

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA  
UNAN-LEÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE LENGUA Y LITERATURA.



TRABAJO DE MONOGRAFÍA PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADOS EN  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN LENGUA Y LITERATURA.

**INCIDENCIA DEL LIDERAZGO DE LOS DOCENTES EN EL ÁMBITO SOCIO  
EDUCATIVO DE CINCO COLEGIOS DE SECUNDARIA, MUNICIPIO EL SAUCE,  
DEPARTAMENTO LEÓN, SEGUNDO SEMESTRE 2008.**

**AUTORES:**

Br. CARLOS ALBERTO HUETE GARCÍA.  
Br. PEDRO ANTONIO MARTÍNEZ MARTÍNEZ.  
Br. JOSÉ TOMÁS ARÁUZ CASTILLO.  
Br. YURI ANELA COCA OROZCO.

**TUTORA:**

Msc. BERNARDA FÁTIMA MUNGUÍA.

León, Noviembre 2008.



## AGRADECIMIENTO.

Como producto de la culminación satisfactoria del presente estudio, agradecemos profundamente a:

Dios, nuestro Ser Supremo  
quien nos da los dones del  
cielo y de la tierra.

Msc. Bernarda Fátima Munguía  
por su ejemplo de abnegación,  
ideal y la esperanza.

Nuestra Alma Máter UNAN León,  
Facultad de Ciencias de la Educación y  
Humanidades, Departamento de Lengua  
y Literatura, por habernos garantizado  
nuestra formación profesional.

Maestros de la Facultad de Ciencias  
de la Educación y Humanidades,  
facilitadores de la sabiduría y la  
excelencia en nuestro proceso  
educativo.

Alcaldía municipal, Ministerio de  
Educación, Directores de Centros  
educativos y profesores de primaria y  
secundaria, por cada uno de los  
aportes suministrados.

Los autores por su ahinco y  
dedicación desde el inicio  
hasta la cúspide del trabajo  
monográfico.



## DEDICATORIA.

Tengo el honor de dedicar este trabajo monográfico a:

Dios, por darme entendimiento y ser mi fuente de luz y sabiduría inagotable.

Mis padres, Ceferina Martínez Lira y Constantino Martínez Aguilar por ser la razón de mi existencia, ecos de mi alma y mi corazón.

Mi esposa, Modesta del Socorro Quiñónez Gutiérrez, por ser la inspiración de mis afanes y mis ensueños.

Mis hijos, Pedro Antonio y Nazareth Betania, flor de luz de nuevos esplendores.

Mis hermanos, Paula, Guadalupe, Orlando, José Esteban, Juan Esteban, por ser sangre y savia compartida.

Mi amiga Brenda Toruño, por su incondicional apoyo en momentos difíciles de mi carrera.

Mis compañeros de estudio, símbolos de perseverancia y trabajo cooperativo, durante los cinco años de la carrera.

*Pedro A. Martínez.*



## DEDICATORIA

Dedico esta investigación:

Dios, principio y fuente de toda sabiduría.

Mi esposa Sugeylin María Cortez Espinoza, apreciado regalo del cielo y razón de mi existir.

Mi mamá Melba Aminta García Romero, tierno y dulce amor de Dios reflejado en su inmenso corazón de madre.

Mis hermanos: María, Byron, Ángel y Vilma, sangre y savia compartida.

Mi amigo Ulises Enrique Corrales, quien con su apoyo incondicional, dio su aporte a nuestro sueño hecho realidad.

*Carlos Alberto Huete García*



## DEDICATORIA

Dedico este trabajo monográfico a:

Dios, Ser Supremo, Creador de todas las cosas y fuente de sabiduría.

Mis padres, Pedro Celestino Benavidez y Priscila Castillo Valverde, quienes me han brindado apoyo fomentando en mi persona valores éticos, morales y espirituales.

Mis hermanos Evertz Onán, Pablo Antonio, Ermelinda y Fanis Edelma, que los quiero como a mí mismo.

Mis compañeros de la carrera de Lengua y Literatura, en especial a Pedro, Carlos y Yuri, quienes con perseverancia, abnegación, tolerancia, responsabilidad y deseos de superación, han venido luchando y esforzándose juntamente conmigo para poder obtener un triunfo más.

*José Tomás Arauz Castillo.*



## DEDICATORIA

Dedico este trabajo monográfico a:

Dios, por darme sabiduría, entendimiento y perseverancia.

Mi madre Clariza del Carmen Coca Orozco por ser mi espíritu emprendedor y ayudarme durante los cinco años de mi carrera. Ella ha sido padre y madre en este sueño maravilloso.

Mis hermanas, Valeska Yeremi, Yahoska Karolina, Yorleni del Carmen, por contribuir con su apoyo moral y espiritual en toda esta etapa de mi vida.

*Yuri Anela Coca Orozco.*



## INDICE.

| <b>Contenido</b>  | <b>Página.</b> |
|---|----------------|
| Agradecimiento.....                                     | 1              |
| Dedicatorias.....                                       | 2              |
| Índice .....  | 6              |
| Introducción .....                                      | 8              |
| <br>  |                |
| <b>I. Exploración.</b>                                  |                |
| 1.1 Constitución del equipo.....                        | 12             |
| 1.2 Búsqueda de evidencias.....                         | 12             |
| 1.3 Negociación de los escenarios.....                  | 13             |
| 1.4 Planteamiento del problema.....                     | 14             |
| 1.5Objetivos (General y Específico).....                | 15             |
| 1.6 Formulación de Hipótesis .....                      | 16             |
| <br>  |                |
| <b>II. Diagnóstico.</b>                                 |                |
| 2.1 Instrumentos de trabajo.....                        | 18             |
| 2.2 Discusión y análisis de resultados de Encuesta..... | 18             |
| 2.3 Contrastación de resultados de Entrevista. ....     | 28             |
| <br>  |                |
| <b>III. Fundamentación Teórica.</b>                     |                |
| 3.1 Marco Contextual.....                               | 31             |
| 3.2 Marco Conceptual.....                               | 36             |



**IV. Metodología de Investigación.**

|   |    |
|---|----|
| 4.1 Tipos de métodos de investigación ..... | 49 |
| 4.2 Diseño metodológico.....                | 50 |

**V. Ejecución de la Acción.**

|  |    |
|--|----|
| 5.1 Contacto directo con los sectores socioeducativos..... | 53 |
| 5.2 Talleres sobre liderazgo.....                          | 55 |
| 5.3 Evaluación del Taller.....                             | 56 |

**VI. Análisis Final.**

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 6.1 Conclusiones.....         | 57 |
| 6.2 Recomendaciones.....      | 58 |
| 6.3 Reflexión del Equipo..... | 59 |

|                           |           |
|---------------------------|-----------|
| <b>-Bibliografía.....</b> | <b>61</b> |
|---------------------------|-----------|

**-Anexos:**

|   |    |
|---|----|
| Encuesta.....                                   | 63 |
| Entrevista.....                                 | 64 |
| Planificación del Proceso de Investigación..... | 67 |
| Fotografías de Evidencias.....                  | 73 |



## INTRODUCCIÓN.

A través de la historia hemos logrado constatar el surgimiento de diferentes líderes en nuestra sociedad, cuyas funciones han sido fundamentales en el desarrollo social, moral, económico, político y cultural, que han conllevado al bienestar de los pueblos.

Con este trabajo investigativo damos a conocer las ‘‘Incidencias del liderazgo de los Docentes en el ámbito socio educativo de los colegios de secundaria, municipio El Sauce, II Semestre 2008’’, para promover el ejercicio de un buen liderazgo que conduzca a la preparación integral de los egresados en Educación con énfasis los de Lengua y Literatura, quienes están inmersos directamente, que dignifican la labor docente y la proyección de éstos dentro del quehacer profesional; no obstante, hoy en día existen muchas expectativas en la población sobre el desempeño del docente como el líder que debe ser en la sociedad. Es meritorio hacer énfasis que los gobiernos anteriores no mostraron la mínima preocupación por la educación de nuestra nación, evidenciándose esta situación en nuestro municipio, en la falta de profesionalización, capacitación y valorización de la labor docente, así como la creación de políticas de estímulos a docentes que se hayan destacado en todas y cada una de las actividades socio-educativas.

El presente trabajo monográfico permite compartir e intercambiar ideas con los profesores (as) de secundaria en el municipio El Sauce, con perspectivas de mejorar su proyección social en función de promover el desarrollo local. Está estructurado en seis capítulos en los que se abordan los siguientes aspectos:

Fase exploración, donde se refleja la constitución del equipo de trabajo, la búsqueda de evidencias con el objetivo de establecer coordinación con las instancias municipales ante el planteamiento veraz del problema de estudio; Diagnóstico, muestra la aplicación de instrumentos de trabajo, procesamiento de datos, discusión y análisis de resultados; Fundamentación Teórica, incluye la parte



contextual y conceptual del entorno socio laboral en que se desarrollan los docentes; Metodología de Investigación, donde reflejamos los diferentes métodos de investigación y diseño metodológico; Ejecución de la Acción, muestra el contacto directo con los diferentes sectores educativos y la posible propuesta de mejora al problema planteado; Análisis Final, se manifiesta las conclusiones, recomendaciones y la reflexión a las que llegó el equipo.

Asimismo damos a conocer las fuentes bibliográficas consultadas y algunos anexos que le dan confiabilidad a nuestra investigación monográfica.

Durante nuestra investigación logramos constatar que no existen trabajos monográficos previos a éste, por egresados de la facultad, por estudiosos nacionales del problema que nos ocupa; solamente algunos apuntes acerca del liderazgo a nivel general, de los cuales logramos retomar como fuente bibliográfica, para enriquecer nuestro estudio.

A través del transcurso ha sido eminente la pérdida del liderazgo de los docentes en ciertos niveles, dado a las incidencias de factores externos e internos; sin embargo, desde la apertura de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades se ha venido luchando en la búsqueda de la profesionalización con valores humanistas y sociales.

El ejercicio práctico y permanente del liderazgo como cualidad personal de los docentes, permite en su exclusividad un mejor grado de desarrollo en el ámbito familiar, social y laboral.

Como una manera de satisfacer la necesidad de elevar el liderazgo docente de nuestro municipio, hemos realizado esta investigación la cual consideramos un instrumento importante, tanto de consulta como fuente de reflexión a los (as) forjadores (as) de la niñez y jóvenes de nuestro país.



La falta de liderazgo en docentes de secundaria incide de manera directa en el que hacer educativo, provocando un desempeño laboral deficiente, lo cual nos insta a buscar algunas medidas de solución que sean provechosas durante el presente y futuro de los docentes como líderes que deben ser en los centros educativos y en todo contexto.

Es meritorio destacar nuestra perseverancia, dedicación y proyección integral de todos y cada uno de los que hemos sido participes y que de alguna manera hemos incidido directa e indirectamente durante los cinco años de la carrera, ejerciendo responsabilidades dentro y fuera del grupo. Este estudio es una muestra de un espíritu organizativo y solidez que hemos mantenido desde el inicio de nuestra carrera hasta la culminación de la misma.

Podemos afirmar que los integrantes de nuestro equipo de trabajo, siempre estuvimos al frente de responsabilidades como:

Monitor de grupo, vicepresidente y presidente de sección, miembro del movimiento estudiantil de la Facultad, tomando iniciativas de trabajo para el beneficio de nuestros compañeros (as) y estudiantes de la FFCCEEHH y actualmente secretario general de sindicato de maestros de la Educación, miembro de la Federación Departamental de León, lo cual permite que uno de nuestros integrantes se le haya concedido por parte de la Dirección General de Recursos Humanos Sede Central, Permisos Sindicales con goce de salario.

Como grupo de trabajo hemos dedicado tiempo para el estudio y análisis de este problema, elevando nuestra propuesta a las instancias, sugiriendo que se aproveche esta investigación monográfica como un punto de partida para estudios posteriores.



# **CAPÍTULO I**

# **EXPLORACIÓN**



### **1.1 Constitución del Equipo.**

Consideramos como referencia que hemos sido un equipo cohesionado que ha demostrado una participación activa desde años anteriores, donde hemos contribuido con nuestras ideas en las diferentes funciones. Además nuestras experiencias, el hecho de pertenecer a un mismo municipio y región nos permite mantener siempre la organización, conformando un equipo sólido, capaz de realizar una investigación que permita culminar con éxito este trabajo monográfico. Aunado a que somos docentes con una práctica educativa que fluctúa entre tres a diez años, laborando en la educación primaria y secundaria en diferentes centros educativos de nuestro municipio, tales como: La Palma, Jonathan Gonzales, Instituto Católico Nuestro Señor de Milagros, Sábana Grande, Salales y Madre Paula.

Por lo antes expuesto nuestro equipo de trabajo acordó desarrollar este proceso de investigación, confiando que todo lo que realizamos es bajo la dirección y sabiduría de parte de nuestro Dios altísimo y así llegar a un feliz término.

### **1.2 Búsqueda de Evidencias.**

Al partir de nuestras propias experiencias como estudiantes, docentes e investigadores durante el proceso de “Enseñanza-Aprendizaje” y toma como referencia el trabajo objeto de estudio, el desempeño de maestros de otros colegios en las modalidades de Primaria y Secundaria nos ha permitido hacer una valoración más real sobre la importancia de la incidencia del liderazgo de los docentes en el ámbito socio-educativo.

Los cuatro integrantes del equipo de trabajo interactuamos constantemente, visitando en los centros de labores, a los docentes de Primaria y Secundaria para llevar a cabo sondeo y a las diferentes instancias educativas que tienen presencia en la comunidad educativa de nuestro municipio.



Para explorar el grado de incidencia del liderazgo de los docentes nos enfocamos directamente en los factores que más influyen en las limitaciones de liderazgo, tales como: falta de iniciativa propia, bajo nivel profesional, pocas relaciones humanas, etcétera.

Es menester valorar algunas expectativas de posible solución en función de la superación profesional de profesores de Lengua y Literatura, y por ende, el desarrollo del buen liderazgo en la comunidad socio-educativa.

### **1.3 Negociación de los Escenarios.**

Nuestro equipo de trabajo se ha dado a la labor de establecer coordinación con las diferentes entidades involucradas en este trabajo de investigación monográfica, acerca de la incidencia de liderazgo de los docentes en el ámbito socio-educativo, tales como: Colegios de Secundaria, INATEC, Sindicato ANDEN, Ministerio de Educación, Alcaldía Municipal, Directores de Centros Educativos, Maestros de Educación Primaria y Secundaria, y Líderes Comarcales.

Es meritorio destacar el interés por parte de las instancias, a quienes dimos a conocer nuestro planteamiento que demostraron sus disponibilidades para colaborar de manera fructífera, ya que consideran que esta investigación ayudará en gran manera a mejorar la interrelación entre cada uno de los actores que forman parte de la comunidad educativa y de esa forma corregir las deficiencias del liderazgo de docentes y lograr tener una mayor incidencia en el sector socio-educativo como verdaderos líderes del entorno.



#### 1.4 Planteamiento del Problema.

Habiendo analizado y considerado los diversos problemas del ámbito socio-educativo, decidimos hacer un estudio sobre cómo incide actualmente el liderazgo de los docentes en los colegios de Secundaria, del municipio EL Sauce.

¿Se nace líder o se forma un líder?

¿Cuán importante es el liderazgo para el efectivo funcionamiento de nuestra labor profesional?

¿Cómo llegar a ser líder?

¿Qué cualidades visionarias debe poseer un verdadero líder?

¿Cómo reconocer a un líder en el campo de acción?

¿Qué huellas puede dejar un líder?

A través de nuestro estudio pretendemos contribuir, mediante un intercambio de ideas al mejoramiento del liderazgo de los docentes del municipio El Sauce, considerando que el problema en mención no ha sido investigado y es una situación que día a día deteriora la labor del apóstol de la enseñanza en nuestra ciudad de El Sauce.

Por lo antes expuesto, formulamos nuestro problema objeto de estudio de la siguiente manera:

“Falta del Liderazgo de docentes de Secundaria, en el ámbito socio-educativo de los colegios del municipio El Sauce”.



## 1.5 OBJETIVOS

### Objetivo General.

- ✚ Contribuir con el liderazgo de los docentes de Secundaria de los colegios el municipio El Sauce, que permitan el fortalecimiento de la labor social y educativa.

### Objetivos Específicos.

- ✚ Indagar factores que inciden en el liderazgo, mediante el ejercicio de la maestría pedagógica de los docentes de secundaria en el municipio El Sauce, que coadyuve a una mejor actuación educativa.
- ✚ Determinar aspectos que influyen en la falta de liderazgo de los docentes de Secundaria en el municipio El Sauce.
- ✚ Compartir e intercambiar ideas con los profesores de Secundaria a través de charlas educativas sobre el liderazgo que deben ejercer los docentes.
- ✚ Propiciar una mejor comunicación con los docentes de Secundaria, mediante talleres, TEPCES, reuniones de colectivo de carácter gremial y laboral.



### **1.6 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS**

El liderazgo eficaz de los docentes de Secundaria del municipio El Sauce, contribuye con el fortalecimiento de la labor social y educativa potencializando sus capacidades creativas e iniciativa propia, para actuar con beligerancia en su desempeño laboral.



# **CAPÍTULO II**

# **DIAGNÓSTICO**



## 2.1 INSTRUMENTOS DE TRABAJO.

Este capítulo de nuestra investigación, consiste en la presentación de los instrumentos de trabajo, aplicados en el campo investigativo, así como los resultados obtenidos mediante la aplicación de encuestas y entrevistas; dicho capítulo es uno de los más importante de nuestro estudio porque evidencia el manifiesto de los encuestados y entrevistados alrededor del problema que los ocupa.

Es importante señalar que los resultados que presentamos a continuación, abonan al carácter científico – educativo del que se reviste el trabajo monográfico llevado a cabo.

Para llevar a efecto y obtener una idea del pensar sobre el estudio, nos dirigimos al sector educativo, siendo los docentes del municipio El Sauce nuestra mayor y mejor muestra.

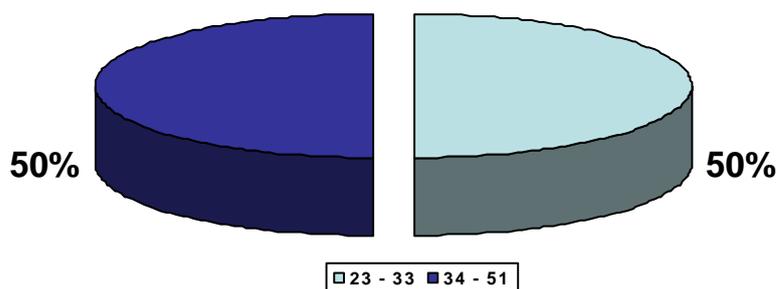
La población de nuestro estudio de investigación la constituyen 42 docentes de cinco colegios de secundaria, Municipio El Sauce, siendo la muestra de 20 maestros respectivamente:

**Encuesta:** aplicada a 10 docentes de educación primaria y 10 docentes de educación secundaria.

**Entrevista:** aplicada a 2 representantes de cada uno de los siguientes sectores: Alcaldía, Mined y Sindicatos.

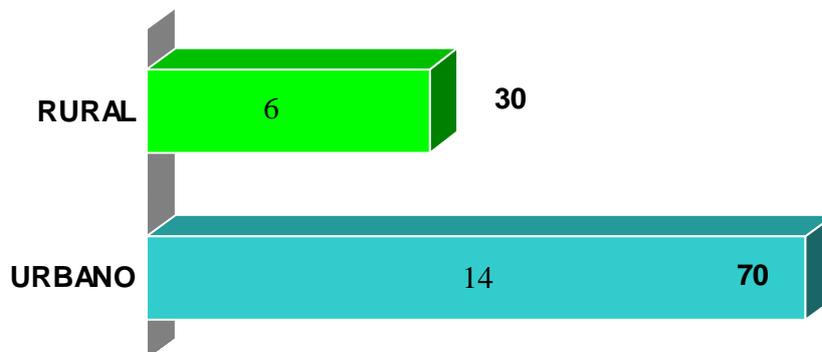
## 2.2 DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS DE ENCUESTA.

Con respecto a las edades de los encuestados, encontramos que 10 de ellos que representan el 50% está entre los 23 – 33 años y el 50% de 34 -51 años.

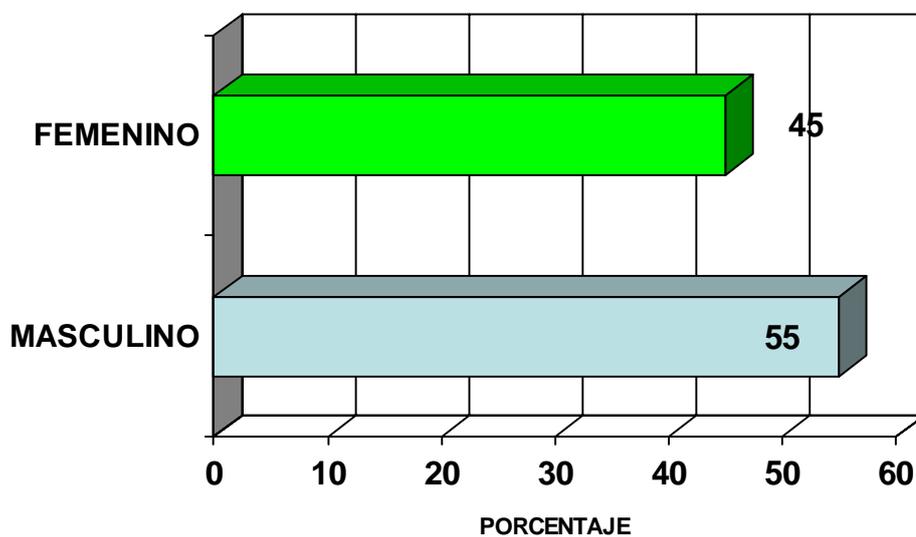




De los Centros Escolares encuestados, en 14 de ellos, que representan el 70% pertenecen al área urbana y 6 para un 30% al área rural.



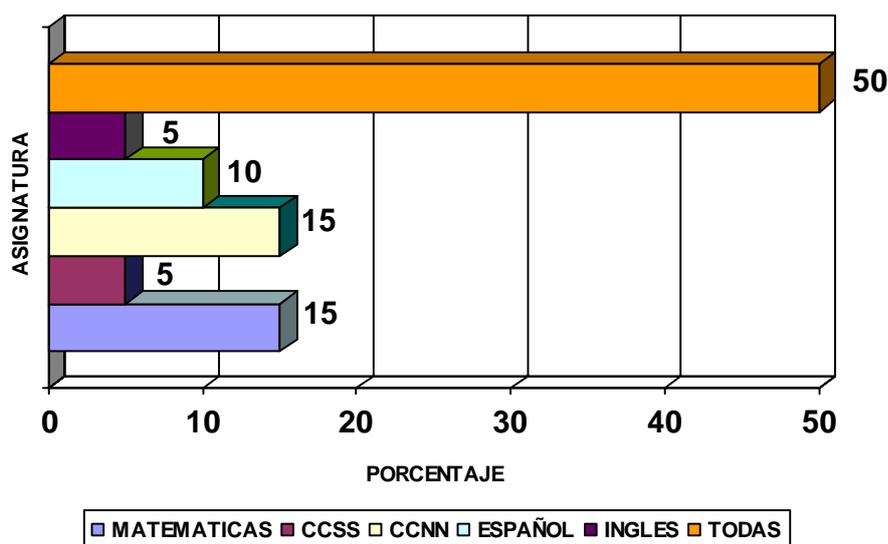
En relación al sexo, de 20 encuestados, 11 son masculinos para un 55% y 9 personas femeninas (45%).





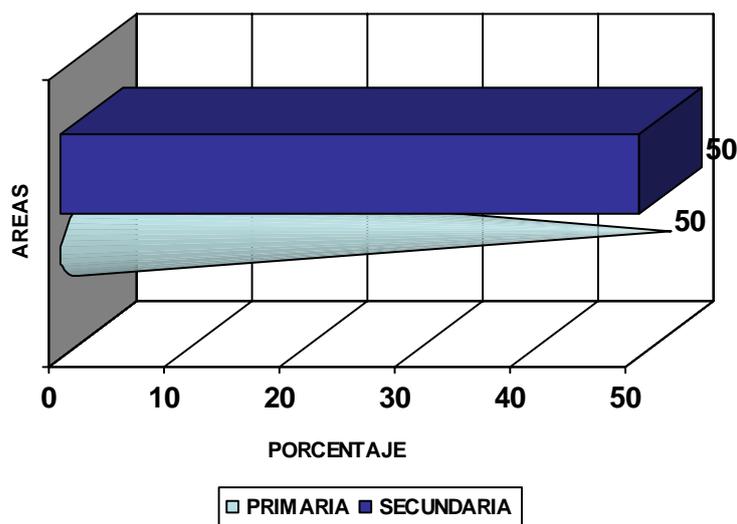
Con respecto a las asignaturas que imparten los docentes, de 20 encuestados, 3 que representa el 15% pertenecen al área de Matemáticas 1 pertenece al área de Ciencias Sociales que representa el 5%, 3 que representa el 15% pertenece al área de Ciencias Naturales, 2 que representa el 10% imparten el área de Español, 1 que representa el 5% pertenece al área de Inglés y 10 de ellos que atienden todas las asignaturas correspondientes a la educación primaria, representan el 50%.

Como podemos observar, la muestra la integran maestros de diferentes materias, para inducirnos en la búsqueda de la realidad del trabajo que nos ocupa.





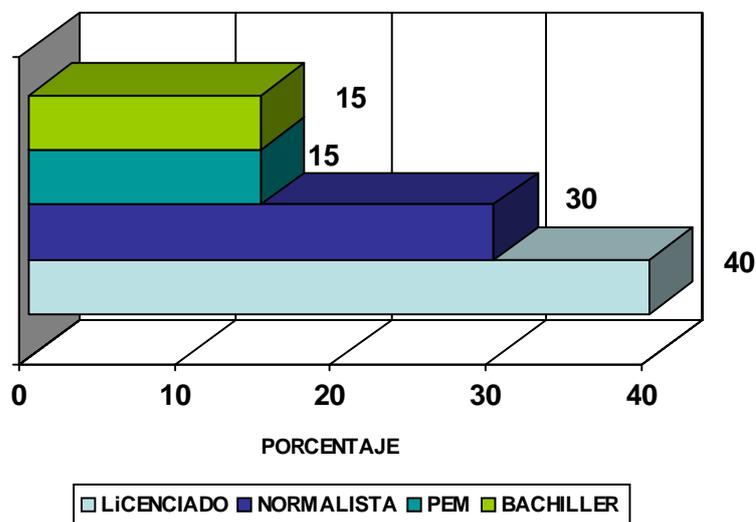
En relación a los niveles que atienden los docentes encuestados, observamos que (10) maestros equivalente a un 50% atienden Educación Primaria y los otros (10) de ellos que corresponde al 50% atienden Educación Secundaria.



Con respecto al Cargo, tenemos que los 20 encuestados, para un 100%, son Docentes.

De acuerdo al Nivel Académico de los docentes, constatamos que 8 son Licenciados lo cual representa un 40%, Profesores Normalistas 6, equivalente al (30%), y 3 Profesores de Educación Media correspondiente a un (15%) y 3 Bachilleres que representa el otro (15%).

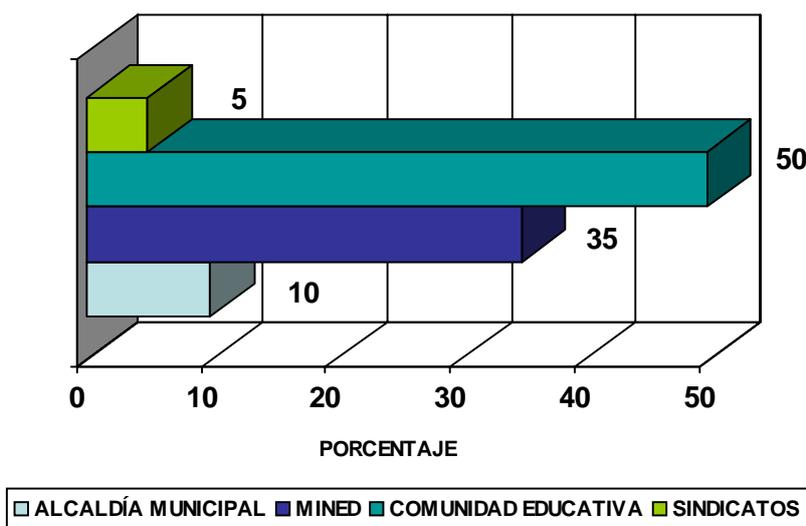
Como podemos comprobar, la mayoría de docentes encuestados, son Licenciados en Ciencia de la Educación y Humanidades.





Al preguntarle a los Docentes de qué Sectores Sociales deben de apoyar el liderazgo, obtuvimos que 2 que equivale al 10% de ellos, contestaron que la Alcandía Municipal, 7 que corresponde al (35%) respondieron que el Ministerio de Educación, 10 que equivale al (50%) respondieron que la Comunidad Educativa y 1 que representa el 5% respondió que las Organizaciones Sindicales.

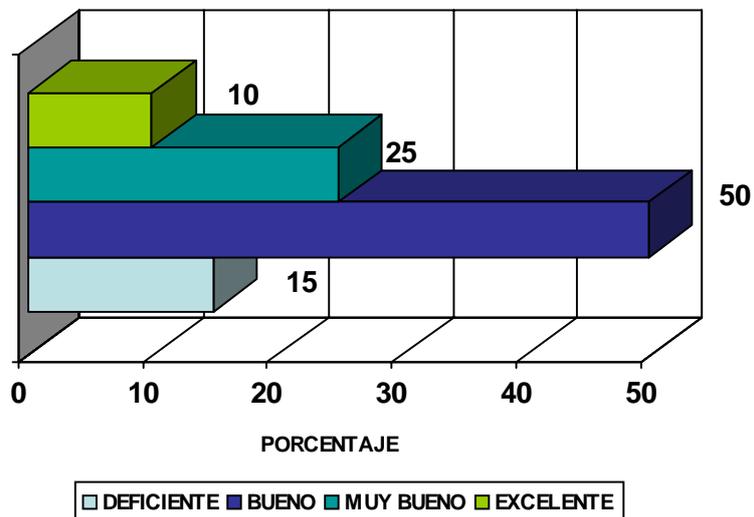
Cabe señalar que el sector social que tiene más predominio, en relación a la respuesta de los encuestados es la Comunidad Educativa y el de menor incidencias según los encuestados son las Organizaciones Sindicales.





Al pedirle a los Docentes de cómo valoraban el Liderazgo en el Municipio de El Sauce, 1 contestó que era Deficiente equivalente al 15%, 10 afirmaron que es Bueno para un 50%, 5 que era Muy Bueno para un 25% y 2 de ellos el 10%, contestaron que era Excelente.

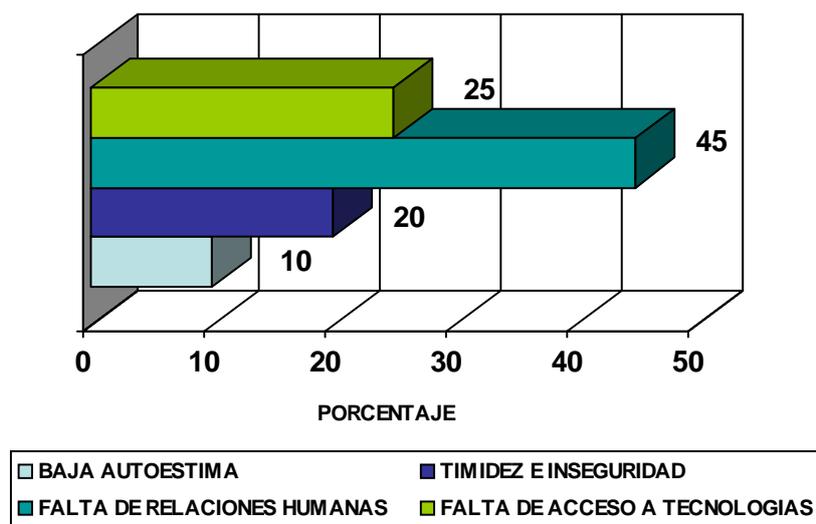
Podemos apreciar que la mayoría de los encuestados valoraron el liderazgo de los docentes de El Sauce como Bueno, y el de menor consideración fue calificado como Excelente.





Dentro de los factores que más influyen en la falta de liderazgo en los docentes, se refirieron, 2 de ellos contestaron que es la Baja Autoestima equivalente al 10%, 4 que pertenece a un 20% respondieron que es la Timidez e Inseguridad, 9 de ellos consideraron que es la Falta de Relaciones Humanas para un 45% y por último, 5 alegaron que es la Falta de acceso a la tecnología para un 25%.

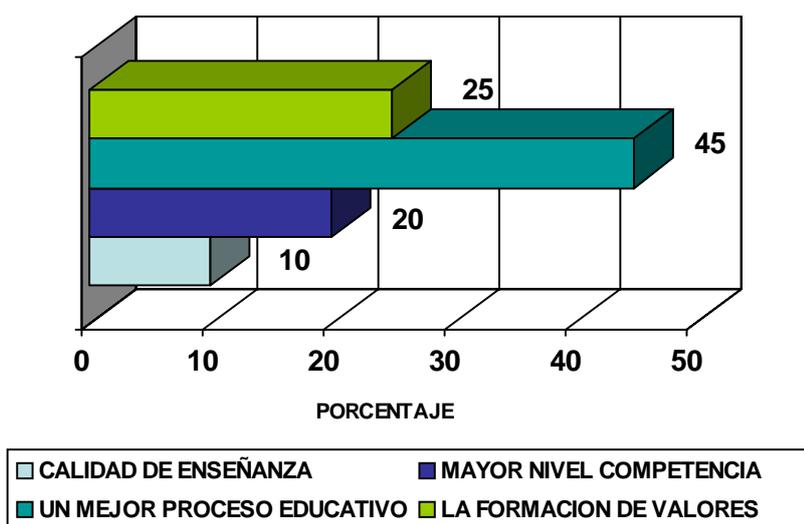
El factor que representa el mayor nivel de influencia en la falta de liderazgo de docentes, es la falta de relaciones humanas y el de menor nivel de consideración es la baja autoestima.





En relación a las Políticas Educativas del MINED, que están contribuyendo al fortalecimiento del liderazgo de docentes, 10 de ellos opinaron que es la Calidad de la Enseñanza para un 50%, 2 respondieron que es el Mayor nivel de competencia correspondiente al 10%, 6 de ellos seleccionaron el Mejor proceso Educativo corresponde a un 30% y 2 estuvieron de acuerdo con la formación de valores, esto representa un 10%.

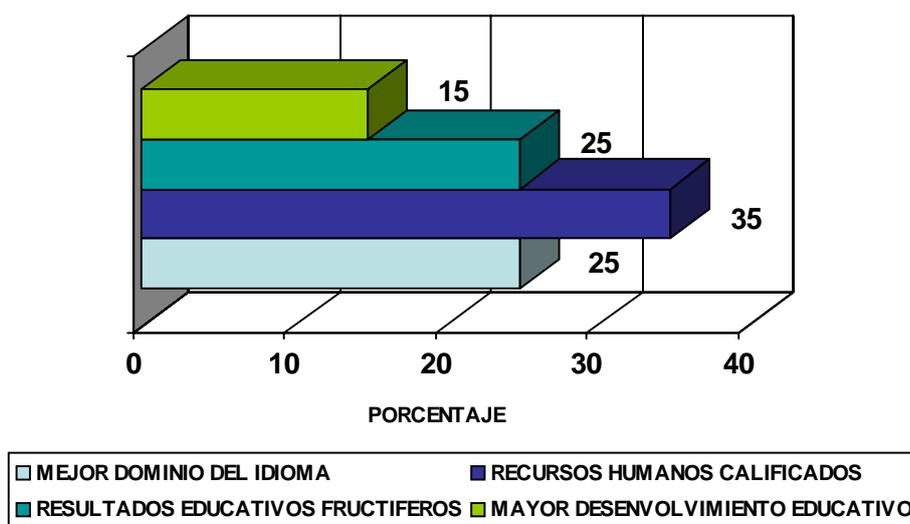
Con respecto a las Políticas Educativas podemos considerar que es la calidad de enseñanza la que contribuye al fortalecimiento de liderazgo y una minoría, estipula que es la formación de valores (2 docentes).





En relación de cómo incidiría el Nivel de Profesionalización de los docentes en el desarrollo de su Municipalidad, 5 encuestados contestaron que habría Mejor dominio del idioma el cual representa el 25%, 7 afirmaron que con Recurso humanos más calificados esto corresponde al 35%, 5 dedujeron que con Resultados educativos fructíferos lo que representa un 25% y 3 de ellos afirmaron que el mayor desenvolvimiento educativo para un 15% incide en el nivel de profesionalización de los docentes.

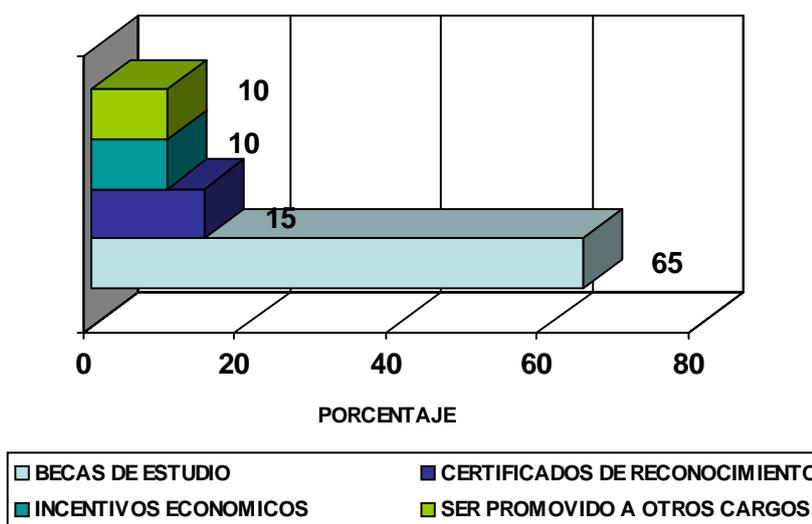
Es meritorio enfatizar que el recurso humano mas calificado tuvo mayor relevancia, de acuerdo a las encuesta aplicada, y el porcentaje de menor rango corresponde al mayor desenvolvimiento educativo.





Cuando se les preguntó a los docentes cuál era la principal política de estímulo que se debía implementar para los líderes emprendedores 13 de estos contestaron, que Becas de estudio para un 65%, 3 respondieron que Certificados de Reconocimiento para un 15%, 2 de ellos contestaron incentivos económicos equivalente al 10% y 2 respondieron que Ser promovido a otros cargos, lo cual representa un 10%.

Según los datos anteriores podemos observar que una mayoría calificada seleccionaron como estímulo Becas de Estudio y en un menor rango aseguraron que deben ser los incentivos económicos y ser promovido a otros cargos.





2.3 CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS DE ENTREVISTA.

| No. | PREGUNTAS  | ALCALDÍA  | MINED.   | ORGANIZACIONES SINDICALES  |
|-----|--|---|--|--|
| 1   | ¿Qué sectores sociales deben involucrarse para apoyar a los líderes?   | -Mined.<br>-Alcaldía<br>-Comunidad Educativa<br>-Sindicatos<br>-ONG   | -Todos los sectores sin exclusión, en consenso de todos.<br>-Comunidad educativa<br>-Iglesia.  | -Mined<br>-Alcaldía<br>-Iglesias<br>-Sindicatos  |
| 2   | ¿Cree usted que la calidad del liderazgo de los docentes del municipio El Sauce, llena las expectativas en el sistema educativo? | -No hay calidad<br>-Hay muchas deficiencias   | -Es regular  | -Regular<br>-No ha logrado mucho avance  |
| 3   | ¿Qué factores influyen en la falta de liderazgo de docentes en nuestro municipio?  | -Falta de conciencia social<br>-Falta de estímulo<br>-Falta de iniciativa propia<br>-Materialismo<br>-Falta de vocación docente | -Falta de actividades participativas<br>-Falta de investigación<br>-Falta de interés<br>-Falta de autoestudio<br>-Falta de relaciones humanas<br>-Falta de valores éticos, morales y espirituales. | -Falta de seguimiento y control<br>-Falta de iniciativa propia<br>-Falta de comunicación |



| No. | PREGUNTAS  | ALCALDIA   | MINED.  | ORGANIZACIONES SINDICALES  |
|-----|--|--|---|--|
| 4   | ¿Cómo afecta la falta de liderazgo docentes, en el desarrollo local del Municipio El Sauce?      | Afecta gravemente, nuestro municipio no se ha destacado en todos los ámbitos sociales.<br>Afecta negativamente, no tenemos una educación más efectiva y más productiva.<br>No hay formación de líderes a partir de la escuela. | -En que el producto resultante no lleva el suficiente valor agregado en lo académico. En lo que respecta a los estudiantes.<br>-Afecta el desarrollo del proceso educativo. | -Afecta directamente a los estudiantes.<br>-Afecta a la población en general.          |
| 5   | ¿Cree usted que el nivel de profesionalización incide en el liderazgo de los docentes?           | -Sí, ya que un docente empírico no tiene los mismos conocimientos científicos-pedagógicos.   | -Incide en que un docente sin profesionalizarse no tiene un buen campo de acción.   | -Un profesional puede desenvolverse mejor en sus actividades académicas y de formación |
| 6   | ¿Qué políticas de estímulo se deberían de implementar para los líderes (docentes) emprendedores? | -Económicas<br>-Promover de puestos  | -Facilitar capacitaciones<br>-Ofertas de becas de estudio   | -Becas<br>-Capacitaciones<br>-Otorgar certificados de reconocimiento                   |



# **CAPÍTULO III**

# **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**



## **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.**

### **3.1 MARCO CONTEXTUAL.**

El creciente interés de formular proyectos que conlleven al mejoramiento de nuestro Sistema Educativo y por ende el del municipio, mediante la practica de la cooperación ayuda mutua y solidaridad para alcanzar un mejor nivel de vida y para esto es menester que todos juntos interactuemos en todas y cada una de las organizaciones que influyen en el quehacer educativo.

Nuestro municipio El Sauce, ha venido progresando, ya que los diferentes Gobiernos Municipales han dado continuidad a los proyectos formulados en beneficio de la población y por consiguiente a nuestra labor educativa.

#### **Caracterización General del Municipio El Sauce.**

Este municipio pertenece al departamento de León y se encuentra ubicado en la parte noroccidental de Nicaragua, dista a 87 km de la cabecera departamental "León" y 177 kms de la Ciudad capital "Managua", ubicado entre las coordenadas geográficas 12° 53'' latitud norte y 86° 32'' longitud oeste. Ocupa una extensión territorial aproximada de 700 km<sup>2</sup> (13.4% del territorio del departamento y 0.54% del territorio nacional). Limita: al Norte con los municipios de Achuapa y Estelí; al Sur con el municipio de Lareynaga, Malpaisillo; al Este con los municipios de San Nicolás de Estelí, Santa Rosa del Peñón y el Jicaral; al Oeste con el municipio de Villanueva.

El Sauce se caracteriza por tener dos formaciones topográficas diferentes: la zona de Valle (plana) cuya altitud varia desde los 80 hasta los 200 msnm.; y la zona de cerros cuya altitud varia entre los 200 hasta los 1100 msnm, ocupando esta zona casi el 50% del área total del territorio.



El municipio presenta un clima tropical seco. Se observan dos estaciones bien marcadas: una seca de noviembre a abril (verano), y la otra lluviosa, de mayo a octubre (invierno). Así mismo se registra una precipitación media anual de 1773 mm., mientras que en el sur y sureste se aprecian precipitaciones considerablemente inferiores (1000-1300 mm.) y la temperatura media anual de 26° C con un mínimo de 24.7°C en el mes de noviembre y un máximo de 32.2°C en el mes de abril.

La población total del municipio es de 35,000 habitantes de los cuales el 77.3% habitan en la zona rural y el 26.7% en el área urbana; el 49.4% son mujeres y el 51.6% son hombres. Presenta una densidad poblacional total de 44 habitantes por km<sup>2</sup> y una densidad poblacional rural de 32 habitantes por km<sup>2</sup>. La tasa de crecimiento anual es de 2.56%, la de mortalidad media anual es de 25 por cada 10,000 habitantes.

Esta población de 35,000 habitantes esta integrada por 6,465 familias y que habitan en 5,638 viviendas, las cuales se distribuyen en las 143 comunidades rurales (caseríos) que conforman las 16 comarcas del municipio y los 16 barrios y las zonas suburbanas de su Cabecera Municipal (ciudad El Sauce).

Dentro de las principales actividades económicas de mayor importancia para el municipio tenemos: la agricultura, la ganadería y en menor escala el comercio, los servicios y la microempresa. La ganadería mayor ha jugado un papel importante como fuente generadora de divisas y de empleos a través de la historia y actualmente para el municipio. La otra actividad en orden de importancia ha sido la agricultura con los rugros de ajonjolí, arroz y los granos básicos (maíz, trigo, sorgo y frijol), tanto para el autoconsumo como fuentes generadoras de ingresos.



En el aspecto religioso la población sauceña es tradicionalmente católica, aunque en la actualidad las Iglesias Evangélicas se han venido estableciendo poco a poco en el municipio. En este sentido se estima que el 79.3% de la población es católica el 19.4 evangélica y el 1.6% pertenece a otro tipo de religión

### **Reseña Histórica.**

Esta población era un pequeño caserío o comarca del pueblo de Somotillo, llevaba el nombre de “Valle El Guayabal”. Por aquel tiempo los comarqueños edificaron una hermita de paja para que se celebraran los oficios religiosos cuando eran visitados por el cura de Somotillo y como dicha hermita fue consagrada al tramaturgo San Antonio, desde entonces el caserío tomo el nombre del glorioso santo.

“El 18 de octubre de 1723 la reproducción de la imagen del santo cristo de Guatemala, después de un largo viaje por Centroamérica; y procediendo de Jinotega y de camino hacia Honduras llegó al Valle EL Guayabal y se expuso a la veneración publica en su sencillo chinamo que se hizo al pie de un hermoso árbol de Sauce que había en medio del caserío, por lo que los devotos le dieron en llamar a la imagen “ EL SEÑOR DE ESQUIPULAS DE EL SAUCE”.

Después “de tantos intentos fallidos de regresar la imagen del santo cristo a Guatemala, el pueblo se dio cuenta que El Señor no quería irse y que se encontraba bien en donde estaba. La comunidad agradecida, se acogieron con mas fe a su protección. El obispado de Guatemala a la vista de los hechos autorizo al sacerdote encargado a que se conservase en la hermita de El Sauce la mencionada imagen y la expusiera al culto público, pues tal era la voluntad del santo de quedarse en El Sauce”.



“El 15 de septiembre de 1821 los pueblos de Centroamérica se independizaron de España. El Sauce continuó siendo un humilde caserío dependiente de Somotillo.

En el año de 1822 el jefe de estado Lic. José Núñez le da a El Sauce categoría de Villa. El pueblo crece al calor de la imagen. Se hacen ferias y aumenta el progreso.

Para el año 1840 ya era muy grande la peregrinación y en enero de cada año el pueblo rebosaba de alegría. La pequeña hermita ya era insuficiente para albergar tanta gente y para que el gentío pudiera ver la imagen la volvían a colocar al pie del árbol de Sauce”.

“El Sauce perteneció al departamento de Chinandega hasta el 19 de marzo de 1858, fecha en que junto con Telica, Quezalaguaque, El Jicaral y Santa Rosa del Peñón comenzó a formar parte del departamento de León y en 1905 adquiere categoría de ciudad cuando es constituida en la Cabecera de Distrito, comprendiendo a Achuapa, Santa Rosa del Peñón, El Jicaral y San Nicolás de Oriente. En la actualidad el municipio de EL Sauce, según la Ley de División Política Administrativa publicada en octubre de 1989 y abril de 1990 pertenece al departamento de León, segunda región de Nicaragua”.

### **Incidencia de ONG. en el Municipio de El Sauce.**

En el municipio de El Sauce los ONG que trabajan vía gobierno central inciden colaborando a través de la formulación de proyecto, ejecución, mantenimiento y asistencia técnica, coordinando con la Alcaldía, Ministerio de Educación, ect.

A continuación detallamos algunos que tienen presencia en nuestro municipio:

1. INGES
2. EL PROYECTO “MANUEL LÓPEZ”
3. PAININ



4. VISION MUNDIAL
5. PRODELSA
6. PALEMARKER (formulación de Proyectos)

Incidencia de Organizaciones Gubernamentales.

1. MINED ( Educación básica y media)
2. MINSA (servicios de salud)
3. POLICIA NACIONAL ( Seguridad Publica)
4. JUZGADO LOCAL (Aplicación de las leyes)
5. FISE (Construcción y reparación)
6. UANG (Servicios de créditos en agricultura y ganadería)
7. MAGFOR (servicios de forestación ambiental)
8. INTA (Proyectos de medio ambiente)
9. MARENA (conservación y forestación del medio ambiente)
10. ENACAL (servicio de agua potable)
11. INATEC ( Educación técnica)

Es meritorio destacar que nuestro municipio consta en el área urbana con un total de 14 centros educativos de educación primaria.

En el área rural existen un total 131 centros educativos, atienden la modalidad de Primaria y Secundaria, divididos en 9 NER (Núcleo Educativo Rural).

Así mismo existen dos centros educativos los cuales atienden la modalidad de secundaria a distancia, uno de carácter estatal y otro privado, ambos ubicados en el área urbana.

En conclusión podemos decir que la existencia de estos centros educativos en el municipio, permite que haya una población de 8.918 estudiantes que fluctúan en la modalidad de primaria y secundaria, lo cual se pudo constatar durante el segundo semestre del año 2008.



### 3.2 MARCO CONCEPTUAL

Una vez realizada la investigación monográfica podemos afirmar que en cierto nivel ha sido eminente la pérdida de liderazgo en los cuales intervienen factores internos y externos. El conformismo actual por desempeñar la profesión a cambio de un salario, dejando a un lado los principios de vocación que debe tener con todo ahínco: el docente de aula, ha contribuido a dificultades de desenvolvimiento y actuación al asumir un rol protagónico

Según Richard M. Nixon: “A la gente se le convence por la razón, pero se le conmueve por la emoción”. “El líder ha de convencer y conmover”. He aquí dos afirmaciones relacionadas al problema. Es preciso que el líder no solo conozca la forma adecuada de proceder sino que también debe ser capaz de actuar.

El buen líder posee gran inteligencia, disciplina, laboriosidad, tolerancia, constancia, infatigable y arraigada confianza en sí mismo, produce la capacidad de conseguir lo adecuado.

#### **¿Cómo se puede detectar la falta de liderazgo en el docente de secundaria?**

Explorando el entorno socio-laboral donde se desarrolla el educador y valorando el nivel de desempeño y aceptación en su lugar de trabajo.

Es necesario valorar la popularidad, el intercambio, la transmisión de conocimientos y la habilidades creativas que los individuos hábiles adoptan de forma natural.

Para tener una mejor percepción acerca del liderazgo es necesario analizar las siguientes interrogantes: ¿Los líderes nacen o se hacen?.



Esta pregunta ha prevalecido a lo largo de la historia, estableciéndose como fuente de discusión y polémica la cual, no ha sido todavía resuelta satisfactoriamente.

De manera general se puede interpretar y analizar el liderazgo desde dos perspectivas.

- 1- Como cualidad personal del líder
- 2- Como una función de una organización, comunidad o sociedad

Si bien es cierto que en un inicio el liderazgo se definía preferentemente bajo esta primera perspectiva, en la actualidad, producto principalmente de investigaciones en el campo de la teoría de las organizaciones y de las administraciones, tiende cada vez más a predominar la concepción del liderazgo como una función dentro las organizaciones y la sociedad.

En los albores de la historia, el líder es concebido como un ser superior al resto de los miembros del grupo, con atributos especiales y se consideraba que estos poderes o atributos se transmitían biológicamente del padre a hijo o era un don de los dioses. Durante mucho tiempo se ha pretendido definir y medir los rasgos y las habilidades de los líderes. Sin embargo, no se ha logrado hasta ahora un consenso al respecto.

Los estudios sobre liderazgo señalan que los líderes tienden a ser más brillantes, tienen mejor criterio, interactúan más, trabajan bien bajo tensión, toman decisiones, tienden a tomar el mando o el control y se sienten seguros de sí mismos.

El liderazgo y el perfil docente son dos actividades que no pueden separarse una de la otra. He aquí dos interrogantes relacionadas al problema.

**¿Qué es un líder?**



Es aquel individuo, hombre o mujer capaz, con su sola presencia, de estremecer un contexto individual o colectivo, se gana el apoyo voluntario y convencido de sus colaboradores, sin necesidad de recurrir a posturas de carácter impositivo.

### **¿Cuáles son los signos de un líder?**

Con su personalidad el líder es solvente en la creación de confianza, inspiración, espíritu creador, emprendedor y agente de cambio de alta calidad.

### **Esto permite considerar que:**

El líder es el resultado de las necesidades de un grupo. Operacionalmente un grupo tiende a actuar o hablar a través de uno de sus miembros. Cuando todos tratan de hacerlo simultáneamente el resultado por lo general es confuso o ambiguo.

La necesidad de un líder es evidente y real, por ser el instrumento, el sujeto activo del grupo para lograr sus objetivos. Sus habilidades personales son valoradas en la medida que le son útiles al grupo. El líder tiene que ser analizado en términos de función dentro del grupo, dado que éste se diferencia de los demás miembros de un grupo o de la sociedad, por ejercer mayor influencia en las diversas actividades y en las organizaciones.

Según Sydney Hook planteó en una ocasión: todos los pedagogos estamos de acuerdo de que en la actualidad es necesario lograr un cambio de actitud en lo educativo y para ellos se necesita una filosofía de cambio que se apoye en tres pilares fundamentales, que son:

- 1- El desarrollo de los directivos: Como condición necesaria.



- 2- El trabajo en equipo: Portador de creatividad, calidad, y compromiso en las decisiones y las acciones.
- 3- Liderazgo pedagógico: como la herramienta fundamental para el logro de los fines propuestos.

La siguiente expresión refleja el liderazgo del docente en el ámbito educativo “Cualquiera que recuerda su propia experiencia educativa se acuerda de los profesores no de los métodos y técnicas”. El profesor es la persona clave de la situación educativa, él hace y deshace programas”.

Por ejemplo, la esencia de liderazgo del docente de Lengua y Literatura está en aumentar significativamente la influencia educativa, sobre los estudiantes y el nivel de participación e integración en las actividades emanadas de la Institución Educativa.

Ya en una ocasión Kathleen Kennedy, fundadora de la Maryland Schools para el éxito planteó: “Los docentes tienen la energía, la imaginación y la inteligencia, necesarias para mejorar la situación en sus comunidades, lo único que requieren es que demuestren lo que pueden hacer”.

De igual manera George Burns afirmó:

“La inteligencia me viene de familia”. Cuando iba a la escuela era tan listo que mi maestro estuvo en mi clase cinco años”.

Cuenta que en una ocasión un supervisor educativo entró a una escuela y notó que en tres salones se estaba desarrollando un proceso pedagógico.

Entró al primer salón y le preguntó al docente;

¿Qué estás haciendo?

Ganándome la vida.



Luego preguntó en el segundo salón, y el docente respondió:

Estoy impartiendo una clase.

Por último le hizo la misma pregunta al tercer docente y éste le respondió: Estoy formando hombres para cambiar y mejorar el futuro.

Este tercer docente, sin lugar a dudas era un líder pedagógico.

“Requerimientos metodológicos para ejercer el liderazgo docente”

Necesidad de cambios

Actuación incondicional

Diagnóstico pedagógico.

Después de conocer de manera amplia los factores que influyen en el problema de la falta de liderazgo y los principales requerimientos para elevar el liderazgo y tener un mejor perfil surgen las siguientes interrogantes.

¿Cómo se puede detectar el problema de falta de liderazgo de los docentes de nuestro municipio?

Lo primero es observar si el docente presenta dificultad en el entorno educativo donde labora actualmente, conocer el nivel de participación de los maestros en todas y cada una de las actividades socioeducativas, valorar la capacidad creativa, el desarrollo de la enseñanza en el aula de clases y detectar la pérdida de valores que se ha venido dando en el transcurso del tiempo.

Cualidades que debe poseer un líder docente

- Dispuesto a correr riesgo
- Audaz e inteligente
- Vence su desánimo y las ideas negativas
- Es paciente y consistente



- Buen carácter
- No le asusta ser un inconformista
- Lucha por la calidad
- Prevé las necesidades a largo plazo
- Saber marcar los objetivos del grupo que atiende
- Apasionado por el cambio y lo nuevo
- Hábil en la toma de decisiones
- Arrastra y no empuja
- Tiene autoridad moral
- Aprende constantemente
- Adaptabilidad
- Creatividad

#### **Requisitos de un Líder Pedagógico:**

- Sabe enmarcar los objetivos del colectivo
- Portador de lo nuevo, creador incesante
- Apasionado por el cambio
- Tacto psicopedagógico para tratar a los demás de acuerdo a las características particulares
- Hábil en la toma de decisiones
- Entusiasta y motivador. Inspira con su visión de futuro
- Diseña, propicia en entorno que facilita la acción conjunta e individual
- Apremia, trasmite energía y desbroza el camino de la burocracia que lentifica la acción
- Se ve así mismo y a los que lo rodean en un continuo proceso de aprendizaje y perfeccionamiento



### **Conocimientos del líder docente:**

- Conocimientos de la comunidad educativa.
- Conocimientos de la práctica docente.
- Conocimientos de las teorías de liderazgo, educativa y de dirección del aprendizaje.
- Conocimientos de modelos pedagógicos y métodos de investigación.

### **Habilidades del líder docente:**

- Habilidad para aceptar a los demás tal como son y no como a él le gustaría que fueran.
- Habilidad de acercarse a los problemas y a la relación humana en tiempo presente y no del pasado.
- Capacidad para tratar a los demás con la misma cortesía que se dispensa a los desconocidos.
- Habilidad para confiar en los demás, aún si el riesgo es grande.
- Habilidad para vivir sin la constante aprobación y reconocimiento de los demás.

Ante todo lo antes señalado, las cualidades que se atribuyen al líder docente no son privativas para otros miembros: la diferencia consiste en que el líder, éstas han adquiridos un mayor desarrollo dando como resultado una personalidad más madura. Este enfoque permite explicar de manera coherente que las llamadas cualidades diferenciables del líder docente, pues su carácter esencial radica no en su exclusividad si no en su grado de desarrollo son adquiridos el proceso de interiorización de las normas de conducta, proceso que no puede ser encontrado fuera de su socialización, en el grupo familiar y laboral.



**“En los líderes docentes deben desarrollarse diez valores”**

- Escuchar: para poder identificar la voluntad del grupo
- Empatía: para comprender lo que las personas quieren
- Curación. Saber poner remedios a los daños que sufre el grupo
- Conciencia: esforzarse en mantenerse despierto en función de lo que sucede a su alrededor
- Persuasión: Emplear mas la persuasión para confiar en la capacidad que en la de ejercer el mando.
- Conceptualizar: Capacidad para asumir grandes retos que superen la realidad diaria.
- Previsión: Habilidad para prever el resultado probable de una situación
- Administración: asumir el compromiso de administrar bien lo que se le asigne para servir a las necesidades del grupo
- Crecimiento: el Líder docente confía en el valor de los demás y se compromete a desarrollarlo
- Comunidad: Sensibilidad para construir una comunidad pedagógica en la institución educativa.

Así mismo es importante destacar según: Ortiz Ocaña, Alexander Luis, quien afirma que todo líder docente debe poseer siete atributos esenciales:

- Competencia Científica Pedagógica: Capacidad para el dominio de una rama específica y sus métodos de enseñanzas e investigación.
- Habilidades conceptuales: facilidad o habilidad para la administración y el pensamiento estratégico.
- Dejar huellas: Legar a los demás docentes una trayectoria de resultados.
- Habilidades sociales e interpersonales: habilidades para la comunicación para delegar y motivar a los demás.



- Sensibilidad: Habilidad para identificar y cultivar el talento
- Juicio: Para tomar decisiones difíciles en poco tiempo y con datos imprecisos y/o ambiguos.
- Carácter: Cualidades personales que definen quienes somos.

Ahora bien, no basta con reunir los requisitos necesarios para ser docente líder; no basta acumular una larga experiencia docente, las posibilidades del éxito del liderazgo en la actualidad encuentra sus raíces fundamentales en la capacidad del profesor (a), de afianzar los mejores valores de lo humano y proyectarlo al futuro “Adivinar es un deber de lo que pretenden dirigir”. Para ir delante de los demás, se necesita ver más que ellos”.

José Martí: Discursó en Street Hall el 21 de enero de 1880.

Esto no significa que el docente tenga que ser un mago o prestidigitador. Significa que tiene que ser un líder, y ejercer a su vez, el liderazgo en todos los niveles a él subordinados de insubordinados, para lo cual debe ser capaz de lograr la aplicación de sus conocimientos, capacidades y habilidades desarrolladas. El profesor (a) de lengua y literatura debe ejercer el liderazgo en todos los niveles, para la cual tendrá que ser capaz de:

Combinar en su gestión

- La flexibilidad al cambio dictado por factores externos, con la estabilidad interna de la organización: cambiar de hoy para mañana por razones prácticas y crear, a su vez, nuevas bases que permitan a la organización contrarrestar la influencia del entorno.
- El pensamiento estratégico y global con la acción táctica y local: Conjugar su invariable concentración en el logro de los objetivos con la flexibilidad de



- análisis y proceder ante cada situación. La estabilidad en los resultados con la flexibilidad estructural y organizacional.
- El espíritu autodidacta con la dirección colegiada. La conjugación armónica de estos elementos le permitirá garantizar con eficacia, una correcta adecuación a las condiciones concretas de la localidad, a las características específicas del personal que dirige y a las necesidades de los educandos que atiende.

#### **Lograr en su gestión:**

- La motivación y creatividad de sus colaboradores, como esencia de su actuación, mediante el desarrollo de su comunicación con ellos, la satisfacción de sus necesidades y la incrementación del sentido de pertenencia en los mismos.
- Dirección Participativa, la cual involucra a todos en la búsqueda, definición, análisis y solución de problemas, así como en la toma de decisiones tácticas en las medidas en que se atienden y desarrollan los valores intangibles de que disponen. En esencia significa dar total atención al hombre.
- Obsesión por la calidad, esta debe ser lograda por cada docente, durante todo el desarrollo del proceso profesional y laboral.
- El desarrollo de la creatividad, mediante la promoción de un ambiente de innovación e investigación y el reconocimiento personal de los logros que se alcancen.



- Apertura educacional a la comunidad, en la cual debe haber una total correspondencia del trabajo con las necesidades e intereses de la comunidad educativa.

En síntesis, se trata de lograr la aplicación consecuente de nuevos métodos y estilos de dirección en lo que se eliminen el burocratismo, el esquematismo, la inercia y todas sus escuelas, para dar proyección a un liderazgo docente efectivo.

El liderazgo docente no es atributo exclusivo de los profesores (as) superdotados (as). Potencialmente esta en cualquier maestro (a). Común y corriente que enfrenta el trabajo pedagógico con espíritu colectivista y desarrollo; con una insaciable sed de cambio y un ansia inagotable de colaboración en el perfeccionamiento de lo que se hace.

En lo relacionado con nuestro trabajo investigativo, establecemos algunas interrogantes que podemos hacernos:

#### **¿Los líderes docentes es una rara habilidad?**

Oportunidades de liderazgo son muchas y están de acuerdo con su desarrollo, al alcance de todos los docentes.

#### **¿Los líderes docentes nacen, o se hacen?**

No es fácil ser líder, no existe receta, ni manual, ni guía, para serlo; pero las principales capacidades se pueden aprender.

#### **¿Los líderes docentes son carismáticos?**



Algunos si, otros no. Pensamos que la cuestión es lo contrario; el carisma es el resultado de un liderazgo docente eficaz.

### **¿El líder docente empuja, manipula, ordena y manda a los demás?**

El líder docente dirige el proceso pedagógico mas por su arrastre que por su empuje; por inspirar más que por mandar; por crear expectativas posibles y recompensar el progreso hacia ellos, más que por manipular, por formar integralmente a los demás, para que usen su propia iniciativa y experiencia, más que por ignorarla experiencia e iniciativa de lo que lo rodean.

El líder docente no nace, se hace. El liderazgo docente es algo susceptible de ser aprendido, una condición que puede ser alcanzada por aquellos docentes que sienten la necesidad de hacer bien las cosas y tienen la disposición de consagrarse al trabajo pedagógico creador, como prueba de fidelidad a una línea de acción, una profesión, una obra, a una causa de marcada significación social como lo es la educación.



# **CAPÍTULO IV**

# **METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**



#### **4.1 MÉTODOS EMPLEADOS EN LA INVESTIGACIÓN**

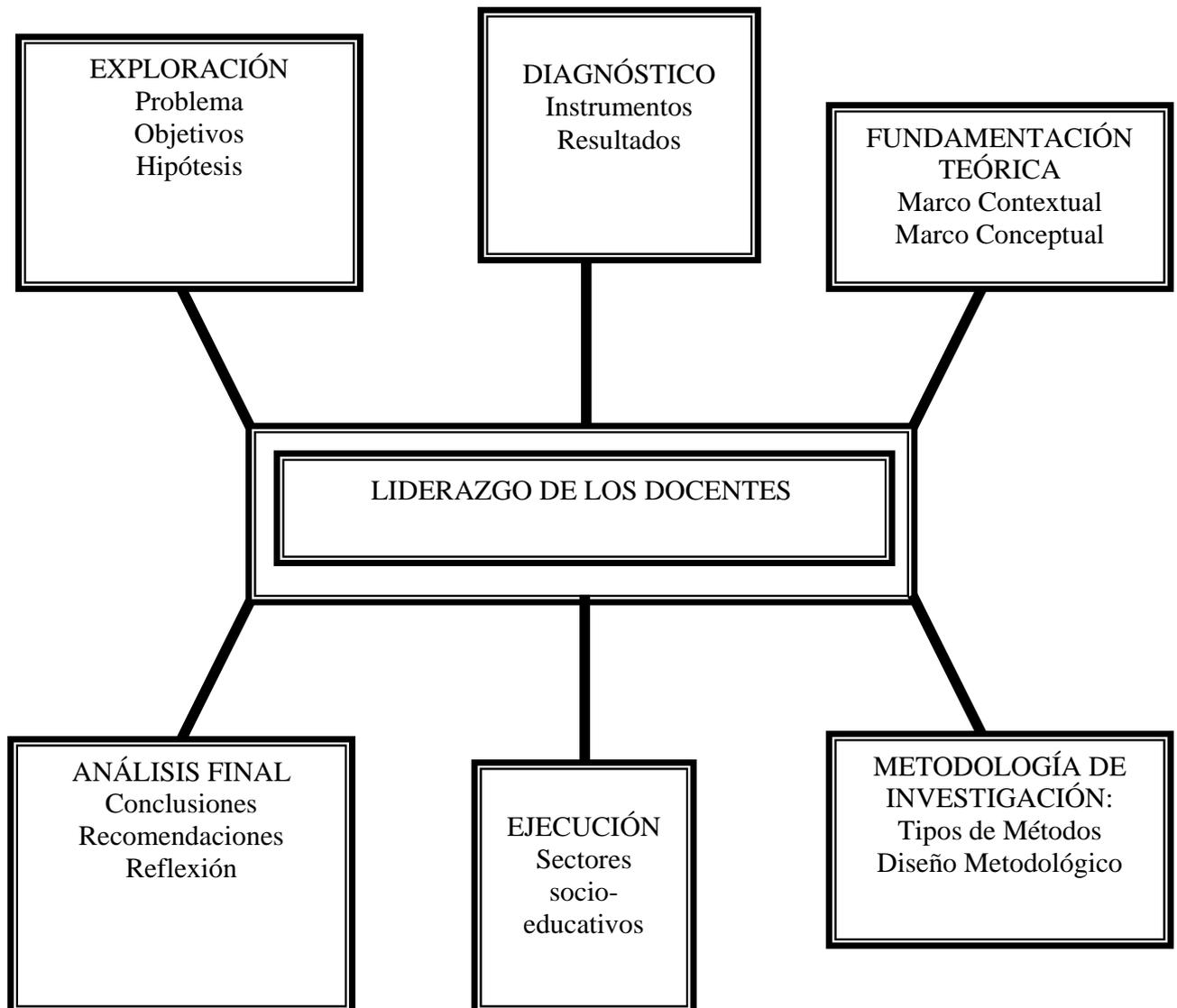
De acuerdo al nivel de profundidad, la investigación realizada es de tipo Descriptiva, porque se describen de manera detallada las fases sobre el comportamiento del problema en nuestra realidad, y por ende, cómo afecta a la comunidad educativa del municipio El Sauce. El campo de investigación son los maestros del nivel de la educación secundaria.

**Los métodos generales de investigación empleados, fueron:**

- 1- El método Hipotético Deductivo: porque se plantea una hipótesis de las razones por las que se da el problema, determinando las causas y consecuencias del mismo.
- 2- El método Predictivo: nuestro estudio se adelanta a los hechos y predice el comportamiento futuro, sobre la base de su desarrollo histórico.
- 3- La Observación: se realizó de manera directa sobre la falta de liderazgo de los docentes del municipio El Sauce.
- 4- Según la amplitud con respecto al proceso de desarrollo del fenómeno es de corte Transversal, porque se estudia una parte de todo su proceso, es decir una etapa del período en investigación.



## 4.2 DISEÑO METODOLÓGICO



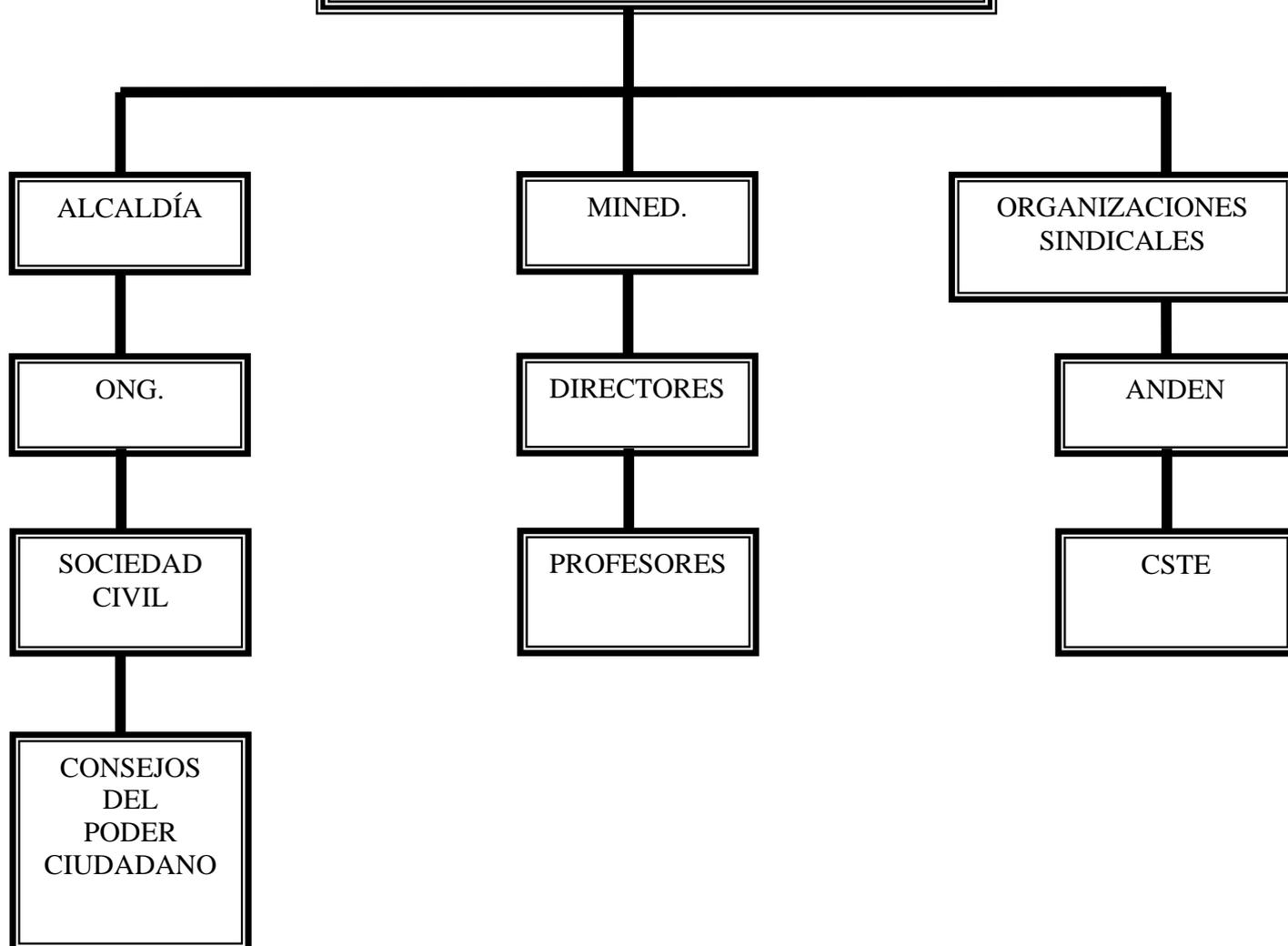


# CAPÍTULO V

# EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN



**5.1 Contacto Directo con los diferentes sectores socio-educativos de municipio de El Sauce.**





## 5.2 TALLER SOBRE LIDERAZGO

### **TITULO: El Liderazgo docente**

#### **Objetivos generales:**

- 1- Inducir la participación de los docentes de secundaria del municipio de El Sauce para que contribuyan directamente en el ejercicio de un buen liderazgo.
- 2- Promover la proyección social de los docentes de secundaria que permita integrar activamente a todos los sectores que influyen en el ámbito socio - educativo

#### **Objetivos Específicos:**

- 1- Sensibilizar a los docentes para que practiquen el liderazgo para la superación personal y social.
- 2- Analizar los avances obtenidos, después de realizado el taller.



**PROPUESTA DEL TALLER**

| <b><i>Etapas</i></b> | <b><i>Contenido</i></b>   | <b><i>Estrategias</i></b>                                      | <b><i>Participantes</i></b> | <b><i>Responsables</i></b> |
|----------------------|---|--|-----------------------------|----------------------------|
| <i>Inicial</i>       | <i>Inscripción de docentes que participan en taller.</i>  |  | <i>Maestros</i>             | <i>Equipo de trabajo</i>   |
|                      | <i>Agenda del día</i>   | <i>Presentar la agenda</i>                                     | <i>Maestros</i>             | <i>Equipo facilitador</i>  |
|                      | <i>Objetivos y Metodología del taller</i>   | <i>Lectura y análisis de los objetivos</i>                     | <i>Maestros</i>             | <i>Equipo facilitador</i>  |
| <i>Desarrollo</i>    | <i>Cualidades del Líder Docente.</i><br><i>El líder en el campo de acción.</i><br><i>Las huellas de un líder.</i> | <i>Análisis, exposición y participación de los asistentes.</i> | <i>Maestros</i>             | <i>Equipo facilitador</i>  |
| <i>Final</i>         | <i>Evaluación del Taller sobre liderazgo docente actual, municipio El Sauce.</i>                                  | <i>Lluvia de ideas, exposiciones.</i>                          | <i>Maestros</i>             | <i>Equipo facilitador.</i> |



### 5.3 EVALUACIÓN DEL TALLER SOBRE LIDERAZGO

| <b>LOGROS</b>   | <b>DIFICULTADES</b>   | <b>SUGERENCIAS</b>  |
|---|---|---|
| <p>-Se enriquecieron sus conocimientos sobre liderazgo en el campo de acción.</p> <p>-Se dio el intercambio de experiencias sobre el papel que debe jugar un líder docente.</p> <p>-Se propusieron metas a corto y largo plazo sobre cómo mejorar su liderazgo.</p> | <p>Falta de recursos de apoyo como documentos sobre liderazgo, y medios tecnológicos.</p> | <p>Que el MINED proporcione los medios necesarios para la realización de próximos talleres.</p> <p>Que los sectores que tienen incidencias en el quehacer educativo, coordinen, apoyen y proporcionen todo lo necesario para contribuir al fortalecimiento del liderazgo en nuestro municipio El Sauce.</p> |



# **CAPÍTULO VI**

# **ANÁLISIS FINAL**



## 6.1 CONCLUSIONES

Una vez finalizado el proceso investigativo, podemos concluir de la siguiente manera:

- 1- El ejercicio de el Liderazgo Docente, incide de manera directa en el desarrollo socioeducativo del municipio El Sauce, porque el docente es el principal agente de cambios y visión de futuro como forjador de generaciones.
- 2- La falta de un espíritu emprendedor y las deficiencias del liderazgo inciden negativamente en el surgimiento y promoción de líder en el ámbito socio-educativo, y por ende, en el desarrollo del municipio.
- 3- Esta investigación creemos que llenará algunas expectativas de los sectores socio-educativos involucrados en la misma, la cual contribuirá al presente y un futuro mejor, del municipio El Sauce.
- 4- El tema sobre liderazgo docente del municipio El Sauce, es un trabajo de investigación que da apertura a posteriores estudios y que irrumpe como material único fomentando valores positivos y el fortalecimiento de un liderazgo eficaz.
- 5- Con nuestra investigación monográfica pretendemos que a mediano y largo plazo, los sectores y comunidad socio-educativa, con iniciativa, disposición, cambio de actitud en la forma de asumir sus responsabilidades humanas, logren tener verdaderos líderes docentes, capaces de cambiar su entorno y de esa manera, contagiar a otros con su espíritu visionario.



## 6.2 RECOMENDACIONES

Habiendo llegado a la cúspide de nuestra investigación monográfica, hacemos las siguientes recomendaciones:

- **Al Ministerio de Educación, como ente regulador del quehacer educativo de nuestro municipio:**

- a. Que promueva capacitaciones e intercambio de ideas sobre cómo alcanzar y mantener un liderazgo docente, tomando como uno de los materiales de apoyo, nuestra investigación.
- b. Proporcionar estímulos a los docentes de secundaria que desempeñan su labor como líderes emprendedores en nuestro municipio.

- **A la Alcaldía Municipal**

- a. Que establezca coordinaciones con las diferentes Instituciones del Estado para la planificación de acciones en pro del alcance del liderazgo docente.

- **Comunidad Educativa de los Colegios**

- a. Que promueva la formación de líderes, siendo el docente principal ejemplo del ejercicio.

- **Organizaciones Sindicales**

- a. Que las dos organizaciones sindicales existentes en el municipio (ANDEN y SME) unifiquen ideas y establezcan un plan de acción para orientar a los docentes que pertenecen a su gremio, sobre cómo llevar a la práctica un mejor liderazgo, siendo ejemplo su propia organización.



#### **6.4 REFLEXIÓN DEL GRUPO.**

En el municipio El Sauce, necesitamos de verdaderos líderes docentes que accionen en el campo socioeducativo con eficacia y altura humana, que amen su comunidad y se preocupen por alcanzar el desarrollo local, formando ciudadanos líderes desde las aulas de clases, con deseos de superación y la práctica de verdaderos valores humanos.

#### **LOGROS**

Mediante la buena coordinación con los sectores socioeducativos involucrados en el trabajo de investigación, conocimos a fondo sus perspectivas y puntos de vista sobre la valoración del liderazgo actual de los docentes de secundaria del municipio El Sauce, así mismo la realidad educativa existente. Tuvimos acceso a la información necesaria para llevar a efecto nuestro trabajo monográfico con mucho empeño, dedicación y perseverancia, para presentar lo mejor del esfuerzo alcanzado por cada uno de los integrantes de nuestro equipo.

Para nuestro equipo de trabajo fue una excelente experiencia ya que conocimos los diferentes factores que influyen e inciden en la falta de liderazgo, así como el enriquecimiento de ideas de las cuales fuimos participe y logramos compartir con los demás compañeros colegas del sector educativo.

Todo esto nos permitió tener una mejor proyección e impacto en el ámbito socio-educativo de nuestro municipio.

Se cumplió con los objetivos propuestos, ya que se desarrolló un taller sobre el liderazgo docente, se aplicaron instrumentos de investigación, se compartió experiencias e inquietudes sobre el tema a través del intercambio de ideas en TEPCES, reuniones sindicales y en centros educativos, etc.



La información que suministramos es veraz y objetiva, el estudio realizado se ejecutó cumpliendo con todos los requerimientos en tiempo y forma.

### **DIFICULTADES**

La Educación del municipio El Sauce, ha pasado por momentos críticos, de estancamientos de docentes que no llevan a cabo la ejecución de un buen liderazgo, en su entorno socioeducativo.

La distancia de nuestro municipio de la cabecera departamental León ( 87 Km); problemas de salud de uno de los integrante de nuestro equipo de trabajo; poca información bibliográfica; falta de acceso a la tecnología y las labores docentes que implica tiempo y planeamiento didáctico.



## BIBLIOGRAFÍA

1. Salas Benavides, Orlando. El líder ¿se nace líder o se forma un líder? Editorial Loyola. San José, Costa Rica. Segunda edición, 1998.
2. Siliceo, Alfonso. Líderes para el siglo XIX. Editorial McGraw – Hill. Primera edición. México D.C. 1996.
3. Autry, James A. El líder con vocación de servicio. Barcelona: Urano, 2003. 233 p.
4. Ortiz Ocaña, Alexander Luis, Centro de Estudios Pedagógicos y Didácticos (CEPEDID) Barranquilla, España, 2005. INTERNET.
5. Barnes, Tony. Cómo lograr un liderazgo exitoso. Santafé de Bogotá Colombia: Mc Graw-Hill, 199.151 p.
6. Bennis, Warren G. ¿Los líderes se pueden hacer? Barcelona: Granica, 2000.
7. Cardona, Pablo. Las claves del talento. Barcelona: Urano, 2002.122 p.



# ANEXOS





4. Las Políticas Educativas del MINED tienen como prioridad eliminar el empirismo en Nicaragua, contribuyendo al fortalecimiento del liderazgo de los docentes, por:

- A. La calidad de la enseñanza
- B. Mayor nivel de competencia
- C. Un mejor proceso educativo
- D. La formación de valores

5. El nivel de profesionalización de los docentes de Lengua y Literatura, incidirá directamente en su desarrollo como líder local, porque habría:

- A. Mejor dominio del idioma
- B. Recursos humanos más calificados
- C. Resultados educativos fructíferos
- D. Mayor desenvolvimiento educativo

7. La principal política de estímulo que se debe implementar para los líderes emprendedores (docentes de secundaria) es:

- A. Becas de estudio
- B. Certificado de Reconocimiento
- C. Incentivos económicos
- D. Ser promovido a otros cargos



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA LEÓN.  
UNAN-LEÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE LENGUA Y LITERATURA



**ENTREVISTA**

Estimado (a) compañero (a): somos estudiantes del último año de la Carrera de Lengua y Literatura, ocupados en nuestro trabajo monográfico sobre la incidencia del liderazgo de los docentes de secundaria, para lo cual presentamos esta entrevista, pues los datos que usted nos suministre serán estrictamente confidenciales.

Gracias por su colaboración.

I. Datos Generales.

Edad\_\_\_\_\_ Sexo\_\_\_\_\_

Institución\_\_\_\_\_ Cargo\_\_\_\_\_

Nivel académico: Br.\_\_\_\_ Lic.\_\_\_\_ Ing.\_\_\_\_ Dr.\_\_\_\_ Otros\_\_\_\_\_

II. Lea detenidamente y conteste justificando su respuesta.

1. ¿Qué sectores sociales deben involucrarse para apoyar a los líderes (docentes de secundaria), municipio El Sauce?
2. ¿Cree usted que la calidad del liderazgo de los docentes de secundaria del municipio El Sauce, llena las expectativas en el sistema educativo?
3. ¿Qué factores influyen en la falta de liderazgo de los docentes de secundaria de nuestro municipio?
4. ¿Cómo afecta la falta de liderazgo de los docentes de secundaria en el desarrollo local del municipio El Sauce?





**PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN**

| <b>N</b> | <b>CONTENIDO</b>              | <b>ACTIVIDADES</b>  | <b>ESTRATEGIAS</b>  | <b>FECHA DE INICIO</b> | <b>FECHA DE FIN</b> | <b>RESPONSABLES</b> |
|----------|-------------------------------|---|---|------------------------|---------------------|---------------------|
| 1        | Organización<br>Etapa inicial | 1. Constitución del equipo  | Todos del mismo lugar geográfico  | 04-07-08               | 04-07-08            | Equipo de trabajo   |
|          |                               | 2. Realización y aplicación de sondeo en el entorno socio educativo | Consulta al sector educativo sobre los problemas más sentidos                                       | 14-07-08               | 16-07-08            | Equipo de trabajo   |
|          |                               | 3. Identificación y elaboración de lluvia de problemas educativos   | Identificar el problema de mayor preocupación que afecta al sector educativo del municipio El Sauce | 17-07-08               | 18-07-08            | Equipo de trabajo   |
|          |                               | 4. Selección de la población y muestra                              | Seleccionar a los sectores educativos involucrados en el problema en estudio                        | 20-07-08               | 23-07-08            | Equipo de trabajo   |



|   |                     |  |  |          |          |                   |
|---|---------------------|--|--|----------|----------|-------------------|
|   |                     | 5. Selección del problema                        | Identificar el problema más sentido en el ámbito socioeducativo del municipio El Sauce | 24-07-08 | 24-07-08 | Equipo de trabajo |
|   |                     | 6. Delimitación del problema                     | Determinar los aspectos relevantes que componen el problema planteado                  | 28-07-08 | 29-07-08 | Equipo de trabajo |
|   |                     | 7. Definición del problema                       | Definir el problema objeto de estudio  | 31-07-08 | 31-07-08 | Equipo de trabajo |
| 2 | Etapa de Desarrollo | 8. Negociación de los escenarios                 | Coordinar visitas para realizar la investigación monográfica                           | 04-08-08 | 08-08-08 | Equipo de trabajo |
|   |                     | 9. Elaboración de objetivo general y específicos | Formular objetivo general y específico de acuerdo al problema en estudio               | 11-08-08 | 13-08-08 | Equipo de trabajo |



|  |  |  |   |          |                       |                   |
|--|--|--|---|----------|-----------------------|-------------------|
|  |  | 10.Redacción de Hipótesis                    | Formulación de Hipótesis a validarse en todo el transcurso de la investigación  | 15-08-08 | 20-08-08              | Equipo de trabajo |
|  |  | 11.Elaboración de instrumento de trabajo     | Seleccionar los instrumentos de trabajo en encuesta y entrevista para su aplicación a los diferentes sectores socio educativos del municipio El Sauce | 21-08-08 | 27-08-08              | Equipo de trabajo |
|  |  | 12.Aplicación de encuesta y entrevista       | Aplicar los instrumentos de trabajo a los diferentes sectores socio-educativos del municipio  | 28-09-08 | 05-09-08 <sup>o</sup> | Equipo de trabajo |
|  |  | 13.Procesamiento de la encuesta y entrevista | Consolidación y contribución de los   | 08-09-08 | 19-09-08              | Equipo de trabajo |



|  |   |   |          |          |  |
|--|---|---|----------|----------|--|
|  |   | resultados de ambos instrumentos de trabajo   |          |          |  |
|  | 14. Elaboración del marco contextual                    | Realizar una radiografía topográfica general del municipio donde se aplico la investigación | 22-09-08 | 26-09-08 | Equipo de trabajo                      |
|  | 15. Elaboración del marco conceptual                    | Selección de enfoques teóricos relacionado con el problema en estudio                       | 29-09-08 | 24-10-08 | Equipo de trabajo                      |
|  | 16. Revisión de bibliografía                            | Búsqueda de toda la información bibliográfica   | 27-10-08 | 31-10-08 | Equipo de trabajo                      |
|  | 17. Tutoría   | Revisión total del informe en la elaboración  | 06-11-08 | 29-11-08 | Tutora Msc. Bernarda de Fátima Munguía |
|  | 18. Determinación de la metodología de la investigación | Determinar el tipo de método de investigación   | 03-11-08 | 07-11-08 | Equipo de trabajo                      |



|  |   |                 |                 |                          |
|--|---|-----------------|-----------------|--------------------------|
| <p>19. Ejecución de la acción mediante el contacto directo con los sectores socio-educativos</p>               | <p>Desarrollar contactos directos con los sectores socio-educativos del municipio El Sauce</p>                | <p>10-11-08</p> | <p>14-11-08</p> | <p>Equipo de trabajo</p> |
| <p>20. Desarrollo de taller sobre liderazgo dirigido a docentes de municipio</p>                               | <p>Realización de talleres sobre liderazgo a docentes del municipio El Sauce</p>                              | <p>17-11-08</p> | <p>17-11-08</p> | <p>Equipo de trabajo</p> |
| <p>21. Redacción de conclusiones, recomendaciones y la reflexión del grupo sobre todo el trabajo realizado</p> | <p>Realizar conclusiones, recomendaciones y reflexión del grupo acerca de la investigación llevada a cabo</p> | <p>19-11-08</p> | <p>21-11-08</p> | <p>Equipo de trabajo</p> |



# FOTOGRAFÍAS DE EVIDENCIAS



## IMAGEN DEL CRISTO NEGRO DE ESQUIPULAS DE EL SAUCE





## SANTUARIO NACIONAL DE EL SAUCE

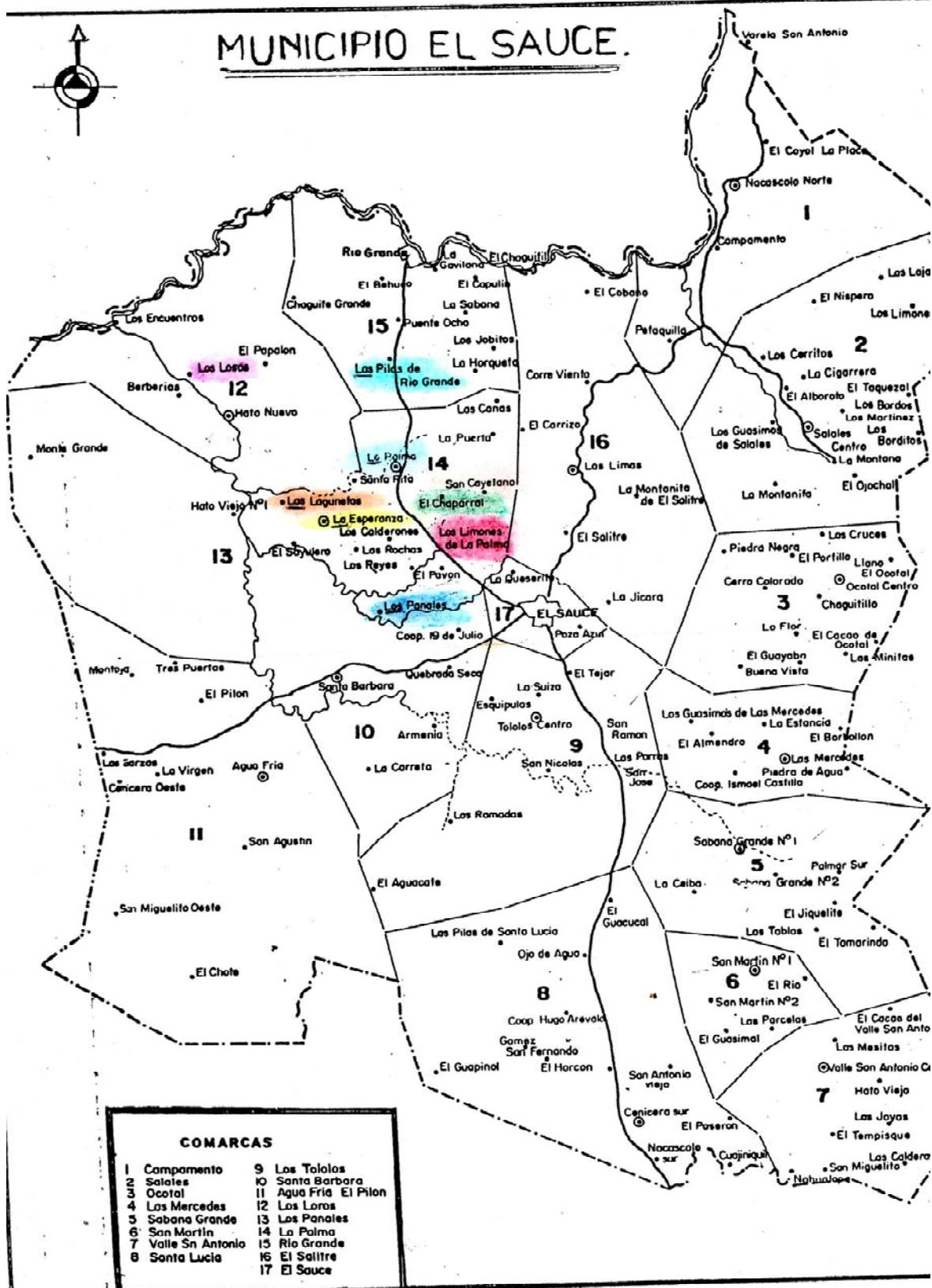


Parque Municipal de El Sauce



## ALCALDIA MUNICIPAL DE EL SAUCE







## MIEMBROS DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

