

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

FACULTAD DE HUMANIDADES

LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA CON ORIENTACIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVAS

LIDERAZGO DEL DOCENTE Y DISCIPLINA EN EL AULA

(Estudio realizado en establecimientos públicos por cooperativa del distrito 0901, Quetzaltenango,
Guatemala)

TESIS DE GRADO

ASTRID ELISA CIFUENTES DE LA CRUZ

CARNET 16640-10

QUETZALTENANGO, NOVIEMBRE DE 2017

CAMPUS DE QUETZALTENANGO

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

FACULTAD DE HUMANIDADES

LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA CON ORIENTACIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVAS

LIDERAZGO DEL DOCENTE Y DISCIPLINA EN EL AULA

(Estudio realizado en establecimientos públicos por cooperativa del distrito 0901, Quetzaltenango,
Guatemala)

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR

ASTRID ELISA CIFUENTES DE LA CRUZ

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TÍTULO DE PEDAGOGA CON ORIENTACIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVAS EN
EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA

QUETZALTENANGO, NOVIEMBRE DE 2017

CAMPUS DE QUETZALTENANGO

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.

VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO

VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS

SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANO: MGTR. HÉCTOR ANTONIO ESTRELLA LÓPEZ, S. J.

VICEDECANO: DR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO

SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN
MGTR. OTILIA AIDA BOJ GARCÍA DE ALVARADO

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN
MGTR. ANA CELIA DE LEÓN SANDOVAL

AUTORIDADES DEL CAMPUS DE QUETZALTENANGO

DIRECTOR DE CAMPUS:	P. MYNOR RODOLFO PINTO SOLIS, S.J.
SUBDIRECTORA ACADÉMICA:	MGTR. NIVIA DEL ROSARIO CALDERÓN
SUBDIRECTORA DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA:	MGTR. MAGALY MARIA SAENZ GUTIERREZ
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO:	MGTR. ALBERTO AXT RODRÍGUEZ
SUBDIRECTOR DE GESTIÓN GENERAL:	MGTR. CÉSAR RICARDO BARRERA LÓPEZ

Quetzaltenango, 18 de octubre de 2017

Inga.
Nivia Calderón
Subdirectora Académica
Universidad Rafael Landívar
Campus Quetzaltenango.

Respetable Inga.

Por este medio me dirijo a usted para informarle, que según oficio No 0015-2017-evlv con fecha 10 de julio de 2017, fui nombrada asesora de la tesis titulada: "LIDERAZGO DEL DOCENTE Y DISCIPLINA EN EL AULA" (Estudio realizado en establecimientos públicos por cooperativa del distrito 0901, Quetzaltenango, Guatemala). Efectuada por la estudiante Astrid Elisa Cifuentes de la Cruz, con carnet no. 1664010 de la carrera de Licenciatura en Pedagogía con Orientación en Administración y Evaluación Educativas.

Considero que el trabajo realizado cumple con los requisitos exigidos por la Universidad Rafael Landívar, campus de Quetzaltenango, para la elaboración de trabajos de investigación, por lo que SOLICITO respetuosamente sea nombrado revisor de fondo.

Atentamente


Licda. Otilia Boj de Alvarado
Asesora.



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES
No. 052186-2017

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante ASTRID ELISA CIFUENTES DE LA CRUZ, Carnet 16640-10 en la carrera LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA CON ORIENTACIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVAS, del Campus de Quetzaltenango, que consta en el Acta No. 051411-2017 de fecha 15 de noviembre de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

LIDERAZGO DEL DOCENTE Y DISCIPLINA EN EL AULA
(Estudio realizado en establecimientos públicos por cooperativa del distrito 0901,
Quetzaltenango, Guatemala)

Previo a conferírsele el título de PEDAGOGA CON ORIENTACIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVAS en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 15 días del mes de noviembre del año 2017.



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala
Facultad de Humanidades
Secretaría de Facultad

Irene Ruiz Godoy

MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar

Agradecimientos

- A Dios:** Por el don de la vida, por darme la sabiduría y por su amor.
- A mi Esposo e Hija:** Por el amor, la entereza y el apoyo moral en todo momento.
- A mis Padres, Hermanas y Hermano:** Por su apoyo, paciencia y cariño y por cuidar de mi hija.
- A la Universidad Rafael Landívar:** Alma mater, por cobijarme, instruirme y proveerme conocimientos, eternamente agradecida. “En todo Amar y Servir”
- A mis Asesora:** Mgtr. Otilia Boj de Alvarado, por su acompañamiento, profesionalismo, y cariño, muy agradecida.
- A mi Revisora:** Ing. Ana Celia de León Sandoval, por su calidad humana, profesionalismo, don de gente, durante el proceso de revisión, estrechamente satisfecha.
- A mis Catedráticos:** Por sus sabias enseñanzas y compartir experiencias.

Dedicatoria

A Dios: Ser supremo, por su gracia e iluminar mi vida en todo momento. Ya que me ha permitido llegar hasta este momento, todo se lo debo a él.

A mi Hija: Alyssa Monserrat Escalante Cifuentes, por ser mi musa, mi motor, mi razón de ser, mi vida esto es por ti y para ti, quiero ser un ejemplo de superación para tu vida por el amor inefable y etéreo que te tengo. Te amo

A mi Esposo: Lesster Gary Escalante Hernández, por su comprensión, amor, paciencia, y ternura, este triunfo también es para ti, sabes que mi amor por ti es perenne y sempiterno, gracias por estar a mi lado, te amo.

A mis Padres: Romeo Cifuentes Reyes y Francisca de la Cruz de Cifuentes por su apoyo incondicional y moral, por ese ejemplo de lucha sin cesar, por su inquebrantable amor, este triunfo también es para ustedes.

**A mis Hermanas
y Hermano:**

Ivania Claribel, Marielsy Barbara, Sherlyn Melissa y Edward Romeo Cifuentes de la Cruz. Porque han estado presentes en todo momento, por comprenderme y aconsejarme, por compartir situaciones de alegría y de tristeza, por velar y atender a mi hija y por su paciencia, siempre agradecida.

A mis Abuelitos: Domingo Cifuentes, Rufina Reyes, Carlos de la Cruz Q.E.P.D. y Rosa Chiviliú por su amor perpetuo, este triunfo también es de ustedes.

A mi Sobrina: Madisson Yamileth López Cifuentes por ser la compañía perfecta de mi hija, por su ternura paciencia y cariño.

A mis Amigos: Por su apoyo incondicional, y compartir gratos momentos, en especial a José David Bolaños Zul por tu amistad inmarcesible por ser como mi hermano.

A Toda mi Familia: Por las palabras de aliento y apoyo moral.

Índice

	Pág.
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Liderazgo del docente.....	9
1.1.1 Definición.....	9
1.1.2 Importancia del liderazgo.....	10
1.1.3 Estilos de liderazgo.....	10
1.1.4 Liderazgo eficaz.....	13
1.1.5 Liderazgo docente.....	14
1.1.6 El papel del docente como líder	14
1.1.7 Tipos de profesores líderes	15
1.1.8 Perfil del docente del siglo XXI	16
1.1.9 Liderazgo en la educación	17
1.2 Disciplina en el aula.....	17
1.2.1 Definición.....	17
1.2.2 Importancia de la disciplina.....	18
1.2.3 Pilares de la disciplina	18
1.2.4 Disciplina y educación	19
1.2.5 Disciplina en el aula	19
1.2.6 Principios básicos para una disciplina en el aula	20
1.2.7 Disciplina, límites y castigo.....	22
1.2.8 Estrategias para el desarrollo de la disciplina en el aula	23
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	24
2.1 Objetivos.....	24
2.1.1 General.....	24
2.1.2 Específicos.....	24
2.2 Variables de estudio.....	25
2.3 Definición de variables.....	25
2.3.1 Definición conceptual.....	25
2.3.2 Definición operacional.....	25

2.4	Alcances y límites.....	26
2.5	Aporte.....	26
III.	MÉTODO.....	28
3.1	Sujetos.....	28
3.2	Instrumentos.....	28
3.3	Procedimiento.....	32
3.4	Tipo de investigación, diseño y metodología estadística.....	33
IV.	PRESENTACION DE RESULTADOS.....	35
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	39
VI.	CONCLUSIONES.....	42
VII.	RECOMENDACIONES.....	43
VIII.	REFERENCIAS.....	44
	ANEXOS.....	47

Resumen

En la actualidad los estilos de liderazgo forman parte del éxito de una institución educativa, ya que el líder es aquel que orienta, motiva, e influye en el actuar del equipo de trabajo con el fin de lograr de manera unánime las metas y objetivos trazados para alcanzar un determinado fin. Motivo necesario para reconocer la importancia de los estilos de liderazgo que poseen los docentes y sobre todo como estos ejercen dicho liderazgo conjuntamente con la disciplina en el aula, para tener un ambiente armónico, por lo cual el objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre liderazgo del docente con la disciplina en el aula del personal docente de los institutos por cooperativa del distrito 0901 de Quetzaltenango.

Para el desarrollo de la investigación se utilizó una muestra de 20 docentes a los cuales se les aplicó dos instrumentos para medir las variables; estilos de liderazgo, se utilizó el cuestionario elaborado por el Instituto Centroamericano de Administración de Empresas (INCAE), y un cuestionario para medir la disciplina orientada a los estilos de liderazgo.

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante los instrumentos administrados a los sujetos mencionados, se determinó que el nivel de correlación es moderado entre los estilos de liderazgo y la disciplina en el aula.

Por lo expuesto anteriormente se recomienda seguir trabajando el liderazgo al estilo democrático, ya que es el favorecido para que la disciplina en el aula sea asertiva así mismo exista una educación eficiente, eficaz, oportuna y adecuada.

I. INTRODUCCIÓN

Un tema preocupante en la labor educativa es la disciplina que se debe administrar en el salón de clase, para determinar la armonía de la misma. Lo curioso es que se ignora que el éxito para tener una buena disciplina en el aula depende del liderazgo del docente, sobre el equipo de estudiantes para mejorar las conductas inadecuadas. Por ello el educador debe ser un líder que conduzca de forma proactiva a la resolución de distintos problemas cotidianos, sin olvidar el entorno donde se desarrolla. Como también debe ser capaz de comprender al estudiante de tal forma que englobe todas las habilidades, experiencias, destrezas, cualidades, características personales, e inducir al mismo a tomar decisiones propias de forma responsable.

En las diferentes entidades educativas del país y específicamente en los institutos de nivel básico por cooperativa del distrito 0901 de Quetzaltenango, existen problemas de indisciplina que no ayudan en el aprovechamiento que debe tener el estudiante de los distintos procesos de aprendizaje, y se nota con preocupación la indiferencia y poca intervención de un porcentaje elevado de docentes que olvidan sus atribuciones especialmente el poder ser líderes en el aula. Mientras que otros lo hacen.

Ante esta demanda el objetivo principal es determinar la relación entre liderazgo docente y disciplina en el aula, del nivel básico de establecimientos públicos por cooperativa del distrito 0901, de Quetzaltenango.

Los beneficiados del estudio serán en primera instancia los estudiantes pues ellos son el centro del proceso de aprendizaje enseñanza y es conveniente que se desenvuelvan en un ámbito apropiado para desarrollo del mismo, a los educadores les permitirá la atención total en clase por parte de los escolares si ejercen el papel de liderazgo de manera adecuada, así mismo al régimen educativo en general a la instrucción de profesionales disciplinados que puedan ser un ejemplo a seguir, a la Universidad Rafael Landívar será de utilidad para posteriores investigaciones para que puedan conocer más ideas y ampliar sobre de las variables liderazgo docente y disciplina en el aula.

Por ello se dice que las variables liderazgo docente y disciplina en el aula son de gran importancia en el proceder educativo razón, por la cual esta investigación se fundamenta en las tesis de los siguientes autores:

Uribe (2005) en el artículo: El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad: un desafío de orden superior, publicado en la revista PRELAC, No. 1, año 1 del mes de julio; indica que para desplegar el liderazgo de los educadores se debe crear un ambiente de trabajo que aliente a la participación efectiva de los docentes para mejorar en los procedimientos dentro del centro educativo; algo que diferencia este liderazgo es el involucramiento de los discentes en la actividad escolar. Aunado a la idea se solicita al profesor contribuir con la entidad educativa para ejercer su propio liderazgo y desarrollar competencias profesionales.

Así mismo Hernández (2008) en la tesis titulada Liderazgo del docente y relaciones humanas en institutos por cooperativa del área rural del municipio de San Francisco el Alto, Totonicapán. El objetivo fue determinar si el liderazgo que ejecutan los docentes logra que los escolares y progenitores mantengan buenas relaciones humanas. La investigación se desarrolló con 11 directores y subdirectores; una muestra de 24 docentes, de ambos sexos; 205 escolares de ambos sexos; 140 padres de familia de ambos sexos. El diseño que se utilizó fue de tipo descriptivo.

La conclusión de la investigación indica que los docentes mantienen buenas relaciones humanas con estudiantes y padres de familia, si efectúan un liderazgo que permita lograr éxitos en la actividad educativa. Se recomendó que el MINEDUC, los directores los coordinadores puedan implementar programas de capacitación a los docentes y directores para fortalecer el liderazgo y relaciones humanas en la tarea educativa.

Por otro lado, Cardenas (2010) en la tesis Liderazgo docente y su influencia en el aprendizaje significativo. El objetivo fue determinar cómo influye el liderazgo docente en el aprendizaje significativo de los estudiantes, realizado con estudiantes de tercero básico de los institutos mixtos de la cabecera departamental de Quetzaltenango, los sujetos fueron 8 directores, 5

subdirectores, 55 docentes y 683 alumnos, se aplicó boletas de encuestas para directores, subdirectores, docentes y alumnos. El diseño fue tipo descriptivo. La metodología, fiabilidad y significación de proporciones. Se concluyó que, si el docente ejerce un liderazgo efectivo en la clase, este se ve reflejado en la enseñanza más amena y significativa en el estudiante, así mismo se logra tener un triunfo en el liderazgo por medio de las acciones que el docente realiza al momento de facilitar sus clases. Se recomendó que los profesores aprovechen toda la clase con actividades lúdicas, técnicas y estrategias para que los escolares logren una educación elocuente y fortalecer las peculiaridades afirmativas de los aprendices para formar buenos líderes.

También en la tesis de Agustín (2014) titulada Liderazgo docente y disciplina en el aula, cuyo objetivo fue determinar la relación del liderazgo de los docentes con la disciplina en el aula con estudiantes de sexto grado de primaria y docentes los establecimientos públicos de nivel primario del distrito 09-0102 que comprendió la Escuela Oficial Urbana para niñas Secundina Arriola y Escuela Oficial Urbana para Varones 20 de Octubre, las mencionadas están ubicadas en la zona 2 de Quetzaltenango y forman parte del distrito educativo No. 09-0102 del departamento de Quetzaltenango. Los sujetos de estudio de la investigación fueron 71 estudiantes de sexto grado primaria y 4 maestros de las escuelas Secundina Arriola y 20 de Octubre, el diseño utilizado fue descriptivo. Se llega a la conclusión de que el empeño del profesor por tener un buen liderazgo y conservar la disciplina adecuada, necesita actualizarse con estrategias que le permitan un mejor desenvolvimiento, se sugirió a los docentes examinar la trascendencia del liderazgo para dirigir la clase y tener buena disciplina.

En tanto Camacho (2016) en la tesis Liderazgo del director y su incidencia sobre la responsabilidad laboral del tutor (docente), el objetivo fue determinar la incidencia del liderazgo del director sobre la responsabilidad laboral de los Centro AMG estudio realizado con directores y tutores de los Centros de Formación Estudiantil de AMG internacional, Advancing The Ministries of the Gospel, del área de Occidente, la población fue de nueve directores y treinta y ocho tutores del centro antes mencionado. Se administró un test dirigido a directores y otro a tutores, el diseño que se utilizó en la investigación fue descriptivo, se llega a la conclusión que el liderazgo del director incide de gran manera sobre la obligación

profesional del tutor por tal razón la preparación académica, la experiencia, la responsabilidad y el liderazgo son elementos indispensables para ello. Se recomendó crear un programa de capacitaciones sistemáticas que favorezcan el crecimiento del liderazgo para directores, y que por medio de esta se haga énfasis en los aspectos donde obtuvieron resultados desfavorables: formación y actualización en temas educativos y de tecnología, planificación conjunta, comunicación con todos los implicados en el ministerio, habilidad para impulsar cambios requeridos por los programas, disposición para recibir sugerencias, descubrir lo mejor de sus colaboradores y asistirlos de forma motivante cuando lo requieren.

Así mismo Taracena (2016) en la tesis titulada Liderazgo docente y su relación con las técnicas del trabajo en equipo, cuyo objetivo fue describir la relación existente entre el liderazgo docente y las técnicas del trabajo en equipo, dicha investigación fue realizada con estudiantes de sexto grado de primaria y directores de escuelas urbanas de varones del sector 090101, Escuela Francisco Valverde, Escuela Francisco Muñoz, Escuela Manuel Enecón López, jornada matutina, situada en la zona tres del área metropolitana de Quetzaltenango. El estudio fue tipo descriptivo, el producto de la investigación indica que el liderazgo que efectúan los docentes en dicho sector es el liderazgo democrático y participativo, entonces se concluyó que el liderazgo del profesor es la clave para el progreso correcto de las actividades del trabajo en equipo al mismo tiempo formar en los escolares un aprendizaje cooperativo y significativo, se recomienda a los docentes y directores implementar técnicas propuestas en la investigación.

Por su lado De León (2016) en la tesis Tipos de liderazgo que poseen los gerentes de las empresas comerciales del casco urbano del municipio de Retalhuleu, el principal objetivo fue determinar el tipo de liderazgo que poseen los gerentes de las empresas comerciales y de servicios del municipio de Retalhuleu, se tomó una muestra de treinta gerentes de distintas empresas, tanto comerciales como de servicios, específicamente 18 gerentes de empresas comerciales y 12 de servicios, en total los sujetos examinados fueron 12 personas de sexo femenino y 18 de sexo masculino. Los resultados del estudio indicaron que el tipo democrático, lo poseen un 93% de la muestra tomada, hubo un 7% de gerentes con liderazgo autocrático y un 0% poseen un tipo Laisser Faire. El diseño fue tipo descriptivo. Se concluyó

que el tipo de liderazgo que predomina es el democrático, con un 93% de la muestra tomada, así mismo se recomendó al 7% del tipo autocrático y hacer un estudio de la forma de influir, guiar y administrar a sus subordinados, además recordar que es de vital importancia que se involucre la opinión de los colaboradores en la determinación de las decisiones como buenos líderes democráticos puesto que estos tienen casi todo el tiempo comunicación inmediata con los clientes. Se recomendó seguir con la práctica del liderazgo democrático, puesto que dicho tipo, es el éxito en la toma de decisiones adecuadas.

En relación con la variable Disciplina en el aula se encuentran los aportes de:

Quiñonez (2001) en la tesis *El gobierno escolar y su incidencia en la disciplina de los alumnos del nivel primario de acuerdo a la opinión de maestros y alumnos*. El objetivo fue determinar de qué manera influye el gobierno escolar en las escuelas oficiales del nivel primario del municipio de Canillá, departamento de El Quiché y la incidencia en la disciplina escolar de los estudiantes de acuerdo a la opinión de maestros y estudiantes. Fueron encuestados los estudiantes de 4to., 5to., 6to. grado del nivel primario y maestros (as) que atienden esos grados, se utilizó un cuestionario de opinión con preguntas estructuradas que midieron las variables gobierno escolar y disciplina escolar. De una población total de 502 estudiantes se adoptó una muestra del 62% la cual fue distribuida proporcionalmente a la población de estudiantes de cada establecimiento de 28 escuelas oficiales del nivel primario del municipio de Canillá. El resultado fue que la administración educativa si incide positivamente en la inspección de la disciplina de la clase y el centro escolar, valiéndose para esto de una comisión de disciplina quien controla la misma basándose en la concientización y orientación a los alumnos (as) en las labores y procedimientos que desarrollan. El diseño fue tipo descriptivo. Se concluyó que los distintos gobiernos escolares no tienen un reglamento disciplinario esto toma como una debilidad en esta organización. Se recomendó a los docentes, directores y personal técnico administrativo del Ministerio de Educación para que fortalezcan, orienten y capaciten; así también que todos los centros escolares cuenten con un reglamento interno que dirija todas sus actividades.

Por su parte Arana (2006) en la tesis *Leyes y reglamentos educativos, estrategias para rescatar la disciplina en las escuelas*, cuyo objetivo fue determinar cómo funcionan las normas de los

reglamentos de régimen conductual y disciplinario en los centros educativos oficiales del nivel medio del sector oficial del municipio de Quetzaltenango. La población fue 280 profesionales, para la muestra se tomaron 159 profesionales. El diseño fue tipo descriptivo, se llegó a la conclusión que la mayoría de las instituciones educativas del nivel medio de la cabecera departamental de Quetzaltenango, tienen con un reglamento general interno y no todos los sujetos investigados conocen la existencia del reglamento general interno de su establecimiento, ello implica una débil aplicación del mismo en los problemas que se evidencian en la comunidad educativa, se recomienda que las instituciones educativas de nivel medio, elaboren o actualicen los reglamentos internos, fundamentándose en la Constitución Política de Guatemala, Legislación Educativa, Código de los Derechos Humanos y la Ley de Protección integral de la niñez y adolescencia.

También Ríos (2009) en la tesis Diseño de un programa para la aplicación de la disciplina asertiva dentro del aula, el objetivo principal fue diseñar un programa de actividades y estrategias para la aplicación de la disciplina asertiva dentro del aula, estudio realizado en el Colegio de Señoritas “El Sagrado Corazón”, Centro Histórico de Guatemala. El diseño utilizado para la investigación fue descriptivo. Los resultados obtenidos se presentaron mediante de porcentajes, tablas de datos y esquemas, para una mejor comprensión. Se tomó en cuenta el análisis de datos realizado y así concluir que las docentes toman conciencia de lo importante que la disciplina dentro de la clase; ellas realizan distintas actividades para mantenerla, sin embargo, no conocen sobre la disciplina asertiva, por lo cual se consideró necesaria una guía para que las labores realizadas sean efectivas. Por tanto, se recomendó al centro educativo la aplicación constante del programa creado especialmente para ésta y sus estudiantes.

De esta forma Batz (2009) en la Tesis La metodología activa y disciplina asertiva. El objetivo fue determinar las causas de indisciplina y su repercusión en la ejecución de la metodología activa, los factores que inciden en la aplicación de una disciplina asertiva. La investigación se llevó a cabo en los colegios del nivel básico de Totonicapán que tienen con una población estudiantil de los diferentes cantones y zonas de la cabecera municipal, tanto indígenas como no indígenas, los colegios son: el colegio Pedro de Bethancourt, el Colegio Evangélico

Guatemala y el colegio Juan Franklin. La población total de profesores de los colegios fue de 59 se tomó una muestra de 52. Y una población estudiantil de 299 estudiantes. El diseño que se adoptó fue tipo descriptivo, se llega a la conclusión que los docentes de los colegios en investigación trabajan en un alto porcentaje con la metodología activa, también aplican técnicas que incentivan la participación del estudiante y que la disciplina asertiva tiene incidencia en todas las actividades propuestas. Así mismo se recomienda integrar la metodología activa en la tarea educativa de los colegios, para mejorar el desarrollo educativo y sobre todo implementar actividades motivacionales que promuevan el protagonista del estudiante.

Así mismo Gonón (2012) en la tesis *Disciplina en el aula como medio de una convivencia armónica*, cuyo objetivo era verificar de qué manera la disciplina determina una convivencia armónica, el estudio se realizó con docentes y directores de los Institutos Nacionales de Educación Básica del Municipio de La Esperanza, departamento de Quetzaltenango, la población utilizada fue de 14 docentes y 65 alumnos, para el estudio se utilizó la investigación descriptiva. Se concluye que efectivamente la disciplina, facilita una convivencia armónica y para lograrla es necesario estar familiarizado con el Reglamento de convivencia y disciplina en las instituciones educativas públicas implementado por el Ministerio de Educación, para obtener como resultado un aula amena, en donde los estudiantes y profesores interactúen en el desarrollo educativo con armonía. Se recomendó crear un ambiente atractivo en la clase y mantener la práctica de una disciplina asertiva, así mismo socializar el reglamento de convivencia y disciplina en los centros educativos públicos y practicarlo.

En tanto Santandrea (2015) en la tesis *Aplicación de la disciplina escolar por parte de las maestras de un colegio privado de nivel pre primario*, de la ciudad Guatemala, Guatemala el objetivo se enfocó en conocer la forma en que aplican la disciplina las maestras de un colegio de nivel preprimaria, conocer el rendimiento que se tiene de las estrategias que utilizan. La investigación fue realizada en dicho colegio cuyo nombre fue reservado por seguridad del mismo. Los sujetos de este estudio fueron cuatro maestras entre los 20 y 25 años de edad, quienes laboran en la institución privada y son las responsables de los grados de pre kínder, kínder, párvulos y preparatoria respectivamente. Los instrumentos utilizados fueron la

entrevista a las docentes y diarios de campo con observaciones, igualmente a los escolares de ambos géneros comprendidos en las edades de 3 a 6 años. La investigación fue planteada desde la perspectiva cualitativa, fenomenológica. Se llegó a la conclusión que la disciplina aplicada en el establecimiento es autoritaria, ya que aplican medidas que responden a una orientación conductista basado en premios y castigos. Dichas medidas logran conductas momentáneas y no permanentes, las cuales no son las esperadas en la formación integral como personas. Se recomienda adoptar el enfoque humanista de la disciplina, que sirva como referente para el establecimiento de reglamentos de convivencia en la población educativa y la práctica de estrategias coherentes utilizadas por las maestras, así como implementar un reglamento de disciplina escolar que argumente a la etapa evolutiva en que se encuentran los aprendices y resulte cautivador para su desarrollo propio.

Por su parte Orozco (2015) en la tesis *Función orientadora del director y disciplina escolar*, cuyo objetivo fue describir la función orientadora del director en la aplicación de la disciplina escolar de los colegios privados, estudio realizado con directores y docentes de colegios privados de distrito escolar 090107 del área urbana del municipio de Quetzaltenango; para la tabulación se tomó una población de treinta directores y noventa docentes, se utilizó la encuesta. La investigación fue tipo descriptiva, se llega a la conclusión que los directores incumplen con la función como orientador dentro del centro educativo por expresión de desinterés y poca preparación académica, no aplican de manera correcta la disciplina de la escuela como orientadores ya que delegan su función al docente el cual tiene poca instrucción o desconoce la misma. Se recomendó a las autoridades escolares que supervisen constantemente los centros educativos, así mismo, que verifiquen que los directores cumplan con las funciones dentro los centros y que apliquen la disciplina de manera coherente conforme al reglamento interno.

Finalmente, Alvarado (2016) en la tesis titulada *Conocimientos y técnicas de disciplina asertiva que utilizan en el aula las maestras de un pre escolar*, realizada en la zona 11 de Guatemala de la Asunción, el objetivo fue determinar los conocimientos y técnicas que las maestras utilizan en el aula acerca de disciplina asertiva. La investigación fue realizada con una muestra de 7 docentes de kínder y preparatoria, de dicho colegio. Los instrumentos que se

utilizaron para recolectar los datos se utilizó una entrevista semiestructurada y un cuestionario. El diseño de la que se utilizó fue el descriptivo. Los números se presentaron mediante porcentajes y tablas de datos para una mejor comprensión. Como conclusión se determinó que las docentes son cuidadosas del valor de la disciplina en sus aulas; ellas utilizan distintas técnicas para mantenerla, pero, aunque conocen las técnicas la aplicación es deficiente. Como recomendación a las profesoras, deben poner énfasis en la comunicación educador-educando, para que los estudiantes interioricen eficazmente las reglas y las practiquen.

Según lo presentado anteriormente en las investigaciones citadas, se puede distinguir que los beneficios que se generan al poner en práctica el liderazgo de manera adecuada es impactante tanto en las relaciones interpersonales como en todos los ámbitos que rodean al ser humano, en este caso, el profesor es el indicado para guiar a los escolares, dar confianza a los demás y confiar en sí mismo, debe ser capaz de propiciar la actitud de liderar, para que los demás puedan dirigir es decir compartir la esencia del liderazgo. Así mismo aplicar las diferentes herramientas que ayudan al estudiante a salir adelante por medio de los métodos y procedimientos adecuados englobar los sentidos, las emociones y el entorno donde este se desenvuelve.

Además, para crear un ambiente libre de indisciplina se debe adoptar de manera responsable una postura que demuestre que el controlar, respetar, y aplicar las distintas normas, reglamentos y leyes en las diferentes instituciones educativas llevará al éxito y el logro de las metas trazadas.

Todo ello con la actitud de aplicar la tecnología disponible, actualizarse y capacitarse. Para la realización y solución de las necesidades y el que hacer educativo.

1.1 Liderazgo

1.1.1 Definición

Palomo (2010) plantea el liderazgo como el empoderamiento que un individuo tiene ante el rol que maneja, es un fulgor para el comportamiento del resto, es nominado voluntariamente,

influye en el proceder y actuar del resto de forma eficiente, y que practica conductas de liderazgo. Es decir que guía de forma perseverante solo cuando la atribución es facultativa aprobada y cooperada.

El líder se caracteriza por ser un individuo entusiasmado que transfiere firmeza, dispone de opinión personal, actúa con seguridad, tiene coherencia entre su actuar y su proceder, conserva el talento para transmitir sus ideas, tiene visión, motiva y se responsabiliza, cuenta con la facultad para dirigir.

1.1.2 Importancia del liderazgo

Según Blanchard (2007) el poder liderar es indispensable e importante para formar y dirigir a un equipo, el líder desenvuelve comportamientos de liderazgo. Voluntariamente aceptado ya que proporciona tácticas para obtener las metas marcadas. El docente adopta un liderazgo impuesto por lo tanto trabaja únicamente para formar al estudiante y no para ser aprobado. La formación e instrucción de un profesor debe responder a un perfil adecuado a las habilidades, capacidades y realidad según el contexto de los educandos. El catedrático debe ser capaz de conocer como son los vínculos de sus escolares y así conseguir que todo circule bien. Por ello, la trascendencia de orientar a los escolares es que, en determinadas situaciones se deje actuar a los aprendices, se atrevan a tomar propias decisiones, para que puedan llegar al éxito. El líder adecuado es aquel que opina, deja opinar, respeta las sugerencias del resto, y brinda soluciones a los problemas.

1.1.3 Estilos de liderazgo

Ayoub (2011) refiere que con anterioridad se ha realizado diversos estudios los cuales hacen una clasificación referente a estilos de liderazgo según el comportamiento de cada ser humano ellos son:

✓ Autoritario

Según Lewin, Lippitt y White, citado por Ayoub (2011) indican que el régimen administrativo, las diligencias y metodologías de trabajo, son decididas en su totalidad por el líder, y se deja a un lado la opinión del resto del grupo. Los líderes autoritarios enfatizan la

honradez, sumisión y ejecución de los papeles que los integrantes pueden tener mediante la dominación y premio.

✓ Democrático

Las reglas, actividades y medidas son tomadas en conjunto, es decir la participación del líder y de los miembros del grupo. Los miembros de manera individual tienen el libre albedrío de optar con quién obrar, como comisionar los distintos procedimientos y el momento adecuado según el refuerzo competente del líder de acuerdo con propuestas. El líder es el mediador para sugerir prosperidad del grupo, requiere consejos y está accesible a propuestas.

✓ Liberal

Este estilo, se caracteriza porque el líder delega toda la autoridad a sus seguidores, evitando entonces asumir responsabilidades, mientras que los discípulos obtienen su propia motivación, guía y control alcanzando así una mayor independencia laboral.

✓ Laissez-faire

Evita participación total del líder, confiere intervención y autonomía total a los miembros para solventar y proceder, solo suministra la materia prima o recursos necesarios, y queda a disposición para resolver dudas si es necesario. Elude estar en constante intervención, posee una personalidad desabrida, reservada, mística, vacilante, ingenua e insensata. Menciona que el estilo laissez-faire es estimado a manera de un modelo neutral- ambiguo.

Ruiz (2014) menciona que hay varias clasificaciones de los estilos de liderazgo y que estos se adoptan según las tareas que ejecutan los individuos, varios estilos tienen nombres distintos, pero al definirlos tienen el mismo enunciado. Entre los que menciona este autor están:

✓ Líderes coercitivos

En concordancia con dicho autor, este estilo pretende que sus seguidores atiendan rápidamente las órdenes dictadas por el líder. Habitualmente son líderes encaminados a lograr lo que pretenden y tienen excelente autocontrol. Los momentos de decaimiento son bien

aprovechados ya que reestructuran de mejor manera la organización; regularmente generan una huella negativa en el entorno laboral de la institución.

✓ Líderes autoritarios

Es de gran ayuda y utilidad contar con dicho patrón de liderazgo, para poder redirigir a los afiliados de la organización, regularmente los que lideran de manera autoritaria tienen buenas estrategias para motivar al cambio, se valen de la empatía, se valen de la visión e invitan que los demás la adopten también, los individuos con este tipo de liderazgo favorecen poco el ambiente de la entidad.

✓ Líderes afiliativos

Establecen el proceder en los sujetos de la institución, para dicha tipología de líderes es indispensable crear vínculos atractivos, esta es una estrategia muy efectiva, especialmente cuando sufren dificultades con el clima institucional, aparte es agradable para los individuos en situaciones de estrés y tensión.

✓ Líderes marcapasos

Los líderes de este modelo establecen altos estándares de calidad, de manera individual a los seguidores, estipulan principios de equilibrio entre ellos y las tareas a ejecutar, alcanzan resultados en un menor tiempo, pero el clima institucional es inadecuado.

✓ Líderes coaching

La utilidad de coaching como término aún no forma parte del glosario de la Real Academia Española, pero es común en los sujetos de habla hispana. Dicho concepto hace referencia a un proceso participativo, en el que, el guía asiste a los subordinados con el propósito de que ellos descubran por sí mismos lo mejor que pueden dar. Favorecer el desarrollo de las acciones positivas y las capacidades de la persona, nos indica concluir que el líder es eficaz y crea un buen clima laboral.

1.1.4 Liderazgo Eficaz

Blanchard (2007) define que el liderazgo eficaz es un desplazamiento al desarrollo de cuatro etapas: el autoliderazgo, el liderazgo uno a uno, el liderazgo de equipo, y de la organización.

◆ El autoliderazgo

Este se establece como principal, y se debe tomar en cuenta la importancia de este modelo que viene desde lo más íntimo. Previo a pretender dirigir otro individuo, se debe conocer así mismo, sobre todo conocer lo que realmente necesita para lograr los objetivos trazados. El auto conocerse posibilita una visión diferente.

Es decir que cuando un líder ha logrado dirigirse a sí mismo, tendrá la experiencia suficiente para poder guiar y liderar a los demás.

◆ El liderazgo uno a uno

Describe el progreso de una reciprocidad de confianza con los demás. Si la persona no sabe quién es, o no conoce cuáles son las oportunidades y amenazas, y se encuentra menos especializado para los tropiezos o situaciones difíciles que la hacen vulnerable, nunca podrá constituir lazos de manera confidencial. Sin certeza y confianza en su persona es imposible que una organización se desarrolle en su totalidad de forma efectiva y eficiente. El trato entre el individuo y las personas que lidera es indispensable para una buena función del equipo.

◆ Liderazgo en equipo

El guiar a un equipo es otro nivel, distinto al liderar un número reducido de individuos. A manera de ejemplo, una progenitora de gemelos sabe que la relación solo da para dos vías, el primer vínculo es de la progenitora con esa persona y el nexo de esa persona con la madre. Cuando algún individuo se adhiere a la pareja, se dan otras posibles formas de relacionarse. Es decir que si se mantienen las relaciones de manera individual con los integrantes las cosas son distintas en su totalidad y aún más si se integra un tercero. El liderazgo demanda contribución y compañerismo.

◆ Liderazgo organizacional

El funcionamiento de un líder como líder organizacional, es decir un individuo que pueda guiar a varios equipos de colaboradores depende de la visión, la familiaridad, y la confianza alcanzada durante las tres etapas mencionadas con anterioridad. El elemento indispensable para el funcionamiento y avance de la organización es, establecer y valorar tanto los resultados como las relaciones. Un error común de los sujetos que son llamados a ser líderes es que, cuando lideran, pasan la totalidad del tiempo y voluntad, a la dedicación de un giro a nivel organizacional y no debería ejecutarlo así, primero debe crearse el rol de líder tanto personal como grupal, para luego realizar los cambios necesarios.

1.1.5 Liderazgo docente

Argos y Esquerri (2014) mencionan que los dirigentes de triunfo además de establecer, administrar, y examinar, emprenden relaciones con la comunidad educativa, toman como centro a los individuos, incorporan valores y ejercicios afines que beneficien tanto a las escuelas como a los integrantes. El guía es el responsable de mover a las escuelas e implementar valores, actividades para compartir experiencias de desarrollo personal. Ser líder educativo es hallar una luz de vida con el aporte personal y ético a la entidad educativa. El educador con cualidades de liderazgo tiene que mediar mediante varias fases de análisis de los factores necesarios para obtener propósitos tanto personales como institucionales.

1.1.6 El papel del docente como líder

Marques (2008) dice que, si se quiere incrementar el clima de la entidad educativa, como punto de partida es indispensable incorporar a los educadores que están sin ánimo ni motivación, y se deja a un lado al resto de docentes que no requieren atención, pero eso no es lo correcto, lo ideal es integrar a ambos, y prevenir complicaciones. Es necesario iniciar por algún lugar, sin embargo, es un error empezar el proceso ajustado poner énfasis solo en los catedráticos menos motivados y poco implicados. Por intuición los profesores que son excelentes al hablar del servicio educativo son los que provocan un impacto positivo en el establecimiento educativo y los que pueden encaminar a los menos ligados en el desarrollo educativo. Por lo tanto, es indispensable centrar la visión en los educadores eficientes y

eficaces, sobre todo contar con la ayuda de los mismos así influir positivamente en el proceder de los otros individuos.

1.1.7 Tipos de profesores líderes

Marques (2008) también define que existen tres tipos de profesores que lideran a los escolares, estos pueden ser líderes negativos, positivos o que estén en un nivel intermedio, el producto que se obtenga va a depender entonces del profesor que los dirija.

➤ Profesor líder excelente

Este tipo de profesora no se puede cambiar tan sencillamente. En las entidades escolares en general solo cuentan con dos o tres docentes de este tipo. Una entidad escolar de nivel elevado y con excelentes estándares de calidad debería tener al menos diez o más de este tipo. Usualmente los profesores de esta categoría son los deseados para asistir a los estudiantes y los perfectos para los padres de familia. Este modelo de profesores son los más populares y todos quieren recibir clases con él. A los profesores les gusta el reconocimiento y la emancipación. Son responsables con la asistencia, evitan faltar, planifican y se esfuerzan más de lo normal para tener éxito, tiene buenas relaciones interpersonales y son creativos.

➤ Profesores líderes medios

A este grupo corresponden en su mayoría los docentes consistentes y que tienen compromiso. En la mayoría de los centros educativos se cuenta con este grupo, sin embargo, a pesar de tener talento no son indispensables y son fáciles de sustituir por otro con el mismo talento, asisten regularmente a clases, planifican de manera adecuada, imparten las clases a cabalidad, les gusta instruir, además tienen una relación estable con el resto del personal. Sin embargo, les falta un poco más esfuerzo para lograr ser excelentes.

➤ Profesores líderes mediocres

Los docentes de este tipo se reconocen con facilidad ya que se pueden sustituir con sencillez. No practican la eficacia ni la eficiencia, tienen poca capacidad para desarrollarse. La falta a su labor es notable ya que lo hacen con frecuencia, la mayor parte del tiempo sufren de cansancio, tanto físico como emocional, evitan una carga más de trabajo, las relaciones

interpersonales que estos tiene no son buenas. Al escuchar a un docente dar quejar regulares acerca de los estudiantes, indica que este es un profesor falto de habilidades y mediocre.

1.1.8 Perfil del docente del siglo XXI

Según Blázquez (2007) al hablar del perfil, hay que mencionar las capacidades, habilidades, procedimientos, que definen a una persona y la hace idónea para llevar a cabo alguna actividad. Lo que se pretende al hablar de perfil es analizar las actualizaciones que debe tener un docente para desenvolverse en el ambiente educativo, la manera adecuada para realizar el trabajo escolar con efectividad. Se debe efectuar un aprendizaje constructivo así mismo basarse en una estricta sistematización y repartimiento de la información, apoyarse de varias metodologías, recursos y procedimientos; el desarrollo de aprendizaje-enseñanza, ayuda a revelar que hay un mundo lleno de individuos que actúan mediante un modelo, que integra valores y derechos, es necesario coexistir con los estudiantes, formarse por y para cada uno de los escolares y ser sensibles ante los sentimientos y emociones. Por dicho motivo los educadores deben actualizarse y capacitarse constantemente para adquirir una formación integral. Entonces un educador debe tener presente lo siguiente:

- Capacidad para realizar la planificación y el progreso de aprendizaje-enseñanza.
- Contar con la capacidad de adaptación comprender y entender a los escolares y el contexto, de manera personal o grupal.
- Valerse de distintas herramientas tecnológicas, TICS y hacer entonces la clase lúdica y activa.
- Consejería individualizada a los escolares tanto educativa como personalmente.
- Respetar, promover y conocer las diversas culturas. Para poder entender el contexto del estudiantado.
- Valerse de actividades en equipo y practicar la metodología activa y participativa.
- Notificar el quehacer educativo que realiza en clase, a los diferentes integrantes de la entidad educativa.
- Poseer un firme compromiso con el procedimiento de instrucción de los escolares pues el docente es un modelo a seguir frente a los escolares, y suplir las necesidades educativas.

1.1.9 Liderazgo en la educación

Argos y Esquerri (2014) señalan que el ambiente escolar está íntimamente ligado con las distintas fases y procedimientos de la actualidad educativa porque se incorpora de varias formas y lograr los distintos niveles de responsabilidad. El tópico liderazgo está presente en la cotidianidad de las personas, se emplea a cada momento, ya sea como causa o como efecto de los varios procedimientos que conquistan o inquietan al ser humano; de contextos que los diferentes sujetos se afrontan o desearían evitar.

Tanto la educación como el liderazgo se toman como unidad porque ambas se transforman en oportuna e indispensables, pueden forjar una mediación pedagógica desarrollada y extensa, acerca de los sucesos que el liderazgo puede adquirir, en los diferentes espacios o contextos de influencia respectivamente en lo educativo.

Se examina dicha unión desde cuatro contextos. El primero es el personal o individual, que contempla una fuerte relación en el camino de edificación de la afinidad del pedagógico líder mientras que, los tres restantes, integran el liderazgo desde otras perspectivas no menos importantes entre ellas están: del salón de clases, la institución escolar, y el residuo de la entidad escolar.

1.2 Disciplina en el aula

1.2.1. Definición

García (2008) puntualiza la disciplina utilizada como el método para administrar, regir y establecer de manera armónica, eficiente y oportuna los procedimientos de cada estudiante, así mismo que el educador logre los objetivos trazados, específicamente sobre todo hacer que el aprendizaje y la enseñanza, aunado con la asimilación adecuada de las herramientas de control y alineación de las conductas. De esta manera comprender la disciplina de aula, tanto el catedrático como los estudiantes deben ser conscientes de la interacción y guiarse por patrones de conducta adecuados, ser capaces de cooperar con la edificación de una disciplina integradora, entonces convertir el aula en un espacio agradable para ambos individuos.

1.2.2. Importancia de la disciplina

García (2008) también indica que la importancia de la disciplina radica en la visión inteligente del proceder y normar del estudiante, aunado a la importancia e interés por el desarrollo de la personalidad. Así también se establece en el discernimiento del educador la magnitud que la disciplina tiene sobre el desarrollo progresivo de la ideología del estudiante, entonces poder argumentarle y razonarle el porqué de las reglas que rigen el contexto.

No se lo mismo gestionar el control del aula que en una empresa, sin embargo, la educación establece como meta primordial el progreso del individuo en completo sentido y la obtención de las habilidades intelectuales, para lograrlo es importante respetar los reglamentos decretados.

1.2.3 Pilares de la disciplina

Brazelton y Sparrow (2009) exponen cuatro pilares importantes e indispensables que ayudan a establecer la disciplina adecuada en clase. Se describen los siguientes:

◆ Tener organización desde el inicio

El escolar tiene que comprender el equilibrio entre el comportamiento, las necesidades o las obligaciones del entorno. El propósito de esto es balancear las distintas normas con las metas establecidas.

◆ Aprender a tener el control y controlarse así mismo

El catedrático es el encargado de vigilar que se respeten y cumplan las reglas dictadas en el centro escolar por los estudiantes, para que estos aprendan a manipular de los impulsos, sentimientos y emociones. Como dirigente y modelo a seguir, el educador debe guiarse adecuadamente y practicar la disciplina, y predicar con el ejemplo.

◆ Establecimiento e interrupción de la comunicación

Se debe establecer el desarrollo de comunicación eficaz y eficiente. Porque tanto los escolares como los dirigentes necesitan un momento para decidir si toman la oportunidad para emplear los controles internos, es decir la razón de actuar positiva o negativamente como la manera de buscar un control externo, y aplicar o no la opinión de una tercera persona.

◆ Establecer un patrón

Esto dependerá de la entidad escolar y las normas con que esta se rija sobre todo si cuenta con algún reglamento interno establecido.

Para impartir disciplina es necesario tener presente el grado de desenvolvimiento y desarrollo que los estudiantes tienen.

1.2.4. Disciplina y educación

Esport (2006) señala que hay una estrecha correspondencia entre el ambiente educativo y la disciplina, el motivo es que es un proceso activo, personal, grupal y social que reglamenta cualquier relación que el estudiante tenga en la clase, con los miembros y el resto de la entidad educativa.

Existe una amplia preocupación debido a la inquietud y molestia que causan tres elementos que falta de incertidumbre alguna generan la indisciplina y se produce la violencia, la impotencia del profesor así mismo la frustración escolar.

- ✓ El primer elemento mencionado es el que demanda una intervención del orden y disciplina adecuada y certera ya que los escolares sufren abusos de los compañeros, regaños, tratos con vocabulario inadecuado, agresiones verbales, exclusión social, conductas intimidantes incluso agresiones físicas y psicológicas entre otras.

- ✓ En segundo plano la incapacidad del profesor ante la escasez de respeto, y la dificultad de no poder paralizar los desacatos de los escolares esto evita que se impartan las clases normales y se pierda un lapso, y se dé el desánimo docente.

- ✓ El tercer elemento no se logra evitar, porque los conflictos en las aulas repercuten de manera negativa la productividad del escolar y en consecuencia el fracaso.

1.2.5. Disciplina en el aula

García (2008) aclara que el afán de los profesores por incrementar normas que constituyen un factor en la convivencia y dirección de la clase, se integra en una planificación que ayuda a elaborar una imagen clara del mantenimiento adecuado del salón y una meta definida del

comportamiento que se demanda de los estudiantes, así como entender las derivaciones de los comportamientos negativos o positivos de los mismos.

Hacer conciencia sobre la labor docente y establecer con exactitud las distintas estrategias y acomodar las distintas necesidades que nacen día con día, evitar desperdiciar las energías en otras actividades que son menos importantes. Un buen control de clase ayuda al profesor a concentrarse con más ánimo en sus funciones, verificar los acontecimientos del aula, como también a proyectar una visión positiva de la capacidad profesional.

1.2.6. Principios básicos para una disciplina en el aula

Para Ganen (2004) existen principios por desarrollar en el aula y llevar a cabo una disciplina adecuada, así mismo adquirir eficientemente los conocimientos, entre ellos están:

- ◆ Puntualidad para dar inicio y finalizar las clases

En varias ocasiones el docente llega tarde, y debería ser, al contrario, se deben evitar estas situaciones. Ya que, si la impuntualidad existe, se crea desorden y desconcierto en la clase, los estudiantes se encuentran sin que hacer, por eso se ponen inquietos. A diferencia de empezar la clase con puntualidad se indica a los escolares la eficacia, así mismo se debe practicar la puntualidad al finalizar la clase porque si se pasa el tiempo, al escuchar la campana los estudiantes salen con prisa sin prestar atención a las últimas explicaciones, lo contrario de esto es que al terminar antes de lo programado no se tendrá en que ocupar el tiempo que sobra, creara entonces un lapso de mal comportamiento y poca disciplina, lo ideal es ser puntal tanto al inicio como al final.

- ◆ Preparación adecuada de temas y material didáctico

Un elemento esencial es el dominio profundo del texto a utilizar, esto implica una buena preparación que se demuestre en la instrucción día con día. Con la misma importancia contar con materiales audiovisuales, lúdicos y creativos, en varias ocasiones se pasa por alto el utilizar los materiales, preparar dichos materiales con anticipación y utilizarlos en el tiempo indicado o planificado.

◆ Iniciar la clase de forma adecuada

Al estar instalados en clase tanto el catedrático y el estudiante, iniciar con rapidez para obtener la atención de los escolares a la instrucción de los temas. Lo ideal es comenzar con un repaso rápido de contenidos anteriores, o una lluvia de ideas es decir que encienda la clase con el procedimiento oportuno. Si no se puede obtener una total atención intervenir de manera firme, rápida y con seriedad.

◆ Utilización efectiva de la palabra

La comunicación que el docente debe tener con el estudiante debe ser transmitida mediante un mensaje efectivo.

Este debe ser utilizado para instaurar una comunicación clara y precisa, el tono del mensaje debe ser agradable, flexible y expresivo y con el vocabulario apropiado.

◆ Mantenerse alerta ante las incidencias de clase

Tener un contacto visual directamente de manera personalizada hacia los miembros del aula, percibir quiénes empiezan eventualmente los problemas, y mantener la alerta hacia ellos, valiéndose de la observación.

◆ Distribución justa y equitativa

El educador tiene la responsabilidad de tener un balance de las actividades que realiza, para poder brindar a los escolares la atención merecida, ayudar en la guía educativa y personal según las necesidades. El tiempo que dedica a los estudiantes debe ser efectivo y eficiente y sin discriminación alguna. Prescindir de comparaciones rigurosas o injustas, esto puede crear rivalidad rencor e injusticia hacia el docente de los no favorecidos, o división y poco compañerismo en clase y provisionalmente habrá indisciplina en clase.

◆ Mantener las notas y promesa

Regularmente los estudiantes están ansiosos de la revisión de las tareas, trabajos y corresponderán al docente que se preocupe de chequear, y devolver las diferentes tareas realizadas. Si el docente promete algo lo debe cumplir, el incumplimiento producirá una

falsedad y desconfianza hacia el profesor, en cambio sí cumple será una motivación para los estudiantes de clase.

◆ Delegación de actividades diarias

Para los estudiantes es agradable que el profesor confié en ellos, sintiéndose responsables y útiles al asignarles una tarea importante e indispensable para el avance del aula. Las actividades deben ser rotativas para que cada miembro las domine.

◆ Atención a los problemas de los estudiantes

El docente debe enrolarse positivamente en los inconvenientes de sus escolares, al estar en contacto con ellos, establecen lazos fuertes de aprecio y felicidad por la importancia que se les da por parte del catedrático.

◆ Terminar amistosamente la clase

Al despedirse de los estudiantes el profesor debe hacerlo con respeto y cariño, practicar y promover los valores personales como institucionales.

1.2.7. Disciplina, límites y castigo

Rosas (2012) explica que los límites son una iniciación elemental en la instrucción de los aprendices. Las restricciones permiten que el estudiante diferencie entre lo que debe, puede, o no hacer. Tanto los límites como el castigo tienen la responsabilidad de orientar al estudiante para que pueda enfrentar las adversidades del universo que los rodea.

Nitsch y Von Scheling citadas por Rosas (2012) dicen que los límites son medios de auxilio y cimientos importantes que acotan el terreno de desempeño para que el estudiante puede rotar en el de manera protegida, cómoda y segura. La educación de antes era más autoritaria y rígida porque los docentes implementaban castigos fuertes, sin embargo, en la actualidad hay más flexibilidad, nuevas metodologías y formas de aplicar un castigo, que hacen de este algo funcional.

1.2.8. Estrategias para el desarrollo de la disciplina en el aula

Blase y Kirby (2013) mencionan que para lograr el objetivo del desarrollo de la disciplina en el aula se deben implementar prácticas pedagógicas eficaces y eficientes como las que mencionan a continuación:

- Indicar claramente a los escolares la expectativa que se tiene de ellos al finalizar el ciclo escolar.
- Escuchar los dilemas y las preocupaciones de los docentes tanto personales como escolares y aplicar a ellos alguna acción disciplinaria.
- Establecer reglas coherentes y realizables según el contexto educativo.
- Atender las reglas y las normativas establecidas como parte de la formación disciplinaria.
- Mantener el control del aula, evitar el nerviosismo y demostrar ansiedad ante ellos.
- Implementar técnicas lúdicas, impedir la de concentración, tiempo y favorecer la disciplina con ello.
- Ocuparlos en actividades varias que sean atractivas y que sean coherentes a los cursos que se imparten.
- Dejar que todos tengan intervención en las técnicas, métodos y procedimientos aplicados en clase.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La preocupación de muchos docentes en la actualidad, es la disciplina adecuada y oportuna que se debe implementar en las aulas e instituciones educativas, el problema es que el docente por falta de interés desconoce que la clave para que exista la disciplina en el aula depende del liderazgo que se ejerza para guiar a los estudiantes y mejorar su conducta, ya que regularmente los estudiante no respetan las normas que dicta la institución educativa, esto hace que haya indisciplina y el aprendizaje del aula sea inadecuado.

Por lo tanto, ser líder es ser una figura de ejemplo, un guía, un orientador de los estudiantes, que ayude a conseguir con eficacia y eficiencia las metas y objetivos de la educación, así que un líder que obligue a los mismos a seguir reglas o normas en vez de inspirar el acatarlas no representa en sí una figura eficaz de liderazgo. Por ello se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo se relaciona el liderazgo del docente con la disciplina en el aula?

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo General

Determinar la relación entre liderazgo del docente con la disciplina en el aula.

2.1.2 Objetivos específicos

- ◆ Identificar el estilo de liderazgo que los docentes de los establecimientos públicos por cooperativa, del distrito 0901 poseen.
- ◆ Verificar la relación de liderazgo docente con la disciplina en el aula.
- ◆ Diagnosticar el cumplimiento de los principios de la disciplina en los establecimientos públicos del distrito 0901.
- ◆ Proponer estrategias de liderazgo docente que mantengan o contribuyan a la disciplina en el aula.

2.2 Variables de estudio

- ❖ Liderazgo docente
- ❖ Disciplina en el aula

2.3 Definición de variables

2.3.1 Definición conceptual

Liderazgo docente

Argos y Esquerra (2014) mencionan que el líder de triunfo además de establecer, administrar, y examinar, emprende relaciones con la comunidad educativa, toman como centro a los individuos e incorporan valores y ejercicios afines que beneficien tanto a las escuelas como a los integrantes. El líder debe mover a las escuelas e implementar valores, actividades para compartir experiencias de desarrollo personal.

Ser líder educativo es hallar una luz de vida con el aporte personal y ético a la entidad educativa. El docente que lidera tiene que intervenir por medio del desarrollo del pensamiento sobre los factores necesarios para obtener propósitos tanto personales como institucionales.

Disciplina en el aula

García (2008) puntualiza la disciplina utilizada como el método para administrar, regir y establecer de manera armónica, eficiente y oportuna los procedimientos de cada estudiante, así mismo que el educador logre los objetivos trazados, específicamente sobre todo hacer que el aprendizaje y la enseñanza, aunado con la asimilación adecuada de las herramientas de control y alineación de las conductas. De esta manera comprender la disciplina de aula, tanto el catedrático como los estudiantes deben ser conscientes de la interacción y guiarse por patrones de conducta adecuados, ser capaces de cooperar con la edificación de una disciplina integradora, entonces convertir el aula en un espacio agradable para ambos individuos.

2.3.2 Definición operacional

Las variables de estudio se operacionalizarán por medio de los indicadores que se señalan en la siguiente tabla:

VARIABLES	INDICADOR	INSTRUMENTO	PREGUNTA	RESPONDEN
1. Liderazgo docente	- Estilos de liderazgo.	Cuestionario de liderazgo, INCAE	Ver anexo 1	Docentes
2. Disciplina en el aula	- Principios de la disciplina	Cuestionario de Disciplina	Ver anexo 2	Docentes

2.4 Alcances y límites

El estudio tuvo un alcance en el distrito 0901, de los establecimientos públicos por cooperativa, de la Dirección Departamental de Educación que comprende el municipio de Quetzaltenango, en el departamento de Quetzaltenango específicamente los sectores de Choquí, Tierra Colorada, Chiquilajá, Llanos del Pinal y Trigales. La investigación tuvo como límites los cantones y aldeas del departamento de Quetzaltenango antes mencionados, así como los docentes que comprenden dicho sector. El estudio no comprende los institutos de ciclo básico por telesecundaria y a distancia del sector citado. Además, se pretendió la disposición de los implicados para responder los test que fueron administrados, y la confiabilidad de los resultados.

2.5 Aporte

La investigación está dirigida principalmente a los docentes de primero básico, de los establecimientos públicos por cooperativa, del distrito 0901 de Quetzaltenango. Se considera que con los resultados obtenidos se pueda facilitar una orientación adecuada eficiente y oportuna sobre cómo desarrollar una disciplina asertiva; en tanto que los docentes podrán verificar si relacionan que tipo de liderazgo poseen y como lo emplea en el manejo de la disciplina en el aula; además se guiarán a través de distintas técnicas y estrategias para el desarrollo de la clase. También brindará información de la realidad que se vive en las aulas y se detectaran los principales problemas relacionados con las variables de estudio, a la Universidad Rafael Landívar será de utilidad para futuras investigaciones para que puedan conocer más ideas y ampliar acerca de las variables liderazgo docente y disciplina en el aula.

Después del estudio de campo se dieron las orientaciones necesarias para fortalecer el liderazgo del docente y técnicas para llevar a cabo una buena disciplina en el aula. Además,

servirá de soporte para futuras investigaciones a estudiantes que tengan como estudio las variables liderazgo docente y disciplina en el aula.

III. MÉTODO

3.1 Sujetos

Los sujetos fueron docentes de los institutos públicos por cooperativa del distrito 0901 de Quetzaltenango, comprendidos entre las edades de 22 a 55 años, 09 de sexo femenino y 11 masculino, la mayoría de los educadores que laboran para este distrito llegan del casco urbano a impartir las clases y se caracterizan por ser maestros que trabajan por contrato, ya que el sistema educativo por cooperativa actualmente no cuenta con plazas del reglón 011, los educadores en su mayoría cuentan con un nivel técnico universitario y/o licenciatura en diversas especialidades de matemática, inglés, psicología y pedagogía.

3.2 Instrumentos

En la investigación se aplicó un cuestionario de liderazgo del INCAE y un cuestionario de disciplina no estandarizado, con el objetivo de analizar y describir si existe un vínculo entre el liderazgo docente con la disciplina en el aula de los institutos por cooperativa del distrito 0901. Los cuestionarios son definidos por García (2004) como el instrumento de uso común, para realizar investigaciones, que presenta características de objetividad, así como limitaciones. Los cuestionarios se elaboran en un sentido pedagógico mediante preguntas para abordar temas específicos, que son el liderazgo docente y la disciplina en el aula.

Para la medición de la variable Estilos de liderazgo se utilizó el Cuestionario de liderazgo, usado por Cabrera (2005) versión de autoevaluación, elaborado por el Instituto Centroamericano de Administración de Empresas (INCAE), tiene una duración máxima de 15 minutos.

El instrumento mide la tendencia a inclinarse hacia un estilo de liderazgo que tiene cada sujeto de investigación. El objetivo principal de dicho instrumento es determinar cuál es el estilo de liderazgo, es decir cual tiene mayor tendencia en los sujetos de la investigación, de acuerdo a las características de personalidad, edad, conocimiento, años de laborar, está conformado por 34 afirmaciones, cada una de ellas con 4 posibles respuestas a nivel individual, pertenecen a

un estilo de liderazgo, el cual se determina a través de la frecuencia en la tendencia de las respuestas.

Las posibles respuestas son:

- A) Siempre
- B) Casi siempre
- C) A veces
- D) Nunca

El cuestionario mide la orientación que tiene cada persona hacia un estilo de liderazgo el cual puede ser Autocrático, Participativo o Liberal. Estos estilos se definen de la siguiente manera

Estilo de liderazgo	Descripción
Autocrático	Alta orientación hacia la tarea combinada con una orientación baja hacia el grupo.
Liberal	Alta orientación hacia el grupo, combinada con una orientación baja hacia la tarea.
Participativo	Orientación baja, media o alta para ambos factores donde no prevalece una orientación en particular.

La calificación del instrumento se realiza de la siguiente manera:

1. Se encierra en un círculo el número de las preguntas 7, 13, 16, 17, 18, 29, 33, 34.
2. Luego se anota el número UNO al lado de cada pregunta que se encerró en un círculo, si la respuesta fue un “A veces” (C) o “nunca” (D).
3. Se escribe el número “uno” al lado de cada pregunta que no se encerró en un círculo, si la respuesta es “Siempre” (A) o “casi siempre” (B).
4. Se circula el número UNO que estaba al lado de las preguntas 3, 5, 9,14,17,18, 21, 23, 25, 27, 29, 31, 33, 34.

5. Se cuentan los números UNO que no están dentro del círculo; el número obtenido refleja la orientación hacia la tarea (T) por parte de los evaluados.
6. Por último, se cuentan los números UNO que estaban encerrados dentro del círculo; el número derivado refleja la orientación hacia el grupo (G) por parte de los evaluados.
7. Está formado por 34 preguntas cerradas las cuales: 20 demuestran una orientación hacia la tarea (T), 14 se enfocan hacia el grupo (G).
8. Los puntos a obtener son 20 puntos máximo en el estilo del liderazgo autocrático, orientado hacia la tarea (T). 14 puntos máximos en el estilo de liderazgo liberal orientado hacia el grupo (G), y los niveles bajo, medio, alto en el estilo de liderazgo participativo.

Diagrama Estilos de liderazgo de INCAE.

A continuación, se presenta la siguiente tabla para determinar el estilo de liderazgo que predomina.

Rango de calificación cuestionario INCAE	Nivel de orientación (Grupo/tarea)
De 01 a 05	Baja
De 06 a 10	Media
De 11 en adelante	Alta

En cuanto a la medición de la variable disciplina se utilizó un cuestionario de elaboración propia, tiene una duración máxima de 15 minutos. Mide la tendencia a inclinarse hacia una orientación disciplinaria combinada con los estilos de liderazgo de la prueba de INCAE. El instrumento tiene cuestionamientos de información general, entre ellas género, edad, grado académico, años de laborar, está conformado por 20 afirmaciones, cada una de ellas con 4 posibles respuestas a nivel individual, la cual se determina con las siguientes opciones de respuesta.

Las posibles respuestas son:

- a) Siempre
- b) Casi siempre

c) A veces

d) Nunca

El cuestionario mide el nivel de disciplina que tiene cada persona sobre 80 puntos, detallados en la siguiente tabla:

Escala	Nivel
De 0 a 26 puntos	Bajo
De 27 a 53 puntos	Medio
De 54 a 80 puntos	Alto

La calificación del instrumento se realiza de la siguiente manera:

1. Se hace la tabulación general, se cuenta cuantos individuos respondieron siempre, casi siempre, a veces o nunca y se lleva el registro correspondiente.
2. Se marcan las preguntas 2, 3, 6, 14, 18 y 19, son las de inclinación disciplina autoritaria
3. Seguidamente las preguntas 1, 5, 9, 11, 15, y 16 que son las de disciplina liberal
4. Posteriormente se marcan las preguntas 4, 7, 8, 10, 12, 13, 17, y 20 que serán las inclinadas a la disciplina del estilo democrático
5. El máximo punteo a obtener es 80 puntos que equivalen al 100%
6. Seguidamente según el punteo obtenido se asigna el nivel que corresponda
7. Finalmente se realiza las gráficas correspondientes.

Se asignó a cada opción de respuesta una puntuación, que corresponde 1 a 4, y su interpretación es la siguiente:

Punteo de 1 = Nunca

Punteo de 2 = A veces

Punteo de 3 = Casi siempre

Punteo de 4 = Siempre

Cada una de las opciones de respuesta equivalen a un 25% que da un total de 100%. Según los resultados que se obtengan esa será la calificación la cual representa la disciplina que tiene el docente en el aula.

3.3 Procedimiento

- Selección y aprobación del tema

Ante la problemática actual en el ámbito educativo, se originan dos sumarios de temas a investigar, los cuales se presentan a la coordinación de la Facultad de Humanidades, dichas propuestas fueron revisadas por la terna correspondiente, quienes consideraron que el tema apto para investigar es: Liderazgo del docente y la disciplina en el aula.

- Fundamentación teórica

Se realizaron las investigaciones correspondientes con varios autores de libros, revistas científicas, tesis, entre otros, para confeccionar los antecedentes del estudio y marco teórico de la investigación.

- Selección de la muestra

Los sujetos del estudio fueron docentes del distrito 0901 de ciclo básico de los institutos del ciclo básico por cooperativa de la cabecera departamental de Quetzaltenango.

- Selección del instrumento

Se utilizaron dos cuestionarios, uno para medir la variable liderazgo elaborado por INCAE, otro para medir la variable disciplina, este último de elaboración propia, con el fin de describir las características de cada una de las variables. El cuestionario para el liderazgo del docente es una prueba estandarizada y para el cuestionario que midió la disciplina en el aula se realizó una prueba piloto y verificar su eficacia.

- Aplicación del instrumento

Se realizaron visitas a los institutos por cooperativa de la cabecera departamental de Quetzaltenango en los cuales se aplicaron dos cuestionarios hacia los docentes, uno para medir la disciplina y otro para medir el liderazgo.

- Tabulación de los resultados

Se realizaron a través de tablas estadísticas según porcentajes y correlación de Pearson, y obtener los resultados.

- Análisis de resultados

Se obtuvieron de acuerdo a los resultados que indicaron las escalas los cuestionarios que se administraron.

- Elaboración de propuesta

Según los resultados que se obtuvieron sobre el trabajo de campo se proporcionaron aportes personales para contribuir a la mejora de la problemática en investigación.

- Conclusiones y recomendaciones

Se obtuvieron en base a los aspectos y el análisis de los resultados, conjuntamente con los objetivos planteados.

3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística

La investigación es de tipo cuantitativa, según Monje (2011) define como la consecución de conocimientos constituidos por medio de datos ordenados, estudiados y reducidos analíticamente, que explican la teoría sobre la problemática planteada.

El diseño de la investigación es descriptivo, Achaerandio (2010) define como el tipo de investigación que recolecta todos los datos posibles y describe sobre los datos recolectados. Es un diseño que puede relacionar variables, pero no entra la manipulación directa del investigador. El modelo examina sistemáticamente la conducta del ser humano de manera personal, social y las condiciones naturales en que este se desenvuelve, pretende alcanzar información a través del análisis de resultados.

Para la investigación se aplicaron dos instrumentos, luego se procedió a llenarlos y seguidamente a la tabulación y presentación de los resultados a través del programa Excel, para elaborar la correlación y el análisis de los resultados.

La metodología que se utilizó en la investigación es la correlación, y para ello; Guardia, Freixa, Peróy Turbany (2008) indica que el objetivo es conocer si existe correlación entre dos o múltiples variables, por medio de este tipo de investigación se puede evaluar y analizar el nivel de relación en la que interactúan las variables entre sí.

Por otro lado, para obtener la interpretación de los resultados de la presente investigación se tomó como base los niveles de correlación referidos por Amón (2003) y estos se representan en la tabla a continuación:

Rango de valor	Nivel de correlación
Entre +/- 0.00 y +/- 0.20	Baja
Entre +/- 0.30 y +/- 0.40	Moderada
Entre +/- 0.50 y +/- 0.70	Moderadamente alta
Entre +/- 0.80 y +/- 0.90	Alta
Entre +/- 0.90 y +/- 1.00	Muy Alta

Este tipo de coeficiente resuelve de manera sencilla problemas de ligación pues no depende de la media de las variables y los valores oscilan entre -1 y +1, es decir el coeficiente de esta metodología es la covarianza estandarizada, un valor de 0 indica la falta de la relación lineal y un valor más cercano a uno indica la presencia de la relación lineal o directa. Entonces si el valor del coeficiente de correlación es exactamente 1 o -1 indica una relación lineal perfecta, es decir que sea directa o inversa correspondientemente. A continuación, la fórmula a utilizar.

$$r_{xy} = \frac{\sum z_x z_y}{N}$$

IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

El objetivo principal de dicha investigación fue determinar cuál es la relación entre el liderazgo del docente con la disciplina en el aula. A continuación, se presentan tablas y graficas que corresponden a los resultados obtenidos por medio de los instrumentos utilizados para determinar el estilo de liderazgo y la disciplina en los docentes de los establecimientos del distrito 0901 de Quetzaltenango.

Tabla 1.1

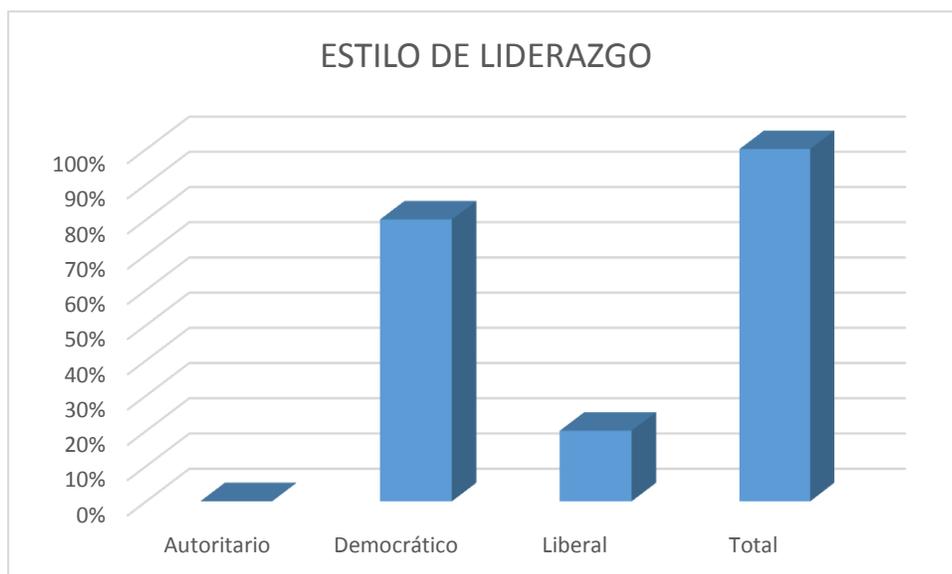
Resultados generales del estilo de liderazgo que predomino en los institutos del distrito 0901.

Sujetos	O. Tarea	Nivel	O. Grupo	Nivel	Estilo	Total
1	13	Alto	12	Alto	Democrático	25
2	19	Alto	12	Alto	Democrático	31
3	17	Alto	10	Alto	Democrático	27
4	15	Alto	11	Alto	Democrático	26
5	9	Medio	9	Medio	Liberal	18
6	14	Alto	11	Alto	Democrático	25
7	14	Alto	7	Medio	Democrático	21
8	15	Alto	8	Medio	Democrático	23
9	12	Alto	9	Medio	Democrático	21
10	7	Medio	8	Medio	Liberal	15
11	14	Alto	8	Medio	Democrático	22
12	15	Alto	8	Medio	Democrático	23
13	14	Alto	10	Alto	Democrático	24
14	13	Alto	5	Bajo	Liberal	18
15	9	Medio	8	Medio	Democrático	17
16	12	Alto	12	Alto	Democrático	24
17	15	Alto	8	Medio	Democrático	23
18	9	Medio	11	Alto	Democrático	20
19	10	Medio	9	Medio	Liberal	19
20	14	Alto	11	Alto	Democrático	25

Tabla 1.2

Estilo de liderazgo	Número de sujetos	Porcentaje
Autoritario	0	0%
Democrático	16	80%
Liberal	4	20%
Total	20	100%

Gráfica 1.



Fuente: elaboración propia, investigación de campo, septiembre 2017

En la tabla 1.2 y gráfica 1 se puede observar que, de los veinte sujetos de investigación, dieciocho están enfocados en el estilo de liderazgo democrático, lo que equivale al 80% y cuatro sujetos en el estilo liberal, lo que equivale al 20% al realizar la suma de ambos porcentajes, se tiene el 100%. Mientras que en el estilo autoritario no se dio a conocer ningún dato.

Tabla 2.1

Resultados generales de la disciplina orientada al estilo de liderazgo que predominó en los institutos del distrito 0901.

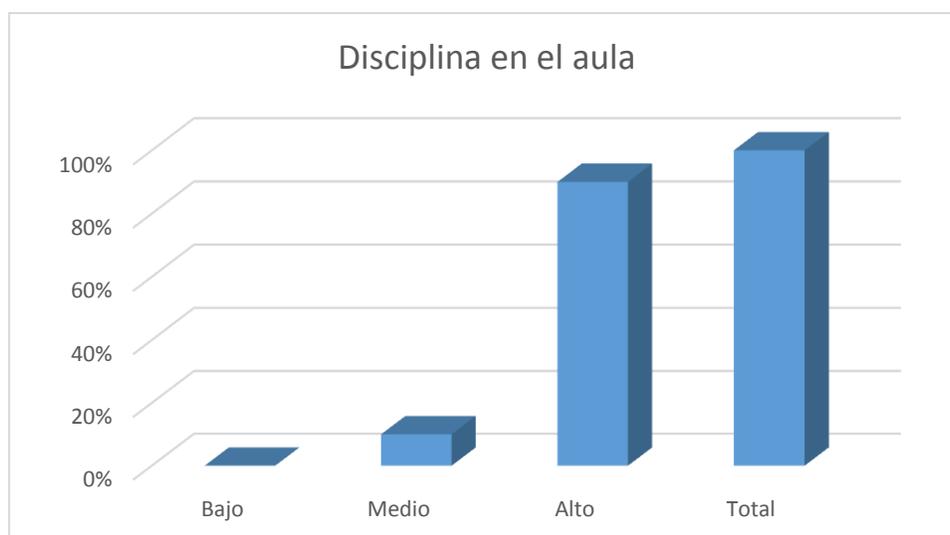
Sujetos	Nivel	Total punteo
1	Alto	75
2	Alto	74
3	Alto	77
4	Alto	73
5	Alto	66
6	Alto	69
7	Alto	70
8	Alto	78
9	Medio	32

Sujetos	Nivel	Total punteo
10	Alto	66
11	Alto	73
12	Alto	63
13	Alto	67
14	Medio	33
15	Alto	58
16	Alto	76
17	Alto	72
18	Alto	77
19	Alto	77
20	Alto	79

Table 2.2

Nivel	Número de sujetos	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	2	10%
Alto	18	90%
Total	20	100%

Gráfica 2



Fuente: elaboración propia, investigación de campo, septiembre 2017

En la tabla 2.2 y gráfica 2 se puede establecer que, de los veinte sujetos de investigación, dos tienen un nivel de disciplina medio, lo que equivale a un 10%, los otros 18 sujetos tienen un nivel alto de disciplina lo que equivale a un 90% al realizar la suma de ambos porcentajes, se tiene el 100%. Mientras que en el nivel bajo no se dio a conocer ningún dato.

Tabla 3

	ESTILOS DE LIDERAZGO	DISCIPLINA EN EL AULA
MEDIA	22.35	67.75
COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON	0.4166	
N	20	20

Fuente: elaboración propia, investigación de campo, septiembre 2017

Según el resultado obtenido como se presenta en la tabla 3, se obtuvo 0.4166 en el coeficiente de correlación de Pearson, se establece el resultado en base a los niveles sugeridos por Amón (2003), se comprobó que, entre las dos variables Liderazgo del docente y Disciplina en el aula, se encuentra un nivel moderado de correlación.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El liderazgo es la manera efectiva, eficaz, eficiente y oportuna de dirigir a los individuos con el objetivo de alcanzar las metas trazadas, sin olvidar que tanto el líder como los seguidores trabajan en conjunto para lograr lo que se proponen. De la misma manera la disciplina es un procedimiento adecuado mediante el cual se implementan directrices y reglas, que permitan convivir en un ambiente armónico y que se lleve a cabo el proceso de aprendizaje enseñanza adecuadamente. Entonces para comprobar la relación existente entre el liderazgo y la disciplina se realizó esta investigación y para lograr los objetivos después de una buena fundamentación teórica se procedió a planificar y ejecutar el trabajo de campo en los establecimientos del distrito 0901 de Quetzaltenango, los cuales dan las herramientas para poder realizar una buena discusión de resultados de la siguiente manera.

Ayoub (2011) refiere que los estilos de liderazgo se pueden clasificar de acuerdo al comportamiento del ser humano y analiza que según Lewin Lippitt y White, los estilos de liderazgo que más sobresalen son: el democrático, donde la característica es que las reglas, actividades y medidas son tomadas en conjunto, donde participan el líder y los miembros del grupo, el autoritario o autocrático las diligencias y metodologías de trabajo, son decididas en su totalidad por el líder y se deja al lado la opinión del resto del grupo, en tanto que el estilo liberal se caracteriza porque el líder delega toda la autoridad a sus seguidores, de esta manera evita toda responsabilidad de las acciones que se toman. Para establecer qué tipo de liderazgo predomina dentro del grupo de los docentes de los institutos por cooperativa del distrito 0901 de Quetzaltenango. Se utilizó el test facilitado por el Instituto de Evaluación Centroamericano de Administración de Empresas (INCAE) el cual consiste 34 cuestionamientos, y cuatro opciones de respuesta, dicha prueba es estandarizada y validada, el tiempo promedio utilizado para el test fue de 10 a 12 minutos. La cual se administró a los docentes identificándolos por claves, inmediatamente se les facilitó un cuestionario de disciplina en el aula elaborado por la autora de la tesis y validado por un grupo de docentes en servicio de otros centros educativos con una duración de 5 a 6 minutos aproximadamente, el cual tuvo como objetivo verificar a través de las preguntas si efectivamente coincidía el tipo de liderazgo con el test del INCAE, al momento de la aplicación los docentes respondieron con anuencia. Seguidamente se

realizaron los procedimientos estadísticos y el análisis de los resultados demostró que existe una correlación moderada de 0.4178 entre el liderazgo del docente y la disciplina en el aula según se indica en el coeficiente de correlación de Pearson.

Después de tabular los datos obtenidos en los dos instrumentos y hacer una correlación se identificó que, el tipo de liderazgo que domina es el democrático, pero con una orientación moderada. De esto se establece que en la práctica pedagógica no obstante el docente al tener inclinación hacia un liderazgo democrático utiliza comportamientos que no favorecen este tipo de liderazgo, es importante resaltar que el peor de todos los liderazgos es el autoritario, porque contradice los grandes ideales de la educación constructivista, aspecto que resulta interesante porque los docentes se esfuerzan por hacer partícipe a los estudiantes en las diferentes actividades programadas y con ello facilitar un liderazgo democrático. En función de estos resultados se debe seguir acompañando a los docentes para incentivarlos a que utilicen un liderazgo democrático en su quehacer educativo.

Ganen (2004) indica que hay una variedad de principios que van de la mano y que ayudan a desarrollar una disciplina eficiente, y poder llevar a cabo un proceso adecuado en la educación, entre los principios se puede mencionar la 'puntualidad al momento de iniciar y finalizar las clases, sobre todo que el docente es el que debe dar el ejemplo de la puntualidad. Otro principio es la preparación adecuada de temas y de material didáctico, ambos elementos tienen que ir de la mano, el docente debe preparar y conocer el tema para facilitarlo y el material tiene que tener relación con el tema, preparado con antelación para evitar inconvenientes. La utilización efectiva de la palabra es para obtener una comunicación fluida entre los miembros de la comunidad educativa. Mantenerse alerta ante las incidencias de la clase refiere que no hay que estar descuidado sino poner atención en el entorno y en todo lo que se esté llevando a cabo. La distribución justa y equitativa se refiere al balance apropiado que se debe tener sin excepciones o preferencias. Mantener las notas y promesas esto de parte del docente para no decepcionar la confianza que el estudiante tiene hacia este. La delegación de actividades diarias, indica que se debe realizar aleatoria y justa. La atención a los problemas de los estudiantes, en cuanto a la disciplina que deben mantener ellos dentro del aula, sobre todo establecer las normas y las reglas de clase, por último, pero no menos

importante, terminar amistosamente la clase, despedir a los estudiantes con amabilidad y con respeto para que ellos vallan con un espíritu de ánimo positivo.

Según los cuestionamientos planteados en el cuestionario de disciplina 8 docentes se inclinaron al estilo democrático es decir que ejercen la disciplina de manera conveniente. 6 al estilo liberal, que delegan la autoridad a sus estudiantes y no asumen sus responsabilidades y 6 al estilo autoritario, en este caso el docente no toma en cuenta la opinión de los estudiantes y el decide en su totalidad las acciones disciplinarias. De esto se puede decir que a los docentes les falta enfocarse más en el estilo democrático puesto que este es el recomendado para propiciar una disciplina asertiva y por lo tanto sería interesante que los docentes que no ejerce este estilo puedan adaptarse al estilo democrático y así ejercer de manera adecuada.

Blase y Kirby (2013) exteriorizan que, para lograr un balance de disciplina en el aula, es necesario efectuar estrategias pedagógicas y lograr un ambiente armónico en el aula. Para ello se proponen las siguientes destrezas: Indicar claramente a los escolares la expectativa que se tiene de ellos al finalizar el ciclo escolar. Escuchar los dilemas y las preocupaciones de los docentes tanto personales como escolares y aplicar a ellos alguna acción disciplinaria. Establecer reglas coherentes y realizables según el contexto educativo. Atender las reglas y las normativas establecidas como parte de la formación disciplinaria y específicamente las establecidas por el MINEDUC. Mantener el control del aula, evitar el nerviosismo y demostrar ansiedad ante ellos. Implementar técnicas lúdicas, impedir la de concentración, tiempo y favorecer la disciplina con ello. Ocuparlos en actividades varias que sean atractivas y que sean coherentes a los cursos que se imparten. Dejar que todos tengan intervención en las técnicas, métodos y procedimientos aplicados en clase.

VI. CONCLUSIONES

- Mediante los resultados obtenidos se presenta un 0.4166 en el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos variables de estudio liderazgo del docente y disciplina en el aula, lo que significa que existe un nivel moderado de correlación entre las dos variables.
- El estilo de liderazgo democrático es el que predomina en los sujetos evaluados, representado por el 80%, mientras que el estilo liberal tiene el 20% de los sujetos y el estilo autoritario se encuentra en el 0% es decir que no hay datos o docentes que se inclinen a este estilo.
- Los resultados del cuestionario utilizado para evaluar la disciplina manifiesta que el 10% de los colaboradores aplican la disciplina en un nivel medio, el 90% de los evaluados administran la disciplina con un nivel alto. Es decir que la disciplina se ejerce constantemente.
- Al confrontar los resultados del test del INCAE y el cuestionario de disciplina se determinó que hay un alto porcentaje que practica el liderazgo democrático, que es el recomendado para que el proceso de aprendizaje sea adecuado mientras que el nivel de disciplina que se ejerce es alto es decir que a pesar de que existe un liderazgo democrático se administra constantemente la disciplina.

VII. RECOMENDACIONES

- A los docentes para que continúen en el ejercicio del liderazgo democrático, ya que éste es el recomendado para que el proceso de la formación de los estudiantes se lleve a cabo de manera efectiva eficaz y eficiente.
- A los docentes en servicio aplicar la disciplina a un nivel alto de manera adecuada, ya que si se impone una disciplina pobre se pueden encontrar con barreras que impidan la aceptación de normas que son indispensables para un ambiente armónico, y la disciplina liberal no se recomienda ya que el docente no tomaría su papel y delegaría responsabilidades que no son para los estudiantes.
- Emplear técnicas y procedimientos pedagógicos propuestos para mantener el balance adecuado y un ambiente disciplinario según las normas y reglas establecidas para mantener la armonía en clase.
- A los directores, que cumplan con una de sus funciones que es la orientación y supervisión de la labor docente, y detectar los docentes que utilizan un liderazgo liberal y autoritario y así poder orientarlos de mejor manera.
- Al MINEDUC, planificar actividades de formación para docentes en servicio que incluya la importancia de practicar un liderazgo democrático Orientar a los docentes que ejercen el liderazgo liberal y autoritario, hacia la ejecución de un liderazgo democrático, ya que es el más recomendado para que el proceso de enseñanza aprendizaje sea de calidad.

VIII. REFERENCIAS

- Achaerandio, L. (2010). *Iniciación a la práctica de la innovación*. (7 edición actualizada). Universidad Rafael Landívar. Guatemala: Magna Terra Edit.
- Agustín, G. (2014) *Liderazgo docente y disciplina en el aula*. Tesis de licenciatura inédita, Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.
- Amón J. (2003) *Estadístico para psicólogos*. Madrid, España; Pirámide.
- Arana, Z. (2006) *Leyes y reglamentos educativos, estrategias para rescatar la disciplina en las escuelas*. Tesis de licenciatura inédita, Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.
- Argos, J. y Esquerro, P. (2014) *Liderazgo y educación*. (3ª. ed.) Santander, España: PubliCan.
- Alvarado, L. (2016) *Conocimientos y técnicas de disciplina asertiva que utilizan en el aula las maestras de un pre escolar*. Tesis de licenciatura inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción, Guatemala.
- Ayoub, J. (2011) *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. Madrid, España: Lulu Enterprises, Inc.
- Batz, Y. (2009) *La metodología activa y disciplina asertiva*. Tesis de licenciatura inédita, Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.
- Blanchard, K. (2007) *Liderazgo al más alto nivel*. Bogotá, Colombia: Grupo Norma.
- Blase, J. y Kirby, P. (2013) *Estrategias para una dirección escolar eficaz como motivar, inspirar y liderar a los profesores*. Madrid, España: Narcea S.A.
- Blázquez, P. (2007) *Modelos para autoevaluar la práctica docente*. España: Praxis Grupo Wolterskluwer.
- Brazelton, T. y Sparrow, J. (2009) *La Disciplina, El método Brazelton*. Bogotá, Colombia: Grupo Norma.
- Cabrera, W. (2005). *Diagnóstico de los estilos de liderazgo en los gerentes de las pequeñas empresas familiares dedicadas al ramo de la litografía en la ciudad de Guatemala*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar. Guatemala
- Camacho, E. (2016) *Liderazgo del director y su incidencia sobre la responsabilidad laboral del tutor (docente)*. Tesis de licenciatura inédita, Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.

- Cardenas, V. (2010) *Liderazgo docente y su influencia en el aprendizaje significativo*. Tesis de licenciatura inédita, Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.
- De León, C. (2016) *Tipos de liderazgo que poseen los gerentes de las empresas comerciales del casco urbano del municipio de Retalhuleu*. Tesis de licenciatura inédita, Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.
- Espot, M. (2006) *La autoridad del profesor*. Madrid España: Praxis Grupo Wolterskluwer.
- Ganen, P. (2004) *Escuelas que matan I*. México: Limusa.
- García, A. (2008) *La disciplina escolar, Guía docente*. España: Universidad de Murcia, Servicio de publicaciones.
- García, F. (2004) *El cuestionario: Recomendaciones metodológicas para el diseño del cuestionario*, México D.F.: Limusa.
- Gonón, R. (2012) *Disciplina en el aula como medio de una convivencia armónica*, Tesis de licenciatura inédita, Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.
- Guardia, F. Freixa, M. Peró, J. y Turbany, M. (2008) *Análisis de datos en Psicología* (2da. Ed.) Madrid, España: Delta Publicaciones.
- Hernández, S. (2008) *Liderazgo docente y relaciones humanas en institutos por cooperativa del área rural del municipio de San Francisco el Alto, Totonicapán*. Tesis de licenciatura inédita, Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.
- Marques, R. (2008) *Profesores muy motivados, Un liderazgo positivo promueve el bienestar docente*. Madrid, España: Narcea S.A.
- Monje, C. (2011) *Metodología para la investigación cuantitativa y cualitativa*, Colombia: Guía didáctica. Universidad Surcolombiana.
- Orozco, R. (2015) *Función orientadora del director y disciplina escolar*, Tesis de licenciatura inédita, Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.
- Palomo, M. (2010) *Liderazgo y motivación de equipo de trabajo*, (6ª. ed.) Madrid, España: ESIC.

- Quiñonez, L. (2001) *El gobierno escolar y su incidencia en la disciplina de los alumnos del nivel primario de acuerdo a la opinión de maestros y alumnos*. Tesis de licenciatura inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción, Guatemala.
- Ríos, C. (2009) *Diseño de un programa para la aplicación de la disciplina asertiva dentro del aula*. Tesis de licenciatura inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción, Guatemala.
- Rosas, M. (2012) *Disciplina y límites, Mapas de amor*. México: INK.
- Ruíz, E. (2014). *Análisis del estilo de liderazgo y las habilidades directivas como factor de influencia en el ambiente laboral del Hospital General de Sub-zona Tierra Blanca*. México: GRIN Verlag.
- Santandrea, M. (2015) *aplicación de la disciplina escolar por parte de las maestras de un colegio privado de nivel pre primario, de la ciudad Guatemala, Guatemala*. Tesis de licenciatura inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción, Guatemala.
- Taracena, B. (2016) *Liderazgo docente y su relación con las técnicas del trabajo en equipo*. Tesis de licenciatura inédita, Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.
- Uribe, M. (2005). *El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad*. Unesco OREALC. Revista PRELAC, No. 1, año 1, del mes de julio recuperado de: <http://www.galeon.com/documentosmc/liderazgo.pdf>

ANEXOS



Autoevaluación

Género: Masculino ___ Femenino ___ Edad: ___ Grado académico _____

Título _____ Años de laborar como docente _____

Fecha: _____

Por favor lea el enunciado y marque con una equis (X) la casilla de la palabra que más se asemeje a su conducta como líder. Los resultados serán manejados de manera confidencial. Tome en cuenta lo siguiente: SIEMPRE (A), CASI SIEMPRE (B), A VECES (C), NUNCA (D)

No	CUESTIONAMIENTOS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
		A	B	C	D
1	Yo soy el portavoz del grupo hacia el exterior.				
2	Estimulo el trabajo fuera de la jornada laboral.				
3	Doy plena libertad de acción a los miembros del grupo.				
4	Estimulo la ejecución de tareas de acuerdo a las reglamentaciones establecidas.				
5	Permito que los miembros del grupo solucionen problemas de acorde a sus criterios.				
6	Presiono para la obtención de mayores logros con relación a otros grupos concurrentes.				
7	Incito a los miembros del grupo a realizar mayores esfuerzos.				
8	Examino mis opciones en el seno del grupo.				
9	Permito que los miembros del grupo ejecuten su tarea en la forma que mejor les parezca.				
10	Trabajo duro para progresar.				
11	Me acomodo fácilmente a situaciones de demora e incertidumbre.				
12	Expongo mis opiniones en nombre del grupo en presencia de visitantes.				
13	Hago lo posible para que la tarea se lleve a cabo en ritmo acelerado.				
14	Permito que los compañeros del grupo realicen las tareas de acuerdo a sus puntos de vista.				
15	Yo dirijo las diferencias que surgen en el grupo.				
16	Me ocupo de cada detalle.				
17	Represento al grupo en encuentros extremos.				
18	Dudo en dar al grupo libertad de acción.				
19	Decido qué hacer y cómo.				
20	Presiono para la obtención de resultados.				

No	CUESTIONAMIENTOS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
		A	B	C	D
21	Delego en miembros del grupo atribuciones y autoridades que podría manejar personalmente.				
22	Generalmente las cosas se llevan a cabo tal y como está previsto.				
23	Posibilito a los miembros del grupo poner en relieve gran grado de iniciativa,				
24	Distribuyo determinadas funciones entre los miembros del grupo.				
25	Estoy dispuesto a la introducción de cambios.				
26	Solicito a los miembros del grupo que trabajen más duro.				
27	Confío en el buen criterio de los miembros del grupo.				
28	Determino la agenda para la ejecución de la tarea.				
29	Me niego a explicar mis vías de acción.				
30	Convenzo a los demás que mis puntos de vista les convienen.				
31	Posibilito a los miembros del grupo determinen por si mismos su ritmo de trabajo.				
32	Incito al grupo a obtener mejores logros que los contenidos en el pasado.				
33	Actúo sin consultar al grupo.				
34	Solicito al grupo que actúe acorde a las costumbres y reglamentos existentes.				

Anexo 1

Universidad Rafael Landívar
 Campus Quetzaltenango
 Facultad de Humanidades
Cuestionario de Disciplina



Autoevaluación

Género: Masculino ___ Femenino ___ Edad: ___ Grado académico _____

Título _____ Años de laborar como docente _____

Fecha: _____

Por favor lea el enunciado y marque con una equis (X) la casilla de la palabra que más se asemeje a su conducta como docente. Los resultados serán manejados de manera confidencial. Tome en cuenta lo siguiente: SIEMPRE (A), CASI SIEMPRE (B), A VECES (C), NUNCA (D).

No	CUESTIONAMIENTOS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
		A	B	C	D
1	Establezco normas de disciplina de manera adecuada y oportuna.				
2	Estimulo la aplicación de las normas para mantener el salón de clases ordenado y limpio.				
3	Induzco a mis estudiantes que respetan y aceptan las normas de disciplina				
4	Influyo en mis estudiantes la aplicación de normas para crear un ambiente de trabajo sano.				
5	Logro que mis estudiantes expresen libremente sus ideas y sentimientos sin temor a ser ridiculizado o sancionado.				
6	Aplico las normas de convivencia propuestas por el Mineduc en mi aula.				
7	Estoy atento a las relaciones que se establecen entre mis estudiantes.				
8	Trato a todos mis estudiantes por igual, sin tener favoritismo.				
9	He necesitado ayuda de otro docente para poder controlar la disciplina en mi aula.				
10	Promuevo la solución a tiempo de situaciones conflictivas.				
11	Mantengo la calma ante situaciones conflictivas, evitando reacciones negativas como gritar, golpear objetos, entre otros.				
12	Percibo que los estudiantes de mi aula son disciplinados.				
13	En el salón de clases existe un ambiente de compañerismo y respeto.				
14	Impongo castigos a mis estudiantes constantemente.				

No	CUESTIONAMIENTOS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
		A	B	C	D
15	Utilizo juegos y técnicas lúdicas llamativas que ayudan a la concentración del estudiante.				
16	Respeto y cumpla los horarios de las distintas actividades programadas en el aula.				
17	Pienso que la participación por parte de los directores es indispensable para el control de la disciplina en el establecimiento.				
18	Preparo mis clases y planifico adecuadamente el tiempo para evitar que este se pierda y se formen lapsos de indisciplina.				
19	Estoy capacitada para poder aplicar disciplina en el aula.				
20	Promuevo valores morales y éticos para que la disciplina del aula sea adecuada.				

Anexo 2