en liderazgo, por lo que se debe implementar un programa de técnicas motivacionales para aplicarlo en la institución y lograr que todos los estudiantes desarrollen hábitos de liderazgo.

Pregunta No. 5 ¿Cree usted que una guía metodológica con técnicas motivacionales podrá ayudar a orientar a los docentes para que puedan contribuir al desarrollo del liderazgo estudiantil en su plantel?

CUADRO No. 26

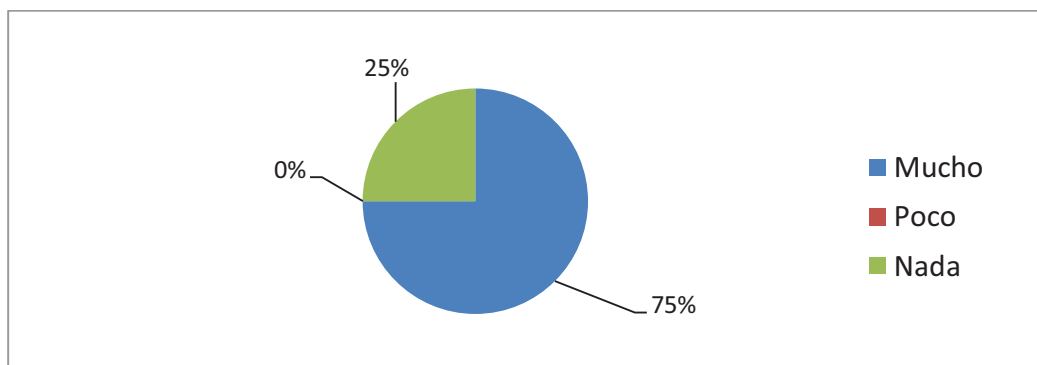
AYUDA UNA GUÍA METODOLÓGICA CON TÉCNICAS MOTIVACIONALES

Indicador	Frecuencia	%
Mucho	3	75%
Poco	0	0%
Nada	1	25%
Total	4	100%

Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 27

AYUDA UNA GUÍA METODOLÓGICA CON TÉCNICAS MOTIVACIONALES



Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis:

El 75% cree que una guía metodológica con técnicas motivacionales podrá ayudar mucho a orientar a los docentes para que puedan contribuir al desarrollo del liderazgo estudiantil en su plantel, el 25% considera que no ayudará a orientar a los docentes para que puedan contribuir al desarrollo del liderazgo estudiantil en su plantel.

Interpretación:

En efecto, una guía metodológica con técnicas motivacionales podrá ayudar mucho a orientar a los docentes para que puedan contribuir al desarrollo del liderazgo estudiantil en los niños y niñas del plantel.

Pregunta No. 6 ¿Aplica usted técnicas motivacionales en formación de liderazgo en sus estudiantes?

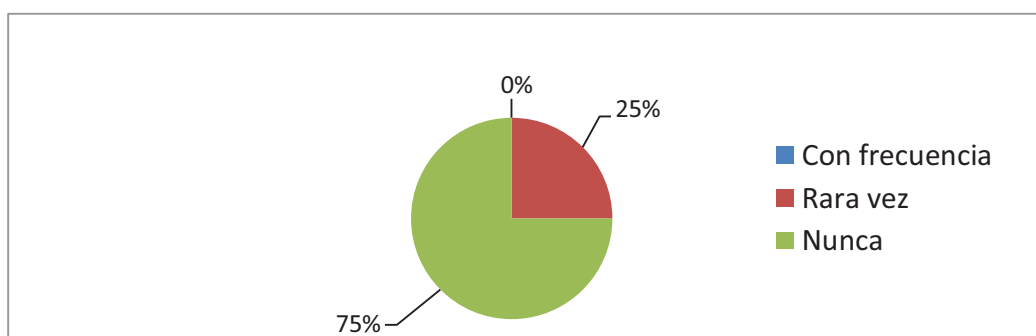
CUADRO No. 27
APLICA TÉCNICAS MOTIVACIONALES

Indicador	Frecuencia	%
Con frecuencia	0	0%
Rara vez	1	25%
Nunca	3	75%
Total	4	100%

Fuente: escuela “John F. Kennedy”

Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 28
APLICA TÉCNICAS MOTIVACIONALES



Fuente: escuela “John F. Kennedy”

Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis:

El 75% señala que nunca aplica técnicas motivacionales en formación de liderazgo en sus estudiantes, el 25% indica que rara vez aplica dichas técnicas.

Interpretación:

Los docentes no aplican técnicas motivacionales para la formación de liderazgo en los estudiantes, lo que significa que los educandos no se sienten motivados a liderar los grupos estudiantiles.

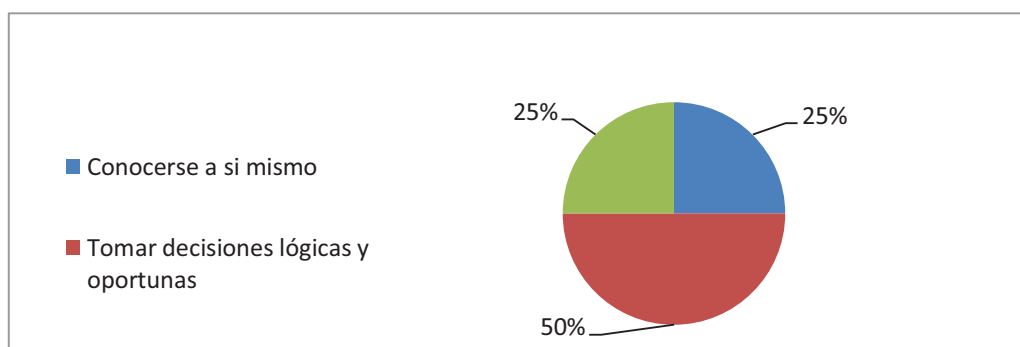
Pregunta No. 7 ¿Cuál de estos 3 principios de liderazgo cree usted que es de mayor importancia para el desarrollo de un líder?

CUADRO No. 28
PRINCIPIOS DEL LIDERAZGO

Indicador	Frecuencia	%
Conocerse a si mismo	1	25%
Tomar decisiones lógicas y oportunas	2	50%
Ser solidario con los demás	1	25%
Total	4	100%

Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 29
PRINCIPIOS DEL LIDERAZGO



Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis:

El 50% considera que tomar decisiones lógicas y oportunas es el principio de liderazgo de mayor importancia para el desarrollo de un líder, el 25% considera que ser solidario con los demás es el principio de mayor importancia y el 25% considera que conocerse a sí mismo es el principio de liderazgo de mayor importancia.

Interpretación:

Los docentes consideran que tomar decisiones lógicas y oportunas es el principio de liderazgo de mayor importancia para el desarrollo de un líder.

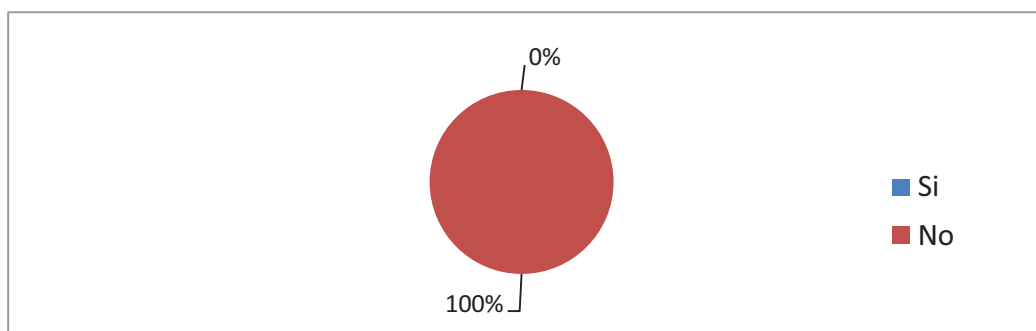
Pregunta No. 8 ¿Cuenta la institución educativa con manuales de estrategia de liderazgo?

CUADRO No. 29
CUENTAN CON MANUALES

Indicador	Frecuencia	%
Si	0	0%
No	4	100%
Total	4	100%

Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 30
CUENTAN CON MANUALES



Fuente: escuela “John F. Kennedy”
Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis:

Los docentes indican que la institución educativa no cuenta con manuales de estrategias de liderazgo.

Interpretación:

La institución no cuenta con manuales de estrategias de liderazgo, por este motivo los docentes no aplican técnicas motivacionales en los procesos de enseñanza – aprendizaje a los estudiantes, lo que afecta el desarrollo de actitudes de liderazgo en los niños y niñas del plantel.

Pregunta No. 9 ¿Qué aspecto considera usted más importante dentro de la formación de un líder estudiantil?

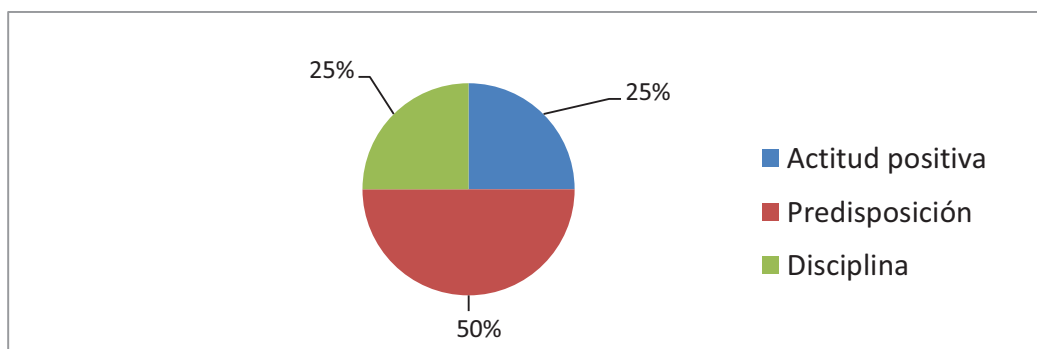
CUADRO No. 30
ASPECTO DE MAYOR IMPORTANCIA

Indicador	Frecuencia	%
Actitud positiva	1	25%
Predisposición	2	50%
Disciplina	1	25%
	4	100%

Fuente: escuela “John F. Kennedy”

Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 31
ASPECTO DE MAYOR IMPORTANCIA



Fuente: escuela “John F. Kennedy”

Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis:

El 50% considera que el aspecto más importante dentro de la formación de un líder estudiantil es la predisposición, el 25% considera que es la actitud positiva y el 25% considera que la disciplina es el aspecto más importante dentro de la formación de un líder.

Interpretación:

La predisposición es considerada el factor más importante dentro de la formación de un líder, al igual que la actitud positiva y la disciplina, ya que todos estos factores son hábito de los líderes estudiantiles.

Pregunta No. 10 ¿Cómo califica usted la actitud de los padres de familia referente a la motivación de sus estudiantes dentro del proceso de formación en líderes?

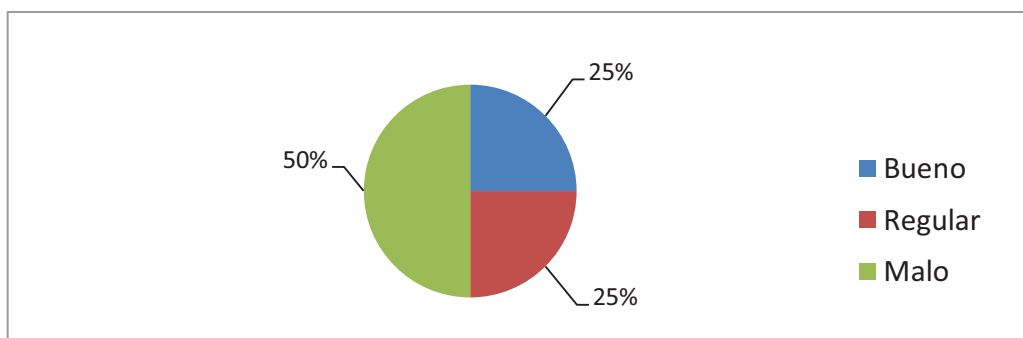
CUADRO No. 31
CALIFICACIÓN DE LA ACTITUD DE LOS PADRES

Indicador	Frecuencia	%
Bueno	1	25%
Regular	1	25%
Malo	2	50%
Total	4	100%

Fuente: escuela “John F. Kennedy”

Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

GRÁFICO No. 32
CALIFICACIÓN DE LA ACTITUD DE LOS PADRES



Fuente: escuela “John F. Kennedy”

Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Análisis:

El 50% califica la actitud de los padres de familia con referencia a la motivación de sus estudiantes dentro del proceso de formación en líderes como mala, el 25% la califica como regular y el 25% como buena.

Interpretación:

Los docentes califican como mala la actitud de los padres de familia referente a la motivación de sus hijos dentro del proceso de formación, esto se debe al desconocimiento de los padres respecto a la importancia que tiene la aplicación de esta técnica motivacional en el desarrollo de hábitos de liderazgo.

2.3. Verificación de la Hipótesis

Una vez realizado el análisis e interpretación de los resultados de la investigación, donde se ha tomado el criterio de las: autoridades, personal docente, padres de familia y estudiantes, acerca del tema correspondiente a la aplicación de técnicas motivacionales en el proceso de enseñanza – aprendizaje, que conduzcan al desarrollo de hábitos de liderazgo en los educandos del plantel, se ha confrontado estos resultados y la doctrinas de autores que se refieren al tema, con la hipótesis de la investigación, de manera que se pueda establecer las causas y consecuencias de la problemática, para procurar su erradicación.

La hipótesis formulada en la presente investigación, dice lo siguiente: **“La utilización de una guía metodológica de procesos motivacionales para el proceso de enseñanza – aprendizaje, influirá en el desarrollo del liderazgo estudiantil para beneficio de los niños y niñas que se educan en la escuela “John F. Kennedy” perteneciente al cantón La Maná”.**

Con la investigación de campo se ha podido conocer las percepciones de las principales autoridades, personal docente, estudiantes y padres de familia de la escuela fiscal **“John F. Kennedy”** perteneciente al cantón La Maná, quienes han expresado los siguientes criterios:

- La pregunta No. 7 de la encuesta dirigida a los padres de familia señaló que ellos desconocen si su hijo tiene buenas actitudes para liderar en el establecimiento donde estudia. Mientras que en la pregunta No. 9, indica que en la institución donde estudia su hijo nunca han brindado charlas de motivación en liderazgo.
- Mientras que la pregunta No. 2 de la encuesta formulada a los estudiantes, ellos indicaron que los maestros no le han hablado acerca de la importancia de la motivación en el proceso escolar; en la pregunta No. 4 en cambio señalan que a los educandos no les gusta liderar los trabajos con los

estudiantes. En la pregunta No. 8, ellos manifiestan que no se les permite expresar su opinión en las clases,

- En cuanto a la encuesta formulada a los docentes del plantel, estos señalaron en la pregunta No. 4 que no estiman que los niños (as) de su plantel que pertenecen al área rural tienen actitudes positivas de formación en liderazgo, mientras que en la pregunta No. 6, responden que no aplican técnicas motivacionales en formación de liderazgo en sus estudiantes. A pesar de ello, consideran en la pregunta No. 3 que las teorías motivacionales contribuyen el desarrollo de actitudes de liderazgo en los estudiantes de su plantel, además que en la pregunta No. 5 expresan que una guía metodológica con técnicas motivacionales podrá ayudar a orientar a los docentes para que puedan contribuir al desarrollo del liderazgo estudiantil en su plantel.

Las estadísticas del Ministerio de Educación señalan que solo en el 3% de planteles fiscales, se aplican estrategias de liderazgo eficientes, donde hay coros musicales, grupos de boys scout (muchachos exploradores), comités de estudiantes que participan activamente, mientras que la mayoría de planteles educativos carecen de estas estrategias, que afectan también a la escuela Fiscal Mixta “**John F. Kennedy**”.

Con relación a la interpretación de los resultados obtenidos con base en la investigación de campo se ha podido determinar que el plantel no está aplicando estrategias motivacionales efectivas en los estudiantes para formar líderes y desarrollar actitudes positivas que los lleven a ser exitosos, no solo en el plantel educativo, sino en la comunidad, en su entorno y en la vida misma.

En definitiva, de acuerdo a los resultados de la investigación de campo referente a la motivación y liderazgo, se verifica la hipótesis de que la propuesta de realizar una guía metodológica con procesos motivacionales para la enseñanza – aprendizaje, influirá en el desarrollo del liderazgo estudiantil de los niños y niñas de la escuela Fiscal Mixta “**John F. Kennedy**” del recinto San Francisco de Chipe perteneciente al cantón La Maná en el período 2011 – 2012.

2.3.1. Conclusiones.

- Es evidente que un alto porcentaje de docentes no está preparado para aplicar técnicas motivacionales en los procesos de enseñanza – aprendizaje, situación que de ser positiva, permitirá el desarrollo de hábitos de liderazgo en los estudiantes del plantel, para que contribuyan al progreso del centro educativo y de sus respectivas comunidades.
- Desde la óptica de docentes, padres de familia y estudiantes, el proceso de enseñanza – aprendizaje carece de manuales que orienten a los docentes a impartir el conocimiento con base en herramientas que motiven a los niños y niñas a formar equipos de trabajo y desarrollar actitudes positivas.
- El profesor no se orienta bajo una guía metodológica, que contenga técnicas motivacionales para la formación de hábitos de liderazgo en los estudiantes, de manera que se trabaje en equipos cohesionados, con exposiciones, talleres y demás actividades grupales, motivo por el cual, no se está formando líderes en el plantel.
- Analizadas holísticamente las categorías de las técnicas motivacionales y del desarrollo de liderazgo, se puede manifestar que la escuela carece de líderes y que los docentes no tienen suficiente preparación para motivar a los estudiantes a desarrollar actitudes positivas que los guíen hacia el éxito personal, familiar y social.
- Hay coincidencia de opinión entre estudiantes, padres de familia y docentes en el sentido de que es necesaria la elaboración de una guía didáctica, en conjunto con la capacitación del personal docente en la materia de motivación y liderazgo, para fortalecer sus conocimientos y poder incentivar a los niños y niñas del plantel, para motivar el liderazgo, procurando un proceso de enseñanza – aprendizaje eficiente y una educación de calidad, con educando preparados para la toma de decisiones.

2.3.2. Recomendaciones

- De acuerdo al enfoque dado a la investigación, es importante la planificación de seminarios de capacitación para el personal docente del plantel en lo relacionado a la materia de motivación y liderazgo.
- Considerando que los elementos involucrados en el problema de la investigación son las autoridades, docentes, padres de familia y estudiantes, es necesario el trabajo en equipo entre el centro educativo y el entorno para mejorar la calidad del proceso de enseñanza – aprendizaje, y lograr la motivación de los educandos para que desarrollen actitudes de liderazgo.
- Es necesario que el proceso de enseñanza - aprendizaje se la ejecute bajo una guía metodológica que incluya técnicas motivacionales, para formar estudiantes con hábitos de liderazgo, que capten conocimientos de manera adecuada, sepan tomar decisiones acertadas y puedan guiar a sus compañeros y a los miembros de su comunidad a alcanzar el progreso y el éxito.
- Llevar a cabo un programa de capacitación para docentes en materia de motivación y liderazgo, así como la elaboración de una guía metodológica con técnicas motivacionales, es la estrategia didáctica que pasaría a ser el eje vertebral del trabajo docente para formar y desarrollar hábitos de liderazgo en los estudiantes, para beneficio de los niños, niñas, padres de familia, plantel y la comunidad educativa.
- Recomendar la difusión y socialización de esta investigación, porque no solo sirve para promocionar y dar a conocer la aplicación de técnicas motivacionales en el plantel, para formar estudiantes responsables que desarrollan hábitos de liderazgo, para su bienestar, de sus familiares y de la comunidad educativa
- Que exista un control y un seguimiento de la formación a los padres de familia, alumnado y docentes para fortalecer el proceso de la motivación en liderazgo.

2.4. Propuesta

“ELABORACIÓN DE UNA GUÍA METODOLÓGICA CON TÉCNICAS MOTIVACIONALES Y CAPACITACIÓN A LOS DOCENTES, PARA EL DESARROLLO DE HÁBITOS DE LIDERAZGO ESTUDIANTIL, EN LA ESCUELA FISCAL MIXTA “JOHN F. KENNEDY”, PERIODO LECTIVO 2011-2012”.

Institución Ejecutora.

Universidad Técnica de Cotopaxi a través del investigador.

Beneficiarios.

Docentes y estudiantes de la escuela fiscal mixta “John F. Kennedy”, para lograr el desarrollo del liderazgo estudiantil en el plantel.

Ubicación.

Cantón La Maná, sector rural, recinto San Francisco de Chipe.

Tiempo estimado para la ejecución.

3 semanas (5 de marzo al 26 de marzo del 2012)

Equipo técnico responsable tesista

Reyes Mena Wilson Octavio

2.4.1. Diseño de la propuesta

De acuerdo a los resultados de la investigación de campo efectuada a autoridades, docentes, padres de familia y estudiantes, se pudo determinar que no se está aplicando técnicas motivacionales en el proceso de enseñanza aprendizaje, de manera que los estudiantes no están desarrollando hábitos de liderazgo que fomenten un mejor desenvolvimiento de ellos en el salón de clases.

La inadecuada preparación del personal docente, así como la falta de una guía metodológica que oriente a los maestros en la aplicación de técnicas motivacionales en el proceso de enseñanza – aprendizaje, ha generado que ellos no estén desarrollando actitudes positivas de líderes.

Por tanto se prevé como la solución posible a la problemática en análisis, la elaboración de una guía metodológica con técnicas motivacionales, además de la propuesta de planificación de la capacitación para el personal docente acerca de la temática correspondiente a la motivación y el liderazgo, que pueda contribuir a la formación de hábitos de liderazgo estudiantil, que les pueda ayudar para la toma de decisiones y para guiar a sus compañeros, sus familias y a sus comunidades.

La solución propuesta es factible de ejecución, porque el plantel cuenta con recursos materiales, económicos e infraestructura para ponerla en marcha, solicitando a profesionales de las instituciones públicas, privadas y ONG's, la colaboración en los talleres y su participación en la elaboración de la guía metodológica para beneficio de los niños y niñas que se educan en su seno.

2.4.2. Justificación de la propuesta

Con la elaboración de una guía metodológica que incluya técnicas motivacionales, en conjunto con la planificación de la capacitación para el personal docente en temas correspondientes a la motivación y al liderazgo, se podrá preparar y orientar a los maestros para que puedan aplicar técnicas motivacionales en el proceso de enseñanza – aprendizaje de las diversas asignaturas, lo que impactará de manera positiva en la formación de hábitos de liderazgo en los niños y niñas del plantel, quienes podrán desempeñarse mejor en los equipos de trabajo con sus compañeros, podrán ser más comunicativos con sus padres de familia y con el personal docente, mejorando sus relaciones con el entorno educativo, con la expectativa de obtener un mejor rendimiento académico.

Debido a los problemas identificados en el plantel, donde se pudo observar docentes con dificultades para impartir clases de las diferentes asignaturas, mediante la aplicación de técnicas motivacionales, palpándose las consecuencias de afectar el desarrollo de buenos hábitos en los niños y niñas que se educan en el plantel, el investigador ha sentido el interés por darle solución al problema, de manera que mejore el proceso de enseñanza – aprendizaje, bajo las teorías de la motivación y del liderazgo.

La solución tendrá utilidad práctica, porque la guía metodológica que incluya técnicas motivacionales puede influir a desarrollar hábitos de liderazgo, no solo para los estudiantes en el año lectivo actual, sino para la posteridad, además podrá ser adaptada a otros centros educativos, si es que así lo consideran conveniente las autoridades de los centros educativos interesados, siendo un aporte importante para el sistema educativo a nivel local y nacional, que necesita forjar líderes para el progreso y prosperidad de nuestra patria.

Los resultados que se obtendrán con la elaboración de una guía metodológica que incluya técnicas motivacionales, en conjunto con la planificación de la

capacitación para el personal docente en temas correspondientes a la motivación y al liderazgo, serán los siguientes:

- Ochenta y cinco (85) estudiantes motivados a formarse como líderes para el centro educativo, para el hogar y para la comunidad.
- Una directora (1) y tres (3) docentes con preparación y orientación para aplicar técnicas motivacionales en el proceso de enseñanza – aprendizaje, cumpliéndose los objetivos de la educación que es la formación de líderes desde la enseñanza de nivel primario.
- Cuarenta y dos (42) padres de familia con mayor diálogo e interés para motivar a sus hijos a que desarrollen hábitos de liderazgo.
- Esta propuesta impactará positivamente en la formación de líderes no solo para la localidad, sino para el país, por lo que no solo incidirá de manera positiva en el plano social y educativo, sino también en el ámbito político y económico.

2.4.3. Objetivos de la Propuesta

2.4.3.1. Objetivo General

Elaborar una guía metodológica con técnicas motivacionales y la capacitación respectiva, que oriente a los docentes en la impartición de sus clases, para lograr el desarrollo de hábitos de liderazgo en los estudiantes de la escuela Fiscal Mixta “John F. Kennedy.”

2.4.3.2. Objetivos Específicos

- Socializar la guía metodológica con técnicas motivacionales para el desarrollo del liderazgo estudiantil, con las autoridades y docentes del plantel.

- Capacitar al personal docente en la aplicación de las técnicas motivacionales para el desarrollo de hábitos de liderazgo.
- Informar a los padres de familia para reforzar la motivación de los niños y niñas en el hogar para el logro del desarrollo de hábitos de liderazgo en los estudiantes.

2.4.4. Importancia de la Propuesta

El problema referido a la inaplicación de técnicas motivacionales en el proceso de enseñanza – aprendizaje tiene su origen en la escuela Fiscal Mixta “John F. Kennedy”, pero también en los hogares de las comunidades aledañas al centro educativo, debido a que no existe mayor interés por parte de los docentes ni de los padres de familia, por formar hábitos de liderazgo en los niños y niñas de la localidad.

Se ha podido identificar que los estudiantes no comunican sus problemas ni a docentes ni a padres de familia, tampoco tienen buenas relaciones con varios de sus compañeros, la mayoría de los niños y niñas no han participado en actividades grupales ni interactivas en el salón de clases, lo que se ha generado porque los docentes no aplican técnicas motivacionales en el proceso de enseñanza – aprendizaje, motivo por el cual no se están desarrollando hábitos de liderazgo en los educandos.

Por tanto, es necesaria la elaboración de una guía metodológica que incluya técnicas motivacionales, en conjunto con la planificación de la capacitación para el personal docente en temas correspondientes a la motivación y al liderazgo, que pueda contribuir a la formación de hábitos de liderazgo en los niños y niñas que sirvan para su desarrollo y bienestar en el plano educativo y social.

2.4.5. Descripción de la propuesta

Debido a que los docentes del plantel no están aplicando técnicas motivacionales en el proceso de enseñanza – aprendizaje, motivo por el cual tampoco se están desarrollando hábitos de liderazgo en los educandos se ha propuesto la elaboración de una guía metodológica que incluya técnicas motivacionales, en conjunto con la planificación de capacitación para el personal docente en temas correspondientes a la motivación y al liderazgo.

Se aspira preparar y orientar a los maestros para que puedan aplicar técnicas motivacionales en el proceso de enseñanza – aprendizaje de las diversas asignaturas, lo que impactará de manera positiva en el desarrollo de líderes en los niños y niñas, quienes podrán desempeñarse bien en los equipos de trabajo con sus compañeros, formando hábitos de liderazgo, con la expectativa de obtener un mejor rendimiento académico. En las siguientes páginas se presenta la guía metodológica con técnicas motivacionales para desarrollo de liderazgo estudiantil.



**GUÍA METODOLÓGICA CON TÉCNICAS
MOTIVACIONALES PARA DESARROLLO DE
LIDERAZGO ESTUDIANTIL**

2012

Autor: Reyes Mena Wilson Octavio

ÍNDICE

1.1.	Introducción	100
1.2.	Objetivos	100
1.2.1.	Objetivo general:	100
1.2.2.	Objetivos específicos:	100
1.3.	La motivación	100
1.3.1.	Funciones de la motivación	102
1.3.2.	Teorías motivacionales	102
1.3.3.	Tipos de motivación	104
1.3.4.	La Actitud	107
1.3.5.	La Personalidad	108
1.3.6.	La motivación dirigida a los padres de familia	110
1.4.	Liderazgo	118
1.4.1.	Teorías	118
1.4.2.	Tendencias	120
1.4.3.	El comportamiento y estilos de liderazgo.	121
1.4.4.	El líder	130
1.4.5.	La Persuasión	135
1.4.6.	La autosuperación	137
	PLAN DE CAPACITACIÓN	139
1.	Título	139
2.	Objetivo	139
2.1.	General	139
2.2.	Específicos	139
3.	Listado de contenidos	139
	PLAN DE CAPACITACIÓN No. 1	140
	PLAN DE CAPACITACIÓN No. 2	141

1.1. INTRODUCCIÓN

En la presente guía metodológica se toma como base, el desarrollo de un manual con técnicas motivacionales para niños pertenecientes a edades de cinco a once años, con el cual se pretende llevar a cabo la motivación de los mismos, para un mejor desarrollo de los hábitos de liderazgo en estos estudiantes de la escuela Fiscal Mixta “John F. Kennedy”.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo General:

El objetivo de la presente guía metodológica es orientar a los docentes para que puedan aplicar técnicas motivacionales en sus clases, de manera que puedan desarrollar hábitos de liderazgo en los estudiantes.

1.2.2. Objetivos específicos:

- Orientar a los docentes para que motiven adecuadamente a sus educandos en el proceso de enseñanza.
- Fomentar hábitos de liderazgo en los estudiantes a través del proceso de enseñanza.

1.3. LA MOTIVACIÓN

¿Qué es la motivación? – Podríamos definir motivación en términos de algún comportamiento manifiesto. Los estudiantes motivados se esfuerzan más por tener un mejor desempeño de quien no lo está; la **motivación** es la disposición de hacer algo, y que está condicionada por la capacidad de estos actos para satisfacer alguna necesidad individual. En nuestra terminología, **necesidad** se refiere

algunas carencias físicas o psicológicas que hace deseable ciertos resultados. Una necesidad insatisfecha crea tensión, que estimula los impulsos internos del sujeto. A su vez los impulsos se suscitan la busca de metas particulares que, si se consiguen, satisfacer la necesidad y reducirán la tensión.

Motivación es lo que impulsa a un estudiante a actuar de mejor manera; necesariamente esta depende del conocimiento, puesto que determina las necesidades y los resultados que son atractivos para el estudiante y de acuerdo a estas, podemos determinar el modelo de liderazgo.

El estudiante motivado se encuentra en un estado de tensión y para aliviarla, estudian y se comprometen en mayor grado, para obtener altas calificaciones. Entre más grande sea la tensión, mayor será la actividad necesaria para templarla.

Así cuando se observa a los estudiantes de un centro educativo, afanados en la preparación, se puede concluir que están impulsados por el deseo de alcanzar alguna meta que valoran, que les conducirá a la obtención de altas calificaciones académicas.

Los tipos de motivos y proceso de aprendizaje, son marcos conceptuales que determinan el paradigma en el que se basa el liderazgo, a partir de los cuales se puede actuar y resolver los problemas con eficiencia, si se aprende a integrar continuamente los motivos de los integrantes del plantel, así como de su entorno. Hay varios tipos de motivos y aprendizaje, es decir, tres tipos de marcos conceptuales, que han evolucionado, de acuerdo con las necesidades que genera el centro educativo, sin embargo, es necesario plantear un tipo de motivación que busque ir más allá de las propias necesidades (motivación trascendente) y se interese en guiar las acciones, enfocando sus efectos no sólo en quien actúa, sino en los efectos que pueden causar en su entorno, manteniendo un pensamiento más humanista, pues el desarrollo humano, se da en gran medida por las consecuencias trascendentes de nuestros actos, a partir de nuestra preocupación por lo que pasa en el mundo y en nuestro entorno.

Solo el estudiante motivado actúa bien, es decir, utiliza todas sus capacidades y su voluntad para optimizar sus estudios. Ugo Fea dice: “La institución vale los estudiantes que la constituyen”.

1.3.1. Funciones de la Motivación

La motivación engloba los impulsos conscientes y los inconscientes. Las teorías de la motivación, en la psicología, establecen un nivel de motivación primario que se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales; como respirar, comer o beber, y un nivel secundario referido a las necesidades sociales, como el logro o el afecto. Se supone que el primer nivel debe estar satisfecho antes de plantearse los niveles secundarios.

La motivación está directamente relacionada con los sentimientos y los deseos de las personas. Es algo que pertenece al interior del individuo y que es distinto para cada persona.

La conducta motivada requiere un motivo por el cual ponerse en marcha. Una conducta está motivada cuando se dirige claramente hacia una meta. El motivo es algo que nos impulsa a actuar, se presenta siempre como un impulso, una tendencia, un deseo, una necesidad.

Toda actividad está motivada por algo, y ese algo es lo que hemos llamado motivo. Es como un circuito cerrado en el que se pueden distinguir tres momentos principales: motivo, conducta motivada y disminución o satisfacción de la necesidad.

1.3.2. Teorías Motivacionales

Teoría de las necesidades

Maslow expone una teoría de las necesidades, en donde explica que el individuo se motivará dependiendo de sus necesidades.

Para ello esquematiza en una pirámide las necesidades del ser humano, indicando que mientras más bajo se encuentre, más se motivará para alcanzar los niveles más altos de la pirámide.

En la pirámide existe cinco niveles de necesidades que el hombre debe satisfacer, de abajo hacia arriba.

- 1) Necesidades fisiológicas: alimentación, vestimenta, salud, educación, vivienda.
- 2) Necesidades de seguridad: Seguridad física, seguridad laboral, etc.
- 3) Necesidades sociales: Interacción con el grupo, reuniones sociales con el grupo laboral o social al que pertenece.
- 4) Necesidades respecto a uno mismo: Necesidad de sentirse amado y de superarse personalmente, es decir, subir de rango.
- 5) Necesidad de autorrealización, que significa llegar a la meta que el individuo se haya planteado.

Teoría de la equidad

La teoría de equidad dice que los estudiantes comparan lo que entregan (entrada o esfuerzo realizados) y lo que obtienen (salida o calificaciones obtenidas), y confrontan la proporción con las de su compañero cercano del mismo grado.

Si consideran que su proporción es igual a las de aquellos con los que se comparan, se dice que hay un estado de equidad; piensan que la situación es justa, que prevalece la justicia. Pero en caso contrario hay una inequidad, es decir que se sentirán insatisfechos.

Teoría de la expectativa.

La explicación más general de la motivación es la teoría de expectativa que cuenta con el respaldo de la mayor parte de las investigaciones.

En esencia, la teoría de la expectativa argumenta que la fuerza de la tendencia a actuar en cierto sentido depende de la fuerza de las expectativas de que al acto seguirá un resultado y del atractivo que éste tiene para el estudiante. Entonces incluye las siguientes variables:

- 1) **Atractivo:** La importancia que el estudiante concede el resultado o calificaciones que puede obtener en el estudio. Esta variable considera la necesidad insatisfecha del estudiante.
- 2) **Vinculación entre desempeño y recompensa:** El grado en que el estudiante cree que desenvolverse a cierto nivel llevará a la consecuencia del resultado académico deseado.
- 3) **Vinculación entre esfuerzo y desempeño:** La probabilidad que percibe el individuo de que ejerce cierto grado de esfuerzo conducirá a un mejor desempeño académico.

1.3.3. Tipos de Motivación

Motivación intrínseca. – Es cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas. Se relacionan varios conceptos tales como la exploración, la curiosidad, los objetivos de aprendizaje, la intelectualidad intrínseca y, finalmente, la motivación intrínseca para aprender.

Motivación extrínseca. – Es cuando el estudiante sólo trata de aprender no tanto porque le gusta la asignatura o carrera si no por las ventajas que ésta ofrece. Contraria a la intrínseca, la motivación extrínseca pertenece a una amplia variedad de conductas las cuales son medios para llegar a un fin, y no el fin en sí mismas.

Motivación para el logro. – Es el impulso por superar los retos a fin de alcanzar metas. El logro es importante en sí mismo y no por las recompensas que lo acompañen.

Motivación por afiliación. – Es el impulso por relacionarse con otros en un medio social. Las estudiantes trabajan más duro cuando se les felicita por sus actitudes favorables y su cooperación, más que por una evaluación detallada de su conducta en el estudio.

Motivación por competencia. – Es el impulso por realizar un trabajo de gran calidad. Las personas dominan su actividad, desarrollan habilidades para la solución de problemas, se esfuerzan por ser innovadoras, se benefician de sus experiencias y tienden a realizar un buen trabajo por la satisfacción interna que les produce y la estima que obtienen de los demás.

Motivación por poder. – Es el impulso por influir en las personas y en las situaciones. Las mismas desean crear un impacto en sus organizaciones, están dispuestas a correr riesgos para lograrlo y pueden usar ese poder en forma constructiva o destructiva.

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

Motivación positiva. – Es el deseo constante de superación, guiado siempre por un espíritu positivo. Este tipo de motivación puede ser intrínseca y extrínseca.

El valor de reconocer un buen trabajo

El Autoestima. – Es la valoración que uno tiene de sí mismo, se desarrolla gradualmente desde el nacimiento, en función a la seguridad, cariño, aliento o desaliento que el niño o niña recibe de su entorno, aunque no exclusivamente de sus padres, está relacionada con el sentirse amado, capaz y valorado.

La autoestima se encuentra estrechamente ligada al auto concepto, es decir, a la imagen que uno tiene de sí mismo, en el aspecto corporal, intelectual, social, entre otras. También se halla relacionada con el sentimiento de pertenencia a un grupo, con la posibilidad de plantearse metas a corto y largo plazo, y con el sentirse competente y capaz en las actividades que uno realiza.

El estudiante con buena autoestima posee una imagen positiva de sí mismo, se acepta tal como es, reconociendo sus posibilidades y limitaciones, y enfrenta mejor los retos y oportunidades.

La autoestima es la valoración que el individuo se ha formado de sí mismo, indica el grado de aceptación o rechazo que siente sobre sí mismo y expresa una actitud de aprobación o desaprobación. Revela el grado en que una persona se sienta y se sabe capaz, exitosa y digna, y actúa como tal.

Los valores. – Son los cimientos de cualquier persona, proporcionan un sentido de dirección común para todos los estudiantes y establecen directivas para sus comportamientos diarios.

Los docentes deberán prestar especial atención a la formación y el afinamiento de los valores para que los estudiantes se amolden al ambiente económico de los estudios, y a la comunicación de éstos a la institución para que sean conocidos y compartidos por todos.



La evaluación en la ejecución

Estimulación e Incentivos. – Los métodos con los cuales se puede motivar a los estudiantes, radican en los **estímulos** y los **incentivos**. Precisamente un incentivo estimula a los estudiantes. La estimulación es uno de los medios más importantes para la formación y relación con los demás educandos, con el cual se puede resaltar las cualidades y posibilidades. El niño/a necesita sentirse aceptado, respetado, que crean en él, en su capacidad para superar problemas. El estímulo, el aliento, robustece la autoestima y entonces el educando es capaz de desempeñarse mucho mejor.

Las reglas de la comunicación consumen tiempo, pero si se eliminan nadie sabrá cómo comportarse; permiten que los estudiantes sepan dónde están y la forma en que las personas y niveles dentro del centro educativo se interrelacionan; especifican cuán formal o informal es el trato.

1.3.4. La Actitud

Las actitudes son afirmaciones de valor – favorable o desfavorable – acerca de objetos, gente o acontecimiento. Muestra como nos sentimos acerca de algo. Cuando digo “me gusta el estudio” estoy expresando mi actitud hacia la educación. Cada individuo puede tener cientos de actitudes. La satisfacción personal y el compromiso con el establecimiento (el grado en que uno se identifica con el centro educativo y participa activamente en él) con sus compañeros y con las autoridades (indicador de lealtad e identificación con el centro educativo, con sus docentes y compañeros).

Actitud es la postura que se adopta frente a una idea o acción, así como la tendencia de actuar de una manera determinada frente a un objeto o situación. Se puede definir como la predisposición constante y adquirida a reaccionar de un modo determinado en una situación determinada.

Para Whittaker las actitudes tienen las siguientes características:

- Son aprendidas.
- Son relativamente estables.
- Implican sujeto-objeto.
- Pueden comprender muchas o pocas cosas.
- Son motivadoras-afectivas. Una actitud puede ser la única motivación para ciertas acciones.

Las actitudes tienen una enorme importancia social, ya que no son sólo cosa de un estudiante, sino que son compartidas por un número elevado de estudiantes. Las actitudes se diferencian de otros conceptos sociológicos como los estereotipos, roles, estatus y de los valores de cada uno.

Kav presenta un desarrollo moral en función de las siguientes actitudes:

- Actitudes cautelosas (evitar castigos y daños propios).
- Actitudes autoritarias (obediencias).
- Actitudes sociales (ayudar a los necesitados).
- Actitudes personales (altruismo: interés por las personas, en lugar de las cosas; racionalidad: disposición a analizar razonadamente las exigencias morales sociales; responsabilidad: disposición a aceptar la culpa por las propias acciones; independencia moral).

Las actitudes intervienen de un modo u otro en los fenómenos sociales y al mismo tiempo nos sirve para predecir la cultura y controlarla.

Las actitudes tienen dos series de medidas: las medidas directas en las que se presenta como objetivo el conocimiento de las actitudes del sujeto (escalas, votaciones) y las medidas indirectas que son los comportamientos observables viendo cómo actúan.

Hay que destacar la influencia de los medios de comunicación social en la formación y cambios de actitudes.

La confianza en sí mismo, significa estar consciente de sus capacidades y limitaciones. Derivar de ese conocimiento una apreciación real de sí mismo, que le brinde la seguridad y la firmeza requerida para actuar y decidir. Estar seguro de sus convicciones y observar una conducta que proyecte una imagen sólida y confiable; ello es indispensable no solo para tener la disposición de preservar, sino para generar confianza y seguridad en los que le rodean.

1.3.5. La Personalidad

Algunos son callados y pasivos; otros, ruidosos y agresivos. Cuando describimos a los demás mediante características como callado, pasivo, ruidoso, agresivo, ambicioso, leal o sociable, lo hacemos en términos de rasgos de **personalidad**,

que, por lo tanto, es la combinación de atributos psicológicos que empleamos para clasificar a los estudiantes. Los 16 rasgos fundamentales de la personalidad son los siguientes:

RASGOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONALIDAD.

1. Reservado	Sociable
2. Poca inteligencia	Mucha inteligencia
3. Afectado por sentimientos	Emocionalmente estable
4. Sumiso	Dominante
5. Serio	Despreocupado
6. Acomodaticio	Consciente
7. Tímido	Emprendedor
8. Inflexible	Sensible
9. Confiado	Suspicaaz
10. Práctico	Imaginativo
11. Directo	Juicioso
12. Seguro	Aprensivo
13. Conservador	Experimentador
14. Dependiente del grupo	Autosuficiente
15. Incontrolado	Controlado
16. Relajado	Tenso

Entre los principales indicadores de la personalidad, se cita:

- El **indicador de tipos Myers – Briggs (ITBM)**, que es una prueba para descubrir la personalidad de un estudiante.
- El **modelo de las cinco grandes**. Mientras el ITBM carece de evidencias que lo respalden, no puede decirse lo mismo del modelo de la personalidad de las cinco grandes, más conocido como las “cinco grandes”, que se refieren a los siguientes factores:
 - 1) **Extraversión**: Sociable, hablador, asertivo.
 - 2) **Afabilidad**: Bondadoso, cooperativo y confiado.

- 3) **Escrupulosidad:** Responsable, fiable, persistente y orientado a los logros.
- 4) **Estabilidad emocional:** Calmado, entusiasta, seguro (positivo) a tenso, nervioso, deprimido e inseguro /negativo)-
- 5) **Abierto a las experiencias:** Imaginativo, sensible al arte e intelectual.



1.3.6. La Motivación dirigida a los padres de familia

Estilos de crianza. – El estilo en que los padres educan a sus hijos ayudan a comprender el desarrollo social de un grupo de niños.

Padres autoritativos o demócratas. – Tienden a ser altamente cariñosos, y moderados en términos del control paterno en lo que es el comportamiento de los niños. Los padres autoritarios tienden a manifestarles menos ternura a sus hijos y más control comparado con los otros tipos de padres. Estos padres establecen normas de comportamiento absolutas para sus hijos que no se pueden cuestionar ni negociar. Ellos optan por una disciplina forzosa y requieren una obediencia inmediata. Los padres autoritarios tampoco tienen una tendencia a utilizar métodos persuasivos más cariñosos como el afecto, el elogio y los premios con sus hijos.

Los padres autoritarios siempre tratan de ejercer control sobre los niños. Estos padres fijan reglas estrictas para tratar de mantener el orden. Los hijos de padres autoritarios generalmente no aprenden a pensar por sí mismos ni entienden por

qué sus papás exigen cierto comportamientos, los hijos suelen ser retraídos, temerosos, malhumorados, poco asertivos, e irritables; las niñas suelen permanecer pasivas y dependientes durante la adolescencia; los varones pueden volverse rebeldes y agresivos.

Padres permisivos. – Tienden a manifestarles más ternura a sus hijos, de un nivel moderado a alto, y menos control paterno. Estos padres son poco exigentes para con sus hijos y tienden a ser inconstantes en cuanto a la aplicación de la disciplina. Ellos aceptan los impulsos, los deseos y las acciones de sus hijos y son menos propensos a vigilar su comportamiento. Aunque sus hijos tienden a ser niños amigables y sociables, en comparación con los otros niños de su edad les falta el conocimiento del comportamiento apropiado para situaciones sociales básicas y toman poca responsabilidad por su mala conducta. Los hijos suelen ser agresivos, rebeldes, impulsivos, en algunos casos dinámicos, extrovertidos y creativos

La relación con los iguales. – La actitud del adulto influye mucho en el tipo de relaciones que establecen los niños entre ellos. La más favorecedora para el desarrollo de la autonomía intelectual, afectiva y social es la que permite que discutan y resuelvan los problemas entre ellos.

Una relación afectiva coherente con los padres favorece el desarrollo social y afectivo con los demás. Aquellos que con tres años constituyeron una relación de apego seguro con sus madres serán más competentes socialmente; habría por tanto una relación de continuidad entre el tipo de relaciones establecido con los padres y el establecido con los iguales.

Los niños necesitan convivir con los padres. – En la actualidad muchos padres no tienen tiempo para estar con sus hijos por miles de razones como por ejemplo tengo trabajo, tengo sueño, estoy cansado, no tengo tiempo, tengo flojera, inventan mil razones por las que el niño se sienten solo.

Los niños pequeños necesitan que se les dedique tiempo; requieren del contacto físico con sus padres, sentirse escuchados e importantes. Un mal ajuste, hoy muy frecuente, entre el tiempo dedicado al trabajo y a la vida familiar impide satisfacer estas necesidades, por lo que se concluye en que el tiempo dedicado a los hijos es “el instrumento más importante que tenemos los padres desde el punto de vista educativo”.

Se debe armonizar los horarios de los padres con los de los hijos, cada día son más frecuentes los casos de niños que comen o pasan la tarde solos en casa. Además, cuando sus progenitores llegan, están cansados y no pueden prestarles una atención suficiente. Está comprobado que el niño afectivamente satisfecho rinde más en los estudios.

Tener en casa un ambiente humano de calidad, tranquilo, en el que reine la seguridad y la confianza, aumenta el rendimiento del niño. Los estudiantes que mejor trabajan en la clase y captan mejor lo que se les enseña son los que viven relajados y felices, los que se sienten a gusto con la vida y están orgullosos de sus progenitores.

Cómo facilitar el aprendizaje a los niños. – El aprendizaje busca tanto imbuir en el niño una carga importante de conocimientos, cuándo proporcionarle las herramientas y las habilidades que le permitan más tarde ser un estudiante autónomo, de forma que esté en condiciones de adquirir conocimientos mayores a partir de Secundaria.

Es fácil escuchar padres diciendo: mi hijo tiene problemas de comportamiento, mi hijo tiene fracaso escolar, mi hijo es hiperactivo, mi hijo tiene problemas con la escritura, mi hijo tiene problemas con la comida, mi hijo es asmático, mi hijo... , pero se debe primero preguntar: Y ustedes señores padres, ¿gozan de salud psíquica?

En la educación y desarrollo de los hijos no sólo intervienen los padres, sino también profesores, educadores y familiares allegados que tienen peso y decisión en la producción de cualquier situación vital.

Para la educación de los niños influye el lado de la familia, desde la experiencia clínica, el psicoanálisis enseña que los trastornos que aparecen en el desarrollo educativo del niño, guardan una relación cercana a padecimientos neuróticos en uno o dos de los padres. Para contribuir a que un hijo crezca mentalmente sano y no nervioso, se exige de los padres que gocen de salud mental, también que tengan conocimientos sobre las fases del desarrollo infantil, formas de aprendizaje y que estén dispuestos a cambios de creencias, formas de relacionarse.

La convivencia de los padres con los hijos. – Los adultos que conviven con el niño tienen que estar de acuerdo acerca de los límites que debe tener: qué se le permite y qué se le prohíbe. Hay que ser cuidadoso con el castigo, porque si éste no se lleva a cabo adecuadamente, el niño no aprenderá lo que es bueno y malo, no fortalecerá su moral. Lo importante es que el adulto ejerza su autoridad de manera que le dé la oportunidad al niño de aprender algo de la experiencia. Ante un berrinche, por ejemplo, se lo puede ignorar, excluir al pequeño del grupo hasta que se calme, y explicarle que esas son las consecuencias de su acción. Aprenderá a tener más cuidado la próxima vez. Se le puede invitar a que participe en la reposición del daño causado, remendando el libro destruido, el juguete quebrado, el dedo maltratado del hermano y, por último, es importante afirmar que la censura mediante palabras o gestos es insuficiente para que el niño se dé cuenta de que con su acción ha roto el vínculo de confianza mutua y de solidaridad al hacer algo desagradable a los otros, si existe una fuerte relación familiar.

Principios básicos para las madres y padres para educar a los hijos (as):

1. Nosotros somos los educadores, la escuela o colegio sólo complementan.
2. Educar bien es enseñar a: conocer las propias posibilidades, desear crecer, aceptar nuestras limitaciones y nuestras virtudes de forma sana, es enseñar a vivir.
3. Educar bien es enseñar a adaptarse a todas las situaciones: buenas o malas.
4. Educar no es proporcionar experiencias buenas y asilarle de las malas. Es ayudarle a aprender de ellas.
5. Para educar bien no existen recetas, se aprende de experiencias concretas y luego se generaliza.
6. Educar es una toma de decisiones constante.
7. Nuestras decisiones están muy influidas por cómo hemos sido educados.
8. Ser conscientes de ello ayuda a educar más sensatamente.
9. Educar bien a mi hijo (a), no es compensarle por lo que nosotros no hemos recibido en nuestra niñez. “Los hijos no nacen con tus carencias ni necesidades, no se las crees”.
10. Debo ser consciente de lo que me transmitieron en el momento cuando me educaron.
11. Debo educar en el presente con perspectiva de futuro.
12. Una mala actuación ahora se paga con creces en el futuro.
13. No debo angustiarme. Si no puedo, busco ayuda.
14. Para educar bien es necesario tener sentido común.
15. Muchas veces necesitamos una visión objetiva desde fuera.
16. No dudes en pedir orientación educativa aunque el problema parezca pequeño.
17. No existen los súper padres, todo el que te comente que su relación con su hijo es perfecta, puede ser que necesite aparentar o que no quiere ver los problemas.
18. Nada es lo mismo para un hijo que para otro.
19. Educar bien no es buscar las mismas condiciones para todos, sino es dar a cada hijo lo que necesita. Hacerlo así no es ser injusto, ayuda a los hijos a crecer aceptando la individualidad de cada uno.
20. Educando voy a cometer errores.

21. No hay error que no se enmiende.
22. Puedo rectificar sin perder la autoridad.
23. No importa lo que sucedió en el pasado, si hay problemas hay que “tomar la situación de inmediato”.
24. Sé positivo. Dile a tu hijo lo que te gusta y pon un límite a lo que no te gusta.
25. Un niño (a) es una antena parabólica constante. Se entera de todo, lo imita todo. El niño aprende más de lo que ve, que de lo que decimos.
26. El mayor deseo del niño es controlar el entorno.
27. En el entorno también estamos nosotros. Controlar nuestras reacciones le fascinará, incluso aunque sea a costa de que nos enfademos con él o ella.
28. El niño necesita libertad conducida.
29. Si nosotros no ponemos límites a su conducta, lo hará él.
30. Nunca debo mentirle. Si le enfrento a aquellas cosas que no le gustan pero que debe aceptar, le preparo para asumir la realidad.
31. Si le miento lo haré un inmaduro (necesitará que le disfracemos las cosas para aceptarlas) y un inseguro (si no puedo confiar en mis padres ¿en quién puedo confiar?)
32. Debo explicarle las cosas (casi siempre) y de forma breve. A veces los niños necesitan un “Porque yo lo digo”.
33. Levantar castigos o encubrir los errores sólo es sobreprotección. Las personas sólo aprendemos de nuestros errores si vivimos las consecuencias de los mismos. Formamos hijos inmaduros incapaces de enfrentarse a la frustración.
34. El mayor deseo de un niño es que papá y mamá estén pendientes de él.

Reglas para educar a un niño:

- Recuerda que un hijo es un regalo de Dios. La más rica de las bendiciones.
- No trates de amoldarlo a imagen tuya o de tu padre, de tu hermano o tu vecino.
- Cada niño es individual y tiene que permitírsele ser el mismo.
- No aplastes el espíritu de tu hijo cuando el falla. Y nunca lo compares con otros que lo hayan sobrepasado.

Recuerde que el enojo y la hostilidad son emociones naturales. Ayuda a tu hijo a encontrar una salida social aceptable para estos sentimientos normales o estos volverán hacia dentro y explotarán en forma de enfermedad física o mental. Disciplina a tu hijo de una manera justa y razonable. No dejes que el enojo te saque de quicio. Si él sabe que tú eres justo, no perderás su respeto y amor. Porque aún el niño más joven tiene un sentido muy agudo de justicia. Recuerda que cada niño necesita dos padres presentes en un frente unido.

Esto crea en tu hijo (como también en ti) conflictos emocionales y sentimientos de culpabilidad, confusión, e inseguridad. No le des a tu hijo todo lo que su pequeño corazón pide. Permítele conocer la emoción de ganárselo y la alegría de conseguirlo. Concédetele la más grande de todas las satisfacciones, el placer que viene con el logro personal. No te pongas como lo máximo de la perfección.

Enséñale a tu hijo que hay dignidad en el trabajo duro. Que no hay placer más grande que ganarse el sustento diario con el sudor de la frente. Déjale saber que una vida útil es bendecida y una vida fácil en busca de placeres, es vacía e insignificante.

Técnicas motivacionales para que los docentes estimulen a sus educandos

El docente tiene la facultad y capacidad para incentivar al estudiante, debido a su profesión, conocimientos, experiencia, por tanto, debe aplicar técnicas motivacionales que permitan que el educando pueda desarrollar hábitos de liderazgo.

Un buen educador, es aquél que sabe transmitir pero también es aquél que sabe escuchar. El profesor, debería entender y tolerar los deseos efectivos que sobre él se generan. Un alumno que habla y molesta, puede ser un modo de exhibición para reclamar a gritos ser amado, ya sea por el profesor o por el resto de sus compañeros de clase.

Varias de las técnicas motivacionales que pueden ser utilizadas para que el niño pueda desarrollar sus habilidades y destrezas se refieren a los siguientes:

Socialización. – El proceso mediante el cual los niños aprenden a diferenciar lo aceptable (positivo) de lo inaceptable (negativo) en su comportamiento se llama socialización. Se espera que los niños aprendan, por ejemplo, que las agresiones físicas, el robo y el engaño son negativos, y que la cooperación, la honestidad y el compartir son positivos. Algunas teorías sugieren que la socialización sólo se aprende a través de la imitación o a través de un proceso de premios y castigos. Sin embargo, las teorías más recientes destacan el papel de las variables cognitivas y perceptivas, del pensamiento y el conocimiento, y sostienen que la madurez social exige la comprensión explícita o implícita de las reglas del comportamiento social aplicadas en las diferentes situaciones tipo.

Juegos infantiles. – Las relaciones sociales infantiles suponen interacción y coordinación de los intereses mutuos, en las que el niño adquiere pautas de comportamiento social a través de los juegos, especialmente dentro de lo que se conoce como su ‘grupo de pares’ (niños de la misma edad y aproximadamente el mismo estatus social, con los que comparte tiempo, espacio físico y actividades comunes). Es así como pasan, desde los años previos a su escolarización hasta su adolescencia, por sistemas sociales progresivamente más sofisticados que influirán en sus valores y en su comportamiento futuro.

Literatura infantil. – La literatura infantil adquirió, por fin, su autonomía en este siglo. La psicología del niño, sus intereses y sus vivencias son tenidas en cuenta por los escritores que elaboran mucho más sus personajes, les dotan de vida interior y les hacen crecer a lo largo de la obra.

Rimas y canciones infantiles. – Estrofa de versos, que a menudo se acompaña por una melodía sencilla; se suelen cantar para dormir, entretener o educar a los pequeños. Federico García Lorca, afirma que “la canción de cuna perfecta sería la repetición de dos notas entre sí, alargando sus duraciones y efectos”, y que en la melodía, mucho más que en el texto, “se refugia la emoción de la historia”.

Rondas infantiles. – La ronda es una forma de canon. La mayoría son cánones circulares, es decir, que están escritos de manera tal que la obra puede repetirse infinitamente hasta que los cantantes decidan concluir. Las relaciones sociales infantiles suponen interacción y coordinación de los intereses mutuos, en las que el niño adquiere pautas de comportamiento social a través de los juegos, especialmente dentro de lo que se conoce como su ‘grupo de pares’.

Eventos. – Los juegos deportivos, los eventos de belleza, la celebración del día del niño, la navidad y otros días festivos que involucran como protagonistas a los niños, son otras de las técnicas motivacionales que estimulan a los niños y niñas a desarrollar varias de sus habilidades, en áreas como el deporte, el arte, la música, entre los más importantes.

1.4. LIDERAZGO

1.4.1. Teorías

Según dice Pinto Ferreira “el liderazgo es un fenómeno indispensable en la vida del grupo, que es un agregado inmaterial, pero destinado a manifestarse y tener efecto en el mundo material. Aunque es inmaterial, por motivo de su naturaleza tiene que volverse perceptible en el mundo material y ser representado para tener capacidad de acción. Esta es una función esencial y general del liderazgo”. Continúa el crítico, “la función del líder varía según el contenido intencional del grupo; el liderazgo no es, por consiguiente, un proceso de exploración, sino de ayuda y cooperación con otros, para que éstos descubran claramente los objetivos que pretenden”.

Es decir, el análisis sociológico del liderazgo restringe su sentido a un proceso que solamente aparece cuando un grupo de estudiantes, en este caso, sigue a un individuo por libre voluntad, sea un mismo estudiante o un docente, caracterizando un tipo de poder basado en intereses comunes y en aceptación de orientaciones.

Teoría Innatista

Interesante es la **Teoría Innatista** (innatismo: doctrina filosófica que admite la existencia de ideas o principios, independientes de la experiencia). Esta teoría está bastante difundida e inclusive aceptada por un significativo porcentaje de profesionales e historiadores y defiende la tesis de que los factores vinculados con la herencia, determinan la existencia del líder, minimizando, y hasta rechazando la influencia del medio ambiente. La característica del liderazgo es innata.

Teoría Sociológica

Por otra parte, la **Teoría Sociológica**, también muy aceptada y difundida, afirma que el líder viene siendo una función del ámbito social, emergiendo en determinada situación, cuando logra prestigio y aceptación para representar los ideales de la colectividad. Es el líder emergente.

Teoría del Campo Social

Ahora, la **Teoría del Campo Social** establece que el liderazgo es una relación entre miembros de un grupo, en el cual el líder adquiere prestigio a través de una participación activa y por la demostración de su competencia. Este es el líder social.



1.4.2. Tendencias

A medida que cambian las condiciones y las personas, cambian los estilos de liderazgo. Actualmente la gente busca nuevos tipos de líder que le ayuden a lograr sus metas. Históricamente han existido cinco edades del liderazgo (y actualmente estamos en un periodo de transición hacia la sexta). Ellas son:

- 1) **Edad del liderazgo de conquista:** Durante este período la principal amenaza era la conquista. La gente buscaba el líder omnipotente, despótico y dominante que prometiera a la gente seguridad a cambio de su lealtad y sus impuestos.
- 2) **Edad del liderazgo comercial:** A comienzo de la edad industrial, la seguridad ya no era la función principal de liderazgo, la gente empezaba a buscar aquellos que pudieran indicarle como levantar su nivel de vida.
- 3) **Edad del liderazgo de organización:** Se elevaron los estándares de vida y eran más fáciles de alcanzar. La gente comenzó a buscar un sitio a donde "pertenecer". La medida del liderazgo se convirtió en la capacidad de organizarse.
- 4) **Edad del liderazgo e innovación:** A medida que se incrementa la tasa de innovación, con frecuencia los métodos se volvían obsoletos antes de salir de la junta de planeación. Los líderes del momento eran aquellos que eran extremadamente innovadores y podían manejar los problemas de la creciente celeridad de la obsolescencia.
- 5) **Edad del liderazgo de la información:** Las tres últimas edades se han desarrollado extremadamente rápido (empezó en la década del 20). Se ha hecho evidente que en ninguna compañía puede sobrevivir sin líderes que entiendan o sepan cómo se maneja la información. El líder moderno de la información es aquella persona que mejor la procesa, aquella que la interpreta más inteligentemente y la utiliza en la forma más moderna y creativa.

- 6) **Liderazgo en la "Nueva Edad"**: Las características del liderazgo que se describirán, han permanecido casi constante durante todo el siglo pasado:
- a) Mayor honestidad.
 - b) Utilizan las nuevas tecnologías.
 - c) Su dedicación debe seguir enfocada en el individuo.
 - d) Sabrán que los líderes dirigen gente, no cosas, números o proyectos.
 - e) Conservar un margen de competencia.

1.4.3. El Comportamiento y Estilos de Liderazgo.



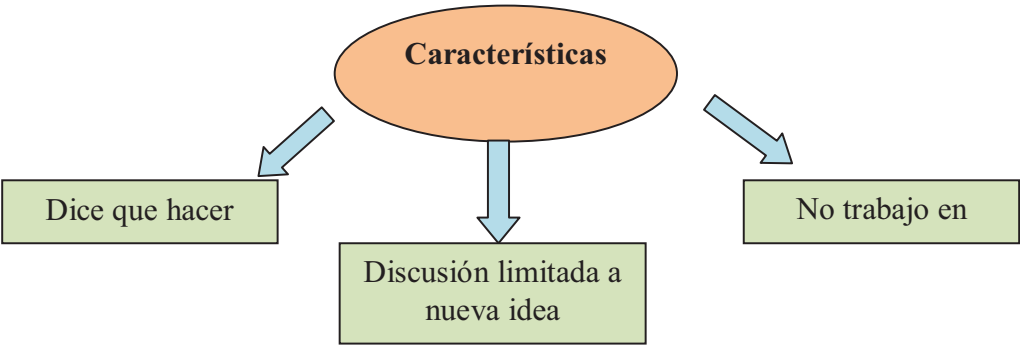
Existen varias teorías sobre el comportamiento y los estilos de liderazgo, en esta guía se hacen referencia a tres estilos de liderazgo: el estilo de liderazgo basado en la autoridad, el estilo de liderazgo basado en la tarea, y el estilo de liderazgo basado en las personas (enfoque de Likert).

El estilo de liderazgo basado en la autoridad, identifica tres estilos fundamentales:

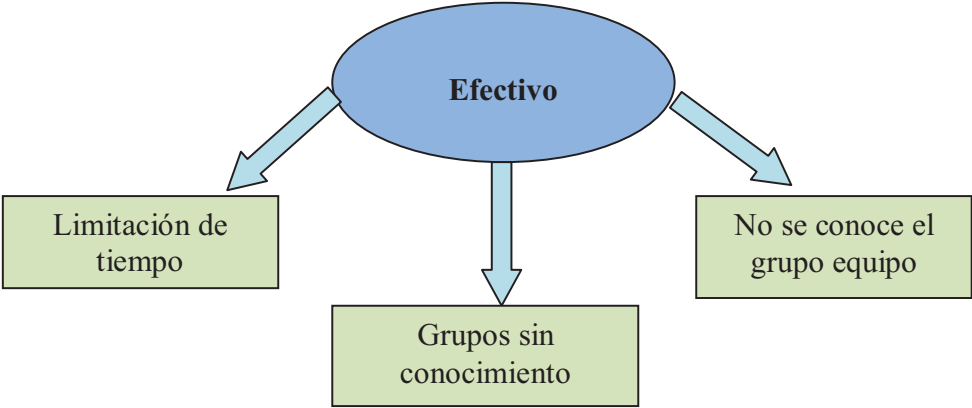
El líder autocrático:

Es aquel que ordena y espera el cumplimiento exacto de lo dispuesto, que es dogmático y firme, y que dirige mediante la habilidad de dar recompensas y castigos.

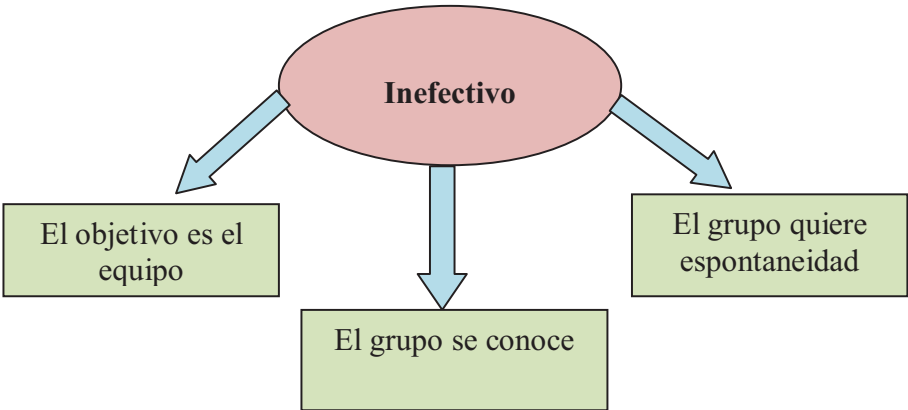
Características:



Efectivo:

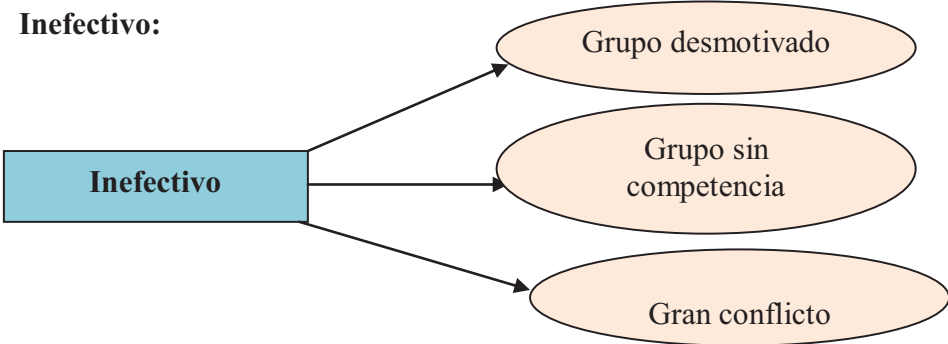
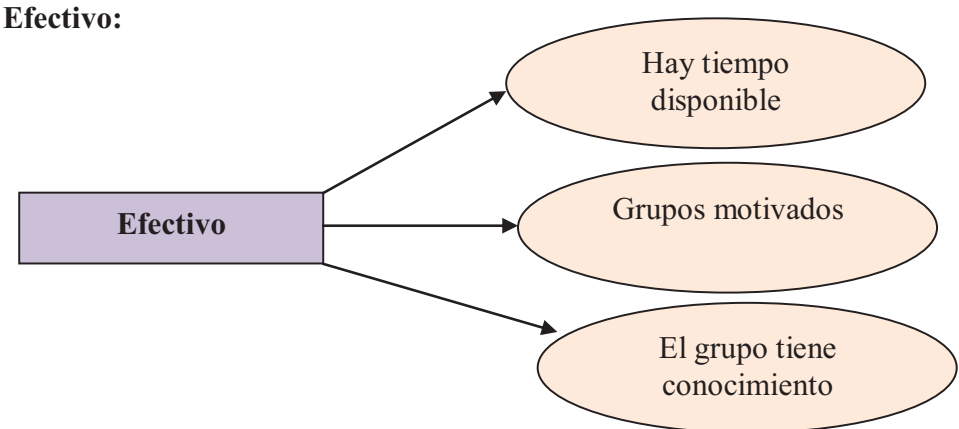
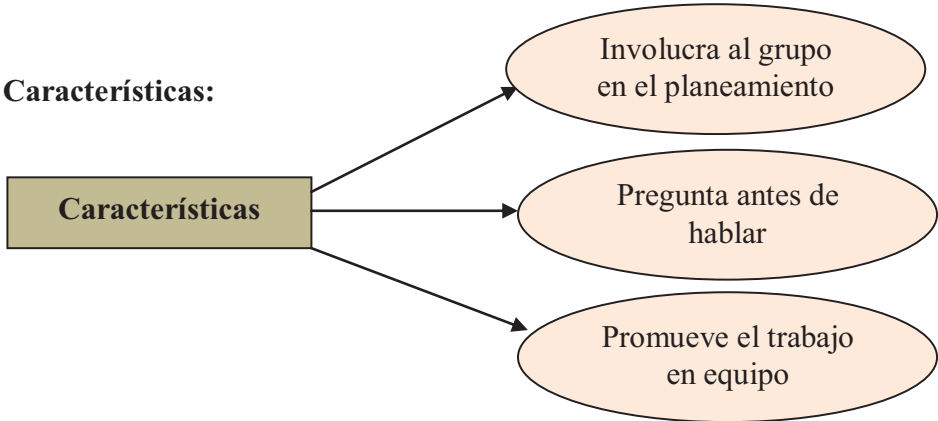


Inefectivo:



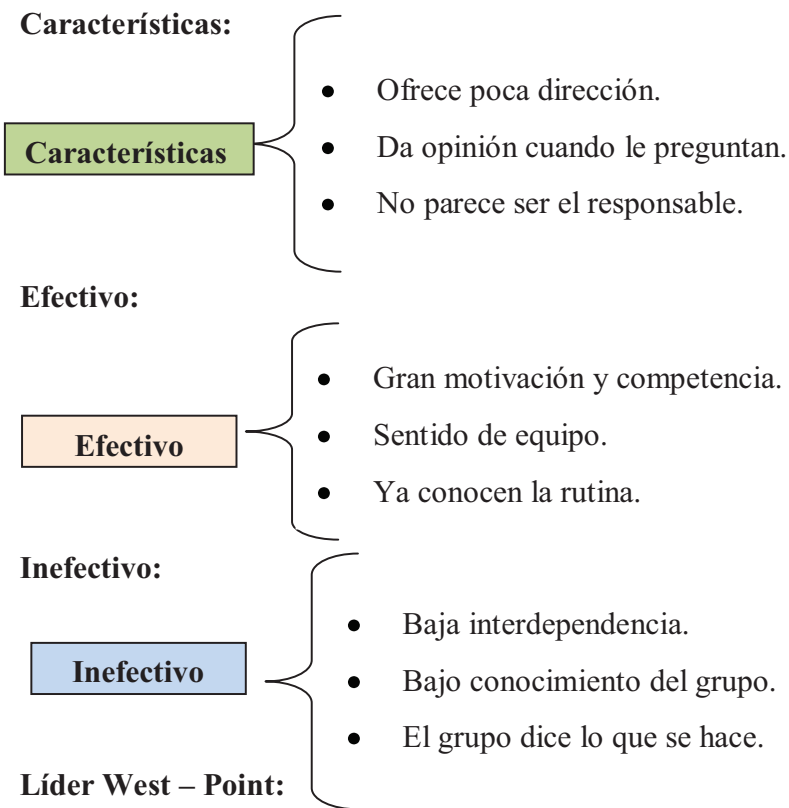
El líder democrático o participativo:

Consulta con los subordinados en torno a acciones o decisiones propuestas y alienta su participación. Este tipo de líder puede tomar las decisiones en conjunto con sus subordinados, o bien, consultar y posteriormente tomar la decisión y resolver en privado.



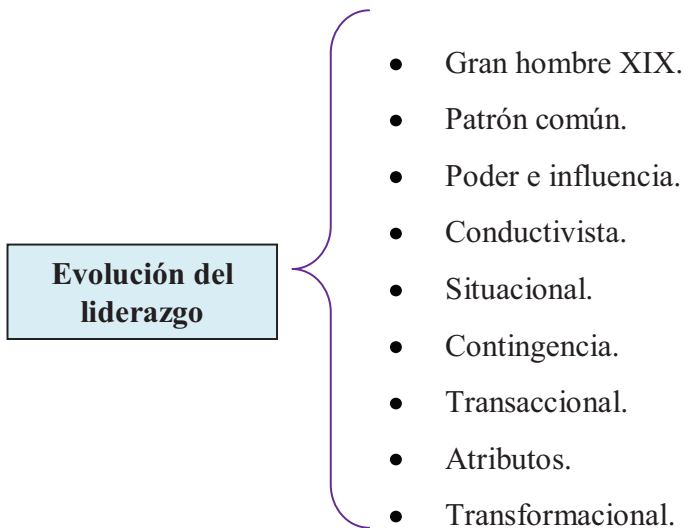
El líder “laissez – faire”:

(Dejar hacer), el cual utiliza muy poco su poder, si es que lo usa, y concede a los demás un alto grado de independencia. Estos líderes dependen, en gran medida, de los demás para fijar sus propias metas y los medios para alcanzarlas, y piensan que su papel es apoyarlos proporcionando información y dejarlos actuar.

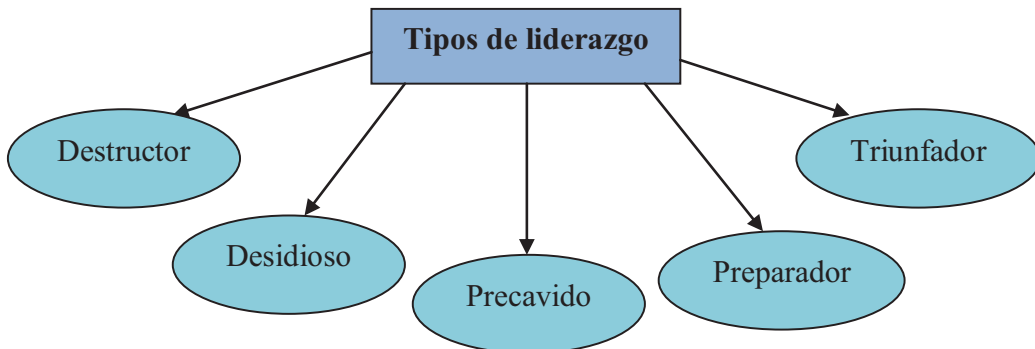


Fortaleza de carácter	Saber correr riesgos
Fiable en crisis	Actúa agresivo y controla agresividad
Lealtad	Delega responsabilidad
Obedece y se hace obedecer	Liderazgo cara a cara
Desarrolla independencia e iniciativa	Controla estrés de personas
Busca recompensas en si mismo	Tolera errores honestos
Convierte el éxito en hábito	Castiga con justicia
Sirve de puente entre el interior y exterior de la organización	

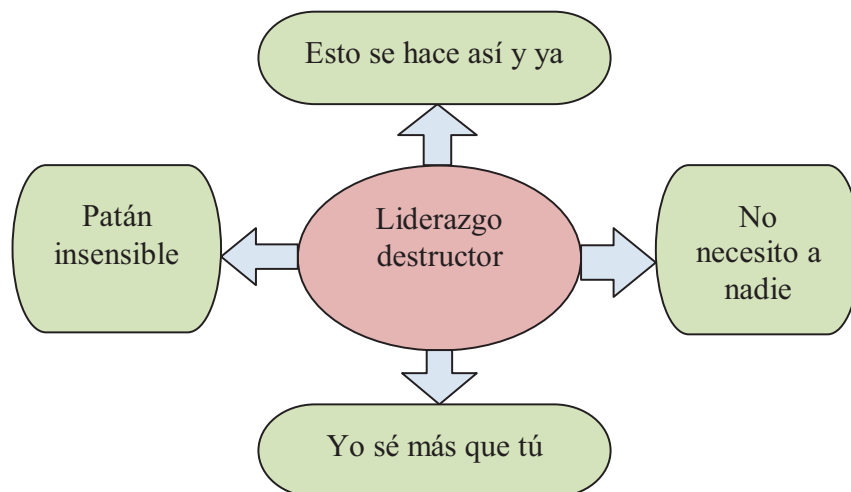
Evolución del Liderazgo:



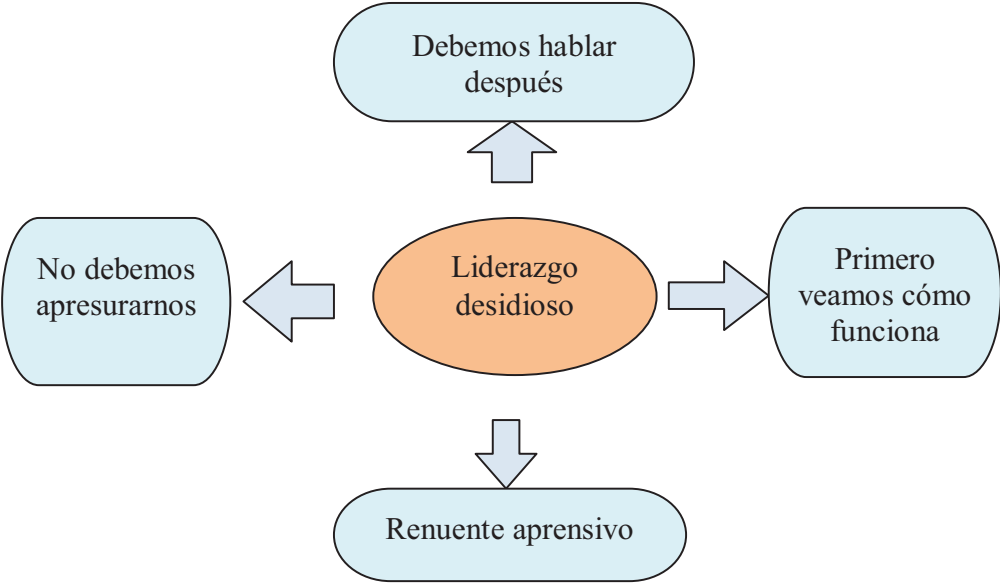
Cinco estilos de Liderazgo, según PÁG. Crosby:



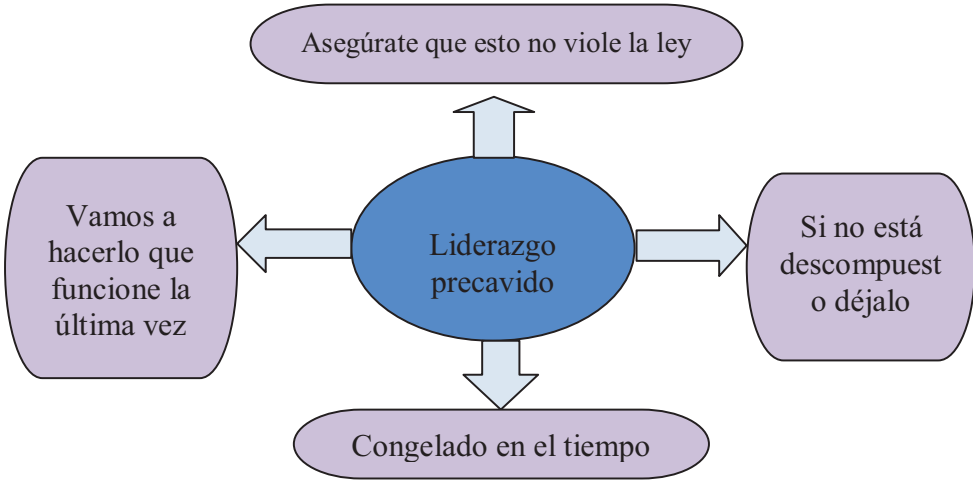
a. Liderazgo Destructor:



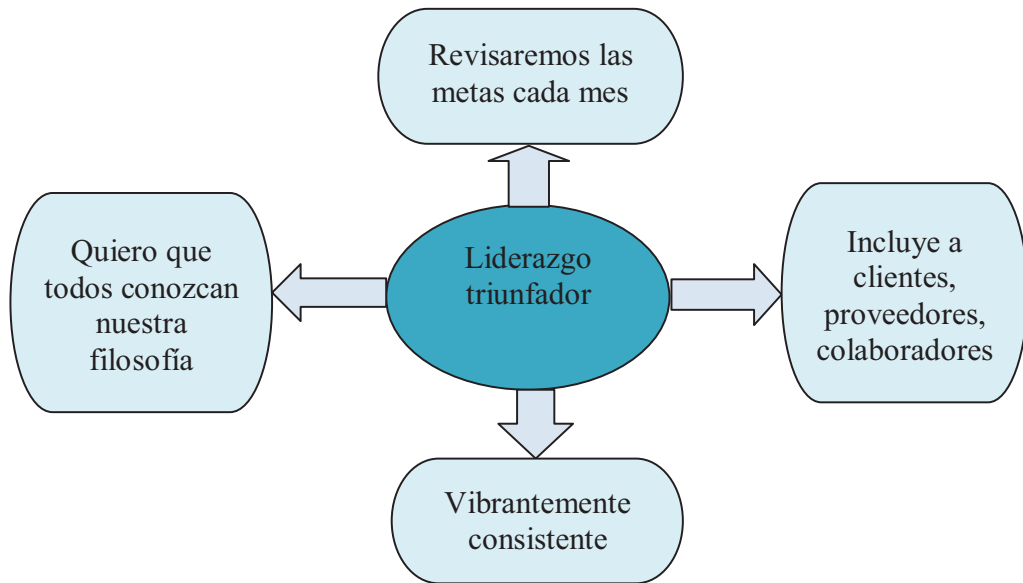
b. Liderazgo Desidioso:



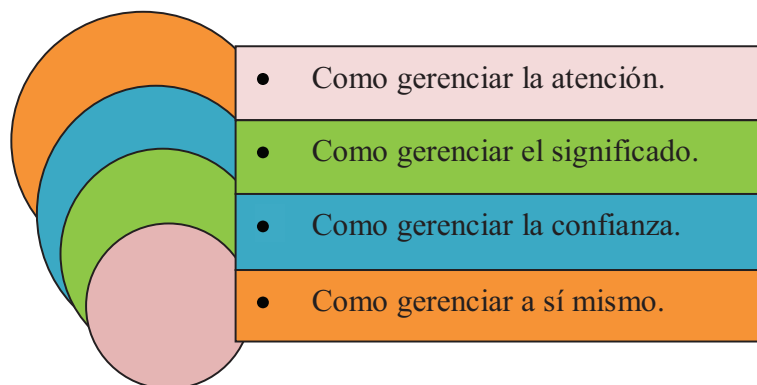
c. Liderazgo Precavido:



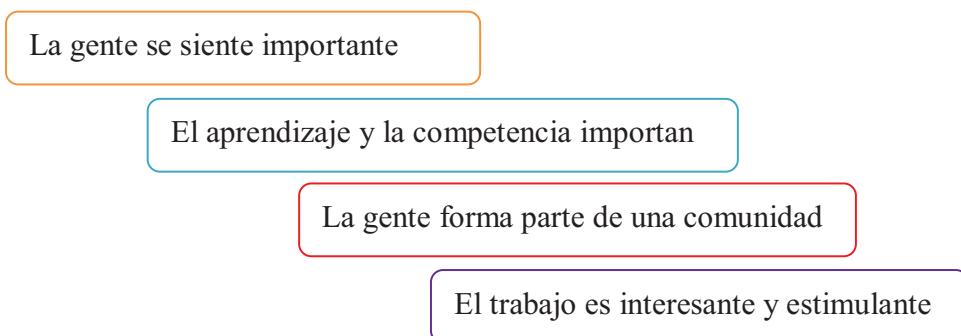
d. Liderazgo Triunfador:



e. Elementos del Liderazgo:



f. Los efectos del Liderazgo.



Liderazgo: El Modelo del Cambio.

- $C = (IVP) > R$
- C = Cambio
- I = Nivel de insatisfacción con el status – quo.
- V = Estado deseado, clarificado y conocido por todos.
- P = Primeros pasos prácticos hacia el estado deseado.
- R = Resistencia al cambio.

El arte de liderar.

Liderar No es	Liderar es
Simplemente, dar órdenes, aunque se den con mucha energía y con ademanes autoritarios.	Educar: Lograr el desarrollo de la perfección que la naturaleza humana lleva consigo.
Hacer un promedio de las intenciones de los subordinados.	Instruir: Enseñar las nociones técnicas precisas y dirigir los ejercicios prácticos, para proporcionar los conocimientos que necesiten para cumplir sus misiones.
Doblegar voluntades.	Conducir: Guiar y dirigir perfeccionando la educación e instrucción en el ámbito colectivo y desarrollar la comprensión y cooperación entre todos.

“La vía para descubrir el secreto de liderar la gerencia es tener un corazón sencillo y ganarse la confianza de la gente”. Kanosuke Matsushita.

La **disciplina** es la actitud del individuo o del grupo que asegure una obediencia pronta a las órdenes y hacia la indicación de una acción apropiada en ausencia de esas órdenes. Se podría decir que la disciplina es el producto de un adiestramiento y de una conducción eficaz y de una conducción inteligente, la cual ayuda al individuo a mantenerse en el campo de batalla, frente a situaciones difíciles sin llegar a cometer faltas.

La disciplina es indispensable en toda situación, puesto que ninguna podrá vivir y mucho menos progresar sin ella, toda vez que el comportamiento necesita de un adecuado régimen disciplinario, no como una prohibición sino como un compromiso consciente que garantice la libertad y el respeto mutuo.

Para el fiel cumplimiento de las normas que establece la disciplina debemos tomar en consideración los siguientes principios: Orden, método, obediencia, cumplimiento y puntualidad.



**Firmeza y
potencial creativo**

- La Disciplina.
- El Desinterés.
- La Competencia profesional.
- La Humanidad.
- La Confianza en sí mismo.
- La Lealtad.
- La Entrega.
- La Voluntad.
- La Energía.
- La Firmeza.

1.4.4. El líder

Definiciones e Importancia

Es la poderosa fuerza motriz que estimula las dimensiones material, estructural, funcional, ambiental y humana de su organización, haciendo que los objetivos sean voluntarios y conscientemente logrados.

Los Seguidores. Así denominados en el momento en que reciben la motivación y orientación segura para el desempeño funcional y el cumplimiento de las misiones recibidas.

La Situación. La simple existencia de la persona y sus seguidores, no caracteriza a un grupo. Hay necesidad de una situación que los involucre, como por ejemplo: una misión u objetivo a cumplir. En ese momento comienza a prevalecer el papel de líder, y los demás —motivados y orientados— asumen su rol de seguidores.

Algunas características del líder son las siguientes:

- El líder como toda persona posee muchos defectos y virtudes que debe conocer.
- Esto implica mirar primero dentro de uno mismo, conocerse para luego entender a los demás y reflejar lo que quiere lograr, lo que busca alcanzar con los demás para conseguir el éxito.
- Este análisis nos llevará a entendernos, para luego conocer a los demás y de esta forma mejorar nuestro desempeño como líderes que somos, sea para beneficio personal y/o del centro educativo.

El líder es el respaldo del equipo, el que potencia a las personas para que desarrollen sus inquietudes, iniciativas y creatividad.

Fomenta la responsabilidad, el espíritu de equipo, el desarrollo personal y especialmente, es el artesano de la creación de un espíritu de pertenencia que une a los colaboradores para decidir las medidas a tomar.

Importancia del Líder

- Es importante por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir.
- Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado.
- Es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización.
- Por lo contrario, muchas organizaciones (instituciones educativas) con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control, han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico o de estudiantes con características de líderes.

Aspectos claves

Propiedad individual. – Combinación de atributos y capacidades personales (visión, energía y conocimiento).

Proceso. – Capacidad para crear una visión compartida del futuro (exige que el líder fije objetivos, motive a los demás y cree una cultura de apoyo mutuo y de producción en el entorno).

Los aspectos claves que debe conservar el líder son:

La actitud

La persuasión

La motivación

La comunicación

La autosuperación

El don de mando

La esencia del liderazgo son los seguidores. En otras palabras, lo que hace que una persona sea líder es la disposición de los demás a seguirla. Además, la gente tiende a seguir a quienes le ofrecen medios para la satisfacción de sus deseos y necesidades.

Funciones del Líder:

- Determina todo lo que debe dirigirse.
- Es quien genera la idea en el centro educativo.
- Delega los objetivos necesarios para alcanzar los resultados deseados.
- Establece los requisitos.
- Conduce al equipo hacia las oportunidades para mejorar el desempeño.
- Mantiene su vista en el objetivo real, pero sin dejar de mantenerse actualizado de lo que sucede afuera.
- Oye todo, ve todo y siente todo.
- Debe limitarse a los aspectos que pueden comprenderse (misión, visión rumbo).
- Establece una visión amplia del centro educativo, de los estudios y de su propósito.
- Se asegura de que todos saben lo que deben hacer en el centro educativo o en el grupo de estudiantes que dirige.

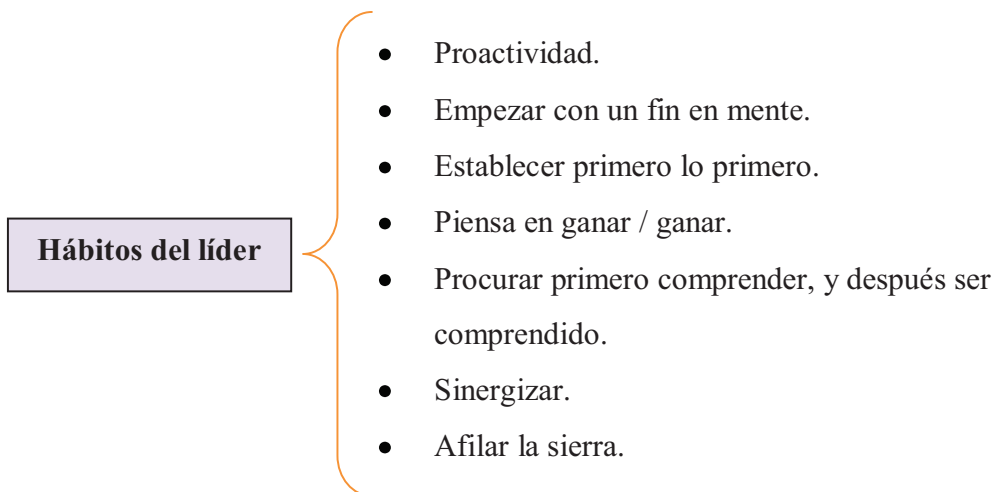
Conducta del Líder:

La conducta del Líder, necesita pensamiento y conducta de liderazgo, con los siguientes requerimientos:

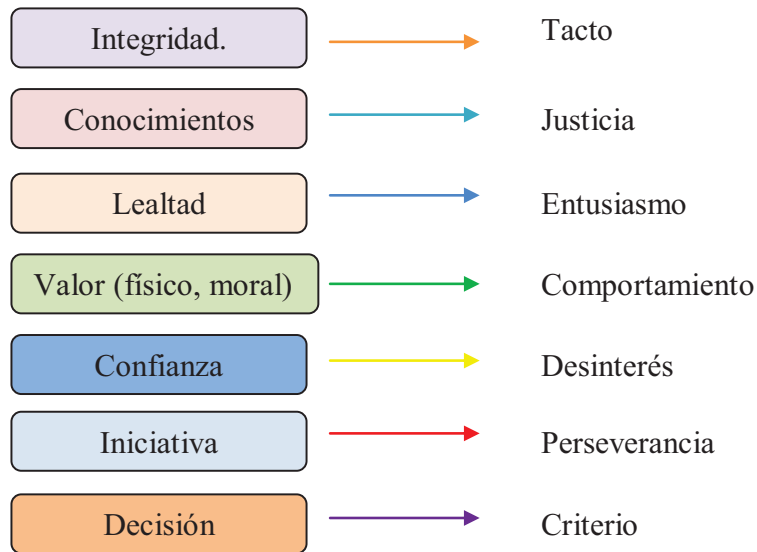
- Requiere de talento para anticipar, conceptualizar y visualizar patrones complejos de relaciones importantes para sucesos presentes y futuros.
- Precisa talento para percibir intuitivamente el complejo patrón de eventos y condiciones que afectan el negocio (pasado, presente, y futuro).
- Se preocupa en descubrir las identidades y decisiones estratégicas.

- Se preocupa por crear confianza e infundirla en otros, valiendo ideas y obteniendo compromisos para actuar.
- Involucra métodos de trabajo con un patrón de reconocimiento intuitivo, subjetivo y creativo.
- Tiende a manejarse con aspectos más amplios y resultados de acción a largo plazo.
- Requiere talentos para alcanzar resultados de operaciones específicas.
- Se preocupa en encontrar cómo hacer las cosas bien y lograr que éstas se hagan así.
- Se preocupa por crear confianza e inspirarla a otros, vendiendo ideas racionales, métodos y procedimientos, y obteniendo compromiso para acciones específicas.
- Involucra métodos analíticos de trabajo racional, objetivo innovador y secuencial.
- Tiende a manejarse con aspectos más estrechos y con resultados a más corto plazo.

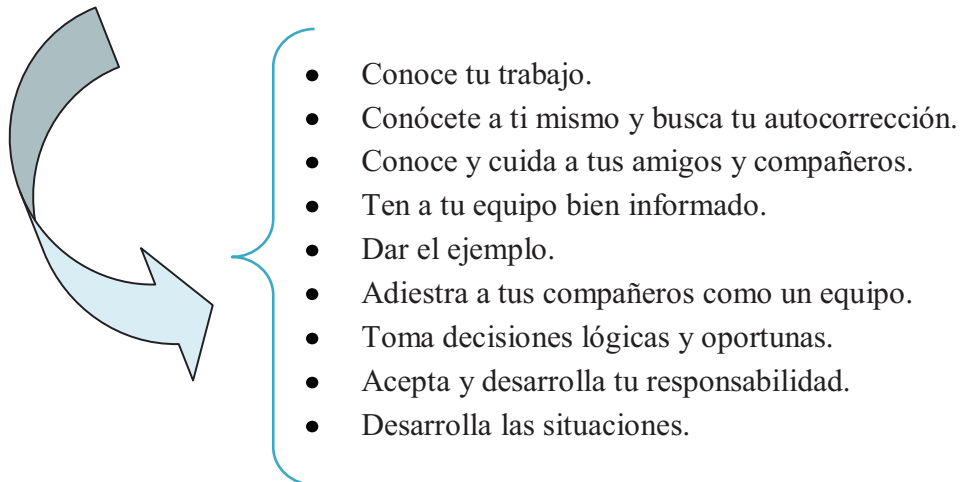
Siete Hábitos del Líder:



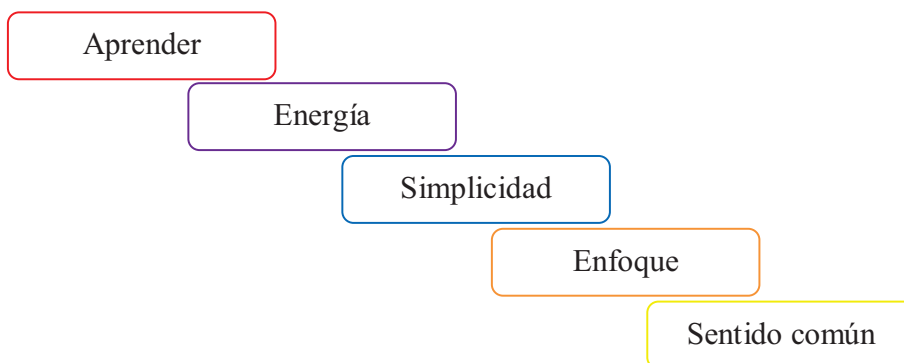
Cualidades de un Líder:

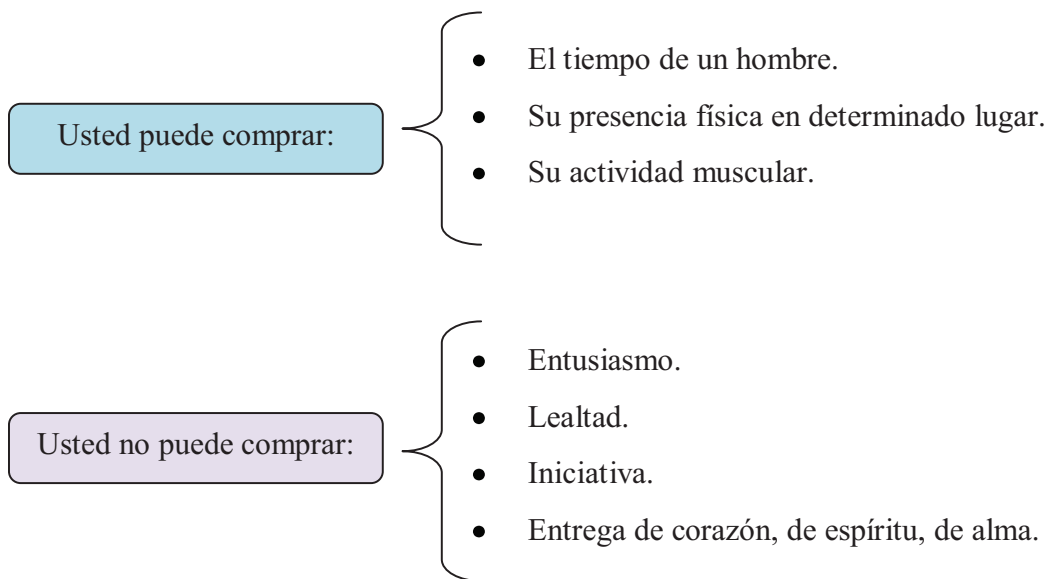


Los Principios del Liderazgo:



La nueva receta para el nuevo líder:





Estas virtudes tiene usted que conquistarlas.

“Que la gente haga lo que tiene que hacer dependerá de lo que perciben cuando te escuchan y miran”. (Giuliani).

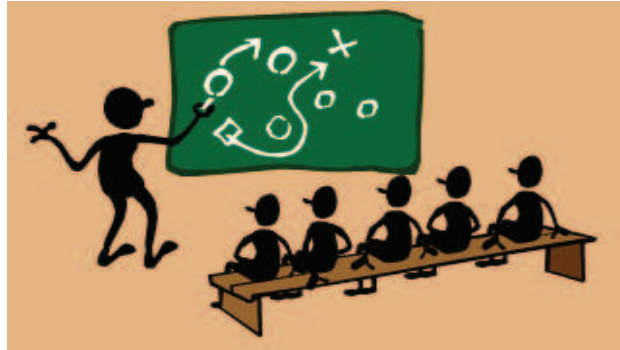


1.4.5. La Persuasión

Persuasión. Definiciones

“Quien más persuade es quien menos interés tiene en hacerlo persuadir consiste en mover a otra/s persona/s a aceptar nuestro punto de vista”.

Persuasión: intento deliberadamente ejercido por parte de una persona o grupo para cambiar las actitudes de las personas.



Técnicas de persuasión y Resistencia a la persuasión

Ser persuasivos, es un arte y una necesidad.

Un problema que se plantea a diario en las relaciones interpersonales: cómo conseguir que otro comprendan y asuman mi punto de vista y terminen cooperando conmigo. No se trata de aprender a discutir para vencer siempre, ni de utilizar habilidades maquiavélicas para manipular mentes ajenas, sino de resultar convincente, de armar bien nuestros mensajes opiniones. Los argumentos, intereses y necesidades de nuestros interlocutores también cuentan mucho.

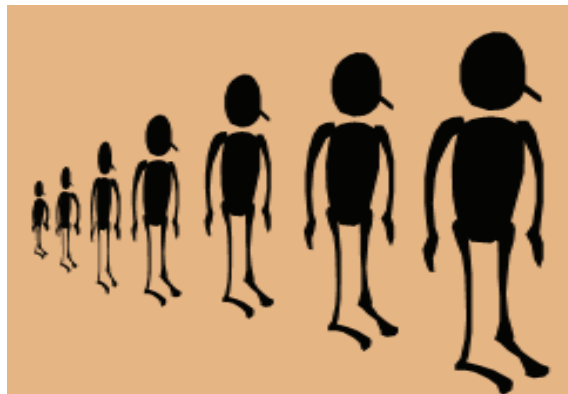
Persuadir es motivar a otras personas para que voluntariamente acepten nuestra forma de ver las cosas y respeten, aprecien y tengan en cuenta nuestros planteamientos. podemos ejercer influencia en otra persona por nuestra forma de ser y actuar, pero quien influye puede hacerlo inconscientemente; en cambio, quien persuade si pretende que se produzca el cambio de opinión el otro y desea que quien asume sus posturas lo haga motu proprio y haciendo uso de su libertad e elección. Tanto el mensaje persuasor como el mensajero deben ser moralmente correctos. Para que mensaje tenga efecto, la fuente ha de ser creíble: quien pretende convencer debe tener autoridad y estar éticamente legitimado para hacerlo, y la argumentación debe basarse en la coherencia del razonamiento expuesto. El mensaje resultará convincente si, además de bien conectado,

moviliza emociones capaces de cambiar actitudes en el interlocutor. Por tanto, nuestra comunicación debe ser legítima, competente y emocionalmente persuasiva. La pregunta que se formula en última instancia, es si nuestra intervención ha sido capaz de transformar emociones o, mejor aún, conductas de otros.

1.4.6. La autosuperación

Autovaloración y superación personal

En la vida diaria se emplea continuamente el término personalidad para calificar a diferentes personas, bajo varios aspectos y así se dice y escucha que tal persona “posee una personalidad robusta o que aquel individuo no tiene personalidad”.



La moral es sustancia y espíritu de todo empeño orientador que tenga como fin el desarrollo de todas las potencialidades humanas. La autovaloración implica un conocimiento integral de los factores o estructura de la personalidad humana, para tomar conciencia en el equilibrio de su estructura y con una suficiente educación moral actuar con positivismo en la sociedad que requiere de su participación afectiva. La educación del niño/a puede ser concebida como auto superación, pero no debe ser entendida en el aspecto competitivo, transformando a los demás en adversarios. La superación personal bien entendida, no debe consistir en vencer al compañero sino en vencerse a sí mismo, en auto superarse para mejorar su propio

rendimiento educativo o en su convivencia social, en la que cada miembro contribuya con lo mejor a la sociedad.

La educación es la mayor arma antirrevolucionaria que puede disponer una sociedad, es de mayor alcance y eficacia que cualquier otro procedimiento. El lema de educar consiste en formar personalidades conscientes a las realidades sociales de la que participan. Con una educación significativa el individuo puede hacer que las relaciones humanas se establezcan dentro de un clima de responsabilidad e igualdad, para que todos puedan sentir la dignidad de ser hombres, sin la condición humillante de la subalternización forzada de la menor valía social derivadas de la falta de oportunidad para una conveniente realización personal.



Nos se debe superar para que la cultura deje de ser fuente de privilegios y pase a ser motivo de nuevas y mayores obligaciones sociales para el hombre. Es necesaria, para una mayor en la vida social, una adecuada preparación mental del hombre, no solo para el mejor aprovechamiento de posibilidades intelectuales, sino también para una mejor integración dentro de los actuales y futuros comportamientos que requiere una sociedad en constante evolución.

PLAN DE CAPACITACIÓN

1. Título

Elaboración de una guía metodológica con técnicas motivacionales y la capacitación respectiva para el desarrollo de hábitos de liderazgo estudiantil.

2. Objetivos

2.1. General

Capacitar al personal docente para que utilice eficientemente la guía metodológica con técnicas motivacionales en la impartición de sus clases y se logre el desarrollo de hábitos de liderazgo en los estudiantes de la escuela Fiscal Mixta “John F. Kennedy”.

2.2. Específicos

- Planificar la capacitación de los docentes con técnicas motivacionales para el desarrollo del liderazgo estudiantil.
- Ejecutar la capacitación en las aulas del plantel.
- Evaluar la capacitación a los docentes, mediante un sistema teórico – práctico.

3. Listado de contenidos

El contenido del plan de capacitación que se va a desarrollar es el siguiente:

PLAN DE CAPACITACIÓN No. 1

- **Tema:** Técnicas motivacionales.
- **Objetivos:** Dar nociones de las teorías y técnicas de la motivación que los docentes deben aplicar para incentivar a los niños al desarrollo de hábitos de liderazgo
- **Duración:** 1 semana (12 – 16 de marzo del 2012)
- **Carga horaria:** 20 horas
- **Participantes:** Personal docente de la escuela Fiscal Mixta “John F. Kennedy”.
- **Capacitador:** Wilson Octavio Reyes Mena

Contenido	Actividades	Técnicas	Recursos	Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> • Motivación. Conceptos. • Funciones de la Motivación. • Teorías Motivacionales • Tipos de motivación • Motivación para padres de familia • Técnicas motivacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuación de aula. • Contratación de instructores • Entrega de folletos informativos a los estudiantes • Elaboración de listado de participantes • Clases interactivas • Formación de equipos de trabajo • Evaluación oral y escrita 	<ul style="list-style-type: none"> • Diapositivas. • Lluvia de ideas. • Técnicas de dinámica grupal. • Entrega de material didáctico y trípticos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitador • Computadora • Impresora • INFOCUS • Resaltadores • Tiza líquida • Borradores • Papelería 	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas y respuestas. • Exposición. • Retroalimentación.

Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

PLAN DE CAPACITACIÓN No. 2

- **Tema:** Liderazgo.
- **Objetivos:** Dar nociones de liderazgo para identificar y desarrollar hábitos de líderes en los niños y niñas del plantel.
- **Duración:** 1 semana (19 – 23 de marzo del 2012)
- **Carga horaria:** 20 horas
- **Participantes:** Personal docente de la escuela Fiscal Mixta “John F. Kennedy”.
- **Capacitador:** Wilson Octavio Reyes

Contenido	Actividades	Técnicas	Recursos	Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo. Conceptos, Teorías y Tipos. • Líder Concepto, Funciones, Aspectos claves, hábitos, funciones. • Actitud • Persuasión • Comunicación • Autosuperación 	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuación de aula. • Contratación de instructores • Entrega de folletos informativos a los estudiantes • Elaboración de listado de participantes • Clases interactivas • Formación de equipos de trabajo • Evaluación oral y escrita 	<ul style="list-style-type: none"> • Diapositivas . • Lluvia de ideas. • Técnicas de dinámica grupal. • Entrega de material didáctico y trípticos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitador • Computadora • Impresora • INFOCUS • Resaltadores • Tiza líquida • Borradores • Papelería 	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas y respuestas. • Exposición. • Retroalimentación.

Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

**CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN EN TÉCNICAS
MOTIVACIONALES PARA DESARROLLO DE LIDERAZGO
ESTUDIANTIL.**

Ord.	Nombre del curso	Horas	12	13	14	15	16
	Primer curso: Técnicas Motivacionales						
1	La Motivación	2					
2	Funciones de Motivación	2					
3	Teorías Motivacionales	4					
4	Tipos de Motivación	4					
5	Motivación para padres de familia	4					
6	Técnicas Motivacionales	4					
	Total	20					

Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

Ord.	Nombre del curso	Horas	19	20	21	22	23
	Segundo curso: Liderazgo						
1	Liderazgo. Conceptos, Teorías y Tipos	4					
2	Líder Concepto, Funciones, Aspectos claves, hábitos, funciones	8					
3	Actitud	2					
4	Persuasión	2					
5	Comunicación	2					
6	Autosuperación	2					
	Total	20					

Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio.

CAPACITACIÓN No. 1

PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA

DATOS INFORMATIVOS: EDUCACIÓN BÁSICA

FECHA INICIAL: 12-03-12

TIEMPO: 2 Horas

TEMA: La Motivación

ESCUELA: “JOHN F. KENNEDY”

EJE CURRICULAR INTEGRADOR: Interacción social, socialización.

EJES DE APRENDIZAJE: Eje de desarrollo personal.

TÍTULO DEL BLOQUE CURRICULAR No. 1: TÉCNICAS MOTIVACIONALES.

OBJETIVO EDUCATIVO: Comprender nociones de las teorías y técnicas de la motivación para que los docentes puedan aplicar, incentivar a las niñas y niños de la escuela “John F. Kennedy”, para fomentar hábitos en liderazgo.

EJE TRANSVERSAL: “EL BUEN VIVIR”. Formación Ciudadana.

Destrezas Con Criterio De Desempeño	Estrategias Metodológicas	Recursos	Actividad De Evaluación: Técnica/Instrumento
Comprender la importancia de la motivación y cómo influye en el ser humano, para el logro de los objetivos del proceso de enseñanza – aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del capacitador. • Presentación de los capacitados. • Entregar identificadores con los nombres impresos. • Explicar la metodología de la capacitación • Dar instrucciones acerca de la capacitación a los participantes. • Presentar en un papelote el objetivo de la capacitación. • Interpretar el objetivo planteado por los asistentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitador • Computadora • Impresora • Infocus • Diapositivas • Material didáctico y trípticos. 	<p>TÉCNICA: Prueba</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario • ¿Cómo influye la motivación en el proceso de enseñanza – aprendizaje? • Escriba los beneficios que puede tener una persona motivada. • Escriba aspectos positivos y negativos que puede tener la motivación dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar preguntas: ¿Reconoce y valora las opiniones de sus compañeros?¿Cree usted que los niños y niñas de su escuela se encuentran motivados por parte de sus padres. • Mencionar sugerencias acerca de la importancia que puede ser al momento de ayudar a alguien que se encuentra con alguna dificultad. • Anotar en un papelote. • Comentar experiencias vividas relacionadas con las preguntas • Presentar el tema de La motivación. • Enlistar criterios acerca de la motivación a los participantes • Escribir en la pizarra los criterios formulados por los participantes. • Formar concepto de la motivación de acuerdo a lo anotado en la pizarra en plenaria a los participantes. • Leer de manera generalizada acerca de la construcción del concepto en plenaria a los participantes • Analizar el contenido a partir del tema sobre la motivación en plenaria • Compartir refrigerios con los participantes en plenaria • Entregar las hojas graficadas con el tema de la motivación en plenaria a los participantes. • Intercambiar las opiniones con los participantes en plenaria. 		<ul style="list-style-type: none"> • Ensayar con los participantes referentes a la capacitación con el tema la motivación.
--	--	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar que es la motivación en plenaria a los participantes. • Analizar la importancia de la motivación en el ser humano en plenaria con los capacitados. • Reflexionar con un mensaje de motivación en plenaria con los participantes. • Sugerir conclusiones y recomendaciones a partir del tema por parte de los capacitados en plenaria. • Socializar ante la plenaria de acuerdo a las sugerencias y recomendaciones por parte de los capacitados. • Concluir con sugerencias por parte del capacitador en plenaria a los participantes. • Leer nuevamente el objetivo de la capacitación de manera individual. • Verificar su cumplimiento del objetivo en plenaria. • Entregar hojas con su respectivo lápiz a los participantes. • Escribir opiniones y sugerencias acerca de la capacitación. • Finalizar la capacitación con una reflexión relacionado con el tema a los participantes 		
--	--	--	--

Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

CAPÍTULO III

3. APLICACIÓN O VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

3.1. Plan Operativo de la Propuesta.

**CUADRO No. 32
PLAN DE TRABAJO.**

Objetivo	Actividad	Estrategia	Recursos	Lugar	Fecha inicio	Fecha Tope	Dirigido a	Responsable
Socializar la guía metodológica con técnicas motivacionales para el desarrollo del liderazgo estudiantil, con las autoridades y docentes del plantel	Presentación de guía metodológica a las autoridades del plantel	Guía metodológica	Papelería y suministros de oficina	Escuela Fiscal Mixta "John F. Kennedy"	5 Mar	5 Mar	Autoridad	Wilson Reyes
	Reunión con autoridades y docentes acerca de la capacitación	Pensamiento analítico y crítico, lluvia de ideas	Guía metodológica	Escuela Fiscal Mixta "John F. Kennedy"	6 Mar	6 Mar	Autoridad, docentes	Wilson Reyes
	Suscribir acuerdo con autoridades		Acta de Acuerdo con la institución	Escuela Fiscal Mixta "John F. Kennedy"	6 Mar	6 Mar	Autoridad,	Wilson Reyes
	Asignación de aula			Escuela Fiscal Mixta "John F. Kennedy"	7 Mar	7 Mar	Autoridad,	Wilson Reyes
	Asignación de instructores			Escuela Fiscal Mixta "John F. Kennedy"	8 Mar	8 Mar	Autoridad,	Wilson Reyes
	Comunicación formal al personal participante	Comunicado	Acta de Acuerdo con la institución	Escuela Fiscal Mixta "John F. Kennedy"	8 Mar	8 Mar	Docentes	Wilson Reyes

Informar a los padres de familia para reforzar la motivación de los niños y niñas en el hogar para el logro del desarrollo de hábitos de liderazgo en los estudiantes	Convocatoria a reunión con padres de familia	Comunicado	Bitácora, suministros de oficina	Escuela Fiscal Mixta "John F. Kennedy"	6 Mar	6 Mar	Padres de familia	Wilson Reyes
	Reunión de padres de familia	Diálogo y retroalimentación	Salón de clases, papelería	Escuela Fiscal Mixta "John F. Kennedy"	26 Mar	26 Mar	Padres de familia	Wilson Reyes
Capacitar al personal docente en lo correspondiente a las técnicas motivacionales para el desarrollo de hábitos de liderazgo	1er Curso: Técnicas motivacionales	Dinámica	Instructor Suministro de oficina	Escuela Fiscal Mixta "John F. Kennedy"	12 Mar	16 Mar	Docentes	Wilson Reyes
	2do Curso: Liderazgo	Esquema de diapositivas	Recurso tecnológico Guía metodológica Tripticos	Escuela Fiscal Mixta "John F. Kennedy"	19 Mar	23 Mar	Docentes, padres de familia	Wilson Reyes
	Evaluación	Preguntas objetivas	Papelería	Escuela Fiscal Mixta "John F. Kennedy"	26 Mar	26 Mar	Docentes	Wilson Reyes

Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio.

CUADRO No. 34

3.2. Cronograma de Actividades

Actividad	Responsable	Tiempo semanas mes de Marzo del 2012																													
		1		2					3					4					5												
		J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V			
		1	2	5	6	7	8	9	12	13	14	15	16	19	20	21	22	23	26	27	28	29	30								
Presentación de guía metodológica a las autoridades del plantel	Autoridad																														
Reunión con autoridades y docentes acerca de la capacitación	Autoridad, docentes																														
Suscribir acuerdo con autoridades	Autoridad,																														
Asignación de aula	Autoridad,																														
Asignación de instructores	Autoridad,																														
Comunicación formal al personal participante	Docentes																														
Convocatoria a reunión con padres de familia	Padres de familia																														
Reunión de padres de familia	Padres de familia																														
1er Curso: Técnicas motivacionales	Docentes																														
2do Curso: Liderazgo	Docentes, padres de familia																														
Evaluación	Docentes																														

Elaborado por: Reyes Mena Wilson Octavio

3.2. Resultados Generales de la Aplicación de la Propuesta.

Se ha revelado que el personal docente no está preparado para aplicar técnicas motivacionales en los procesos de enseñanza – aprendizaje, lo que afecta directamente a los estudiantes del plantel que no han podido desarrollar hábitos de liderazgo.

La elaboración de guía metodológica y ejecución del plan de capacitación para los docentes, en el campo de las técnicas motivacionales para desarrollo del liderazgo estudiantil, ha alcanzado los siguientes resultados:

- Ochenta y cinco estudiantes beneficiados con la aplicación de técnicas motivacionales, que los incentivan a desarrollar hábitos de liderazgo, tanto en el centro educativo como en el hogar.
- Una directora y docentes con preparación y orientación para aplicar técnicas motivacionales en los procesos de enseñanza – aprendizaje, de manera que se desarrollen actitudes de líderes en los niños y niñas que estudian en el plantel.
- Cuarenta y dos padres de familia con mayor diálogo e interés para motivar a sus hijos a que desarrollen hábitos de liderazgo.
- Imagen fortalecida del plantel por el alto nivel de utilización de las técnicas motivacionales en el proceso educativo.
- Desarrollo de líderes en el plantel, situación que generará un impacto positivo en la educación de la localidad y del país.
- Alto nivel de cumplimiento de currículo actualizado, que recomienda la formación de líderes en los planteles educativos.

3.3. Conclusiones y Recomendaciones

3.3.1. Conclusiones.

- Se ha socializado y ejecutado la propuesta de elaboración de una guía metodológica con técnicas motivacionales y la capacitación para el personal docente en este campo del conocimiento.
- Con la guía metodológica con técnicas motivacionales y la capacitación que se ha llevado a cabo, pude observar que los docentes profundizaron los conocimientos acerca de las teorías y las técnicas motivacionales.
- De esta manera, se espera que los estudiantes puedan desarrollar actitudes de líderes, mediante la motivación y los incentivos.
- Se pudo observar que los docentes participantes, obtuvieron una calificación aceptable y trabajaron en conjunto con los padres de familia para desarrollar hábitos de liderazgo, mediante la aplicación de técnicas motivacionales.
- En definitiva es de vital importancia el uso de técnicas motivacionales para el desarrollo de hábitos de liderazgo, por lo que la elaboración de la guía metodológica y la capacitación para el personal docente, son estrategias que garantizarán la formación de líderes en el plantel, para beneficio de la comunidad educativa.

3.3.2. Recomendaciones.

Se sugiere a la institución, al personal docente y a los padres de familia:

- El cumplimiento de la guía metodológica para aplicar de manera apropiada las técnicas motivacionales en los procesos de enseñanza – aprendizaje.
- La ejecución de planes de capacitación para los docentes en lo correspondiente a las técnicas motivacionales, para que puedan fortalecer sus conocimientos y aplicar estrategias adecuadas que puedan desarrollar hábitos de liderazgo.
- La concienciación de las autoridades y docentes acerca de la importancia de las técnicas motivacionales en el desarrollo del liderazgo estudiantil.
- La implementación de la autoevaluación de los docentes, en lo relacionado a la aplicación de las técnicas motivacionales y su vínculo con el desarrollo de liderazgo estudiantil.
- La aplicación de la guía metodológica y del plan de capacitación, para que sea autorizado por las autoridades de la escuela Fiscal Mixta “John F. Kennedy”.

3.4. Recursos (administrativos, financieros, tecnológicos)

CUADRO 35.

PRESUPUESTO

#	Ítems	Cantidad	Costo unitario	Costo total	Observaciones
1	Investigador	1	-----	-----	Investigador
2	Computadora	1	-----	-----	Se tiene este recurso
3	Impresiones	1100	0,10	110	
4	Uso de internet (horas)	40h	0,75	30	
5	Pendrive	2	-----	-----	Se tiene este recurso
6	Copias	500	0,03	15	
7	Anillado	6	1	6	
8	Empastado	9	10	90	
9	Cámara fotográfica	1	-----	-----	Se tiene este recurso
10	Lapiceros	5	0,50	2,50	
11	Lápices	4	0,60	2,40	
12	Borrador	2	0,50	1	
13	Transporte	50	0,80	40	
14	Refrigerios	60	2,50	150	
15	Encuestas	390	1,00	390	
	Subtotal			836,9	
	Imprevistos (10%)			83,69	
	Total			920,59	

Elaborado por: Wilson Octavio Reyes Mena.

BIBLIOGRAFÍA

Libros:

- ARIAS F. (2000), Metodología de la investigación. Cuarta Edición, Buenos Aires, Editorial Depalma.
- CHIAVENATO Idalberto (2000). Gestión del Talento Humano; Editorial MC Graw Hill; Traducido de la Primera Edición en Portugués; Sexta Edición; Sao Paulo.
- BONILLA Wladimir (2008). Motivación al cambio y mejoramiento continuo. Editorial Poligráfica. 1era Edición. Quito – Ecuador.
- GUAMÁN CHAMBA, Arquímedes (2007). Calidad de la Educación. Editorial Poligráfica. 1era Edición. Quito – Ecuador.
- HESSEN, Johannes (2000). Teoría del Conocimiento. Editorial Calpe. 17ª Edición. Madrid, España.
- PINTO (2002) El Liderazgo, Editorial Santa Fé, Cuarta Edición; Bogotá.
- MAQUIAVELLO (2000) Formación en Liderazgo, Editorial Pirámide, Sexta Edición; Madrid.
- NEIRICI, Imideo (2002). Didáctica Normativa y Práctica docente, Editorial Kapelusz, Cuarta Edición, México D. F.
- NUTTIN, J. (2000). Pedagogía. Editorial Mc Graw Hill Iberoamericana, Octava Edición, México D. F.

PONCE Quiroz Paúl, (1998). Guía estudiantil para los líderes del futuro. Editorial Cartillas de Formación Micro Empresarial. Primera Edición. Guayaquil – Ecuador.

ROBBENS Stephen (2002). Fundamentos de Comportamiento Organizacional. Editorial Prentice Hall; Cuarta Edición; México D. F.

SCHAMPS (2004) Gestión del Talento Humano; Editorial MC Graw Hill; Cuarta Edición; México D. F.

SCHOLE (2002), Gestión del Talento Humano; Editorial MC Graw Hill; Cuarta Edición; México D. F.

STOGDILL (2003) El Liderazgo, Editorial La Luz, Quinta Edición; México D. F.

ALEXOS

Instrumento a utilizar (Encuesta)

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI



SEDE LA MANÁ

Señores padres de familia:

Encuesta dirigida a padres de familia de la escuela Fiscal Mixta “John F. Kennedy” perteneciente al cantón La Maná.

Proyecto de Tesis: “La motivación en el proceso de enseñanza aprendizaje y su influencia en el desarrollo del liderazgo estudiantil de la escuela “John F. Kennedy” del cantón La Maná en el período 2011-2012”.

Para efectos de la realización de la presente investigación se requiere recabar información para lo cual necesito conocer su opinión sobre temáticas importantes que serán de gran utilidad para motivar a los niños y niñas en el proceso de enseñanza aprendizaje y contribuir al desarrollo de una actitud de liderazgo en los estudiantes de la escuela Fiscal Mixta “John F. Kennedy” perteneciente al cantón La Maná, por tal razón le agradecemos se digne a contestar el siguiente cuestionario.

Objetivo: *Conocer el criterio de los padres de familia acerca de la elaboración de una guía metodológica con técnicas motivacionales en el proceso de enseñanza aprendizaje para contribuir al desarrollo de actitudes de liderazgo en los estudiantes de la escuela Fiscal Mixta “John F. Kennedy” perteneciente al cantón La Maná.*

Instructivo: *Marque con una X el casillero de su elección. La encuesta es anónima no requiere su identificación.*

Preguntas:

1. ¿Cómo cree que se trata a su hijo en la escuela?

- a) Muy bien
- b) Regular
- c) Nada bien

2. ¿Usted motiva a su hijo para que mejore sus calificaciones?

- a) Si
- b) No
- c) A veces

3. ¿Considera usted importante motivar al niño para que mejore sus calificaciones?

- a) Si
- b) No

4. ¿Exige usted informe al plantel acerca del trato que le dan las autoridades y maestros a su hijo?

- a) Con frecuencia
- b) Rara vez
- c) Nunca

5. ¿En qué medida tratar bien a un niño o niña es necesario para que ellos tengan buena actitud?

- a) Muy necesario
- b) Poco necesario
- c) Innecesario

6. ¿Siente que su hijo (a) tiene buenas actitudes para estudiar?

a) Si

b) No

c) A veces

7. ¿Sabe persuadir a su hijo para que estudie apropiadamente?

a) Si

b) No

c) A veces

8. ¿Considera que el maestro de su hijo es un buen líder en la Escuela?

a) De acuerdo

b) Indiferente

c) En desacuerdo

9. ¿Crees que tiene hijo ha desarrollado actitudes de liderazgo?

a) Si

b) No

10. ¿Debe aplicar el profesor en la clase, técnicas motivacionales para desarrollar hábitos de liderazgo en los estudiantes?

a) De acuerdo

b) Indiferente

c) En desacuerdo

Se le agradece su colaboración por la atención prestada.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

SEDE LA MANÁ

Niñas y niños:

Encuesta dirigida a estudiantes de la escuela Fiscal Mixta “John F. Kennedy” perteneciente al Cantón La Maná.

Proyecto de Tesis: “La motivación en el proceso de enseñanza aprendizaje y su influencia en el desarrollo del liderazgo estudiantil de la escuela John F. Kennedy del cantón La Maná en el período 2011-2012”.

Para efectos de la realización de la presente investigación se requiere conocer sus inquietudes sobre como lo motiva su profesor en el proceso de enseñanza – aprendizaje de la escuela Fiscal Mixta “John F. Kennedy” perteneciente al cantón La Maná y si tiene hábitos de líder, por tal razón le agradecemos se digne a contestar el siguiente cuestionario:

Objetivo: Conocer si los estudiantes se sienten motivados para estudiar y si tienen hábitos de líder en la escuela Fiscal Mixta “John F. Kennedy” perteneciente al cantón La Maná.

Instructivo: Marque con una X el casillero de su elección. La encuesta es anónima no requiere su identificación.

Preguntas:

1. ¿Cómo calificas la enseñanza que recibes de tus profesores en la clase?

- a) Buena
- b) Regular
- c) Mala

2. ¿Te castiga tu maestro?

- a) Si
- b) No

3. ¿Te llama por tu nombre, tu profesor en la clase?

- a) Si
- b) No
- c) A veces

4. ¿Te estimula tu profesor durante la clase?

- a) Si
- b) No
- c) A veces

5. ¿Te sientes motivado para estudiar en el salón de clases?

- a) Si
- b) No
- c) A veces

6. ¿Habla bien de ti, tu profesor cuando sacas buenas notas?

- a) Si
- b) No
- c) A veces

7. ¿Te premian tus papitos cuando sacas buenas notas?

- a) Si
- b) No
- c) A veces

8. ¿Te gusta participar en la clase?

- a) Si
- b) No
- c) A veces

9. ¿Te gusta ser el líder del grupo?

- a) Si
- b) No
- c) A veces

10. ¿Ayudas a tus compañeros a salir de problemas?

- a) Si
- b) No

Se le agradece su colaboración por la atención prestada.



UNIVERSIDAD TÉCNICAS DE COTOPAXI

SEDE LA MANÁ

Señores Autoridades y Personal Docente:

Encuesta dirigida a Autoridades y personal Docente de la escuela Fiscal Mixta “John F. Kennedy” perteneciente al cantón La Maná en el período 2011-2012.

Proyecto de Tesis: “La motivación en el proceso de enseñanza aprendizaje y su influencia en el desarrollo del liderazgo estudiantil de la escuela John F. Kennedy del cantón La Maná en el período 2011-2012”.

Para efectos de la realización de la presente investigación se requiere recabar información para lo cual necesitamos conocer su opinión sobre temáticas importantes acerca de la elaboración de una guía metodológica con técnicas motivacionales en el proceso de enseñanza – aprendizaje, que serán de gran utilidad para el desarrollo de actitudes de liderazgo en los estudiantes de la escuela Fiscal Mixta “John F. Kennedy” perteneciente al cantón La Maná en el período 2011-2012, por tal razón le agradecemos se digne a contestar el siguiente cuestionario.

Objetivo: *Conocer el criterio de las autoridades y personal docente acerca de la elaboración de una guía metodológica con técnicas motivacionales en el proceso de enseñanza – aprendizaje, para el desarrollo de una actitud de liderazgo en los estudiantes de la escuela Fiscal Mixta “John F. Kennedy” perteneciente al cantón La Maná en el período 2011-2012.*

Instructivo: *Marque con una X el casillero de su elección. La encuesta es anónima no requiere su identificación.*

Preguntas:

- 1) ¿Qué opina usted sobre la teoría motivacional en el proceso de enseñanza – aprendizaje?**
- 2) ¿Cómo incidirá la aplicación de teorías motivacionales proceso de aprendizaje en los estudiantes del plantel?**
- 3) ¿Cómo considera que las teorías motivacionales contribuyen al desarrollo de actitudes de liderazgo en los estudiantes el plantel?**
- 4) ¿Cómo podrá el conocimiento de los docentes sobre la teoría motivacional ayudar al desarrollo de actitudes de liderazgo en los estudiantes el plantel?**
- 5) ¿Cómo podrá una guía metodológica con técnicas motivacionales, orientar al personal docente para que puedan contribuir al desarrollo del liderazgo estudiantil en el plantel?**

Se le agradece su colaboración por la atención prestada.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

La Maná – Ecuador

ACTA DE RECEPCIÓN

Yo, Wilson Octavio Reyes Mena, estudiante de la Universidad Técnica de Cotopaxi, realice la investigación **“LA MOTIVACIÓN EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL DE LA ESCUELA JOHN F. KENNEDY DEL CANTÓN LA MANÁ EN EL PERÍODO 2011-2012”**, concluida la investigación, hacemos la entrega del manual a la señora directora de la Institución Lic. Irlanda Maribel Segovia Acosta.

La Maná, abril del 2012.

.....
Wilson Octavio Reyes Mena.
120444775-7

.....
Lic. Irlanda Segovia.
DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

CENTRO CULTURAL DE IDIOMAS

La Maná - Ecuador



CERTIFICACIÓN

En calidad de Docente del Centro Cultural de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi, Extensión La Maná; en forma legal CERTIFICO que: La traducción del resumen de tesis al Idioma Inglés presentado por el señor egresado: Reyes Mena Wilson Octavio cuyo título versa **“LA MOTIVACIÓN EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL DE LA ESCUELA JOHN F. KENNEDY DEL CANTÓN LA MANÁ EN EL PERÍODO 2011-2012”**; lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al peticionario hacer uso del presente certificado de la manera ética que estimare conveniente.

La Maná, mayo 2012

Atentamente,

Lic. Sebastián Fernando Ramón Amores.
DOCENTE
C.I. 050301668-5



ESCUELA " JOHN F. KENNEDY "



PORTA ESTANDARTE DE LA INSTITUCIÓN



TRABAJANDO CON LOS PADRES DE FAMILIA



TRABAJANDO CON LA SEÑORA DIRECTORA