

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN**



**ANÁLISIS DEL LIDERAZGO EDUCATIVO BASADO EN EL MODELO DE
LAS CUATRO INTELIGENCIAS (8º HABITO DE LA GENTE ALTAMENTE
EFECTIVA) APLICADO AL PERSONAL EDUCATIVO DE LA ESCUELA
MIGUEL EDUARDO TURMERO SECTOR LOS GUARITOS MATURIN
ESTADO MONAGAS 2006.**

Tutor Académico:

Lic. Luís Orsini La Paz

Autores:

Carrión M, Aidé.

Smith W, Reinaldo

**PROYECTO DE GRADO, MODALIDAD AREA DE GRADO, PRESENTADO
COMO REQUISITO PARCIAL PARA OPTAR EL TITULO DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN.**

Maturín, Agosto2006.

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN**



**ANÁLISIS DEL LIDERAZGO EDUCATIVO BASADO EN EL MODELO DE
LAS CUATRO INTELIGENCIAS (8^{VO} HABITO DE LA GENTE ALTAMENTE
EFECTIVA) APLICADO AL PERSONAL EDUCATIVO DE LA ESCUELA
MIGUEL EDUARDO TURMERO SECTOR LOS GUARITOS MATURIN
ESTADO MONAGAS 2006.**

AUTORES

Smith, Reinaldo

Aidé, Carrión

**Lic. Luís Orsini La Paz
Asesor Académico**

**Lic. Juan Carlos Hernández
Jurado principal**

**Lic. María Maurera
Jurado Principal**

Maturín, Agosto del 2006

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN



**ANÁLISIS DEL LIDERAZGO EDUCATIVO BASADO EN EL MODELO DE
LAS CUATRO INTELIGENCIAS (8^{vo} HABITO DE LA GENTE ALTAMENTE
EFECTIVA) APLICADO AL PERSONAL EDUCATIVO DE LA ESCUELA
MIGUEL EDUARDO TURMERO SECTOR LOS GUARITOS MATURIN
ESTADO MONAGAS 2006.**

AUTORES: Carrión M, Aidé
Smith W, Reinaldo

TUTOR: LIC. LUÍS ORSINI LA PAZ

RESUMEN

El éxito de toda organización esta ligado íntimamente con el buen ejercicio del liderazgo, es por ello que el presente trabajo tiene como objetivo genera Analizar el liderazgo educativo basado en el modelo de las cuatros inteligencia (8^{vo} habito de la gente altamente efectiva de la escuela bolivariana Miguel Eduardo Turmero ubicada en maturín estado Monagas, para tal fin se realizo una investigación descriptiva de campo reforzadas con consultas bibliografiitas, por medio de las cuales se determinaron puntos estratégicos para el desarrollo de la investigación, por otro lado fue aplicado un cuestionario por una población conformada por el personal docente, lo que permitió determinar que el método de las cuatro inteligencia (basado en el 8vo habito de la gente altamente efectiva) no prevalece en su estilo de liderazgo ; sin embargo tienen condiciones para desarrollarlos por lo que le recomendamos impartir talleres sobre el método de las cuatro inteligencia, e instar a los docentes que carecen de interés sobre el método a involucrarse para su mejoramiento efectivo en su calidad labora. Para finalizar se le recomienda a todo el personal docente tratar de seguir desarrollando las características que tienen como líder e integrarlas como un todo.

DEDICATORIA

Primeramente a dios por no abandonarme nunca, por haber guiado mis pasos y darme la oportunidad de salir adelante.

A mis padres por haberme apoyado siempre, por no abandonarme.

A mi esposo por su apoyo, por haberme tenido paciencia, por confiar en mi y por estar siempre a mi lado.

A mis 2 hijos Grever y Greily que son mis más preciados tesoros y la luz de mis ojos.

A Damelis y Adela, gracias por creer en mi, por su apoyo incondicional, por su comprensión y ayuda.

A todos mis familiares y amigos.

Aidé Carrión

AGRADECIMIENTOS

A todo el personal de la escuela Miguel Eduardo Turmero, por habernos recibidos y proporcionados toda la información necesaria para el desarrollo del tema de investigación.

Al lic. Orsini la Paz, por su asesoría y su empeño por brindarnos lo mejor de si.

Al lic. Juan Carlos Hernández; por estimularnos para la correcta realización de este trabajo.

A lic. Maria Maurera por darnos sugerencias y recomendaciones que nos ayudara al desarrollo del trabajo.

A mi compañera de tesis Reinaldo por su comprensión y paciencia.

A todos los que hicieron posible la culminación de mi carrera universitaria.

Muchas gracias

DEDICATORIA

La constancia, la dedicación, el esfuerzo propio y el de los que me apoyaron, representan las bases del ideal y del sueño alcanzado, por eso dedico el presente trabajo:

A la memoria de mi abuelo, Felix Smith quien en todo momento me brindó apoyo y me guió por el buen camino y por darme su sabiduría y bendición. Aunque tú no estés en esta vida terrenal, siempre estarás conmigo presente en mis logros

A mis padres, Juan Smith y Reyna de Smith por haberme dado el apoyo para cumplir mis metas.

A todos mis hermanos y sobrinos, gracias por estar siempre allí.

A mis tías y primos por brindarme todo el apoyo y entusiasmo que me ayudaron a seguir luchando y lograr mis metas

Rey

AGRADECIMIENTOS

A DIOS y a SANTA BARBARA BENDITA, por darnos la vida y la fortaleza necesaria para enfrentar nuestros retos.

A la universidad de oriente, por admitirme en su recinto y abrirnos las puertas de saber.

A el Lic. Luis Orsini La Paz, por sus orientaciones y asesorías constantes, por responder a nuestras dudas e impulsarnos cada vez mejores profesionales.

A una persona especial que me brindo apoyo y comprensión en la realización de mis metas Neyris Elena gracias por estar ahí.

A mis amigos, quienes estuvieron presentes y colaboraron conmigo en los momentos importantes de mi carrera

Rey

INDICE GENERAL

RESUMEN.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTOS	v
INDICE GENERAL	viii
LISTA DE CUADROS	x
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I.....	5
EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	5
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.2 DELIMITACION DEL PROBLEMA	7
1.3 OBJETIVOS	8
1.3.1 Objetivo General.....	8
1.3.2 Objetivos Específicos.....	8
1.4 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
1.5 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	10
CAPITULO II.....	13
MARCO TEORICO	13
2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICO DEL LIDERAZGO	13
2.2 FUNDAMENTOS TEORICOS	14
2.3 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION	17
2.4 IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA.....	20
2.4.1 Reseña Histórica de la Escuela Bolivariana “Miguel Eduardo Turmero”	20
2.4.2 Visión.....	21
2.4.3 Misión	21
2.4.4 Objetivos.....	22
2.4.5 Ubicación	22
CAPITULO III.....	23
MARCO METODOLOGICO.....	23
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	23
3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	23
3.3 POBLACIÓN	24
3.4 DISEÑOS DE LOS INSTRUMENTOS.....	24
3.5 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	25
CAPITULO IV	26
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	26
4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	26
CAPITULO V	42
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	42
5.1 CONCLUSIONES.....	42

5.2 RECOMENDACIONES 44
BIBLIOGRAFIA 45
ANEXO 46

LISTA DE CUADROS

- Cuadro Nº 1.** Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la Escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO TURMERO “ Sobre el tipo de nutrición que práctica. 26
- Cuadro Nº 2.** Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO TURMERO“ sobre la realización de algún tipo de ejercicio físico..... 27
- Cuadro Nº 3.** Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO TURMERO” referente a la frecuencia con que realizan alguna actividad física. 28
- Cuadro Nº 4.** Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO TURMERO” sobre la autodisciplina como característica en su personalidad..... 29
- Cuadro Nº 5.** Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO TURMERO” referente asi es proactivo. 30
- Cuadro Nº 6.** Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO TURMERO” sobre si establecen prioridades, metas y valores en su plano laboral.. 31
- Cuadro Nº 7.** Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO TURMERO” referente asi son fieles a sus propio principios..... 32
- Cuadro Nº 8.** Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO TURMERO” sobre las relaciones interpersonales con su jefe..... 33
- Cuadro Nº 9.** Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO TURMERO” acerca del proceso de comunicación con su jefe..... 34
- Cuadro Nº 10.** Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO TURMERO” sobre si han tenido problemas laborales con su jefe por diferencias personales..... 35
- Cuadro Nº 11.** Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO Turmero” acerca de las características personales..... 36

Cuadro Nº 12. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO Turmero” sobre si el grupo sigue los procedimientos a las actividades que se planifican.	38
Cuadro Nº 13. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO TURMERO” referente asi se le otorga algún reconocimiento al grupo por los logros alcanzados.	39
Cuadro Nº 14. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO TURMERO” sobre el conocimiento que poseen sobre el desarrollo de las cuatros inteligencias basado en el 8vo hábito.....	40
Cuadro Nº 15. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO Turmero” referente a la orientación que gustarían tener sobre el teme del desarrollo de las cuatro inteligencias basado en el 8vo habito.....	41

INTRODUCCION

La organización por grande o pequeña que esta sea, necesita cierto sistema de control, que lleve a un mejor funcionamiento de las actividades que realice. En la actualidad., son innumerables los cambios que ha sufrido el mundo laboral (nuevas tecnologías, nuevas concepciones, nuevos métodos, etc.), aun seguimos pensando en buena medida desde el paradigma de la llamada era industrial, que considera a los trabajadores como una materia prima mas.

Esta es una concepción en extremo inconveniente, pues no logra sacar lo mejor de cada una de las individualidades que componen a la organización: algo fundamental en la era de la comunicación y la información. Es preciso, pues, hacer que los trabajadores identifiquen sus potencialidades y aprendan a utilizarlas en beneficio propio y, en definitiva, de la organización.

Es por ello que en toda organización debe existir un líder capaz de enfrentar actos cotidianos y desarrollar habilidades para conducir el cambio y a la vez influir en el rumbo, dirección y amplitud de la empresa. Para asegurar el logro de los objetivos organizacionales a través de las personas que desempeñan bajo su responsabilidad, el líder debe incorporar constantemente técnicas para que sean captadas y aceptadas por el personal.

Esta reacción positiva o negativa que tengan los empleados hacia las ordenes impartidas por un superior dependerá de la forma como este le haga llegar el mensaje a los trabajadores, las recompensas que recibirán o el tipo

de sanciones que se le puedan aplicar por no realizar las tareas encomendadas. Por esta razón es importante acceder a los niveles mas elevados del talento y de la motivación del ser humano en una nueva realidad que hoy nos exige un cambio radical de pensamiento.

Una nueva mentalidad, un nuevo conjunto de aptitudes, un nuevo instrumental, en pocas palabras un nuevo habito. Nuestro principal desafío en el mundo de hoy es este: hallar nuestra voz e inspirar a los demás para que hallen la suya desarrollando así las cuatro inteligencia de la gente altamente efectiva. De ahí que el líder pasa hacer uno de los pilares fundamentales dentro de la organización.

En la antigüedad el hombre o líder era visto como el guía o dueño de su grupo, el cual conducía, controlaba y coordinaba de alguna u otra manera el mejor rumbo que llevaría su equipo. Sin embargo tomaba decisiones con la mayor autoridad. Para ese entonces tales decisiones tomadas por ese guía era la única y mejor opción para todos los miembros del grupo.

En la actualidad el líder cumple una función sumamente importante dentro de la organización, por ser el orientador y sobre quien recae la mayor responsabilidad de conducción. Las relaciones que el establezca con sus seguidores van a ir moldeando o definiendo su personalidad, imprimiéndole un sello característico de su actuación. De la forma mas sencilla, en su nivel mas elemental y practico el líder debe trasmitir su valía a las personas de un modo tan claro que estas acaben viéndolas en si mismo.

Para que el líder pueda lograr esto debe integrarse como un todo (cuerpo, mente, corazón y espíritu) y encontrando su `propia voz trabajando en aquello sobre lo que tenemos control, viviendo con integridad y

honestidad, procurando crecimiento y desarrollo constante. Para luego afirmar el valor potencial de las otras personas sin comparar, preocupándose sinceramente por su desarrollo, sin discursos y con acciones reales.

Finalmente, se hace lo posible para quien suceda al líder sea mejor que su antecesor y no sienta amenaza. Solo así el modelo será sostenible: si la vela se mantiene encendida, aun cuando algún fósforo se apague.

A través de las observaciones directas realizadas a la institución objeto de estudios se muestra diversos rasgos o características presente para el desarrollo de las cuatro inteligencias según el 8vo hábito de la gente altamente efectiva, en cuanto a esto cada uno presenta un rasgo distinto quizás el que ellos consideran que le ayuda a conseguir los objetivos establecidos.

Dada la importancia de un buen liderazgo para el desenvolvimiento exitoso de la organización, se hizo necesario realizar un análisis del liderazgo basado en el modelo de las cuatro inteligencias (8vo hábito de la gente altamente efectiva) en la escuela bolivariana Miguel Eduardo Turmero. Para ello el trabajo quedo estructurado en cinco capítulos.

El primer capítulo lo conforman el planteamiento del problema, objetivos tanto general como específicos, delimitación, justificación y algunos términos.

El segundo capítulo se encuentran las investigaciones realizadas en este tema, es decir, los antecedentes del estudio, de igual manera aspectos teóricos que ayudaron a sustentar la investigación.

El tercer capítulo se trata del diseño de la investigación, el tipo de investigación, nivel de investigación, población, tipo de análisis de datos, recolección de datos, técnicas de recolección de datos.

En el cuarto capítulo se procedió al análisis e interpretación de los resultados. Por último en el quinto se establecen las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Estamos asistiendo a los cambios más importantes de la historia de la humanidad. Los retos y las complejidades a los que nos enfrentamos en nuestra vida y en nuestras relaciones personales, en nuestra familia, en la vida profesional y en las organizaciones, requieren que nos adaptemos a ellos con la mayor efectividad eficiencia y eficacia posible. En realidad para muchas personas cuando se marca el inicio de algo nuevo o desconocido se enfrenta a la expectativa de poder sobrellevar con éxito e integrarse y superar las exigencias que se plantean.

En la actualidad la mayoría de las personas que llevan una vida agitada y que se sienten frustrados, desanimados, menospreciados o insuficientemente valorados en su entorno. Luchan para salir adelante en la nueva realidad; sin embargo muchos no poseen la capacidad para usar su talento e inteligencia y no tienen definido cuales son sus prioridades sus metas u objetivos; están estancados o distraídos, no se sienten capaces de innovar de triunfar, etc.

El gran problema esta en el comportamiento humano y en la falta de interés del individuo para la búsqueda de conocimiento, para serle frente al surgimiento de cosas nuevas, esto además disminuye el sentido de autoestima de la persona y por lo tanto ata sus talentos potencial además la capacidad para encontrar y desarrollar su inteligencia tanto física, mental, emocional y espiritual.

En estos nuevos tiempos se hace necesario hablar del liderazgo en su máxima expresión, para ello tendríamos que tomar en cuenta el modelo de las cuatro inteligencias que son las claves para encontrar la excelencia y así lograr el éxito en cualquier ámbito de la sociedad. Para ser líder se requiere que desarrollemos y lleguemos más allá de la efectividad para alcanzar la grandeza y aportar talento para así lograr los objetivos que nos proponemos.

El sector educativo es uno de los sectores donde más se necesita la aplicación del liderazgo en su máxima expresión ya que el educador es una de las personas que tienen la tarea de dirigir a un significativo grupo de estudiantes con diferentes tipos de conductas y así crear personas con gran potencial humano capaces de enfrentar los problemas que se le presentan tanto en el mundo empresarial como en el entorno cotidiano y sobre todo de adaptarse a los nuevos cambios e innovaciones que vayan surgiendo.

Por lo tanto es imprescindible que el líder educativo posea el entendimiento, el conocimiento, la visión, los hábitos de pensamiento y acción, la disposición de indagar cuestionar y problematizar, en síntesis una persona como un todo integrado (cuerpo, mente, corazón y espíritu) y que contribuya al desarrollo de los demás.

En vista de esto, sería de gran importancia conocer si a través del modelo de las cuatro inteligencias el líder educativo posee una serie de principios básicos como son la responsabilidad, la iniciativa, la integridad, el respeto, la comprensión mutua, la renovación y si además tiene una visión, unos valores necesarios para ser un gran líder y una capacidad física es decir; una nutrición sabia, un descanso adecuado, si realiza ejercicio equilibrado y consistente o de relajación.

También hay que estudiar su capacidad mental, si tiene un estudio y educación continua, sistemático y disciplinado, si cultivan la autoconciencia o aprende mediante la enseñanza y la practica.

De igual manera la emocional y sus principales componentes como son la autoconciencia y la capacidad de reflexionar sobre la propia vida, la motivación personal que es lo que realmente entusiasma a la gente, la autodisciplina, o capacidad de encaminarse hacia el comportamiento del proyecto y valores personales, la empatía es decir, la capacidad de ver como los demás ven y sienten las cosas, y sus habilidades sociales como es la forma que tienen para resolver sus diferencias con los demás, solucionar problemas, generar soluciones creativas e interactuar para promover sus proyectos comunes.

En último plano analizar la parte espiritual como la integridad; en si la fidelidad a los propios valores más elevados, el sentido de contribución a las personas y a las causas. Debido a la gran importancia que tiene la educación en la sociedad y en el mismo sector empresarial resulta interesante saber en que medida se aplican estos cuatro tipos de inteligencias antes mencionadas.

Por ello fue necesario realizar una investigación en el sector educativo específicamente en el colegio Miguel Eduardo Turmero, para ver la calidad del líder dentro de la misma.

1.2 DELIMITACION DEL PROBLEMA

La investigación estuvo dirigida en el análisis del liderazgo basado en el modelo de las cuatro inteligencias (8vo hábito de la gente efectiva) al

personal educativo de la escuela Miguel Eduardo Turmero; ubicada en el sector Los Guaritos IV, AV N° 02 Maturín Estado Monagas; durante el periodo comprendido Mayo-Agosto 2006.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Analizar el liderazgo educativo basado en el modelo de las cuatros inteligencia (8vo habito de la gente altamente efectiva), al personal docente de la escuela bolivariana Miguel Eduardo Turmero, ubicada en el sector Los Guaritos IV, AV N° 02 Maturín Estado Monagas.

1.3.2 Objetivos Específicos

- ◆ Estudiar la capacidad del liderazgo en el personal educativo, basado en el modelo de las cuatros inteligencia (8vo habito de la gente altamente efectiva).
- ◆ Indagar sobre la opinión que posee el grupo sobre el líder como jefe., basado en el modelo de las cuatros inteligencia (8vo habito de la gente altamente efectiva).
- ◆ Analizar las características del líder en la institución, basado en el modelo de las cuatros inteligencia (8vo habito de la gente altamente efectiva).
- ◆ Determinar la influencia del líder en el grupo , basado en el modelo de las cuatros inteligencia (8vo habito de la gente altamente efectiva).

- ◆ Evaluar los conocimientos que posee el líder en materia de liderazgo, basado en el modelo de las cuatro inteligencias (8vo hábito de la gente altamente efectiva).

1.4 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACIÓN

Hoy en día en el entorno educativo se suscitan una gran cantidad de problemas de diferentes índoles tanto en la parte laboral así como en el estudiantado, por ello es imprescindible conocer si existen dentro de la institución una persona con un gran potencial humano y una buena capacidad física, mental, emocional y espiritual, es decir alguien con habilidades de liderazgo y además estudiar a fondo el comportamiento de ese líder antes sus subordinados y cual es la opinión de ellos acerca del mismo. De esta manera se daría una solución a todos esos inconvenientes que cada vez más conduce a una educación deficiente que crea personas incompletas incapaces de enfrentarse a los nuevos cambios.

Es valido reconocer que el liderazgo representa una de las funciones más exigentes que se pueda ejercer dentro de cualquier organización y que su éxito dependerá fundamentalmente de la calidad del mismo.

Debido a la gran importancia que tiene la educación en la sociedad esta debe estar dirigida por verdaderos lideres por lo que resulta interesante realizar un estudio completo del liderazgo dentro de la institución y conocer detalladamente hasta que punto un educador o director tiene la eficiencia para liderar dentro de la misma y si cada uno de ellos aplican sus capacidades de inteligencia.

Por lo antes expuesto se hizo necesario realizar un análisis del liderazgo educativo basado en el modelo de las cuatro inteligencias (8vo hábito de la gente altamente efectiva) al personal educativo de la escuela Miguel Eduardo Turmero.

1.5 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Líder: Es todo aquel individuo que se encuentra al frente de un grupo de personas y que puede afectarlas a través de las decisiones que este tome (Codín, 1997, Pág. 125)

Liderazgo: Consiste en transmitir a las personas su valía de un modo tan claro que esta acaben viéndola en sí misma (Stephen Covey, 2005, Pág. 116).

Personalidad: Suma total de las formas en que un individuo reacciona interactúa entre otros (Robbins, 2000, Pág. 90).

Comunicación: El proceso a través del cual las personas intentan compartir un significado por medio de mensajes simbólicos. (Stoner y Freeman, 1994, Pág. 746).

Paradigma: Se suele usar para designar una percepción, un supuesto, una teoría, un marco de referencia o una lente a través del cual contemplamos el mundo (Stephen Covey, 2005, Pág. 35).

Teoría: Todo conocimiento científico de recopilación. La representación sistemática de mero conocimiento de una ciencia. Proyección de meras estructuras de posibilidades que antecede a toda comprobación experimental

o histórica creando así el espacio para la investigación de Ciencias Naturales o ciencias Históricas respectivas.

Inteligencia Mental: Es la capacidad de analizar, razonar, pensar en abstracto, usar el lenguaje, visualizar y comprender. (Stephen Covey, 2005, Pág. 67).

Inteligencia Física: Es lo que hace nuestro cuerpo sin necesidad de un esfuerzo consciente. Se encarga del Sistema Respiratorio, del Sistema Circulatorio, del Sistema Nervioso y otros sistemas vitales (Stephen Covey, 2005, Pág. 67).

Inteligencia Emocional: Es el conocimiento de uno mismo, la autoconciencia, la sensibilidad social, la empatía y la capacidad de comunicarnos satisfactoriamente con los demás. Un sentido de oportunidad, adecuación social de tener el coraje de reconocer debilidades, y respetar diferencias. (Stephen Covey, 2005, Pág. 68).

Inteligencia Espiritual: Es aquella que representa nuestra voluntad de sentido y de conexión con el infinito, la cual nos va a ayudar distinguir principios verdaderos que forman parte de nuestra conciencia. (Stephen Covey, 2005, Pág. 68).

Autoconciencia: Una conciencia del yo, de nuestra libertad y poder de elección. (Stephen Covey, 2005, Pág. 383).

Motivación Personal: Es la base de las decisiones. Esto significa ustedes son quienes decida en sus principales prioridades, metas y valores. (Stephen Covey, 2005, Pág. 384).

Autodisciplina: Es el autodomínio, de hacer lo que se ha propuesto, de vivir según sus valores. En otras palabras una vez decidido sus prioridades pasan a vivir según ella. (Stephen Covey, 2005, Pag 384).

Empatía: Se trata de aprender a trascender su propia autobiografía y llegar a las mentes y corazones de otras personas. De adquirir gran sensibilidad y conciencia de la situación antes intentada que los demás entiendan a uno de influir sobre ellos, de decidir o juzgar. (Stephen Covey, 2005, Pag 384).

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICO DEL LIDERAZGO

El liderazgo surgió en el marco de las sectas religiosas y las relaciones básicas de los grupos. En la génesis de muchos movimientos religiosos existe un proselitismo inspirado por figuras proféticas. La personalidad única e irresistible que moviliza y arrastra a las masas hacia nuevas metas y caminos de salvación religiosa se convierte en prototipo de liderazgo.

Esta interpretación se ha confirmado por las investigaciones realizadas a las primitivas formas de gobierno. Estos estudios han contribuido a determinar que es el concepto de liderazgo, dándole connotación de status y jerarquía contribuyendo a la personalización del liderazgo.

Hacia el siglo XX surge nuevas corrientes que suponen un cambio en el concepto de liderazgo. El poder estructurado y definido en las condiciones y en las leyes, se hacia inherente al cargo. La ley fijaba los límites de la competencia o jurisdicción de los funcionarios públicos para impedir el abuso de poder y establecía las normas sucesorias pertinentes, para evitar la toma del poder por la violencia.

En las últimas décadas del siglo pasado y de acuerdo con los acontecimientos expuesto se pueden mencionar a grandes hombres que se destacaron con hechos heroicos que tienen los lideres dentro del mundo industrializado, entre lo cual están: Jak Welch (Presidente de General Electric), Raymond Marlon (Director de Marlon Industries), Lee Lacocca

(Ejecutivo de la Industria automovilística Chrysler Corporation), son algunos de ellos los ejemplos que han ratificado que la obligación primordial de un líder esta basada en ganarse la confianza y el respeto de su subalternos.

En fin, los lideres tienen la misión de ejercer el liderazgo adecuado, ya que es importante dentro de su desempeño como gerente, lo cual le ayuda a asumir la responsabilidad de dirigir los esfuerzos e ideas hacia el logro de las metas comunes para un desempeño efectivo, a fin de que la empresa se mantenga en competencia (Harris, 2001, pp.52-53).

De acuerdo a lo planteado, el liderazgo siempre ha existido porque nació y evoluciono junto con el ser humano, y su ejercicio es innegable tanto el hogar, la escuela, la comunidad, el trabajo, política y otras actividades, por esta razón es considerado como un fenómeno universal que involucra una relación entre líder y seguidor.

2.2 FUNDAMENTOS TEORICOS

Existen diversas interpretaciones acerca del liderazgo llevadas a cabo por especialistas en la conducta humana que buscan explicar dicho fenómeno, estudiándolo y Definiéndolo desde diferentes puntos de vistas. En relación a esto el “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, p. 103)

Igualmente Gibson (1999) define al liderazgo como:

Un intento de modificar la conducta de los miembros del grupo sin utilizar una forma de poder coercitivo o para motivar a los individuos integrantes de ese grupo a que cumplan algún objetivo o una interacción entre los miembros del grupo, en el que los líderes son agentes de cambio, personas cuyos actos afectan al resto de los componentes en mayor grado que los actos de estos últimos afectan a los líderes. (p.451)

Según Stephen Covey define “El liderazgo; consiste en comunicar a la gente su valor y potencial de manera tan clara que puedan llegar a reconocerlos como propios” (Fuente Revista Gestión, entrevista de Graciela Gornzales Bionda – Marzo-Abril 2005).

En relación a las diversas definiciones expuestas por los respectivos antes, se puede hacer referencia, que el liderazgo ha sido considerado como el proceso de interacción donde se busca ejercer influencia sobre los individuos (seguidores), en los esfuerzos para la realización de los objetivos determinados, ya que las distintos enfoques han tendido a centrarse alrededor que el liderazgo de alguna manera a otra presupone una acción de vigilancia para: recompensar castigar donde el poder es factor determinante de esta situación.

Es importante decir, que en estos enfoques las relaciones interpersonales se dan en sentido unidireccional, en donde los seguidores solo reciben ordenes conformes a decisiones del líder que utiliza el conocimiento como un arma, para dominar e imponerse a través de la coerción, en el que los demás (seguidores), son simples instrumentos manejables, resultando una aparente relación de causa y efecto. La cual no da respuestas al entorno dinámico y circular de ahora, dejando vacío.

En fin es preciso redefinir el concepto de liderazgo de una posición más humanística, dejando a un lado las posturas conductistas que lo ha presentado desde una postura rígida e inflexible.

Abriendo espacio a una nueva visión nos acercamos hacia una nueva definición de liderazgo, partiendo de la interpretación que refleja Stephen Covey (2005), quien comenta cuatro elementos básicos de Liderazgo; estos son: Inteligencia Mental, La Física, Espiritual y la Emocional, la cohesión de las mismas pasan a formar un líder altamente efectivo.

Esta nueva tendencia se puede explicar partiendo del hecho de que el liderazgo consiste en transmitir a las personas su valía de un modo tan claro que estas acaben viéndola en si mismo y que esta es la esencia de la clase de liderazgo que fluye y perdura realmente.

Como se acoto anteriormente, las cuatro partes magnificas de nuestra naturaleza son cuerpo, mente, corazón, y espíritu. En correspondencia con ellas hay cuatro capacidades o inteligencias que todos poseemos: la inteligencia física, la inteligencia mental, la inteligencia emocional y la inteligencia espiritual. La inteligencia mental es la capacidad de analizar, razonar, pensar en abstracto, usar el lenguaje, visualizar y comprender; la cual se desarrolla a través del estudio y la educación sistemática y disciplinada.

La inteligencia física del cuerpo es otra clase de inteligencia de la que todos somos conscientes de una manera implícita y que con frecuencia pasamos por alto. Pensemos en lo que hace nuestro cuerpo sin necesidad de un esfuerzo consciente. Se encarga del sistema respiratorio, del sistema circulatorio, del nervioso y de otros sistemas vitales; estos y muchísimos

otros procesos están controlados de una manera inconsciente en cada momento de nuestra vida; la inteligencia gobierna todo el sistema. La misma se desarrolla por medio de una nutrición sabia y ejercicios equilibrados.

La inteligencia emocional por su parte es el conocimiento de uno mismo, la autoconciencia, la sensibilidad social, la empatía y la capacidad de comunicarnos satisfactoriamente con los demás. Es un sentido de oportunidad y de adecuación social, de tener el coraje de reconocer debilidades y de expresar y respetar diferencias.; donde su desarrollo se enfatiza en la autoconciencia, la motivación personal, la autodisciplina, y al empatía.

Por ultimo la inteligencia espiritual que es la más importante de todas las inteligencias porque se convierte en la fuente de orientación para las otras tres. La inteligencia espiritual representa nuestra voluntad de sentido y de conexión con el infinito; la inteligencia espiritual también nos ayuda a distinguir principios verdaderos que forman parte de nuestra conciencia y que están simbolizados por la brújula. La brújula es una excelente metáfora física de los principios porque siempre señala el norte.

2.3 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

En las últimas décadas las diversas universidades del país, así como organizaciones relacionadas o preocupadas por la materia educativa se han dedicado a estudiar el comportamiento de los individuos dentro de las organizaciones educativas. Por consiguiente es necesario hacer una revisión de los trabajos afines a esta investigación a objeto de tomarlos como referencia y orientar adecuadamente el presente estudio.

Entre los trabajos más destacados se pueden citar a, González (1993), en su trabajo "Influencia de la Acción Gerencial del Director de Educación Básica en la Participación Docente", analiza los Estilos de Liderazgo del Director de Educación Básica y su influencia en la participación de los docentes. (Universidad Simón Rodríguez)

El estudio se realizó en el Distrito Escolar N° 2 del Estado Aragua, de la cual se extrajo una muestra que constituyó el 25 % de los docentes que conformaron la población en estudio. Para la recolección de los datos sobre las variables en estudio, se utilizó un cuestionario estructurado tipo escala de Likert dirigido respectivamente a los docentes seleccionados al azar. El tratamiento de los resultados comprendió un análisis descriptivo de los datos, y un análisis de varianza.

Los resultados obtenidos permitieron confirmar que: el estilo democrático de liderazgo permite un alto porcentaje en el índice de participación de los docentes tanto en la planeación como en la ejecución de las diferentes actividades de la organización.

De la misma forma, se logró determinar que existe una relación entre el estilo de liderazgo del Director y la participación del docente. A pesar de todo lo acotado, muchos directores, supervisores y administradores educativos, defienden el estilo autocrático de liderazgo en la administración educativa.

Por su parte Durán (1994), en una investigación denominada, "El Liderazgo Situacional: una alternativa en Gerencia Educacional para mejorar las Relaciones Humanas en las instituciones Educativas del Estado Nueva Esparta", analiza la importancia del Liderazgo Situacional como alternativa gerencial en los Departamentos y Coordinaciones de los Institutos de

Educación Media, Diversificada y Profesional de la Entidad Federal en referencia. (Universidad de Oriente núcleo Nueva Esparta)

Para tal efecto, se realizó una descripción real de la situación que viven las Instituciones Educativas, en segundo término se hizo un análisis documental que sirvió para conformar el Marco Referencial que fundamenta teóricamente la investigación planteada. La muestra estuvo integrada por 108 Docentes seleccionados entre los directivos, jefes de departamento, coordinadores y docentes de aulas a quienes se les aplicó un cuestionario a fin de solicitar la información necesaria.

De los resultados obtenidos se concluye que: Los encargados de dirigir administrativamente el proceso de enseñanza – aprendizaje, no es cónsona con las necesidades y expectativas que tienen los docentes en la actualidad.

Existe la necesidad de establecer estrategias y poner en práctica teorías administrativas que contribuyan a mejorar la situación de crisis que desde el punto de vista gerencial viven las Instituciones Educativas del país.

En el mismo orden de ideas, Ascanio (1995), en su estudio titulado "El Liderazgo del Supervisor y la Motivación hacia el Mejoramiento Profesional en los Docentes que laboran en la I y II Etapa de Educación Básica en Altagracia de Orituco, Estado Guárico", plantea la necesidad de analizar el rol de líderes cumplido por los supervisores y su relación con la motivación hacia el mejoramiento profesional.

La investigación se llevó a cabo en las instituciones donde se imparte Educación Básica de la I y II Etapa en Altagracia de Orituco, Estado Guárico.

Para el estudio en referencia se utilizó un diseño de investigación de campo, *expost – facto*, no experimental, transaccional, descriptivo. Se elaboró para la recopilación de los datos referidos, un cuestionario integrado por 27 ítems con cuatro alternativas cada uno; el mismo fue aplicado a una muestra representativa del 36%.

Los resultados evidencian que los supervisores cumplen en forma muy deficiente, su rol de líderes motivadores de los docentes, para que éstos se dediquen a trabajar por su mejoramiento profesional.

De igual forma, los resultados manifiestan que los docentes poseen un alto grado de motivación hacia el desarrollo de actividades de mejoramiento profesional, lo cual puede ser usado como base para que los Supervisores diseñen y desarrollen estrategias que permitan lograr un personal con un alto nivel de capacitación, y que al mismo tiempo, permita a dichos supervisores, cumplir su rol de líderes a cabalidad.

Se evidencia que los estudios reseñados guardan relación con el que se reporta, por cuanto todos muestran interés y preocupación por investigar las condiciones que resultarán de mayor provecho para el manejo de las personas en una organización educativa. Pudo inferirse variables similares a la del trabajo que se propone lo cual indica la relevancia de estudio del tema.

2.4 IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

2.4.1 Reseña Histórica de la Escuela Bolivariana “Miguel Eduardo Turmero”

Fue fundada el 15 diciembre del año 1987, se encuentra ubicada en la avenida 01 del sector guaritos IV, del municipio maturín. Fue inaugurada por

el gobernador del estado para ese momento Dr. Augusto Beapertuhy, bajo el mandato presidencial del Dr. Jaime Lusinchi.

En su inicio fue dirigida por la profesora Zoraida Salazar luego la profesora Maritza Padrón, posteriormente la profesora Libia Palmares de Rodríguez. En la actualidad (año 2005 – 2006) es dirigida por el Profesor Aquiles Mudarra.

La institución cuenta con tres (03) directivos , veinticuatro (24) docentes de aulas, tres (03) personal administrativo, una asociación civil de padres y representantes, quince (15) obreros , y una matricula de ochocientos sesenta y tres (863) alumnos.

La misma debe su nombre al insigne educador monaguense; Miguel Eduardo Turmero Morales, quien nace en Caicara de Maturín El 17 Marzo de 1919 Y muere en la ciudad de Maturín el 30 de Marzo de 1982.

2.4.2 Visión

Convertirse en un centro educativo integral, capaz de ofrecer a la comunidad educativa en general, un espacio para la convivencia constructiva y el fortalecimiento de los valores de identidad local, regional y nacional

2.4.3 Misión

Cumplir con el rol asignado en el nuevo proyecto educativo, transformando la practica pedagógica en una verdadera integración escuela – comunidad.

2.4.4 Objetivos

- ◆ Reivindicar el carácter de la escuela como un espacio cultural y de transformación en la práctica pedagógica.
- ◆ Formar un alumno crítico consciente de su rol y capaz de asumir sus propios retos.
- ◆ Estimular el proceso de transformación educativa sustentándose en cuatro pilares fundamentales el SER, el SABER, el HACER y el CONVIVIR lo cual le permitirá tanto al docente como al alumno acceder a diferentes fuentes del saber.
- ◆ Incentivar y apoyar la participación comunitaria.
- ◆ Lograr una verdadera integración escuela – comunidad
- ◆ Fortalecer los valores de identidad nacional analizando las diferentes manifestaciones culturales, económicas, políticas, sociales, económicas, geográficas en el ámbito local, regional, nacional y en contexto latinoamericano y mundial.
- ◆ Ofrecer a los alumnos un espacio de convivencia constructiva donde el deporte, la cultura y la recreación les permita desarrollar sus potencialidades.
- ◆ Proyectar el ideal bolivariano en el día a día de la institución sustentando en los ejes transversales.

2.4.5 Ubicación

La Escuela Bolivariana “Miguel Eduardo Turmero” se encuentra ubicada en el Sector Guaritos IV, Av. Nro 02, Maturín Estado Monagas.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio realizado a la escuela bolivariana Miguel Eduardo Turmero se baso en la investigación de campo, pues los datos de intereses se recogieron en forma directa lo cual permitió relacionarse con la situación problemática.

Para definir este tipo de investigación, Lic. Cordero (1996) señala que “la investigación de campo es aquella en que el mismo objeto de estudio sirve de fuente de información para el investigador.”

Esta investigación consiste en la observación directa y en vivo de cosas, comportamiento de personas, circunstancias en que ocurren ciertos hechos, por ese motivo la naturaleza de las fuentes determinan la manera de obtener resultados.

3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue de nivel descriptivo, ya que permitió detallar con precisión los factores y variables indicando de tal forma su acercamiento demostrativo a lo que actualmente se vive. Tamayo (1995) la define así: “Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente”. (p46)

3.3 POBLACIÓN

La escuela bolivariana Miguel Eduardo Turmero – Maturín –Estado Monagas, cuenta con cuarenta y seis (46) trabajadores los cuales están distribuidos de la siguiente manera:

- ◆ Tres (03) Directivos.
- ◆ Veinte y cinco (25) docentes de aulas.
- ◆ Tres (03) Personal administrativo
- ◆ Quince (15) Obreros.

En esta investigación se trabajo con la población docente en su totalidad, es decir, los docentes de aulas, para de esta manera obtener una mayor veracidad en el análisis, una información global y precisa de la investigación objeto de estudio.

3.4 DISEÑOS DE LOS INSTRUMENTOS.

Para recolectar la información necesaria en esta investigación se ha diseñado un formulario el cual se aplico a la población de docente de la escuela bolivariana Miguel Eduardo Turmero - Maturín –Estado Monagas.

Existen varios tipos de formularios entre los cuales se cuenta el cuestionario, la cedula y otro tipos de encuestas. En este caso se utilizo el cuestionario por ser uno de los instrumentos esenciales en la investigación social porque permite obtener datos de un informante sin necesidad de que este presente el encuestador y se hace por escrito.

La técnica del cuestionario “es un método para obtener información de manera clara y precisa, donde existe un formato estandarizado de preguntas y donde el informante reporta sus respuestas” (Lic. Cordero, Pág. 133).

Al aplicar esta técnica obtuvimos la información necesaria para el análisis y la tabulación de los datos puesto que toda población llenó el formato que se les presentó, lo que permitió mayor desarrollo en la investigación.

3.5 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Como estrategias de recolección de datos dentro de la institución objeto de estudio se realizó un contacto directo con cada uno de los miembros de la misma, luego de realizar una entrevista informal con el director de la escuela bolivariana Miguel Eduardo Turmero, lo cual permitió la autorización para la investigación. Una vez hecho el contacto con los participantes se procedió a recoger la información a través de un instrumento:

Un cuestionario de quince (15) preguntas enfocadas a la información necesaria para alcanzar los objetivos específicos y por ende el general.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO.

Cuadro N° 1. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la Escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO TURMERO “ Sobre el tipo de nutrición que práctica.

Alternativas	F.A (# docentes)	%
Optima (Balanceada)	03x100	12
Regular (Moderada)	15x100	60
Indiferente (Desequilibrada)	07x100	28
Total	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en julio 2006

En el cuadro N° 1 puede observar que el 60 % del personal docente encuestado tiene una nutrición regular (moderada) mientras que el 28% manifestaron tener una nutrición indiferente (desequilibrada) , solamente un 12 % mantiene una nutrición optima (balanceada).

Uno de los rasgos mas importantes para el nuevo concepto del liderazgo es una nutrición equilibrada, ya que cuando se logra controlar correctamente nuestros apetitos, mejoramos nuestra capacidad para dominar nuestras pasiones y purificar nuestros deseos. Esto le procurara un

Verdadero sentimiento de humildad y mayor perspectiva sobre las cosas realmente importantes de la vida.

Podemos decir que la mayoría del personal docente cuenta con una nutrición balanceada. Si embargo se requiere de una nutrición equilibrada para cumplir con las exigencias de nuestro cuerpo.

Cuadro N° 2. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO TURMERO” sobre la realización de algún tipo de ejercicio físico.

ALTERNATIVAS	FA(# docentes)	%
SI	17 x 100	68
NO	8 x 100	32
TOTAL	25	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado en julio 2006

En el cuadro N° 2 podemos observar 68 % del personal docente realiza algún tipo de ejercicio físico, mientras que el 32 % restante no ejecuta ningún tipo de ejercicio físico.

Los nuevos líderes deben realizar ejercicios físicos, tanto aeróbicos, cardiovasculares de tonificación etc. Con la intención de mejorar el propio sentido del autocontrol y el autodominio, lo que enriquece nuestra vida de forma global, y amplía verdaderamente el margen entre el estímulo y la respuesta.

Según los datos suministrados por los encuestados se puede deducir que una gran parte de ellos cumple con unas de las características de un líder altamente efectivo (8vo hábito) que es la realización de ejercicios físicos.

Cuadro N° 3. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO TURMERO” referente a la frecuencia con que realizan alguna actividad física.

Alternativas	F.A (# docentes)	%
SIEMPRE	3 x 100	12
OCASIONALMENTE	14 x 100	56
NUNCA	8 x 100	32
TOTAL	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en julio 2006

En el cuadro N° 3, se refleja que un 56% del personal docente realiza ejercicio físico ocasionalmente, un 32% nunca y solo un 12% ejercita siempre.

Hacer ejercicio con regularidad, cardiovascular, fuerza y flexibilidad mejora radicalmente tanto nuestra calidad de vida como nuestra esperanza de vida. Nuestra sociedad ha adoptado estilos de vida cada vez más sedentarios e inactivos. De hay la necesidad del nuevo líder altamente efectivo de cultivar su inteligencia física a través de ejercicios físicos y hacerlos por lo menos ocasionalmente.

Podemos inferir que la mayoría del personal docente practica por lo menos ocasionalmente algún tipo de ejercicio físico, quedando en claro que cuentan con unas de la característica del líder altamente efectivo.

Cuadro N° 4. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO TURMERO” sobre la autodisciplina como característica en su personalidad.

Alternativas	F.A (# docentes)	%
SI	25 x 100	100
NO	00	00
TOTAL	25	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado en julio 2006

En el cuadro N° 4 se presenta que el 100% de los encuestados creen ser autodisciplinado.

Las personas que se han comprometido a aprender, crecer y mejorar de forma constante son las que desarrollan capacidades de cambio, adaptación y flexibilidad antes las realidades cambiantes de la vida y dotes productivas en cualquier ámbito de la misma. De igual forma adquirir mucha disciplina mental, rinde enormemente, para ser un líder altamente efectivo.

Con los resultados obtenidos de los encuestados podemos deducir que el total del personal docente que labora en la institución cree ser disciplinado, por tener capacidad de entrenamiento y hábitos continuos. De igual manera reconocieron ser disciplinados en su día a día.

Cuadro N° 5. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO TURMERO” referente así es proactivo.

Alternativas	F.A (# docentes)	%
SI	25 x 100	100
NO	00	00
TOTAL	25	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado en julio 2006

En el cuadro N° 4 se observa que el 100% de los encuestados creen ser proactivo.

Según Las bases teóricas de nuestra investigación los líderes proactivos toman la iniciativa. Son responsables de sus propias elecciones y que tienen libertad de elegir basándose en sus propios principios y valores, y no en estados de ánimos o condiciones, constituyen motores de cambio y optan por ser reactivas y no culpar a los demás.

En la investigación, es buen indicador que el porcentaje total opinen ser proactivos. De igual forman consideraron tener iniciativa propias. Asumir sus responsabilidades como también sus triunfos y fracasos en busca de mejoras.

Cuadro N° 6. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO TURMERO” sobre si establecen prioridades, metas y valores en su plano laboral.

Alternativas	F.A (# docentes)	%
SIEMPRE	13 x 100	52
FRECUENTEMENTE	8 x 100	32
NUNCA	4 x 100	16
TOTAL	25	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado en julio 2006

En el cuadro N° 6 presenta que el 52% de los docentes encuestados siempre establece prioridades, metas y valores en su plano laboral, mientras que un 32 % lo hace de manera frecuente y el 16% restante expreso nunca establecer prioridades, metas y valores en plano laboral.

Las prioridades, metas y valores en un líder son de gran utilidad, establecer lo primero significa organizar y llevar acabo las prioridades mas importantes. Sea cual sea las circunstancias, implica vivir con arreglo a los principios que mas valora y ser impulsado por ellos, no por los asuntos urgentes y las fuerzas que los rodean. Así son los líderes altamente efectivos.

Podemos inferir a través de los datos obtenidos que el personal docente que labora en la institución la mayoría dice establecer prioridades, metas y valores siendo esto un aspecto positivo en logro para ser un líder altamente efectivo.

Cuadro N° 7. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO TURMERO” referente así son fieles a sus propio principios.

Alternativas	F.A (# docentes)	%
SI	25 x 100	100
NO	00	00
TOTAL	25	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado en julio 2006

En el cuadro N° 7 se observa que el 100% de los encuestados dice ser fiel a sus propios valores.

Los líderes altamente efectivos son íntegros es decir fiel a sus propios valores, cuando más se sigue el dictado de nuestra conciencia mas te pide. No solo nos pide cosas si no que también amplía nuestras capacidades, inteligencias y contribuciones. Nuestros talentos se duplican cuando usamos inteligentemente los talentos que hemos recibidos

Podemos deducir que el total de los encuestados dice ser fiel a sus propios valores. Argumentando que cumplen lo que se proponen, y lo que prometen resaltando así más su sentido de honor.

Cuadro N° 8. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO TURMERO” sobre las relaciones interpersonales con su jefe.

Alternativas	F.A (# docentes)	%
EXCELENTE	00	00
BUENA	17 x 100	68
REGULAR	8 x 100	32
MALA	00	00
TOTAL	25	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado en julio 2006

En el cuadro N° 8 presenta que un 68% de los docentes tiene buenas relaciones interpersonales con su jefe mientras que un 32% dice tener regulares. Con respecto a las otras alternativas ninguna de los encuestados se identificó.

Las relaciones interpersonales son de suma importancia en los líderes altamente efectivos, debido a que representan el contacto directo y en vivo entre cada uno de los miembros en la institución. Las buenas relaciones interpersonales implican buen trato a los demás, simpatía, paciencia, consideración, confianza y sobre todo mucho respeto, estas son las cualidades que debe poseer todo líder para dar existencia a excelentes relaciones interpersonales y generar un clima laboral satisfactorio donde todo el personal se sienta a gusto y garantizar de esta manera un mejor desempeño laboral.

Aquí podemos notar que dentro la institución se refleja buenas relaciones personales en el grupo aunque no en su totalidad pero si en buena parte, donde la otra parte no son buenas pero tampoco mala, quedando demostrado otra característica del líder altamente efectivo.

Cuadro N° 9. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO TURMERO” acerca del proceso de comunicación con su jefe.

Alternativas	F.A (# docentes)	%
EXCELENTE	00	00
BUENO	20 x 100	80
REGULAR	5 x 100	20
MALO	00	00
TOTAL	25	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado en julio 2006

En el cuadro N ° 9, se puede observar que el 80% de los encuestados manifestó tener una buena comunicación con su jefe, mientras que el 20 % restante dijo tener una comunicación regular. Con respecto a la otra alternativa ninguno del personal docente se identifico.

La comunicación entre líder y trabajador no debe basarse no solo en un envío de ordenes e información en cuanto a las actividades laborales, ya que también debe tomarse en cuenta las relaciones personales, es decir, tratar de involucrar un poco la calidad humana de cada de uno de los miembros del grupo, porque esta comprobado que esto también ayuda al buen desempeño laboral de cada trabajador.

A mayor y mejor nivel comunicativo en esa misma medida se obtendrá una mayor cohesión del grupo y por ende, una actitud favorable para el cumplimiento de las obligaciones que se les imponen a los miembros del grupo

Lo que quiere decir que dentro de la institución los líderes apoyan a su grupo comunicándole de manera clara y precisa toda la información para la ejecución de sus actividades. De igual forma el grupo hacia el líder, por lo que se puede decir que es una característica que poseen los líderes dentro de la institución, ser comunicadores.

Cuadro N° 10. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO TURMERO” sobre si han tenido problemas laborales con su jefe por diferencias personales.

Alternativas	F.A (# docentes)	%
SI	00	00
NO	25 x 100	100
TOTAL	25	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado en julio 2006

En el cuadro N° 10 se presenta que el 100% del personal docente no tiene problemas laborales por diferencias personales con los demás empleados.

Dentro de las organizaciones por lo general existen problemas entre los empleados por diferencias personales, bien sea por su religión, aspecto físico

posición económico, etc. Y que aunque no siempre son reflejadas, las personas crean como cierto conflicto ante esta situación

En la institución estudiada el personal docente encuestado expreso no tener ningún tipo de estos problemas, ya que se consideran personas sumamente maduras y dedicadas a su trabajo, donde se puede observar a no crear problemas entre ellos mismos. También se pudo observar dentro de las respuestas muchos expresan que su jefe es una persona con la capacidad de ayudar siempre a los demás. Entonces según las características del líder altamente efectivo podemos observar que el líder desarrolla un aspecto de su inteligencia emocional.

Cuadro Nº 11. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO Turmero” acerca de las características personales.

Alternativas	F.A (# docentes)	%
IDEALISTA- INNOVADOR	5 x 100	20
MOTIVADOR- OPTIMISTA	7 x 100	28
MORAL – ETICO	5 x 100	20
RELISTA- AUTONOMO	1 x 100	4
TODAS LAS ANTERIORES.	7 x 100	28
TOTAL	25	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado en julio 2006

En el cuadro Nº 11 se puede observar que el 28 % de los docentes expresaron tener características motivadoras – optimista, mientras que un

20% idealista – innovadoras, un 20 % moral – ético un 4 %realista – autónoma y el 28 % restante poseen todas las cualidades anteriores.

Los líderes altamente efectivo desarrollan los cuatro tipos de inteligencia como son; la inteligencia mental, la física, la emocional y la espiritual, teniendo estas como características una serie de factores. La inteligencia mental los lideres son idealistas e innovadores, en la física realistas y autónomos, en la emocional motivadora y optimistas y en la espiritual morales y éticos.

A través de los resultados arrojados por el cuadro n 11; podemos darnos cuenta que la institución cuenta con un personal calificado que puede encargarse del grupo, dando lo mejor en pro de los logros de los objetivos.

Sin embargo hay que tener en cuenta que solo un 28 % de los encuestados dice tener todas las cualidades mencionadas por ende deberían ser lideres altamente efectivos, mientras otros desarrollan partes de esas cualidades.

Cuadro N° 12. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO Turmero” sobre si el grupo sigue los procedimientos a las actividades que se planifican.

Alternativas	F.A (# docentes)	%
SI	15 x 100	60
NO	10 x 100	40
TOTAL	25	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado en julio 2006

El cuadro N° 12 presenta, que el 60 % de los docentes expresaron que su grupo sigue el procedimiento tal cual como fue diseñado para la ejecución de sus actividades, mientras que el 40 % expreso que no lo hace

Toda organización, empresa o institución tienen los conocimientos claros que se deben seguir para las actividades que se van a desarrollar dentro de estas. Sin embargo es el mismo personal quienes cambian esos diseños, por verlo muy difícil o simplemente por tener un procedimiento más rápido.

Dentro de la institución investigada se puede notar que muchos del personal docente siguen los procedimientos diseñados para ejecutar las actividades, ya que expresan que dentro del recinto educativo se da fiel cumplimiento de las actividades, para que haya armonía con la planificación general

Cuadro N° 13. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO TURMERO” referente así se le otorga algún reconocimiento al grupo por los logros alcanzados.

Alternativas	F.A (# docentes)	%
T	19 x100	76
NO	6 x 100	24
TOTAL	25	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado en julio 2006

Los datos reflejados en el cuadro N° 13 arrojaron como resultado que un 76% de los docentes le otorga al grupo un reconocimiento por los logros alcanzados, y el 24% restantes dice que no otorga reconocimiento alguno.

En la escuela “BOLIVARIANA MIGUEL EDUARDO TURMERO” gran parte del personal docente expreso reconocer el buen trabajo del grupo mediante un estímulo verbal, ellos sienten que motivan a los alumnos de esa forma, mientras que otra parte de los docentes no le da importancia a los reconocimientos al grupo.

Hay que resaltar que cuando un factor motivador se aplica con mucha frecuencia a la larga pierde su efecto. Toda organización o institución requiere de ciertos cambios ocasionalmente .De ahí la importancia de cambiar el tipo de reconocimiento al grupo, ya sea verbal, escrito, u otro incentivo con que cuente la institución.

Toda persona al esforzarse y al tener un buen desempeño en sus actividades siente la necesidad de ser tomado en cuenta y que se reconozca

su labor .Un reconocimiento dado en el momento preciso impulsa a estas a sentirse mas capaces, es por eso que al personal docente que no hace ningún tipo de reconocimiento al grupo se le sugiere darlo.

Cuadro N° 14. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO TURMERO” sobre el conocimiento que poseen sobre el desarrollo de las cuatros inteligencias basado en el 8vo hábito.

Alternativas	F.A (# docentes)	%
MUCHO	00	00
POCO	00	00
NINGUNO	25 x 100	100
TOTAL	25	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado en julio 2006

En el cuadro N° 14 se puede observar que el 100% de los docentes encuestados desconoce en su totalidad el tema de las cuatro inteligencias basado en el 8vo hábito de la gente altamente efectiva.

Se puede decir que para el personal docente en la institución esto es un tema nuevo sin embargo muchos de los docentes tienen en claro o es de su conocimiento las características que deben presentar los líderes altamente efectivos, incluso algunos de ellos la poseen pero no hacen una comunión entre ellas.

Cuadro N° 15. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes de la escuela bolivariana “MIGUEL EDUARDO Turmero” referente a la orientación que gustaría tener sobre el tema del desarrollo de las cuatro inteligencias basado en el 8vo hábito

Alternativas	F.A (# docentes)	%
SI	25 x 100	100
NO	00	00
TOTAL	25	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado en julio 2006

En el cuadro N° 15 se refleja que el 100% de los docentes encuestados mostraron gran interés en recibir orientación sobre el tema de las cuatro inteligencias basado en el 8vo hábito de la gente altamente efectiva.

Ya que los mismos ven en el tema una herramienta de mucha importancia para desarrollar o encontrar nuevas aptitudes que lo lleven al mejoramiento continuo como líder en la institución y a su vez transmitir estos conocimientos a las nuevas generaciones.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- ◆ Después de analizar e interpretar los resultados obtenidos en la investigación, apoyado y argumentado por los aspectos teóricos se pueden concluir lo siguiente:
- ◆ Se determino que en la institución estudiada la mayoría de los docentes no practican una nutrición balanceada mostrando así poco interés en su plan alimenticio; aspecto este que a lo largo afectara la conducta del líder. De ahí que una buena alimentación es sinónimo de un cuerpo sano.
- ◆ De igual forma se puede decir que el personal docente en su mayoría, por lo menos desarrolla un tipo de inteligencia bien sea la mental, la física, la emocional o la espiritual. Puesto que existen elementos que permiten llegar a esta conclusión; como son la buena práctica nutricional y realización de ejercicios en algunos de ellos; la autodisciplina y el ser proactivo en algunos docentes. De igual forma los establecimientos de prioridades y valores en el plano laboral.
- ◆ Por otro lado un porcentaje muy pequeño desarrolla o tiene característica de cada una de las cuatro inteligencias. No obstante desconocen el gran potencial que tienen ya que ninguno la integran como un todo, es decir, no hacen comunión. Algunos desarrollan una más que la otra.

- ◆ También encontramos que el personal docente posee cualidades o virtudes para desarrollar cada una de sus cuatro inteligencias; pero por desconocimiento a ello no lo hacen.
- ◆ Solo un porcentaje no muy representativo pero no menos preocupante no presento rasgos de lideres altamente efectivo; bien sea por no tener una nutrición sabia, por no realizar ejercicios físicos, no establecer metas y valores , no darle reconocimientos al grupo por su buen desempeño o porque el grupo no seguía sus procedimientos. Trayendo como consecuencia un mal liderazgo dentro de de la institución.
- ◆ En cuanto a la comunicación pudimos apreciar, aunque no es excelente, pero si buena, siendo esto de suma importancia en la institución para el buen desarrollo y funcionamiento de los procedimientos de las mismas.
- ◆ Para finalizar de acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que el método de las cuatro inteligencias (basado en el 8vo hábito de la gente altamente efectiva) no prevalece en su estilo de liderazgo. Sin embargo tienen condiciones para desarrollarlos.

5.2 RECOMENDACIONES

- ◆ Impartir talleres sobre el método de las cuatro inteligencias (basado en el 8^{vo} hábito de la gente altamente efectiva).
- ◆ Desarrollar cada una de las potencialidades de las cuatro inteligencias a través de seminarios acerca del tema.
- ◆ Instar a los docentes que carecen de interés sobre el método a involucrarse para su mejoramiento efectivo en su calidad de vida y laboral.
- ◆ Capacitar al orientador de la institución sobre el tema; para que sirva de asesor al personal docente como al alumnado.
- ◆ Fomentar actividades en la cual se inste al docente a la realización de eventos deportivos, con el fin de ejercitar su cuerpo.
- ◆ Realizar campañas sobre la práctica de una buena nutrición.
- ◆ Motivar al personal docente como también al alumnado.
- ◆ Hacer equipos de trabajos periódicamente en el cual se integren todo el personal docente para discutir sobre los avances del tema.

BIBLIOGRAFIA

Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. Editorial Atlas México, 1998.

Stoner J. Administración de Personal. Editorial Prentice – Hall Hispanoamérica S.A. Tercera Edición México, 1989.

Mc Graw Hill. Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición Colombia 2000.

Stephen R. Covey. El 8º Hábito de la Efectividad a la Grandeza. Editorial Planeta Colombiana, 2005.

Diccionario Mariaza. Diccionario Enciclopédico para Estudiantes. Editorial Mariaza Caracas Venezuela.

Hernández, Roberto. Metodología de la Investigación. Tercera Edición México 2003.

Gabriel, Bacca, DISEÑO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS.

Pardinas F. (2001) Metodología y TÉCNICAS DE investigación en Ciencias Sociales. Introducción Elemental

Tamayo y Tamayo. (2001). El proceso de la Investigación Científica. 4^{ta} Ed. Mexico. Editorial Limusa

www.altavista.com

www.google.com (2006)

www.monografias.com (2006)

ANEXO

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN**



ENCUESTA

El presente instrumento tiene como finalidad realizar una investigación social para presentar un trabajo de grado titulado “Análisis del liderazgo educativo basado en el modelo de las cuatro inteligencias (8^{vo} hábito de la gente altamente efectiva).

Aplicado al personal docente de la escuela BASICA BOLIVARIANA MIGUEL
EDUARDO TURMERO.

Para optar al título de licenciado en administración.

En este sentido se agradece responder cada uno de los planteamientos que encontrara en el siguiente cuestionario.

La información que suministre será de carácter confidencial y se tomara con absoluta discreción, por lo que se agradece su colaboración y sinceridad en las respuestas dadas.

GRACIAS POR SU COLABORACION

INSTRUCCIONES.

Antes de responder, lea atentamente y luego marque la alternativa de su preferencia.

En caso de duda se le recomienda consultar.

Se debe contestar una opción por ítem, marcando una equis (x) en la alternativa seleccionada.

Es conveniente que no deje ningún ítem sin contestar.

En ítems con respuestas abiertas se le agradece dar la (s) respuesta (s) pertinentes

1.- ¿Qué tipo de nutrición practica usted?

Optima. (Balanceada) ()

Regular. (Moderada) ()

Indiferente (Desequilibrada) ()

2.- ¿Realiza usted algún tipo de ejercicio físico?

Si ()

No ()

3.- ¿Con que frecuencia realiza usted ejercicios físicos?

Siempre ()

Ocasionalmente ()

Nunca ()

4.- ¿Cree usted que es autodisciplinado?

Si ()

No ()

¿Por qué? -----

5.- ¿Cree usted que es proactivo?

Si ()

No ()

¿Por qué? -----

6.- ¿Establece usted en su plano laboral prioridades, metas y valores?

Siempre ()

Frecuentemente ()

Nunca ()

7.- ¿Es usted fiel a sus propios valores?

Si ()

No ()

Por que?-----

8.- ¿Cómo son las relaciones interpersonales con su jefe?

Excelente ()

Buena ()

Regular ()

Mala ()

9.- ¿Cómo es el proceso de comunicación con su jefe?

Excelente ()

Bueno ()

Regular ()

Malo ()

10.- ¿Ha tenido problemas laborales con su jefe por diferencias personales?

Si ()

No ()

Especifique-----

11.- ¿Con cual de estas características identifica usted su liderazgo?

Idealista-Innovador ()

Motivador-Optimista ()

Moral-Ético ()

Realista-Autónomo ()

Todas las anteriores ()

12.- ¿Cuando usted planifica las actividades a ejecutar, el grupo sigue el procedimiento tal como fue diseñado?

Si ()

No ()

Especifique-----

13.- ¿Le otorga usted al grupo algún reconocimiento por los logros alcanzados?

Si ()

No ()

Especifique-----

14.- ¿Qué conocimiento posee usted sobre el desarrollo de las cuatro inteligencias basado en el 8vo hábito?

Mucho ()

Poco ()

Ninguno ()

15.- De manifestar que desconoce el desarrollo de las cuatro inteligencias basado en el octavo habito, ¿Le gustaría recibir orientación acerca del tema?

Si ()

No ()

¿Por que ?-----

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Objetivos específicos	Variable nominal	Definición conceptual	Indicadores	Ítems.
Estudiar la capacidad de liderazgo en el personal educativo (Basado en el 8vo habito)	Capacidad de liderazgo.	Aptitud que dispone una persona para liderizar	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Nutrición sabia. ◆ Ejercicio equilibrado. ◆ Autodisciplina. ◆ Auto conciencia. ◆ Motivación personal. ◆ Integridad. 	1,2,3,4,5,6,
Indagar sobre la opinión que posee el grupo sobre el líder (Basado en el 8vo habito)	Opinión que posee el grupo hacia el líder.	Concepto que tiene el grupo en el día a día del líder	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Experiencia día a día. ◆ Confrontación laboral. ◆ Comunicación grupal 	7,8,9
Analizar las características del líder en la institución (Basado en el 8vo habito)	Características del líder	Cualidades que debe poseer una persona para ser un buen líder	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Idealista – Innovador. ◆ Realista – Autónomo. ◆ Motivador- Optimista. ◆ Moral-Ético 	10.
Determinar la influencia del líder en el grupo (Basado en el 8vo habito)	Influencia del líder	Autoridad que tiene el líder sobre su personal.	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Aceptabilidad del grupo. ◆ Buen desempeño del grupo. 	11,12.
Evaluar los conocimientos que posee el líder en materia de liderazgo (Basado en el 8 ^{vo} habito)	Conocimientos del líder en la materia	Facultad del líder en la materia basado en el 8vo habito	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Desarrollo de las 4 inteligencias. 	13,14.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES / SEMANAS	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Capitulo I				
Definición del titulo				
Recopilación de datos				
Acerca del problema.				
Análisis de los datos				
Asesoría				
Entrega del capitulo I				
Capitulo II				
Asesoría				
Recolección de datos				
Análisis de los datos				
Asesoría				
Entrega de Capitulo II				
CAPITULO III				
Asesoría				
Recolección de datos				
Análisis de los datos				
Asesoría				
Entrega del capitulo III				
CAPITULO IV				
Asesoría				
Recolección de datos				
Análisis de los datos.				
Entrega del informe final				