



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO
EDUCATIVO**

TEMA:

**MINDFULNESS PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN LOS
DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA LUIS ALFREDO MARTÍNEZ**

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magister en Educación.
Mención Innovación y Liderazgo Educativo

Autor:

Fausto Olmedo Pilla Pazmiño

Tutora: Lic. Lilia del Pilar Purcachi Mg.

AMBATO – ECUADOR

2021

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo, Fausto Olmedo Pilla Pazmiño, declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre “MINDFULNESS PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA LUIS ALFREDO MARTINEZ”, como requisito para optar al grado de Magister en Educación, mención Innovación y Liderazgo Educativo y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 25 días del mes de agosto de 2021, firmo conforme:

Autor: Fausto Olmedo Pilla Pazmiño

Firma: 

Número de Cédula: 1803081841

Dirección: Tungurahua, Ambato, Calles Arturo Borja y Pasaje Victoriano Salvador

Correo Electrónico: faustppazmino@hotmail.com

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutora del Trabajo de Titulación “MINDFULNESS PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA LUIS ALFREDO MARTÍNEZ”, presentado por Fausto Olmedo Pilla Pazmiño, para optar por el Título Magister en Educación, mención Innovación y Liderazgo Educativo,

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Ambato, 07 de agosto de 2021

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lilia del Pilar Purcachi Aguaguña Mg.', with several loops and flourishes.

Lic. Lilia del Pilar Purcachi Aguaguña Mg.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magister en Educación, mención Innovación y Liderazgo Educativo, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 7 de agosto de 2021



Fausto Olmedo Pilla Pazmiño
1803081841

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “MINDFULNESS PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA LUIS ALFREDO MARTINEZ”, previo a la obtención del Título de Magister en Educación, mención Innovación y Liderazgo Educativo, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ambato, 25 de agosto de 2021



Lic. Lisbet Martínez Gil, Ph.D.

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



Ing. Aracely Fernanda Núñez Naranjo, MSc.

VOCAL



Lic. Lilia Purcachi Aguaguña, Mg.

VOCAL

DEDICATORIA

Con todo mi amor va dedicado a mis queridos hijos Iker e Ian, quienes son el mayor regalo que la vida me dio, a toda mi familia y de manera especial aquella persona que ocupa un lugar muy especial en mi corazón, quien supo guiarme convertirse en la motivación y apoyo para seguir adelante, llevándome admirarla y teniendo en ella un ejemplo de virtudes únicas como su constancia, tenacidad, esfuerzo, dedicación y profesionalismo.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a Dios, quien llena siempre mi vida de bendiciones, a toda mi querida familia por estar presentes cuando más lo necesitaba y ayudarme en este camino recorrido, a la Universidad Indoamérica por permitirme realizar todo el proceso investigativo, a la Magister Lilia Purcachi Aguaguña, por su profesionalismo, predisposición y apoyo en la realización de este proyecto.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA:.....	i
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iv
APROBACIÓN TRIBUNAL	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN EJECUTIVO	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN	xvi
Importancia y actualidad.....	1
Planteamiento del Problema.....	7
Idea a defender	7
Destinatarios del proyecto.....	7
Objetivos	8

CAPITULO I

Antecedes investigativos. Estado de arte.....	9
Liderazgo en la educación.....	9
Mindfulness (Atención plena) en el ámbito educativo	16
Liderazgo. Conceptualización.....	23
Bases teóricas acerca de liderazgo en la labor docente.....	27
Modelos de liderazgo	27
Enfoques de Liderazgo.....	29
Mindfulness. Conceptualización.....	31
Modelos teóricos basados en mindfulness	32
Modelos de Intervención.....	32
Beneficios de mindfulness	33

Programas Mindfulness.....	34
----------------------------	----

CAPITULO II

DISEÑO METODOLÓGICO.....	37
Enfoque y diseño de la investigación.....	37
Tipos de investigación	38
Población.....	38
Proceso de recolección de los datos.....	40
Método	43
Ruta de estudio del presente proyecto.....	43
Técnicas e instrumentos	44
Validez y confiabilidad	46
Análisis de los resultados.....	49
Resultados de la aplicación de la encuesta a docentes.....	54

CAPÍTULO III

PROPUESTA.....	69
Nombre de la propuesta	69
Definición del producto	69
Generalidades del programa.....	71
Objetivos:	74
FASE 1:.....	76
Aprestamiento y conocimiento de Mindfulness.....	76
FASE 2:.....	80
Prácticas de Mindfulness	80
Entrenamiento informal	80
FASE 3:.....	91
Entrenamiento formal no guiado.....	91
FASE 4:.....	104
Entrenamiento formal guiado.....	104
Procedimientos de evaluación.....	111
Valoración de la propuesta.....	111

CONCLUSIONES	112
RECOMENDACIONES	114
BIBLIOGRAFÍA	115
ANEXOS	121

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Población de docentes	39
Tabla N° 2. Categoría-género	39
Tabla N° 3. Categoría - edad.....	39
Tabla N° 4. Correlación encuestas	48
Tabla N° 5. Coeficiente de correlación.....	48
Tabla N° 6. Consentimiento de autonomía	54
Tabla N° 7. Intención por conocer al grupo.....	55
Tabla N° 8. Responsabilidad del mejoramiento continuo.....	56
Tabla N° 9. Toma de decisiones	57
Tabla N° 10. Actitud del docente.....	58
Tabla N° 11. Interacción y coordinación en la praxis educativa	59
Tabla N° 12. Comunicación con padres de familia	60
Tabla N° 13. Atención plena en actividades áulicas.....	61
Tabla N° 14. Actitud frente a rumores.....	62
Tabla N° 15. Agotamiento físico y emocional.....	63
Tabla N° 16. Estrés laboral	64
Tabla N° 17. Actitud frente al cambio	65
Tabla N° 18. Reacciones frente a situaciones adversas	66
Tabla N° 19. Recibir programas para crecimiento integral	67

INDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1. Operacionalización de variables	40
Cuadro N° 2. Técnicas e instrumentos	455
Cuadro N° 3. Diario o registro de campo.....	49
Cuadro N° 4. Cronograma de implementación del Programa de Mindfulness.....	73
Cuadro N° 5. Práctica en la cotidianidad	81
Cuadro N° 6. Mantras	88
Cuadro N° 7. Sesiones de práctica formal no guiada.....	92
Cuadro N° 8. Sesión#1. Concentración en la respiración	93
Cuadro N° 9. Sesión#2. Respiración, sensaciones corporales, hecho concretos.	95
Cuadro N° 10. Sesión#3. Respiración, pensamientos, emociones, visualización, conciencia corporal.....	98
Cuadro N° 11. Sesión #1: Meditación escáner corporal	104
Cuadro N° 12. Sesión #2: Relajación.....	105
Cuadro N° 13. Sesión #3: Meditación. Control estrés	106
Cuadro N° 14. Sesión #4: Atención a la respiración.....	107
Cuadro N° 15. Sesión #5: Mindfulness, cuerpo y respiración.....	108
Cuadro N° 16. Sesión #6: Meditación guiada profunda	109

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Codificación respuestas prueba piloto	47
Gráfico N° 2 Correlación Test Retest.....	48
Gráfico N° 3 Consentimiento de autonomía	54
Gráfico N° 4 Intención por conocer al grupo	55
Gráfico N° 5 Responsabilidad del mejoramiento continuo.....	56
Gráfico N° 6 Toma de decisiones.....	57
Gráfico N° 7 Actitud del docente	58
Gráfico N° 8 Interacción y coordinación en la praxis educativa.....	59
Gráfico N° 9 Comunicación con padres de familia.....	60
Gráfico N° 10 Atención plena en actividades áulicas	61
Gráfico N° 11 Actitud frente a rumores	62
Gráfico N° 12 Agotamiento físico y emocional	63
Gráfico N° 13 Estrés Laboral	64
Gráfico N° 14 Actitud frente al cambio	65
Gráfico N° 15 Reacciones frente a situaciones adversas.....	66
Gráfico N° 16 Recibir programas para crecimiento integral.....	67

INDICE DE IMÁGENES

Imagen N° 1 Pirámide de Maslow	30
--------------------------------------	----

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRIA EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO

TEMA: “MINDFULNESS PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA LUIS ALFREDO MARTINEZ”.

Autor: Fausto Olmedo Pilla Pazmiño

Tutora: Lic. Lilia del Pilar Purcachi, Mg

RESUMEN EJECUTIVO

Este trabajo de investigación se basa en la problemática detectada en la práctica profesional de los docentes, quienes manifiestan dificultades y desmotivación a la hora de desarrollar su liderazgo, debido a un desinterés marcado por parte de los estudiantes, y a un apoyo poco significativo por parte de los padres de familia, a ello añaden las múltiples disposiciones establecidas por el órgano rector y los cambios constantes a los que se enfrenta el sistema educativo en la actualidad. En ese sentido, el objetivo de esta indagación es proponer un programa de mindfulness para optimizar el desarrollo del liderazgo en los docentes, lo cual envuelve una herramienta que favorece la estabilidad y serenidad en las actividades cotidianas de quienes lo practican. La metodología usada para este estudio tiene un enfoque mixto, debido a que se usan técnicas e instrumentos de investigación cualitativa y cuantitativa, es así que, se aplicaron conversaciones informales con algunos docentes para establecer un diagnóstico inicial y posterior a ello, se aplicó una encuesta a una población de 54 docentes para obtener datos más consistentes. Entre los principales resultados se puede manifestar que existe una desmotivación generalizada dentro del ambiente laboral, es indiscutible que los cambios causan impactos en los profesionales que desembocan en estrés laboral, por tanto, el liderazgo es una de las áreas más importantes que se afectan en la docencia, no obstante, también se ha podido percibir que aún existe predisposición para conocer nuevas opciones y que el trabajo sea más llevadero. Como solución a la problemática, se diseñó un programa de mindfulness constituido por varias fases que se enmarcan desde su conocimiento básico hasta la aplicación de sesiones informales, formales no guiadas y guiadas. La propuesta se puso a consideración de usuarios, quienes han manifestado que es un trabajo propositivo viable, factible y aplicable.

DESCRIPTORES: Docente líder, liderazgo, mindfulness, programa.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCION DE POSGRAGO
MAESTRIA EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO**

TOPIC: MINDFULNESS TO DEVELOP THE LEADERSHIP OF TEACHERS AT
"LUIS ALFREDO MARTINEZ" SCHOOL

Author: Fausto Olmedo Pilla Pazmiño

Tutor: Lic. Lilia del Pilar Purcachi, Mg

ABSTRACT

This research is based on problems identified during the teachers' professional practice, manifest difficulties and lack of motivation to develop their leadership. Due to a significant lack of motivation by students, also a limited support from the parents. In addition, exists multiple regulations set by the authorities and frequent changes faced by the current the educational system. Hence, this research proposes a mindfulness program to develop the leadership of teachers, using a tool to promote stability and serenity in teachers' daily activities. The methodology used is a mixed approach, using qualitative and quantitative research techniques and instruments. Thus, informal interviews focused on some teachers were applied. It helps to establish an initial diagnosis, then a survey of a population of 54 teachers was used to get more reliable data. However, the results show a significant lack of motivation within the work environment. Changes cause an impact on professionals leading to work stress. Therefore, leadership is an important area that affects the teaching process. Also, there is a desire to learn about new options to make the work a more pleasant experience. Thus, a mindfulness program as a solution to the problem was designed, consisting of several phases from basic knowledge to the application of informal, formal, unguided and guided sessions. The proposal was examined by teachers, who have expressed that it is a viable, feasible, and applicable proposal.

KEYWORDS: Leadership, mindfulness, program, teacher leader

INTRODUCCIÓN

Importancia y actualidad

El presente proyecto está basado en la línea de investigación de liderazgo, el mismo que está orientado al desarrollo y optimización de la labor docente, y por consiguiente al beneficio de la comunidad educativa, de tal manera que se ha considerado que la sublínea de investigación es organizacional. A lo largo de este trabajo se hallará un estudio de las políticas públicas referentes a la temática de liderazgo docente, así también indagaciones realizadas en los principales contextos por diferentes autores y consecuentemente la realidad que se presenta en los escenarios de la práctica docente.

Con respecto a la gestión realizada a nivel mundial por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2016), en su informe de seguimiento de la educación en el mundo, se menciona que esta entidad tiene a su cargo el liderazgo, la coordinación y el seguimiento de la agenda Educación 2030.

El tema central de este documento es el desarrollo de un liderazgo y toma de decisiones basados en la igualdad de género, es decir, se realza la presencia oportuna de hombres y mujeres en esferas concernientes a la definición de políticas a escala mundial, regional y nacional. En este estudio se manifiesta que aún existe relego hacia la mujer en los cargos de carácter público, y por consiguiente también en los altos cargos en el ámbito educativo. Ante ello, se han desarrollado proyectos que originen un liderazgo equitativo desde los años de escolaridad, generando ambientes inclusivos e igualitarios.

Así mismo en el contexto regional, la UNESCO (2016) señala en un servicio de prensa acerca del impacto positivo que tiene el liderazgo docente para el mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes, en ese sentido se explica que cuando se apoya al

docente en su desarrollo y en su capacidad para enseñar se genera un avance efectivo en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Esta es una conclusión a la que llegaron luego de realizar una presentación en el Tercer Congreso Nacional de Tendencias en Educación, acerca de la visión de la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, en la cual se enfatiza el liderazgo pedagógico como un enfoque que implica a los directivos docentes para la orientación de sus instituciones hacia niveles de aprendizaje altamente superiores, de tal forma que se favorezca el desarrollo profesional de los docentes; dentro de los puntos más importantes para la formación continua del profesorado se habla de un manejo oportuno de las TIC's, considerando la incidencia e importancia que tienen actualmente en la educación.

Dentro del contexto nacional, en la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008) no se menciona directamente la importancia que tiene el desarrollo del liderazgo en los docentes, sin embargo, en su art. 349. Se señala la responsabilidad que tiene el Estado para garantizar al personal docente, estabilidad, actualización, formación continua, y mejoramiento pedagógico y académico, entre otros puntos, en esta parte cabe recalcar que depende mucho del maestro para buscar e insertarse en capacitaciones y ofertas de actualización referentes a la temática en mención.

En ese mismo sentido, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), señala en su art.10, literal a. de los Derechos de los docentes, acerca de un acceso gratuito a los procesos de desarrollo profesional, lo cual está directamente asociado con lo que señala la Constitución en el artículo anteriormente citado; en lo que se refiere a las Obligaciones de los docentes en su art. 11, literal f. se menciona acerca de la responsabilidad del docente para fomentar una actitud constructiva en las relaciones interpersonales de la comunidad educativa, lo cual está relacionado directamente con el literal p. que hace referencia a la vinculación de la gestión educativa con el desarrollo de la comunidad, en la cual se debe promover y asumir un liderazgo social.

Por otro lado, el Plan Nacional de Desarrollo, refiere aspectos importantes acerca de un cambio de metodología de enseñanza en las instituciones educativas por parte de los docentes, pero no deja de resaltar que el compromiso de los padres de familia es sustancial para una optimización en el ámbito educativo, a ello se añade el respaldo que debe existir por parte del Estado hacia los docentes brindándoles una adecuada asignación de recursos y reconociendo su labor (Consejo Nacional de Planificación, 2017, p.55).

Luego de revisar las políticas públicas y educativas en los principales contextos, se puede notar que existe regularidad en la demanda del liderazgo del profesorado para un mejoramiento en el proceso de enseñanza aprendizaje.

De esta manera, el tema de liderazgo en los docentes cobra importancia como herramienta para una mejor organización de su praxis, claro está, que hay infinitas sendas para poder desarrollar este objeto de estudio, sin embargo, el presente trabajo de investigación se enfoca en la aplicación de prácticas específicas basadas en la atención plena (mindfulness), lo cual se estará sustentando teóricamente en el capítulo I, mientras que en la práctica se estará detallando en la parte propositiva que corresponde al capítulo III. Con este estudio, se pretende aportar al bienestar de los docentes para ejercer un liderazgo óptimo que genere ambientes áulicos saludables de los cuales toda la comunidad educativa sería beneficiada.

Acerca de los principales trabajos de investigación realizados en los diferentes contextos, se puede señalar a **nivel mundial** la indagación realizada por Contreras (2016), quien realiza una investigación teórica acerca de liderazgo pedagógico y liderazgo docente, en donde resalta que existen demandas en el sistema educativo actual que conllevan a promover nuevos enfoques basados en un liderazgo distribuido, así también, en el desarrollo participativo y profesional del personal docente. Como conclusión de su estudio señala que, una nueva noción de escuela tiene como prioridad el desarrollo humano, profesional, pero sobre todo maximiza el servicio al estudiante y su aprendizaje. Finalmente, exalta que la capacitación y el empoderamiento de los

docentes y directivos es sustancial para la transformación de la educación y el desarrollo de la nueva escuela, asumiendo un rol protagónico en dichos procesos.

En este mismo contexto, Ritacco y Amores (2018), realizan una indagación a quince directores acerca de las valoraciones y perspectivas del ejercicio de su liderazgo, frente a una realidad existente en España en la que consideran que el liderazgo no aporta plenamente al desarrollo de la dimensión pedagógica. Esta investigación tiene un enfoque mixto (cuali/cuantitativo), debido a que tiene una fase interpretativa y a la vez instaura una técnica de análisis de contenido, mediante la cual realizan una consolidación de categorías y subcategorías que contribuyen al establecimiento de índices de frecuencias categoriales que les permitieron completar el nivel de comprensión y determinación de la información.

Como una de las conclusiones y propuestas más destacadas de su trabajo de investigación, manifiestan que se debe responsabilizar a los directores de las instituciones educativas para formar parte activa de los procesos pedagógicos, exaltando una visión colaborativa y colectiva, acentuando un modelo transformacional caracterizado por una toma de decisiones transparente, sin compromisos con personas específicas o exclusivas y sin ningún tipo de sesgo, dejando atrás los modelos corporativos en los que los colegas elegían.

Como se puede notar, dentro del contexto mundial existe una estrecha relación del liderazgo docente con el liderazgo pedagógico que dicho de otra manera, existe una búsqueda de aprovechar este tipo de liderazgo a favor de un mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje, en el que tanto el docente como el estudiante obtengan beneficios de crecimiento y desarrollo humano.

Por cuanto se refiere al contexto **latinoamericano**, también existen investigaciones acerca del liderazgo asociado al ámbito educativo, entre ellas está el estudio realizado por Sierra (2016), quien presenta la importancia del liderazgo educativo, basado en el perfil de la persona que ejerce algún tipo de gestión en la comunidad educativa. En su artículo de reflexión pretende responder a las

características que un líder debe reunir y las implicaciones que estas tienen con la calidad educativa. La autora infiere que la filosofía institucional, el asentamiento de principios y los valores compartidos contribuyen a la edificación de bases sólidas para una organización educativa, pero que son las personas con un buen liderazgo quienes hacen posible que se genere más innovación, compromiso e iniciativa, trascendiendo a lo profesional exaltando un sentido más humano y más ético.

Haciendo referencia a esta misma temática Maureira (2018), presenta un trabajo de revisión en el que realiza un análisis de contenido para demostrar dimensiones de la práctica de liderazgo en el ámbito educativo. Entre los principales tipos de liderazgo que analiza con sus respectivas dimensiones están: el liderazgo instruccional o pedagógico, el liderazgo transformacional, el modelo de liderazgo directivo y el liderazgo distribuido. De ello concluye mencionando que el objetivo de este trabajo está centrado en visibilizar las principales perspectivas de liderazgo educativo, enriquecimiento y evolución a través del tiempo, sin embargo, manifiesta que aún las prácticas de liderazgo están orientadas a una enseñanza que no asegura un aprendizaje efectivo al estudiantado.

Se puede percibir la importancia que se encuentra inmersa en la práctica del liderazgo para la optimización del aprendizaje; en Latinoamérica los estudios demuestran un análisis central en los tipos de liderazgo aplicados a lo largo de los tiempos en los escenarios educativos, y la calidad educativa asociada a un buen perfil del líder que ejerce algún tipo de gestión dentro de la comunidad educativa.

En el contexto **ecuatoriano**, se destaca la investigación de Del Salto et al. (2019), quienes pretenden aportar a la capacitación y guía dirigida a los docentes en la aplicación de liderazgo en su labor diaria, para ello realizan un estudio diagnóstico acerca de la práctica de liderazgo que se ejerce en el escenario educativo en donde se realiza la indagación y mencionan que múltiples factores influyen en un deficiente liderazgo por parte de los docentes, ante ello infieren que en las instituciones educativas se ha vuelto imprescindible concientizar acerca de la importancia de la excelencia

académica relacionada con el liderazgo ejercido, de tal forma que se despierte el interés para formarse y actualizarse en el tema en mención.

Ahora bien, en cuanto se refiere a la realidad del escenario educativo en donde se realiza este estudio de investigación, se puede mencionar que la Unidad Educativa Luis Alfredo Martínez, se encuentra ubicada en la parroquia Mulalillo del cantón Salcedo de la provincia de Cotopaxi, por tanto, cabe recalcar que se trata de un sector rural.

La institución cuenta con un cuerpo docente de 54 profesionales, quienes prestan servicio en los tres niveles educativos principales: Inicial 2, Educación General Básica y Bachillerato.

Luego de realizar una breve contextualización de la institución educativa es importante mencionar acerca de un estudio etnográfico que se realizó mediante la aplicación de conversaciones informales con los docentes de la institución, para ello se establecieron diálogos que permitieron obtener datos de manera aleatoria, con quienes disponían de tiempo en sus horas libres.

Bajo estos parámetros se provocó dos sesiones en las cuales se recopiló información que fue muy oportuna a la hora de introducir un diagnóstico inicial acerca de la problemática suscitada en el desarrollo del liderazgo en los docentes, entre los hallazgos más relevantes se resaltan comentarios en común, en los que se manifiesta que: en muchas ocasiones se vuelve difícil la aplicación de un liderazgo óptimo dentro de la comunidad educativa, debido a que la carga laboral excede no solo en el aspecto administrativo, sino también dentro del ambiente áulico, pues mencionan que los estudiantes no demuestran un interés genuino al momento de aprender, y que además, el compromiso de los padres de familia es bajo, de tal manera que dificulta que se pueda realizar un trabajo en equipo para generar una educación de calidad. Ante esta situación, mencionan que el estrés laboral es inevitable, y que la realidad actual sin duda no aporta para un desarrollo pleno de liderazgo, además, consideran que el lado humanista en la labor docente ha dejado de ser prioridad y que no existe el respaldo de las autoridades estatales

Planteamiento del Problema

En consecuencia, después de analizar la temática antes detallada, surge la siguiente interrogante:

¿Cómo optimizar el desarrollo del liderazgo en los docentes de la Unidad Educativa Luis Alfredo Martínez?

Idea a defender

El desarrollo del liderazgo en los docentes de Unidad Educativa Luis Alfredo Martínez se optimiza al aplicar un programa de Mindfulness en sus rutinas diarias.

Objeto de estudio

Desarrollo del liderazgo en los docentes.

Campo de estudio

Mindfulness (atención plena).

Destinatarios del proyecto

Este proyecto investigativo está destinado de manera especial a los docentes de la Unidad Educativa Luis Alfredo Martínez, no obstante, tiene total apertura y disponibilidad para los docentes de cualquier institución educativa.

Objetivos

General:

Proponer un programa de mindfulness para optimizar el desarrollo del liderazgo en los docentes de la Unidad Educativa Luis Alfredo Martínez.

Específicos:

- Fundamentar teóricamente acerca del desarrollo del liderazgo en los docentes y la práctica de mindfulness dentro del ámbito educativo.
- Diagnosticar el desarrollo del liderazgo en los docentes de la Unidad Educativa Luis Alfredo Martínez.
- Diseñar un programa de mindfulness para optimizar el desarrollo del liderazgo en los docentes de la Unidad Educativa Luis Alfredo Martínez.
- Valorar el programa propuesto por medio criterio de usuarios para garantizar su factibilidad.

CAPITULO I

Antecedes investigativos. Estado de arte.

Actualmente, se puede percibir un malestar generalizado en el profesorado frente a las demandas que tiene el sistema educativo, sin embargo, las investigaciones refieren que el desarrollo de un buen liderazgo es oportuno para responder a las necesidades de la comunidad; pero muchos docentes se preguntan frente a situaciones que a veces pareciera que salen de su control, ¿Cómo lograr aplicar un liderazgo oportuno, frente al inevitable estrés laboral? Una buena opción pareciera ser la práctica de mindfulness, tanto para que los docentes empleen su función de manera más saludable para sí mismos como para sus estudiantes, quienes se verían directamente beneficiados, y de manera indirecta toda la comunidad educativa.

Partiendo de esta reflexión, es pertinente citar un estudio bibliográfico haciendo referencia a los diferentes contextos, de tal manera que se pueda justificar la regularidad existente para el desarrollo de este trabajo de investigación.

Liderazgo en la educación

En primera instancia se realizará un análisis acerca de la importancia que tiene el liderazgo en la educación, de esa manera se da inicio a la reseña de los principales trabajos realizados a **nivel mundial**, es así que en la investigación de León et al. (2018), se hace referencia acerca de la influencia positiva que tiene el liderazgo en la praxis docente y por ende en la calidad de participación y aprendizaje de los estudiantes. Ellos realizan su estudio enfatizando tres tipos de liderazgo aplicados en el contexto educativo, los cuales incluyen los siguientes: participativo, democrático y

transformacional; liderazgos que aplicados desde el ejercicio del director aportarían a una creación de una cultura inclusiva y una mejora en los centros educativos, dando como resultado un liderazgo inclusivo.

Según este estudio, el liderazgo inclusivo es aquel que valora el trabajo en equipo y el proceso social con sus elementos que conforman el progreso personal y organizacional. Asimismo, se fundamenta en cualidades como la confianza, el respeto mutuo, la autonomía, la responsabilidad y sobre todo existe un poder distribuido, en donde las personas asumen de manera gradual responsabilidades dentro de la institución u organización.

De esta manera, el objetivo de esta investigación fue conocer la opinión de los miembros de la comunidad educativa respecto a la manera en la que la dirección de los centros educativos lleva a cabo tareas que originan la inclusión; así como también, determinar las características de los directores y contextos educativos. Para ello realizaron un estudio cuantitativo, en el que aplicaron un cuestionario, y de manera concluyente señalan que los directivos de zonas favorecidas destacan de manera aventajada en aspectos como: información adecuada sobre propuestas curriculares, comunicación y participación en actividades dentro y fuera del centro, espacios de reflexión dentro del profesorado, entre otras. Mientras que, en los sectores desfavorecidos, pudieron notar que la prioridad es la relatividad de la acción de los directivos con la asistencia con el mundo laboral, esto se debe quizá a la preocupación de la comunidad por alcanzar más este propósito que es puramente académico.

Asimismo, se cita la revisión sistemática realizada por García et al. (2018), quienes mencionan que el liderazgo distribuido influye en la transformación de los centros educativos, dentro de ello exaltan que factores como el empoderamiento de los docentes, la colaboración y flexibilidad en las estructuras organizativas, son modalidades que aportan a mejorar aspectos instruccionales en los centros; no obstante, resaltan sobre manera que un canal fundamental para el desarrollo de este tipo de liderazgo es la implantación de comunidades profesionales de aprendizaje, éstas se

definen como espacios en los que prima la cultura de colaboración, dando protagonismo al profesorado para que desarrolle los procesos de enseñanza aprendizaje de los estudiantes, al mismo tiempo destaca un clima de respeto, contribución y confianza entre el personal de tal manera que se establezcan responsabilidades compartidas y objetivos comunes con miras a la mejora de la institución educativa.

Esta investigación brinda como aporte una evidencia bibliográfica acerca de cómo el establecimiento de un liderazgo distribuido contribuye a un mejoramiento en la calidad desde el nivel interno de las organizaciones educativas, destacando para ello que el aprendizaje profesional de los docentes y las condiciones colaborativas favorecen su propio desarrollo y a su vez el aprendizaje de los estudiantes.

Dentro de esta misma línea de investigación con enfoque en el liderazgo, está el trabajo realizado por García (2018), quien presenta un estudio cualitativo dirigido a los directivos y a los docentes de centros de educación inicial y primaria, que tiene como objetivo conocer las prácticas eficaces de liderazgo educativo como apoyo al trabajo de los docentes. Para ello, desarrolla en primera instancia una revisión bibliográfica sobre liderazgo pedagógico o instruccional, haciendo referencia a que este tipo de liderazgos se han desarrollado desde los años 70 y 80 aproximadamente, y que no son términos nuevos dentro del ámbito educativo, sin embargo, exalta que indiscutiblemente el desarrollo de un buen liderazgo aporta significativamente a la calidad educativa.

Como resultados de su investigación, afirma que el profesorado considera como prácticas adecuadas por parte de los directivos: el apoyo a la calidad de la labor docente, la creación de un buen ambiente laboral, colaborativo y con una asesoría adecuada, además, menciona que para los docentes es importante que se los incentive cuando realicen trabajos con eficacia, que exista apertura y disponibilidad para resolver cuestiones pedagógicas y predisposición para atender las necesidades formativas.

En ese sentido, se señala que los directivos son muy conscientes de la relevancia que tiene el liderazgo pedagógico y el desempeño de prácticas eficaces asociadas al

apoyo de la calidad de la labor docente, cabe recalcar que aquellos que conocen cómo liderar adecuadamente indudablemente contribuyen al éxito de la escuela.

Mientras que Robinson (2019), presenta una investigación que aborda el liderazgo centrado en el estudiante, este consiste en la focalización constante en los resultados o consecuencias que tienen las acciones y decisiones de los líderes en los estudiantes de los cuales son responsables. Una característica importante de este tipo de liderazgo es cuestionar y realizar modificaciones en las prácticas escolares ineficaces. Este estudio es de revisión teórica, y exalta también las dimensiones que conforman el liderazgo en mención, siendo estas las siguientes: establecer objetivos y expectativas, asignar recursos de manera estratégica, asegurar una enseñanza de calidad, liderar el aprendizaje y la formación docente y asegurar un entorno ordenado y seguro.

Luego de un análisis de cada una de estas dimensiones, se hace énfasis a 3 características principales que un líder que se centra en el estudiante debe desempeñar: hacer uso de los mejores conocimientos para tomar decisiones de liderazgo, resolución de situaciones complejas y fundar relaciones de confianza.

Asimismo, refiere acerca de cómo liderar en tiempos de cambio, en donde señala que el cambio es un proceso disruptivo, difícil y hasta estresante, no obstante, es en estas situaciones que el líder debe desarrollar y demostrar una de las destrezas más importantes que es la capacidad para disponer esfuerzos para lograr un objetivo. En los escenarios educativos es un factor relevante la cooperación voluntaria de los docentes, en donde sobresalgan las conversaciones constructivas, los debates honestos, no acusatorios y respetuosos con el único fin de contribuir a solucionar las problemáticas que se presenten en el contexto. Esta investigación aporta para establecer un buen liderazgo centrado en el estudiante, asociando la teoría con acciones de cambio.

Se puede notar que, dentro del contexto mundial existen estudios realizados en el ámbito educativo que hacen referencia a distintos tipos de liderazgo. Para el desarrollo de este proyecto de investigación es enriquecedor que exista esta variedad, pues luego

de un análisis general, se tomará como referencia a los antecedentes teóricos para decidir acerca del diseño de la solución a la problemática planteada inicialmente.

En ese sentido, se continúa con el análisis del tema de liderazgo, pero, referenciando indagaciones realizadas dentro del **contexto regional**, es así que se presenta la investigación de Casas (2019), que tiene un enfoque cuantitativo, dirigido a directivos, docentes y estudiantes cuyo objetivo es demostrar que existe una relación positiva entre el liderazgo pedagógico de los directivos y el desempeño de los docentes.

Parte de una problemática centrada en el desconocimiento que existe en los directivos acerca del impacto que causan en el aprendizaje y en el desempeño del profesorado, destacando que el rol directivo muchas veces se confunde con un papel burocrático y administrativo dejando de lado el liderazgo pedagógico.

Frente a ello, como resultado de su estudio infiere, que mientras más se ejerza un buen liderazgo mayor es el nivel de desempeño efectivo en los docentes, pues esto constituye un modelo de gestión educativa que se centra en la mejora continua del aprendizaje de los estudiantes haciendo uso de la mediación del docente, por ende, el rol del director debe estar enfocado en todo lo que signifique beneficio para el proceso de enseñanza aprendizaje.

Por su parte, Quintero (2019), presenta una construcción de reflexiones teóricas y acciones prácticas con la intencionalidad de fomentar en los docentes nuevas perspectivas gerenciales y optimizar su praxis profesional.

En sentido señala que, en la actualidad aún existen docentes tradicionalistas que saben que el estudiante está siendo considerado como un mero receptor, sin embargo, también señala que existe una demanda por parte de la docencia de un liderazgo auténtico, innovador, que permita que su práctica profesional sea más dinámica, carismática, transformadora y que influya de manera motivante en los estudiantes.

Enmarcándose en estas consideraciones, plantea que el discurso de un líder transformacional es una herramienta pedagógica partiendo de que la acción comunicativa es transcendental para regular el proceso de enseñanza aprendizaje.

Pero para entender de manera más amplia, dentro de su análisis teórico menciona que, el líder transformacional es aquel que ejerce la dirección desde un enfoque más orientador que como autócrata, y que, además motiva e inspira a las personas a superar sus intereses por un bien mayor.

De esta manera, se considera que esta investigación suma valiosamente para transmitir cual es la finalidad de hacer un buen uso de un discurso como líder transformacional, mismo que debe conllevar al estudiante a transformar su aprendizaje en un conocimiento original y auténtico, de tal forma que adjudique a su autorrealización un significado propio de su proceso formativo. Adicional a ello, es importante que a través del ejercicio de este liderazgo se establezcan vínculos emocionales en el clima áulico que desarrolle autoestima, capacidad productiva, seguridad personal, lo cual daría como resultado una reacción positiva en el proceso pedagógico y un mayor desempeño en los estudiantes.

Mientras que, Aldoradin et al. (2019), realizan una indagación acerca de liderazgo distribuido en docentes que a su vez son estudiantes de posgrado y que trabajan en instituciones de contextos vulnerables. Refieren que este tipo de liderazgo tiene un enfoque de gestión interactiva entre el director y el profesorado y efectúan su estudio en base a las siguientes dimensiones: contexto de vulnerabilidad, grado académico, género, años de permanencia laboral y formación de posgrado.

Su análisis fue comparativo mediante el cual establecieron diferencias y semejanzas en el liderazgo distribuido dentro de contextos vulnerables y no vulnerables; como resultados obtienen que los docentes del primer grupo a pesar de llevar menos tiempo en el servicio público pero que se encuentran en constante formación profesional, demuestran más empoderamiento para compartir el liderazgo distribuido, no sucede lo mismo con aquellos que llevan más años en el ejercicio

profesional pero que no se capacitan constantemente, y quienes además, son más dependientes de una jerarquía, es decir de los directivos o jefes.

Por su parte, Rojas et al. (2020) realizan una investigación con el fin de reunir un constructo teórico acerca del liderazgo transformacional desde una perspectiva de pedagogía humanista; se basaron en una metodología con enfoque cualitativo, en la que prevaleció el uso de la entrevista a profundidad, con lo cual lograron desarrollar un análisis cuyos resultados arrojaron como factor común el apasionamiento que los docentes líderes demuestran con un profundo interés el éxito de sus estudiantes.

Como punto central de la investigación, se considera la relevancia que cobra el liderazgo frente a la dirección de los asuntos humanos a través de la excelencia personal. Además, realiza la ardua tarea que constituye la construcción del liderazgo en la actualidad. Asimismo, es notoria la necesidad que tienen los escenarios educativos de contar con verdaderos líderes con objetivos de transformar la realidad caduca en herramientas útiles para responder a las nuevas exigencias sociales. Se concluye que una manera asertiva de aportar a la sociedad es a través de la formación de ciudadanos éticos, integrales y comprometidos con su entorno o realidad.

De la misma manera que en el contexto mundial, las investigaciones demuestran que en el contexto regional se practica el liderazgo de diversas maneras, quizá dependa de la diversidad de escenarios y realidades, sin embargo, existe un componente común en esta habilidad social que consiste en exaltar y valorar las cualidades que todos los miembros de su comunidad poseen en pro de un avance en la educación.

Dentro del **contexto ecuatoriano**, se hace referencia a la investigación de Del Salto et al. (2019), mediante la cual se pretende aportar con una idea para solucionar la problemática presentada en los escenarios educativos en los que concierne al liderazgo educativo, el desempeño docente y la gran cantidad de procesos que han resultado en la práctica, ineficaces, ambiguos e incongruentes. Para abordar este estudio se apoyan en un enfoque cualitativo y como técnica de investigación aplican la observación

directa para el diagnóstico de la problemática, a más de ello realizan una revisión bibliográfica en fuentes o bases de datos confiables.

Dentro de las conclusiones más importantes de este estudio mencionan que, tanto en Ecuador como en América Latina los docentes se enfrentan a una realidad de exigencias administrativas de tal forma que los maestros deben cumplir con un número un tanto extenso de documentos como parte de esta tarea, esto constituye un motivo de estrés en el gremio docente, y asimismo, es una causa para que el liderazgo se haya fragmentado; no existe el tiempo ni el interés para capacitarse en este tipo de temáticas.

Otro factor que empeora el problema es que la mayoría de docentes desconocen la importancia de fortalecer el liderazgo para su práctica, existe una consideración arraigada, en la que se hace notar que este es un tema que sólo debería interesar a las autoridades institucionales. En ese sentido, los profesionales con cargos administrativos reflejan un papel más de jefes que de líderes, lo cual afecta sobre manera a la organización educativa.

Es ineludible notar que existe escasez en lo que se refiere a investigaciones referente a esta temática y de acuerdo a lo que se menciona en el artículo expuesto, se manifiesta que en la práctica aún existen aspectos que se deben superar para optimizar la gestión y organización en el ámbito educativo.

Mindfulness (Atención plena) en el ámbito educativo

Como se mencionó al inicio de este capítulo, se considera que la práctica de mindfulness podría ser un aporte para mejorar el liderazgo en los docentes, y con ello su estado anímico y rendimiento laboral. Para sustentar lo mencionado anteriormente, se realizará un análisis referente a las investigaciones producidas en los diferentes contextos dentro del ámbito educativo, de esa manera se da inicio con el **contexto mundial** en el que se cita el trabajo realizado por Franco et al. (2009), que a pesar de ser una investigación un tanto antigua guarda un contenido importante acerca de un estudio comparativo realizado en profesores de educación especial con el cual se

analiza la incidencia de un programa de meditación; se tomó un grupo experimental en el cual se intervino con dicho programa, y otro grupo de control en el cual no se aplicó. Asimismo, constituye un sustento teórico importante referente a la práctica de mindfulness como recurso para contrarrestar el estrés, ansiedad y depresión en el profesorado.

Los resultados de esta intervención demuestran que las técnicas de meditación aportan de manera notable y significativa a la estabilidad de los docentes (aquellos que recibieron la intervención del programa), por tanto, los autores concluyen que la práctica constante de la meditación suministra a los individuos un ambiente de estabilidad, siendo conscientes de las situaciones que causan estrés pero manteniendo un nivel adecuado de tranquilidad y equilibrio, además, adquieren la destreza de mantener su atención en el tiempo presente, esto conlleva a que la mente se ralentice y que los pensamientos incontrolados e involuntarios disminuyan marcadamente en su intensidad y periodicidad.

Dentro de este mismo enfoque, Franco (2010), continúa indagando acerca de los beneficios de mindfulness en el ambiente laboral de los docentes, es así que realiza otro estudio comparativo pero esta vez en profesores de secundaria, haciendo énfasis al síndrome de burnout que traducido significa “el síndrome del trabajador quemado” causado por el estrés laboral, el mismo que se caracteriza por los siguientes aspectos: agotamiento físico y emocional, desarrollo de sentimientos negativos, tendencia a una metacognición negativa. Todo esto tiende a empeorar cuando en el entorno laboral existe demandas en el trabajo, falta de apoyo, participación insuficiente en toma de decisiones, sobrecarga laboral.

Dentro del sustento teórico, aborda 3 enunciados existentes sobre el síndrome en mención, señalados por Perlman y Hartman (1982 como se citó en Franco, 2010) y que a su vez sirvieron como variables para el estudio metodológico de la investigación:

1. **Cansancio** y fatiga que desencadena un agotamiento **emocional** y su manifestación puede ser física y/o psicológica.

2. **Despersonalización**, expresión de actitudes, sentimientos y respuestas negativas hacia los miembros de su comunidad laboral.
3. Insatisfacción en la **realización personal**, expresada a través de un bajo rendimiento en el trabajo, poca tolerancia a la presión, autoestima baja, como consecuencia de ello existe un nivel bajo de competencia y eficacia.

En los resultados de este estudio, una vez más se comprueba que con la aplicación de una técnica diaria de mindfulness, se logran avances significativos en el bienestar de los docentes que participaron en el programa propuesto. Cabe recalcar que estos experimentos se realizaron en personas que decidieron inscribirse voluntariamente en la participación del programa, habría que indagar que sucede en el caso de ser un programa dispuesto, en ese sentido, no se descarta que pueda existir un sesgo en los resultados.

En ese mismo sentido, Body et al. (2016), realizan un estudio comparativo en un grupo de docentes, con quienes aplicaron un programa de mindfulness con enfoque en inteligencia emocional, para ello seleccionaron diferentes factores emocionales tanto a nivel intrapersonal como interpersonal entre ellos se encuentran los siguientes: expresión, percepción, facilitación, regulación y comprensión emocional.

Al finalizar su análisis luego de la aplicación del programa de mindfulness, concluyen que la atención plena abre ampliamente a una experiencia que aumenta la percepción de las emociones tanto intrapersonales como interpersonales, lo cual se traduce como un mejoramiento en la habilidad de hacer uso de sus emociones con la finalidad de alcanzar procesos cognitivos (fijación de metas, toma de decisiones, motivación) de manera óptima. Aseveran, además, que la aplicación de este tipo de programas ofrece avances prometedores en el clima áulico, tomando en cuenta que los docentes no sólo son conscientes de sus propias emociones, sino que también existe gran empatía en cuanto a las emociones de los demás, por tanto, se da realce a una convivencia armónica que exalta el área emocional de las personas.

Mientras que, López y Beta (2019), analizan cuántos centros educativos de secundaria aplican programas de mindfulness tanto en sus ambientes áulicos como en la formación de sus instructores. De los 27 centros analizados sólo dos contaban con instructores de mindfulness

Guarda en su contenido teórico, como punto central los beneficios que el mindfulness ofrece al ámbito educativo como herramienta de cambio. Se considera que trabajar con este tipo de programas desde la etapa escolar favorece de manera integral a la calidad educativa y de vida de las personas que lo practican. No obstante, el anhelo de aplicar mindfulness en el aula conlleva a la inevitable necesidad de capacitar y formar en esta área a los docentes, de tal forma que de manera lógica se pueda implementar en el salón de clases. De su estudio se concluye que los centros que cuentan con este tipo de técnica son minoría, y se puede notar que su expansión en el ámbito educativo se encuentra en una fase inicial.

Por su parte, Gozalbo (2019) en su trabajo de posgrado, presenta un plan metodológico de mindfulness, que se aplicaría en estudiantes de formación profesional, de tal manera que se favorezca el proceso de enseñanza aprendizaje, el clima formativo y la vida personal de cada estudiante con el objetivo que a la vez lo lleven a la práctica laboral en un futuro. La autora menciona que los principales beneficios que se obtendrían con este plan de mindfulness serían: atención y participación, mayor concentración, optimización de habilidades sociales, basados en tres conceptos principales: mindfulness, meditación y conciencia global.

En su marco teórico muestra una amplia explicación acerca de esta temática, expone paso a paso la aplicación de las sesiones de mindfulness, así también describe sus componentes, principios, beneficios tanto en docentes como en estudiantes. Dentro de sus conclusiones más importantes menciona que la práctica de mindfulness aporta a un mejoramiento físico y emocional en los estudiantes, además, proporciona un mayor control en sus emociones, perdonan errores de las demás personas y muestran gratitud antes los buenos momentos y una actitud de aprendizaje frente a los momentos

difíciles. Indudablemente, existen beneficios significativos con la práctica de programas de mindfulness, estos se evidencian tanto en el ámbito educativo, laboral y sobre todo personal.

Mientras que, Águila (2020), realiza un análisis crítico frente a las innumerables investigaciones basadas en mindfulness dentro del ámbito educativo, en las que por una parte se han exaltado los múltiples beneficios tanto para docentes como para estudiantes, y por otra parte existen autores que revelan que existe un uso superficial de la práctica de mindfulness, lo cual conlleva a fines pragmáticos e instrumentales, dejando de lado sus fundamentos éticos y ontológicos, restando valor al potencial transformador que esta práctica posee. El objetivo principal del autor es detectar cuales son esos usos instrumentales rescatando a la vez su fundamento y significado original, finalmente pretende proponer la integración de la atención plena en el sistema educativo, mediante una educación que promueva el desarrollo de la consciencia de las personas.

Dentro de su análisis y sustento teórico enfatiza que una educación centrada en el ser humano, no trata al mismo como un objeto, sino que lo considera como un sujeto que protagoniza las experiencias, ante lo cual, el ser humano necesita ser despertado y estimulado para expresar sus potencialidades.

En ese sentido, la práctica de mindfulness aporta al desarrollo personal y al autoconocimiento, debido a la mejora que existe en la regulación emocional y atencional, misma que a su vez está relacionada con un mayor bienestar y rendimiento cognitivo, pero que sucede si ¿utilizamos la práctica de mindfulness sólo para una mejora cognitiva? Se correría el riesgo de que esta práctica se convierta en una herramienta tecnológica predominada por el ego y por la mente ordinaria repleta de expectativas, es así que es muy válido aclarar que la finalidad de la práctica de atención plena no es curar a una persona, sino que constituye un encuentro con el verdadero ser, dejando a un lado los patrones que producen confusión y malestar al desconocer el verdadero sentido de la existencia.

En tal virtud, una verdadera integración de mindfulness en el sistema educativo conllevaría al desarrollo de hábitos morales cuyo origen se constituiría a través de su propia práctica, misma que incida en la resiliencia, empatía, gestión de emociones y sobre todo de la consciencia de lo que realmente sucede en la mente, es decir, se vuelve muy activa la valoración de las consecuencias de las acciones realizadas y en la toma de decisiones existe una clara discriminación de lo bueno y lo malo.

En la recopilación de información se pudo notar que existe un número significativo de investigaciones principalmente en España y en el contexto mundial, mientras que, en el contexto latinoamericano y ecuatoriano, no se han realizado investigaciones en mayor proporción. De las más significativas en **Latinoamérica** se cita un artículo de revisión de Vásquez (2016), en el que destaca la conceptualización de mindfulness y su uso en la psicoterapia, muestra una amplia teoría acerca de estos términos y asimismo, realza los beneficios de mindfulness en personas que padecen trastornos mentales y físicos como el estrés, depresión o ansiedad.

De esta revisión teórica concluye que mindfulness, es una práctica muy antigua de origen budista y que por lo tanto no es novedosa, señala que no se la debe confundir como sinónimo de meditación sino como parte de ella. Además, se señala que existen muchas definiciones de mindfulness, no obstante, de acuerdo a su investigación específica que se puede definir como “La atención plena de la realidad en el momento presente sin juzgar y con aceptación” (Vásquez, 2016, p.49).

De manera más experimental, Andaur y Berger (2018), presentan los resultados de un estudio realizado en el ámbito educativo en el cual se implementó y se midió el impacto de un taller de autocuidado construido en base a mindfulness, a través del cual analizaron las siguientes dimensiones: estrés y burnout, niveles de bienestar, satisfacción profesional. Este taller fue aplicado en 4 escuelas, tuvieron como participantes del taller a 22 participantes y 21 personas en el grupo de control. Concluyen que los docentes que formaron parte de la intervención presentaron un mayor nivel de satisfacción vital y una disminución en los niveles de estrés, sin

embargo, no se evidenciaron resultados en los niveles de burnout y bienestar. Expresan que existen varias limitaciones en la investigación, pero que al mismo tiempo con ellas se generan oportunidades para dar origen a nuevas indagaciones referentes a este tema.

Asimismo, Brito y Corthorn (2018), presentan una revisión teórica que hace referencia a mindfulness en el ámbito educativo, prestando especial preeminencia al cuidado del docente y la labranza de una presencia más plena, de tal manera que sea de total influencia en el proceso formativo. El objetivo de esta investigación es orientar a las intervenciones que se realizan con este tipo de enfoque para un buen desarrollo de una cultura de bienestar dentro del sistema educativo.

Parten de una problemática en la que señalan que los profesores se encuentran frecuentemente bajo situaciones de trabajo estresantes y desgastantes, como consecuencia de ello, se evidencia desmotivación, bajo rendimiento, deterioro en el clima interpersonal y posteriormente, realizan un análisis bibliográfico, destacando investigaciones que han demostrado la factibilidad que tienen los programas de mindfulness en los contextos educacionales, pero ante ello señalan que la mayoría de investigaciones se ha realizado en muestras pequeñas.

En ese sentido, sobresaltan dos desafíos: 1) realizar investigaciones más profundas acerca de cómo la aplicación de mindfulness influye en todo el sistema educativo a través de la presencia y actitud del profesorado, 2) recopilar un sustento teórico que aborde todos los beneficios que esta técnica conlleva con una orientación dirigida hacia la educación enfocada en las demandas de la sociedad actual, de esa manera constituir un nuevo direccionamiento en el proceso educativo considerando además, las características específicas de cada contexto sociocultural.

Como se puede notar hasta aquí la mayoría de investigaciones tienen el mismo enfoque y diseño metodológico, además, existe regularidad en la problemática de la que parten sus estudios.

En lo que se refiere a investigaciones realizadas en **Ecuador**, cabe señalar que de la misma manera que en el contexto regional, no existe gran cantidad de estudios realizados referentes a la temática de este proyecto. Además, existe la particularidad que los pocos hallazgos concernientes a mindfulness son tesis de grado y están orientados a resolver problemáticas presentadas en el ámbito de educación inicial y preparatoria.

Dentro de las más importantes están las indagaciones realizadas por Vallejo (2019) y Andrade y Tapia (2020), quienes en sus trabajos de grado respectivos tienen como fin común aplicar estrategias o programas de mindfulness en niños de primero de básica e inicial 2 respectivamente, con la finalidad de aportar a un comportamiento óptimo en los estudiantes.

Luego de realizar los estudios experimentales pertinentes, concluyen que las técnicas empleadas arrojan resultados exitosos, demostrándose en una mejora significativa en cuanto al comportamiento de los niños se refiere, así también en la autorregulación de sus emociones y la atención enfocada en las actividades del presente.

Las técnicas de mindfulness aplicadas en estos grupos de estudio se conformaron de actividades que confluyen en relajación y que además, tienen una combinación con actividad lúdica, música y ejercicios de relajación, de tal manera que el clima áulico se libere de tensión y con facilidad se pueda entrar en un ambiente de quietud.

Liderazgo. Conceptualización

Antes de profundizar en el tema de liderazgo contextualizado en el ámbito educativo, es importante conceptualizar netamente el término “liderazgo”, es así que se cita lo que plantea Covey (1988 como se citó en Sierra, 2016), acerca del concepto de liderazgo, mismo que está considerado como con conjunto de principios que actúan en la transformación interna de la persona, lo cual le llevará a ser de influencia a otros.

Asimismo, según Leithwood, Day, Harris y Hopkins, se entiende por liderazgo a la capacidad para ejercer influencia en otras personas, de tal forma que ellas puedan tener herramientas o premisas para su accionar. En lo que se refiere a la influencia de un líder, si no está centrada en la autoridad formal o en el poder, puede ser aplicada en diversas situaciones, se trata de un orientar esa dirección a alcanzar acuerdos y a motivar a la organización al logro de objetivos comunes (2006, como se citó en Sierra, 2016).

También señala que, el liderazgo es un conocimiento, habilidad o destreza, o la capacidad para lograr un buen desempeño, de tal manera que se entiende que a través de la popularidad del liderazgo conlleva a favorecer a la resolución de problemas. De allí, también es importante que estas concepciones deben ser muy bien identificadas pues su objetivo puede ser la dirección, la conveniencia personal o el relativismo (Zuluaga & Moncayo, 2014).

Liderazgo en el ámbito educativo

Al asociar el término de liderazgo con el ámbito educativo, adquiere un carácter de proyección, pero sobre todo formativo, por tanto, el liderazgo educativo cuenta con condiciones específicas frente al escenario educacional, pues tiene a su cargo la responsabilidad de orientar a la comunidad educativa y sus respectivos procesos en congruencia con una búsqueda de mejorar en su calidad, ambiente y una cultura o comportamiento organizacional.

Cultura organizacional

En lo que se refiere a este aspecto es importante destacar que, según varias investigaciones una cultura organizacional se refiere a la manera en que las personas interactúan, así también a las actitudes que predominan, las aspiraciones o los intereses que forman parte de la comunidad u organización, se podría decir que se trata de una filosofía que caracteriza al grupo (Rivera et al., 2018).

De allí que, se establece como liderazgo educativo a la dinámica que existe en la actividad formativa de las personas cuyos fundamentos son ideales filosóficos, y cuya esencia sostenible implica una intervención y transformación de las áreas social, ambiental y cultural. De esa manera, existe una proyección hacia un sentido de educación humana, reflejándose en sus dimensiones la garantía de un mejoramiento en la calidad de vida personal y profesional, fundamentado sobre la ética y consideración de los recursos de futuras generaciones (Sierra, 2016).

Así también, el liderazgo educativo es aquel que se destaca por estar inmerso en la organización de buenas prácticas educativas en las instituciones y aportar al crecimiento de los resultados de aprendizaje, si bien es cierto estos resultados son mediados por los docentes durante su práctica profesional en el aula, luego de este punto se presume que el liderazgo es el segundo factor que favorece al proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Cabe recalcar que un líder educativo siempre constituye una contribución a los estudiantes inclusive de manera indirecta, mediante su influencia y las decisiones de saber en dónde dedicar su tiempo, apoyo y atención (Bolívar, 2010).

Gestión

Otro aspecto a resaltarse dentro del liderazgo educativo es la gestión, en donde la toma de decisiones debe surgir desde la orientación de un líder, sin embargo, deben intervenir todos los miembros de la comunidad educativa. Ante ello, se exalta el grado de responsabilidad y emocional de quien lidera, pues debe mantener el equilibrio correspondiente dentro de la institución, con una óptima organización de tiempo, dosificación de direccionalidad, priorización de actividades y asignación de responsabilidades (Castro et al., 2019).

Importancia del liderazgo educativo en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje

Se dice que la calidad de un sistema educativo está basado en el liderazgo de sus docentes, y la realidad la sociedad actual exige que se fomente una buena cultura de aprendizaje, para ello, es menester el desarrollo de una competencia reflexiva abierta a la innovación y a la motivación intrínseca, reflejada a través de actitud positiva y desarrollo individual y colectivo. Es así como el ejercicio de un liderazgo convierte a los profesores en actores centrales para una mejora no solo del proceso de enseñanza aprendizaje sino de todo un sistema educativo, por tal razón, el docente líder se convierte en agente de cambio lo cual es clave para impulsar una reforma educativa (Contreras, 2016).

Indudablemente, el proceso de enseñanza aprendizaje exige a docentes y directivos niveles altos de compromiso y profesionalismo, por lo tanto, un rendimiento escolar efectivo depende del ejercicio de roles de liderazgo adecuados.

La demanda de profesionalidad y habilidades directivas en el docente parte de la necesidad de tener líderes altamente competentes en las escuelas que se involucren donde haya dificultades y tengan la capacidad de enfrentarlas y solucionarlas de manera sostenida y colectiva.

Limitaciones actuales en las instituciones educativas a la existencia del docente líder

Considerando que las instituciones educativas son escenarios de instrucción y convivencia, inevitablemente aparecerán conflictos, en ese sentido, el liderazgo en los docentes no se reduce tan solo a conocimientos concretos, sino que se expande hacia un desarrollo de proactividad al momento principalmente de cambiar el contexto tradicional de la gente. De ahí que es una de las limitaciones que el docente líder va hallar en su entorno laboral tener que resolver conflictos, pero al mismo tiempo esto podría convertirse en una fortaleza para desarrollar la capacidad de construir soluciones

colectivas y plantear objetivos prácticos. Otra limitación es el ámbito de la comunicación, la cual supone reunir un tipo de patrones simbólicos concretos pero que sean a la vez compartidos, es así que existen grandes fracasos al momento de comunicarse porque en las instituciones es muy probable que se den suposiciones erróneas debido a que cada persona tiene una interpretación diferenciada de los demás (Pareja, 2009).

Como se puede notar, los conflictos y la comunicación son limitaciones ante el desarrollo de un líder lo cual a la vez conlleva una oportunidad para el desarrollo proactivo de fortalezas tales como la resolución de conflictos y una comunicación asertiva a la hora de ejercer el liderazgo en el ámbito educativo. En la actualidad, se puede notar que los docentes deben ser capaces de resolver situaciones en las que los padres de familia y estudiantes tienen una tendencia a instaurar gran cantidad de denuncias en un sistema donde el respaldo es débil hacia el profesorado.

Bases teóricas acerca de liderazgo en la labor docente

Modelos de liderazgo

Dentro de los fundamentos teóricos que respaldan el liderazgo se encuentran aquellos que están encauzados a la labor docente, debido a los diversos estilos que los maestros aplican en sus clases, por esta misma razón, no es de sorprenderse que las teorías o modelos no compartan las mismas perspectivas, tal es así que se considera importante según Figueroa (2012) particularizar los modelos para una mejor comprensión de los mismos:

- **Modelo transaccional o de intercambio**, propuesto por Hollander, el mismo que tiene un punto de vista tradicional en el que se asume que el grupo al que se lidera se le motiva mediante la estrategia de recompensa-castigo, estableciendo una clara cadena de mando en los sistemas sociales. La limitación que se puede exaltar de este modelo es que se asume al ser humano solamente como un ser racional que requiere de incentivos materiales.

- **Modelo de contingencia**, determinado por Friedler, sostiene que no existe una manera absoluta para liderar a las personas, además, destaca que este modelo conforma una tentativa para realizar una evaluación de los factores activos que se presenten en cualquier situación, de tal forma que la relatividad entre los mismos, pueda servir como ejemplo para resolver o enfrentar situaciones futuras.
- **Modelo situacional**, establecido por Hersey y Blanchard; se destacan tres fuerzas que guían hacia la acción de liderazgo: a) fuerza de la situación, b) fuerza de los seguidores c) fuerza del líder. En ese sentido, según este modelo depende de los líderes: el método de liderazgo, la efectividad de su estilo con la interrelación de la situación, la madurez y capacidad de los subordinados para asumir y realizar una tarea y asimismo de acuerdo a ello se elegiría el estilo de liderazgo.
- **Modelo de la trayectoria-meta**, señalado por House, tiene relación con el modelo de contingencia y establece que las funciones del líder están enfocadas en lograr que sus subordinados aumenten sus oportunidades a través de metas laborales, a esto se le llamaría liderazgo motivacional.
- **Modelo transformacional**, este es uno de los que más se debería aplicar en el ámbito educativo, aparece con un perfil cuyas características se acentúan en carisma, visión, flexibilidad y un carácter inclusivo, democrático y comunitario. Según Leithwood, es el más apropiado para los ambientes de enseñanza aprendizaje debido a que favorece propósitos en común, además, anima al compromiso colectivo para renovar consecuentemente las metas y valores de la organización.

Para describir este tipo de liderazgo se cuenta con dos grandes conceptualizaciones; mientras que autores como Burns o Bass, desde el campo no educativo, desarrollan la imagen transformativa como un estadio superior del transaccional; desde el ámbito educativo; Leithwood

y Louis la presentan como una superación del liderazgo instructivo.
(Figuroa, 2012, p.526)

Enfoques de Liderazgo

De la misma forma, García (2015) menciona que la búsqueda permanente del modelo de liderazgo de acuerdo a las teorías organizacionales ha esbozado los siguientes enfoques:

- **Enfoque de los rasgos**, planteado por Fayol en el año de 1986, centrándose en ciertas características de las personas que pueden estar asociadas con el liderazgo, exalta las capacidades técnicas y administrativas, es así que se considera que el liderazgo propuesto por este autor se aplica en las organizaciones.
- **Enfoque del comportamiento**, según Lussier y Achua, se señala dos desenvolvimientos genéricos de comportamiento: la estructura inicial y la consideración, de esta manera este enfoque se basa en identificar los estilos de liderazgo en concordancia con la labor que realizan. Por tanto, el liderazgo no se concentra en los rasgos sino en las acciones.
- **Enfoque contingencia**, aquí se pone de manifiesto que en todas las situaciones se requieren de liderazgo, y que, por tal motivo, al existir variedad de situaciones también existe un liderazgo que se vuelve eficaz para cada una de ellas de acuerdo a su contexto. Entre los autores que sustentan lo anteriormente mencionado están Fiedler, Blanchard, Evans, House, Vroom y Yetton, en investigaciones realizadas desde 1967 hasta 1973, quienes, además señalan que quien ejerce como líder debe tener la capacidad de detectar de manera ágil las situaciones con que se encuentre y en congruencia ejercer el estilo de liderazgo más acertado.
- **Enfoque emergente**, hace referencia esencialmente al liderazgo transformacional y transaccional, es decir que los líderes transforman a

quienes los siguen, pero a cambio reciben algo, lo cual constituye una transacción entre ambas partes. Una característica de este enfoque es que el líder busca que sus seguidores trabajen bien no sólo para el éxito de la organización sino también para el éxito individual.

Sin duda existe variedad de modelos y enfoques de liderazgo, los escenarios educativos y exclusivamente los docentes no están exentos de esta diversidad, ante ello, es importante recalcar que es muy probable que se aplica un liderazgo sin necesariamente tener la conciencia del modelo y enfoque ejercido. Es por ello que este estudio cobra importancia, al ser un aporte para el conocimiento e identificación de estos aspectos específicos del tema en mención.

Además, se puede respaldar la importancia del desarrollo de liderazgo docente a través de **la teoría de necesidades humanas de Maslow**, en la que se da un realce significativo al crecimiento personal del ser humano siendo su principal motivación la auto realización. A pesar de que esta teoría fue propuesta hace mucho tiempo (1943), demuestra de manera muy clara que la administración está considerada como una necesidad básica de una persona. Esta pirámide trae implícito un desafío para los educadores y es que debe brindarse un acompañamiento asertivo a los estudiantes desde la primera infancia con el propósito de desarrollar en ellos una auto realización máxima (Bonnet, 2015).

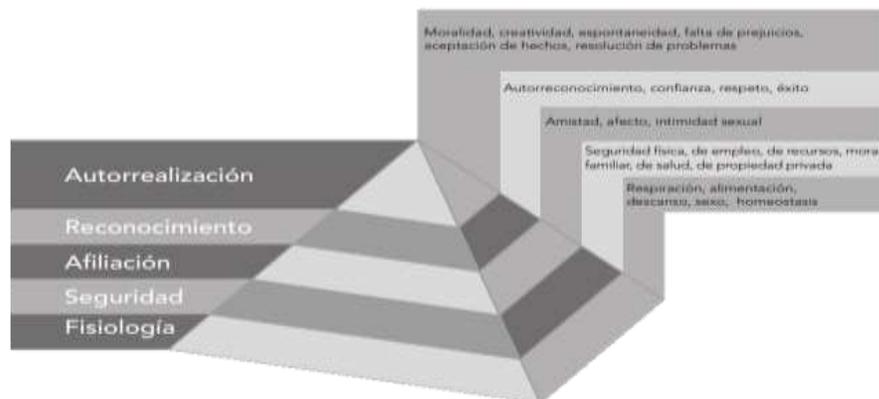


Imagen N° 1 Pirámide de Maslow
Fuente: Bonnet, 2015.

Mindfulness. Conceptualización

Asimismo, es importante el sustento acerca del surgimiento y conceptualización de Mindfulness, como práctica para mantenerse consciente en el momento presente de manera tranquila y relajada, de tal manera que se vea en aumento el bienestar y satisfacción vital de una persona.

Si se indaga acerca del origen del concepto de mindfulness se hallará que proviene de la zona oriental, y que fue Kabat Zinn quien trasladó esta práctica a la zona occidental mediante la integración de una serie de ejercicios que se basan en la meditación. Es importante mencionar que la incorporación de esta técnica se la realizó desde el ámbito de la psicología por tanto no tiene ningún vínculo con religión o cultura alguna.

Atención plena

Según Kabat Zinn (2003, como se citó en López & Beta, 2019), se entiende que mindfulness es una práctica que se inicia al centrar la atención en el presente de manera intencional, plena y sin juzgar, generando un estado de conciencia en donde prima vivir momento a momento cada experiencia. Este término traducido al español se entiende como atención plena.

Asimismo, se aclara que mindfulness no consiste en un ejercicio de relajación o en un anestésico, sino todo lo contrario pues requiere de sentir más y estar más presente, el objetivo es sentir de manera profunda cualquier emoción sea negativa o positiva para conocerla bien y tener el control sobre las reacciones que puedan aparecer.

Según el autor, la capacidad de tener conciencia plena es inherente al ser humano, sin embargo, las influencias socioculturales logran que las personas se desvinculen de esta habilidad, es por ese motivo que se requiere de un entrenamiento para reestablecerla y poder disfrutar de sus beneficios en todas las áreas de la vida.

Modelos teóricos basados en mindfulness

Existen varios modelos que surgen de la práctica de mindfulness. En un estudio realizado por Sotelo (2020), se registran los más importantes, los cuales aportan significativamente para el sustento de esta investigación. A continuación, se dan a conocer:

Modelos de Intervención

Se considera que la base de estos modelos está sustentada en programas que promueven la reducción de estrés y la teoría cognitiva, enfocados en mindfulness, es así que se menciona:

- **Modelo de Baer** (2003, como se citó en Sotelo, 2020), en el cual se destacan cuatro mecanismos principales tales como: *la exposición*, que consiste en situar las sensaciones en contacto con la conciencia de manera prolongada, sin intentar evitar o cambiarlas, de tal manera que se logre disminuir la reactividad de las emociones. En ese sentido, aparece un *cambio cognitivo*, como resultado de mantener una conciencia plena, existe un mejor procesamiento de información y se adquiere una capacidad óptima para cambiar el centro de atención de manera consciente. Entonces, se hace presente el *autocontrol*, que tiene su fundamento en la autoobservación y el reconocimiento de sensaciones y sucesos cognitivos, lo cual facilita la toma de decisiones en base a un sistema de estrategias adaptativas y se evita reaccionar en piloto automático. Como resultado de lo que se ha mencionado surge la *relajación*. Y finalmente, las personas mediante *la aceptación*, logran controlar el temor a los estímulos internos y se encuentran con más alternativas de respuesta.
- **Modelo de Shapiro**, este autor en conjunto con Carlson, Astin y Freedman en el año 2006, sostiene que la atención plena está constituida por atención, actitud e intención y como resultado de ello mencionar cuatro mecanismos: exposición,

flexibilidad emocional, conductual y cognitiva, autorregulación y valores claros.

- **Modelo de Brown**, descrito en el año 2007, señala que la atención plena trae efectos positivos como la introspección, la exposición, comprensión, falta de apego, y la sincronización de la mente y cuerpo de manera integral.
- **Modelo de Grabovac**, sustentado en bases budistas, que ha sido expuesto desde el 2011y que propone aceptación – compasión, prácticas éticas, desapego, atención regulada, no reactividad emocional.
- **Modelo de Holzel** ya en el año 2011, propone cuatro mecanismos para la funcionalidad de la atención plena: Atención regulada, conciencia corporal, emociones reguladas, cambio de perspectiva sobre la persona misma.
- **Modelo de Vago y Silbersweig** en el año 2012, propone tres mecanismos a través de la atención plena: autoconciencia, autorregulación y con mentalidad positiva autotrascendencia.

Beneficios de mindfulness

Según los estudios realizados, la práctica de mindfulness se puede promover y realizar con personas desde edades tempranas, lo cual se entiende desde que los niños empiezan a entender ordenes hasta la última etapa de vida (Gozalbo, 2019).

Asimismo, este tipo de práctica aporta con beneficios tanto a nivel físico como emocional, adicionalmente existe un desarrollo holístico e integral de la persona, y aporta a sus habilidades cognitivas, en ese sentido, las investigaciones demuestran que existen logros de cambio significativos en el cerebro.

Dentro de las sesiones sugeridas para aplicar Mindfulness, están rutinas que incluyen un término de tiempo de 10 a 15 a minutos, en dos ocasiones durante el día. Sus beneficios aportan de manera específica a los siguientes puntos:

- Incrementa el desarrollo de una mejor consciencia de sí mismo.

- Potencia la concentración y la habilidad de reconocer sus propias emociones, tanto positivas como negativas.
- Beneficia la calidad de las interacciones personales y grupales
- Desarrolla la tolerancia, control de impulsos, regulación emocional y la empatía.
- Aumenta sobre manera la imaginación y creatividad.
- Reduce la agresividad, irritabilidad, ansiedad y estrés.

A más de estos beneficios, se encuentran como resultados de aplicar mindfulness, los siguientes:

- Ante lo inevitable del cambio ayuda a mantener la calma.
- La concentración se centra en lo que realmente importa.
- El cerebro se ejercita más y envejece menos.
- Es usado en psicoterapia como tratamiento contra la ansiedad, depresión y estrés.
- Existe una optimización para asumir retos y situaciones cambiantes.
- Contribuye al alivio de dolores musculares y óseos crónicos.
- Aporta a un buen estado psicológico y personal. (González, 2013, como se citó en Sevillano, 2017).

Programas Mindfulness

A estos programas se los incluye en las llamadas terapias de tercera generación, mismas que están compuestas por técnicas que integran:

Un **modelo de aceptación**, el cual se caracteriza por considerar que, si algo no se puede cambiar en la vida misma de la persona, lo más adecuado es aprender a vivir con ello, es decir que el sujeto aprende a mantener un equilibrio entre los pensamientos y las emociones, lo que conlleva una gran influencia en su experiencia personal.

Mientras que, en las terapias de primera y segunda generación se trabajaba bajo un **modelo de cambio**, que se enmarca en el fortalecimiento de la conducta y la manera de pensar (Moñivas et al., 2012).

En resumen:

Las actitudes y habilidades que se desarrollan con la práctica de mindfulness son: compasión, simpatía, empatía, paciencia, aceptación, desapego, ecuanimidad, mente de principiante. Y sus beneficios más destacados son, reducir distracciones, automatismos, minimizar los trastornos de la ansiedad, no juzgar, aceptación de la realidad tal y como es, potenciar la autoconciencia, disfrutar del tiempo presente, disminuir el sufrimiento y reducir o evitar la impulsividad (Moñivas et al., 2012).

Aportes de la práctica de mindfulness en la formación o desarrollo de un docente líder.

La práctica de mindfulness brinda aportes eficaces para el desarrollo del liderazgo en puntos importantes como: la atención, la comunicación eficaz, innovación, planificación estratégica, sin dejar de mencionar las relaciones interpersonales efectivas, la escucha activa y el trabajo con colegas difíciles de tratar (Marturano, 2017).

Marturano (2017), es la autora del libro “Mindfulness en el liderazgo” desarrolló un entrenamiento con técnicas muy útiles para la vida ajetreada que los líderes deben lidiar ayudándolos a superar los retos que enfrentan en el día a día. Mientras se desenvolvía como consejera en General Mills logró el primer lugar entre las empresas estadounidenses interesadas en el liderazgo consciente, como resultado de esta práctica se menciona una forma sencilla de liderar y vivir con excelencia.

Al desarrollar el liderazgo mediante la práctica de la atención plena, se obtiene como resultado un aporte importante dentro de la modernidad a lo que se le llama *Liderazgo consciente*, el cual actualmente se sustenta como un liderazgo innovador que es pertinente para la generación del nuevo milenio, debido a que exhorta al desarrollo

de las reservas internas de la persona, de manera que se genere la capacidad de transformarse a sí mismo y de ser fuente de inspiración para otros. Un docente líder consciente resulta menos reactivo y más propositivo, con menos respuestas en base a automatismos y con más opciones premeditadas, en ese sentido las instituciones resultarían aventajadas con capacidad para ser más productivas y exitosas (Prado & García, 2017).

CAPITULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque y diseño de la investigación

El presente trabajo de investigación presenta un **enfoque mixto**, es decir que integra un estudio cualitativo y cuantitativo. Es *cualitativo*, pues para su sustento se realizó una indagación basada en la realidad del escenario de investigación.(Herrera, 2017), como técnica para recopilar la información del diagnóstico del problema, en primera instancia se realizaron conversaciones informales mismas que se llevaron a cabo con algunos docentes de la institución, de esa manera se logró un primer acercamiento para el procedimiento del presente estudio y sirvió de aporte para detectar los factores que están incidiendo en el desarrollo de liderazgo de los docentes. Adicionalmente, se realizó una revisión bibliográfica fundamentada.

Al mencionar que se realizó la aplicación de conversaciones informales es importante explicar que estas forman parte de un estudio etnográfico, el cual es definido como una manera directa de indagar en el grupo de estudio mediante técnicas e instrumentos propios de este tipo de investigación, que permitan la descripción y el análisis interpretativo de la estructura social del grupo de estudio (Herrera, 2017).

Es *cuantitativo*, porque se halló la necesidad de inquirir de manera más puntual dimensiones acerca de liderazgo y del agrado del ambiente laboral, de tal manera que el diseño metodológico y el diagnóstico sea altamente confiable y, por consiguiente, se logre realizar un diseño propositivo adecuado, factible y viable. Por tanto, se recurrió al diseño de una encuesta, cuya estructura es un cuestionario que contiene preguntas

con respuestas de selección múltiple y su aplicabilidad se la realizó de manera virtual. En ese sentido, se pretende demostrar la realidad de esta indagación de manera más objetiva, para posteriormente argumentarla mediante un análisis de resultados numéricos y/o cuantificando hechos tal como lo prescribe este tipo de investigación (Ugalde & Balbastre, 2013).

Tipos de investigación

Es una investigación **según el grado de profundidad explicativa**, debido a que no sólo se busca un acercamiento al problema del objeto de estudio que en este caso es el desarrollo del liderazgo en los docentes, sino que, además se indaga las causas de las posibles falencias dentro de esta área, dentro de este tipo de investigación se trata de además de señalar las relaciones causales entre las variables.

Según el diseño de estrategia, es una investigación de **campo**, porque se busca recolectar los datos partiendo directamente del grupo de estudio. Es válido recalcar que esta investigación se caracteriza por el contacto directo con el objeto de estudio. Incluye en sus procesos, el acopio de testimonios verbales y escritos de personas.

Según el tratamiento de la variable de tiempo, esta investigación es **seccional**, debido a que se recogió información del objeto de estudio en una única oportunidad para establecer el diagnóstico de la problemática (Fernández, 1984).

Población

La población es considerada como un conjunto o totalidad de individuos sobre la cual se establece las condiciones de investigación (Otzen & Manterola, 2017), en base a esto, la presente indagación ha tomado como grupo de estudio a todo el cuerpo docente de la Unidad Educativa Luis Alfredo Martínez que está conformado por 54 docentes, además, se ha estimado importante destacar categorías como la edad y género, que resultaron complementarios a la hora de interpretar los resultados arrojados por la aplicación del instrumento de investigación (encuesta).

Tabla N° 1. Población de docentes

Grupo de investigación	Frecuencia	Porcentaje
Docentes	54	100%

Elaborado por: Fausto Pilla

Fuente: Archivo maestro institucional (AMIE), 2021.

Tabla N° 2. Categoría-género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	40	74%
Masculino	14	26%
TOTAL	54	100%

Elaborado por: Fausto Pilla

Fuente: Archivo maestro institucional (AMIE), 2021.

Tabla N° 3. Categoría - edad

Edades	Frecuencia	Porcentaje
De 25 a 45	32	59%
De 46 a 55	13	24%
De 56 en adelante	9	17%
TOTAL	54	100%

Elaborado por: Fausto Pilla

Fuente: Archivo maestro institucional (AMIE), 2021.

Proceso de recolección de los datos

Cuadro N° 1. Operacionalización de variables

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>Liderazgo en los docentes:</p> <p>Es el conjunto de habilidades centrado en principios, que en su desempeño implica un comportamiento organizacional y de gestión, que inspira y motiva a los demás para que alcancen una meta, de tal manera que se fortalezca el proceso de enseñanza aprendizaje.</p>	<p>Cultura organizacional</p> <hr/> <p>Gestión</p>	<p>-Consentimiento de autonomía</p> <p>- Características del grupo</p> <hr/> <p>-Responsabilidad</p> <p>-Mejoramiento continuo</p> <p>-Toma de decisiones</p> <p>-Integración de los miembros de la comunidad</p>	<p>-¿Usted promueve la autonomía de los estudiantes en el desarrollo de sus clases?</p> <p>-¿Realiza actividades intencionales para conocer de mejor manera a su grupo de estudiantes?</p> <hr/> <p>- ¿Usted se considera responsable del mejoramiento continuo en el proceso de enseñanza aprendizaje?</p> <p>- ¿Considera importante que todos los miembros de la comunidad se involucren para una óptima toma de decisiones?</p>	<p>-Encuesta</p> <p>-Cuestionario</p> <p>-Diario de Campo</p> <hr/> <p>-Encuesta</p> <p>-Cuestionario</p> <p>-Diario de Campo</p>

	Proceso de enseñanza aprendizaje (PEA)	<ul style="list-style-type: none"> -Actitud del docente con estudiantes -Coordinación entre docentes - Comunicación con los padres de familia. 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Según su criterio escoja cual debe ser la actitud del docente con los estudiantes? - ¿Considera importante la interacción y coordinación con los compañeros docentes para un buen desempeño de su praxis educativa? - ¿Cree importante afianzar lazos de comunicación con los padres de familia? 	<ul style="list-style-type: none"> -Encuesta -Cuestionario -Diario de Campo
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>Mindfulness en educación:</p> <p>Es una práctica que consiste en prestar atención plena y de manera consciente a la experiencia del momento presente con interés, curiosidad y asentimiento, basada en un modelo de cambio y en un modelo de aceptación.</p>	Atención plena	<ul style="list-style-type: none"> -Enfoque en las actividades del presente - Concentración plena en las relaciones intra e inter personales 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Mientras organiza sus actividades áulicas, piensa en otras situaciones (ajenas al tema que impartirá) que le preocupan? - ¿Cómo actúa frente a rumores o situaciones adversas que aún no suceden? 	<ul style="list-style-type: none"> -Encuesta -Cuestionario -Diario de Campo
	Modelo de cambio	<ul style="list-style-type: none"> -Comportamiento -Formas de pensar 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuándo existen nuevas disposiciones por parte del órgano rector (o autoridades), siente agotamiento físico y emocional?? - ¿Cree usted que las actuales demandas de la comunidad 	<ul style="list-style-type: none"> -Encuesta -Cuestionario -Diario de Campo

			educativa conllevan a un estrés laboral?	
Modelo de aceptación	-Acciones resultantes de pensamientos y emociones. -Convivencia adecuada	de y	- ¿Cómo son sus pensamientos y emociones frente a un cambio? - ¿Cómo reacciona frente a una situación adversa o incómoda suscitada con algún miembro de la comunidad educativa? - ¿Estaría de acuerdo en recibir programas que promuevan una convivencia adecuada fortaleciendo a su área emocional, laboral y personal?	-Encuesta -Cuestionario -Diario de Campo

Elaborado por: Fausto Pilla, 2020.

Método

En este trabajo de investigación se usó tanto el **método inductivo** como el **deductivo**, tomando en consideración que el primero se basa en hechos de la realidad de donde se extraen rasgos comunes del grupo de estudio definido para caracterizarlo llegando a una conclusión general, mientras que, el segundo partiendo de esa generalización busca e infiere hacia una propuesta de solución particular (Rodríguez & Pérez, 2017).

Ruta de estudio del presente proyecto

A continuación, se detalla el procedimiento que sirvió para diagnosticar la problemática institucional y que se consideró como base para establecer el capítulo propositivo de este proyecto:

- Tomando como base a la experiencia profesional y las particularidades del escenario educativo se estableció la temática de estudio.
- Considerando que era necesario un acercamiento directo con el grupo o sujetos de estudio, se provocó una conversación informal con varios docentes de la institución.
- Posteriormente, se accedió directamente al tema focal, que constituye el desarrollo de liderazgo docente y el agrado del ambiente laboral.
- Se seleccionó de manera aleatoria a docentes que en momentos libres se reúnen para dialogar de temas no específicos.
- En un registro de campo se escribieron los comentarios emitidos en las conversaciones realizadas.
- Se realizó un análisis de las respuestas y se las organizó, para luego, seleccionar la información que sirvió para sustentar parte de la introducción (problemática institucional) del presente proyecto.
- Para fortalecer la objetividad de esta indagación, se estableció una interrogante para desde allí realizar el planteamiento del problema.

- Se realizó la fundamentación teórica correspondiente, realizando la recopilación bibliográfica desde fuentes y bases de datos confiables.
- Se realizó el diseño completo de investigación, en el cual a más de escoger el enfoque, tipos de investigación y métodos, se estableció la población a la cual se aplicaría la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario.
- Posteriormente se aplicó una prueba piloto para dar mayor confiabilidad y validez al instrumento de la encuesta, hasta lograr obtener un cuestionario definitivo del cual se procedió a recoger los datos respectivos del grupo de estudio real.
- Se realizó la interpretación de resultados y se extrajeron las principales insuficiencias detectadas en el análisis de cada interrogante planteada.
- Finalmente, en base a lo anteriormente mencionado se diseñó una propuesta de solución, se puso a consideración de usuarios y se establecieron las principales conclusiones.

Técnicas e instrumentos

La información se recolectó mediante varias conversaciones informales documentadas en un registro o diario de campo y una encuesta basada en un cuestionario, dirigida a los docentes de la Unidad Educativa Luis Alfredo Martínez.

Cuadro N° 2. Técnicas e instrumentos

Técnicas	Instrumentos
<p>Conversaciones informales. - Estas están consideradas como técnicas privilegiadas, debido a que se le atribuye la capacidad de asegurar, mediante un menor grado de directividad, una aproximación al punto de vista de los sujetos lo más cercano posible a sus propios modos de hablar, manifestarse y posicionarse en situaciones ordinarias de la vida cotidiana (Devillard et.al., 2012).</p>	<p>Registro o diario de campo. – Es un instrumento que permite enriquecer la relación entre la teoría y la práctica. Consiste en una herramienta de investigación de fuentes primarias, que requiere de una planeación para abordar un objeto de estudio o una comunidad a través de un trabajo de campo (práctica) (Martínez, 2007).</p>
<p>Encuesta. - Es una técnica que permite elaborar y obtener datos de manera rápida y eficaz, además, posee ventajas como la posibilidad de aplicar y obtener información masiva, sobre un amplio abanico de cuestiones al mismo tiempo (Casas et al., 2003).</p>	<p>Cuestionario. - Es un documento que recoge información de forma organizada de acuerdo a los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta. Es importante entender que, la encuesta se utiliza para denominar a todo el proceso que engloba, mientras que el cuestionario quedaría restringido al formulario que contiene las preguntas que son dirigidas a los sujetos objeto de estudio (Casas et al., 2003).</p>

Elaborado por: Fausto Pilla.

Validez y confiabilidad

En cuanto a la aplicación de conversaciones informales con los docentes de la institución se tomaron datos de manera aleatoria, es decir, en horas libres se establecieron los diálogos con quienes disponían de ese tiempo. Bajo estos parámetros se provocó dos sesiones en las cuales se recopilaron datos que fueron muy adecuados a la hora de introducir un diagnóstico inicial acerca de la problemática, estos hallazgos se detallan en el apartado que corresponde a “análisis de resultados” en el cuadro que representa al registro o diario de campo.

Mientras que, para respaldar la validez del cuestionario de la encuesta se optó por buscar apoyo de un experto afín a la temática y en conjunto con la tutora y el investigador se realizó el diseño, estructuración y reestructuración del cuestionario. El instrumento de validación se encuentra adjunto en el apartado de ANEXOS. Y a la vez se recurrió a la medida de estabilidad Test-Retest, el mismo que consiste en “aplicar un mismo instrumento de medición dos o más veces a un mismo grupo de personas, después de un periodo de tiempo. Si la correlación entre los resultados de las diferentes aplicaciones es altamente positiva, el instrumento se considera confiable” (Hernández et al.,1997, p. 291).

En ese sentido se programó una *prueba piloto*, la cual fue aplicada para determinar la fiabilidad del cuestionario, aplicándolo a 30 docentes de la Unidad Educativa “Alicia Marcuad de Yerovi”, tomadas en dos grupos de 15 docentes cada uno, tomando en cuenta que estos grupos poseen características similares a las del grupo que participa en la investigación.

Posteriormente, se procedió a aplicar una vez más a otros 15 docentes de la misma institución, esta vez los resultados eran evidentemente consistentes, obteniendo de esta manera un cuestionario definitivo y fiable. Como se muestra en la gráfica la correlación es adecuada ya que los puntos del Test-Retest no se encuentran dispersos.

Una vez que se recogió y se especificó la información recibida de los docentes, se procedió a la codificación de las respuestas, como se muestra a continuación:

SUJE TO	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	TEST INICIAL	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	RET EST	
S1	3	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	1	1	22	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	2	1	2	1	21	
S2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	21	3	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	20	
S3	3	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	22	3	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	22	
S4	3	1	3	1	2	1	1	2	3	3	3	3	1	1	28	2	2	1	2	3	1	1	3	2	3	1	3	1	1	26	
S5	3	1	1	1	3	1	1	3	3	2	1	1	1	1	23	2	2	1	2	3	1	1	1	2	3	2	2	1	1	24	
S6	3	1	3	1	3	1	1	2	3	2	1	3	2	1	27	3	2	1	2	3	1	1	2	3	3	1	3	1	1	27	
S7	2	1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	3	1	1	22	3	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	21	
S8	3	2	1	2	3	1	1	3	2	3	3	1	1	1	27	3	2	1	2	1	1	1	3	3	3	2	2	1	1	26	
S9	3	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	3	1	1	23	3	1	1	2	1	1	2	3	3	2	1	1	1	1	23	
S10	3	1	1	3	1	1	1	2	3	3	2	3	1	1	26	3	1	1	2	3	1	1	3	1	2	1	3	1	1	24	
S11	2	1	1	1	3	1	1	2	2	3	2	3	2	1	25	3	1	1	2	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	23	
S12	3	1	1	2	3	1	1	3	1	3	2	1	1	1	24	2	2	1	2	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	25	
S13	3	1	1	2	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	23	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	3	1	1	21	
S14	3	1	1	1	3	1	1	3	2	3	2	2	1	1	25	2	2	1	2	1	2	2	3	3	3	1	3	1	1	27	
S15	3	1	1	2	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	22	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	21

Gráfico N° 1 Codificación respuestas prueba piloto

Elaborado por: Fausto Pilla.

Fuente: Encuestas, prueba piloto 2021.

Finalmente, para determinar la consistencia de la encuesta dirigido a los docentes se realizó el cálculo de confiabilidad Test-Retest, utilizando el **coeficiente de correlación de Pearson**, el que ayuda a analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón. “Se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables. Se relacionan las puntuaciones obtenidas de una variable con las puntuaciones obtenidas de otra variable, en los mismos sujetos” (Hernández et al.,1997, p. 404).

El coeficiente de correlación de Pearson que se obtuvo para determinar la fiabilidad del cuestionario dirigido a los docentes fue de 0,86, indicando que existe una correlación positiva.

Tabla N° 4. Correlación encuestas

TEST	RETEST
22	21
21	20
22	22
28	26
23	24
27	27
22	21
27	26
23	23
26	24
25	23
24	25
23	21
25	27
22	21
24	23,4
2,20389	2,38447

Elaborado por: Fausto Pilla.
Fuente: Encuesta, prueba piloto 2021.

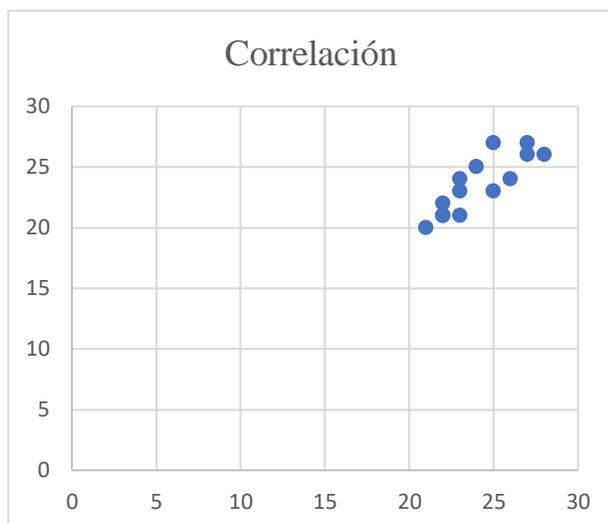


Gráfico N° 2 Correlación Test Retest

Elaborado por: Fausto Pilla.

Fuente: Encuestas, prueba piloto 2021.

Tabla N° 5. Coeficiente de correlación

Confiabilidad Test-Retest	r de Pearson	0,86
Coeficiente de correlación r de Pearson		

Se aplicó definitivamente la encuesta a toda la población de docentes de la Unidad Educativa Luis Alfredo Martínez que fue escogida como escenario para el estudio de investigación, de la cual se detallan los resultados en el siguiente apartado.

Análisis de los resultados

A continuación, se presenta el análisis de los resultados que arrojó la aplicación de las conversaciones informales plasmadas en un diario o registro de campo. Se registran dos sesiones informales para no poner en evidencia que se trata de una investigación y que las respuestas sean verídicas. Se logró conversar con 8 docentes, sin embargo, en el diario vivir y experiencia laboral del investigador, se ha notado que la tendencia a los comentarios detallados en el siguiente registro es la misma.

Cuadro N° 3. Diario o registro de campo

DIARIO DE CAMPO			
<ul style="list-style-type: none"> • DATOS INFORMATIVOS: • Investigación aplicada: Conversaciones informales acerca del liderazgo en docentes y el ambiente laboral. • Institución Educativa: Unidad Educativa” Luis Alfredo Martínez” • Integrantes: 8 docentes de la institución (participación aleatoria). • Docente Investigador y Participante: Ing. Fausto Pilla 			
SESION	DESCRIPCIÓN	ASPECTOS RELEVANTES DE LA CONVERSACIÓN	INTERPRETACIÓN
# 1	<p>Apertura</p> <p>El investigador inicia una conversación informal en el momento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes sienten que las responsabilidades que el 	<ul style="list-style-type: none"> • Las conversaciones informales con los docentes arrojan resultados en los que

<p>libre de la jornada, en donde se reúnen varios maestros para descansar o realizar algún asunto pendiente. Empieza saludando y realizando algunos comentarios triviales (sobre el clima, tiempo, actividades de rutina).</p> <p>Desarrollo</p> <p>Hace alusión acerca de la responsabilidad que tienen los docentes en su labor, ante en los diversos comentarios se mencionan aspectos como: “La responsabilidad que tenemos es fuerte, no sólo en el aspecto administrativo sino también en el áulico” “El interés que demuestran los estudiantes es muy bajo, no hay interés por aprender” “Los padres de familia por sus aparentes actividades no colaboran</p>	<p>docente tiene son múltiples y el trabajo se vuelve fuerte.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El interés por parte de los estudiantes y padres de familia mencionan que es bajo. • Los docentes expresan desconfianza por no tener un buen respaldo ante lo cual se privan de ejercer un liderazgo pleno. 	<p>se puede notar un desánimo generalizado por la sobrecarga de actividades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Además, no se deja de mencionar que no hay colaboración adecuada por parte de los estudiantes y padres de familia, lo cual puede significar una labor más esforzada. • Sin duda alguna, existe la preferencia de no involucrarse demasiado en el desarrollo de un buen liderazgo para evitar que se presenten eventualidades extras.
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>para mejorar el rendimiento y el comportamiento”</p> <p>Cierre</p> <p>El investigador hace una pregunta muy directa ¿Qué opinan del liderazgo que deben desarrollar los docentes? A lo que algunos responden “Por más que se quiera desarrollar un buen liderazgo, a veces no se logra tener el respaldo” “Difícil liderar porque hoy en día por todo denuncian”</p>		
SESION	DESCRIPCIÓN	ASPECTOS RELEVANTES DE LA CONVERSACIÓN	INTERPRETACIÓN
# 2	<p>Apertura</p> <p>Igual que el día anterior se inicia informalmente saludando y mencionando temas de poca relevancia, se busca que en el espacio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes mencionan que los cambios conllevan múltiples actividades ante lo cual expresan cansancio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coinciden con los docentes que brindaron su opinión el día anterior, al expresar cansancio por las múltiples

<p>estén docentes diferentes a los del día anterior.</p> <p>Desarrollo</p> <p>Se prosigue haciendo mención a los cambios educativos suscitados en los últimos tiempos y existen respuestas como: “Muchos cambios, nos acumulan de varias responsabilidades, sería bueno que sea sólo el manejo de currículo, pero son más proyectos y matrices” “Estoy cansado, espero ya poder alcanzar la jubilación” “Yo hasta me enfermé, por tantas cosas que hay que hacer”.</p> <p>Luego se menciona la pregunta directa sobre liderazgo a lo que existen respuestas como: “El estrés que se siente ante la realidad actual es sin</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mencionan que el estrés que existe en el trabajo obstaculiza el desarrollo de un buen liderazgo. • Finalmente se aprecian comentarios de resignación, de esperanza y de buscar soluciones. 	<p>actividades que mencionan no son sólo académicas sino también a veces administrativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se habla además de estrés laboral, lo cual refleja desmotivación para el ejercicio de un buen liderazgo. • A pesar de las dificultades que los maestros perciben, hubo comentarios que reflejan resiliencia.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>duda un obstáculo para desarrollar un buen liderazgo” “Ahora ha dejado de ser prioridad el lado humanista en la labor docente, no existe el respaldo de las autoridades estatales”</p> <p>Cierre</p> <p>Al finalizar la sesión por ser momento de volver a clases se despiden mencionando “Hay que seguir a pesar de todo” “Esperemos que mejoren las políticas a favor de los docentes” “Hay que ver que hacer para no dejarnos afectar tanto por el trabajo y vivir mejor”</p>		
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Elaborado por: Fausto Pilla

Fuente: Conversaciones informales en la i.e, 2020.

Resultados de la aplicación de la encuesta a docentes.

1. ¿Usted promueve la autonomía de los estudiantes en el desarrollo de sus clases?

Tabla N° 6. Consentimiento de autonomía

Opciones	Número
Sí, es importante que se desenvuelvan solos.	4
Sólo en algunas situaciones	45
No, ellos necesitan las disposiciones del docente.	5
TOTAL	54

Elaborado por: Fausto Pilla.

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

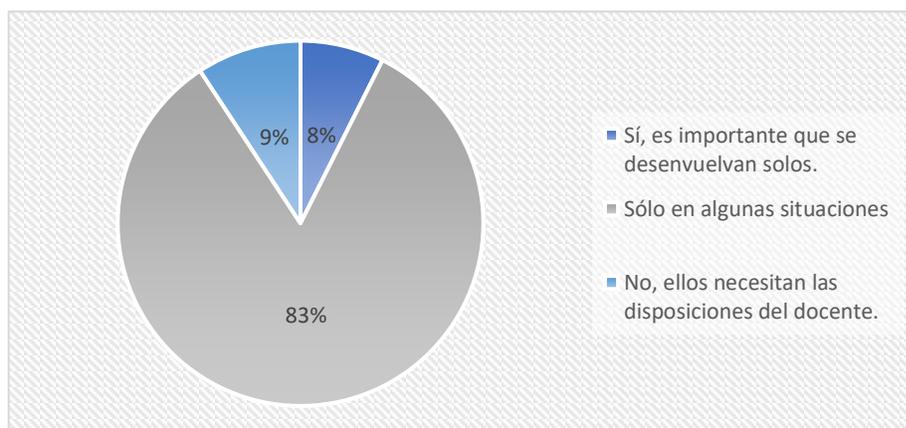


Gráfico N° 3 Consentimiento de autonomía

Elaborado por: Fausto Pilla.

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

Análisis e interpretación:

Los resultados de esta interrogante demuestran que los docentes en su gran mayoría consideran prudente que los estudiantes desarrollen actividades de manera autónoma solo en ciertas situaciones, esto, de acuerdo a la realidad educativa puede suscitarse porque el líder docente considera que las bases para asignar autonomía a sus estudiantes deben ser previamente bien elaboradas de tal manera que exista solidez en las acciones de los educandos.

2. **¿Realiza actividades intencionales para conocer de mejor manera a su grupo de estudiantes?**

Tabla N° 7. Intención por conocer al grupo

Opciones	Número
Sí	31
Solo en caso de ser necesario	23
No	0
TOTAL	54

Elaborado por: Fausto Pilla.

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

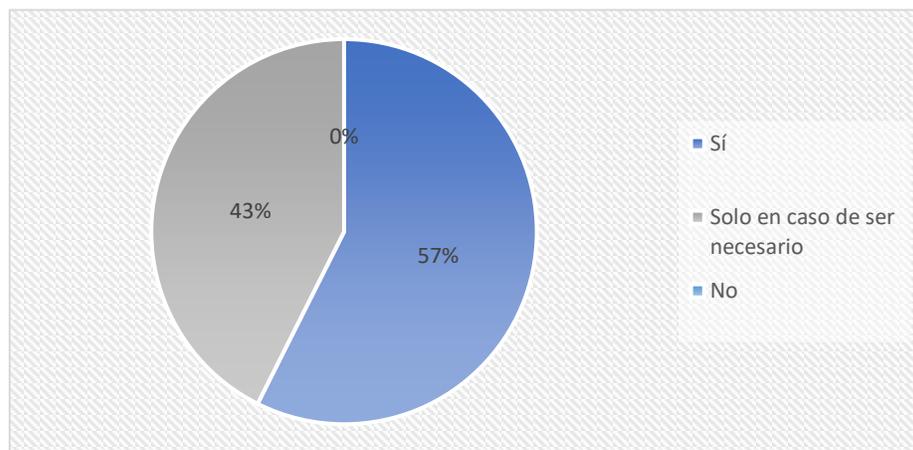


Gráfico N° 4 Intención por conocer al grupo

Elaborado por: Fausto Pilla.

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

Análisis e interpretación:

En cuanto se refiere al desarrollo de actividades para conocer mejor a los estudiantes del paralelo, se nota que existe una distribución de respuestas sin mucha dispersión entre la primera y segunda opción; un buen porcentaje de maestros coinciden en una respuesta afirmativa, lo cual refleja que existe un interés por conocer a sus grupos de estudiantes, esto se puede interpretar como un punto a favor para el buen desempeño en su práctica profesional, no obstante, hay un grupo de docentes que sin mucha diferencia porcentual del anterior, manifiesta que sólo en algunas ocasiones se interesan por realizar actividades para conocer mejor a sus estudiantes, lo cual puede estar explicado tras entender que hay un porcentaje de docentes que tiene varios grupos de estudiantes a su cargo, lo que significa una mayor cantidad de estudiantado.

3. ¿Usted se considera responsable del mejoramiento continuo en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Tabla N° 8. Responsabilidad del mejoramiento continuo

Opciones	Frecuencia
Sí, el docente es quien guía un mejoramiento	31
La responsabilidad es de las autoridades	8
No, la responsabilidad es por parte de los padres de familia y estudiantes	15
TOTAL	54

Elaborado por: Fausto Pilla

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

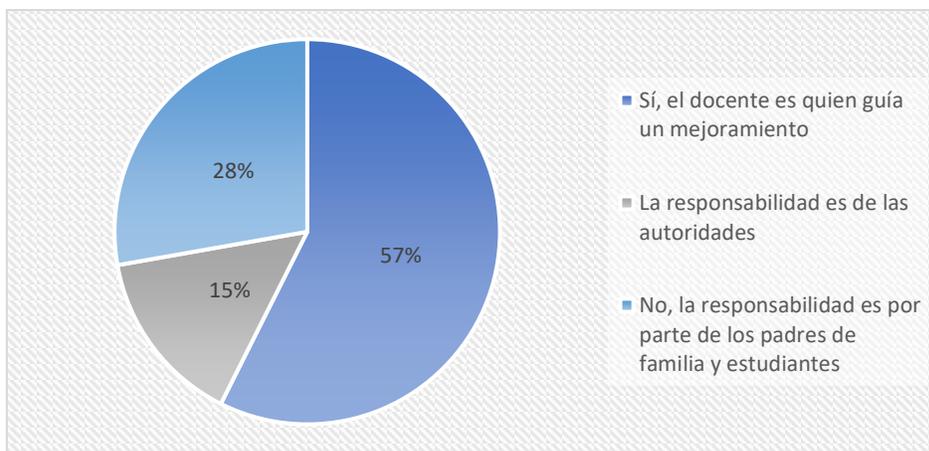


Gráfico N° 5 Responsabilidad del mejoramiento continuo

Elaborado por: Fausto Pilla.

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

Análisis e interpretación:

Se puede apreciar que la mayoría de docentes se sienten responsables del mejoramiento continuo del proceso de enseñanza aprendizaje, sin embargo, también se nota que hay profesores que consideran que son los padres de familia los responsables de este proceso, y una mínima cantidad que responsabiliza a las autoridades, esto se puede considerar como diversidad de criterios en donde es necesario fortalecer una idea conjunta acerca de la responsabilidad del proceso de enseñanza aprendizaje que en realidad es de toda la comunidad educativa.

4. **¿Considera importante que todos los miembros de la comunidad se involucren para una óptima toma de decisiones?**

Tabla N° 9. Toma de decisiones

Opciones	Frecuencia
Definitivamente sí	12
Sólo en casos importantes	35
No es necesario, basta con las autoridades	7
TOTAL	54

Elaborado por: Fausto Pilla

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

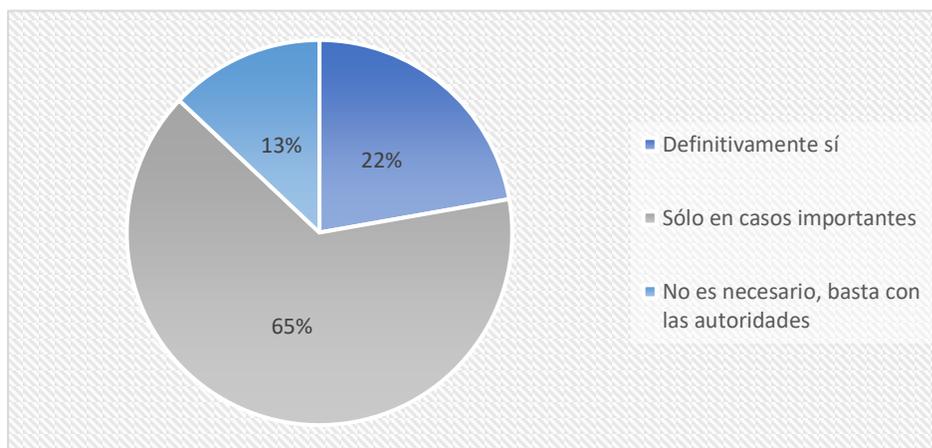


Gráfico N° 6 Toma de decisiones

Elaborado por: Fausto Pilla.

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

Análisis e interpretación:

En cuanto a la toma de decisiones se aprecia que existe un porcentaje marcado en donde se menciona que solo en casos importantes se deben involucrar todos los miembros de la comunidad, no obstante, las investigaciones demuestran que, es importante considerar la relevancia que constituye la participación de los miembros de una organización para tomar buenas decisiones. Los resultados obtenidos demuestran que es necesario optar por alternativas que involucré de manera más integral a toda la comunidad educativa.

5. ¿Según su criterio escoja cual debe ser la actitud del docente con los estudiantes?

Tabla N° 10. Actitud del docente

Opciones	Frecuencia
Confiable	14
Amigable	9
Estricta	31
TOTAL	54

Elaborado por: Fausto Pilla

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

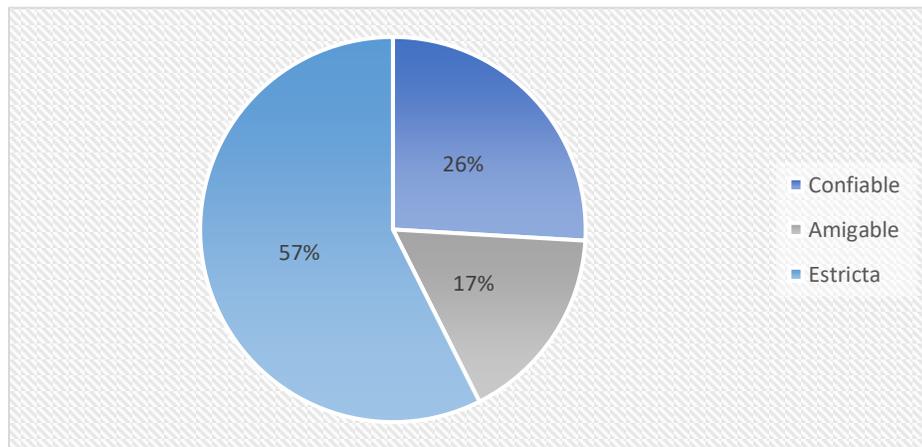


Gráfico N° 7 Actitud del docente

Elaborado por: Fausto Pilla.

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

Análisis e interpretación:

Los resultados demuestran que los docentes prefieren mantener un límite con sus estudiantes, por esa razón hay una inclinación hacia la tercera opción, esto se puede complementar con los comentarios que en la realidad se suscitan de manera repetitiva y que se exalta las dificultades que se presentan en la comunidad al ser mal interpretadas las acciones que tienen una connotación de confianza con acciones de acoso.

6. **¿Considera importante la interacción y coordinación con todos los compañeros docentes para un buen desempeño de su praxis educativa?**

Tabla N° 11. Interacción y coordinación en la praxis educativa

Opciones	Frecuencia
Sí, es importante interactuar y coordinar con todos.	26
Sólo es importante coordinar con los docentes de área	21
Hay que tratar de interactuar lo menos posible para evitar incidentes.	7
TOTAL	54

Elaborado por: Fausto Pilla

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

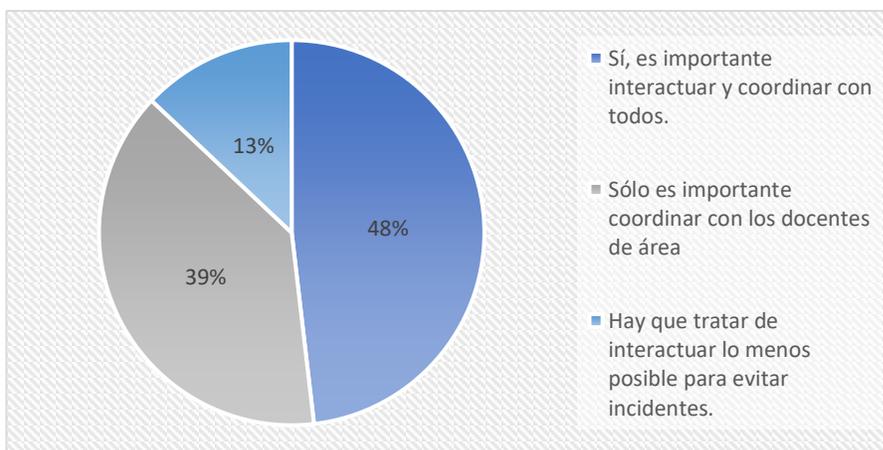


Gráfico N° 8 Interacción y coordinación en la praxis educativa

Elaborado por: Fausto Pilla.

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

Análisis e interpretación:

Se puede resaltar que una buena proporción de docentes consideran que es importante interactuar y coordinar con todos los compañeros de la institución, sin embargo, al unir los porcentajes de la opción 2 y 3, se evidencia que no existe una apertura total para establecer este vínculo organizacional, por tanto, se infiere que la mayoría de docentes consideran que es significativo siempre y cuando se traten temáticas absolutamente laborales, institucionales o relacionadas con el proceso de enseñanza aprendizaje, dado que no desean relacionarse de manera más particular.

7. ¿Cree importante afianzar lazos de comunicación con los padres de familia?

Tabla N° 12. Comunicación con padres de familia

Opciones	Frecuencia
Sí, es importante.	16
Sólo hay que conversar lo básico.	32
No es importante	6
TOTAL	54

Elaborado por: Fausto Pilla

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021

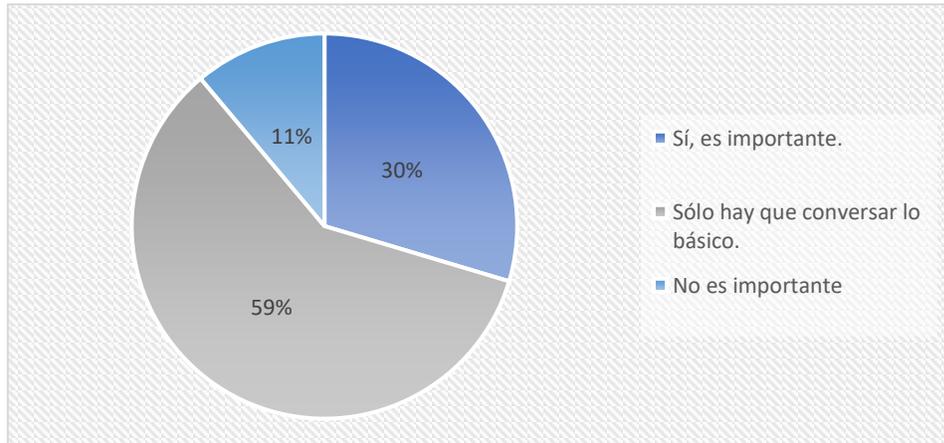


Gráfico N° 9 Comunicación con padres de familia

Elaborado por: Fausto Pilla.

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

Análisis e interpretación:

Los cuadros estadísticos demuestran que los docentes no consideran prudente afianzar lazos con los padres de familia, la mayoría se unen al criterio de solo conversar lo básico, haciendo más fuerte este punto con el grupo que consideran que no es importante, en ese sentido, se nota que hace falta desarrollar una considerable conciencia de comunicación asertiva, aventajando el buen desarrollo del proceso educativo de los estudiantes.

8. ¿Mientras organiza sus actividades áulicas, piensa en otras situaciones (ajenas al tema que impartirá) que le preocupan?

Tabla N° 13. Atención plena en actividades áulicas

Opciones	Frecuencia
Sí, hay varias situaciones que organizar	16
Ocasionalmente me preocupo.	34
No, simplemente me concentro en mis planificaciones	4
TOTAL	54

Elaborado por: Fausto Pilla

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

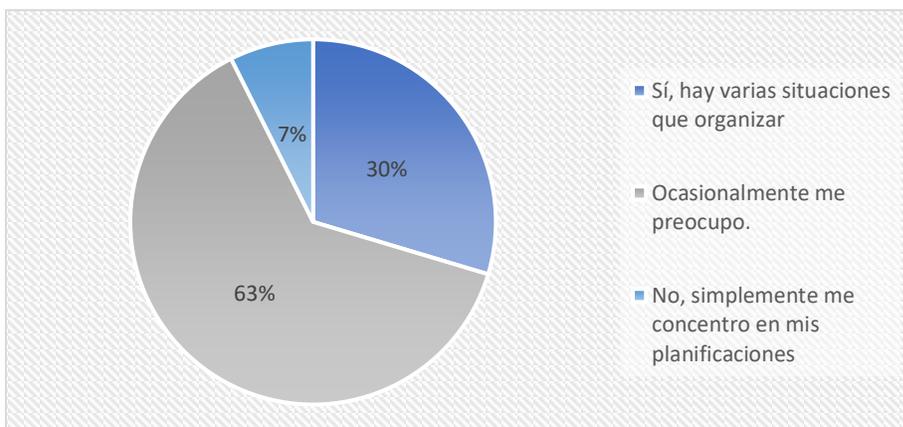


Gráfico N° 10 Atención plena en actividades áulicas

Elaborado por: Fausto Pilla.

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

Análisis e interpretación:

Los resultados obtenidos refieren que las preocupaciones están presentes dentro de la planificación de las actividades áulicas realizadas por los docentes, aun siendo ocasional el sentido de preocupación, es un buen porcentaje que dice no concentrarse por completo en sus actividades del presente, y esta situación se vuelve más compleja al notar que hay una proporción menor (pero no mínima) al resultado mencionado en primera instancia en la que se enfatiza que sí hay desconcentración por las múltiples actividades, es por ello que, asociando este análisis con la realidad actual es fácil deducir que las actividades laborales deberán estar bastante combinadas con las actividades del hogar.

9. ¿Cómo actúa frente a rumores o situaciones adversas que aún no suceden?

Tabla N° 14. Actitud frente a rumores

Opciones	Frecuencia
Sigo en mis ocupaciones sin problema	7
Ocasionalmente me preocupo por algo.	10
Me preocupo por lo que puede suceder	37
TOTAL	54

Elaborado por: Fausto Pilla

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

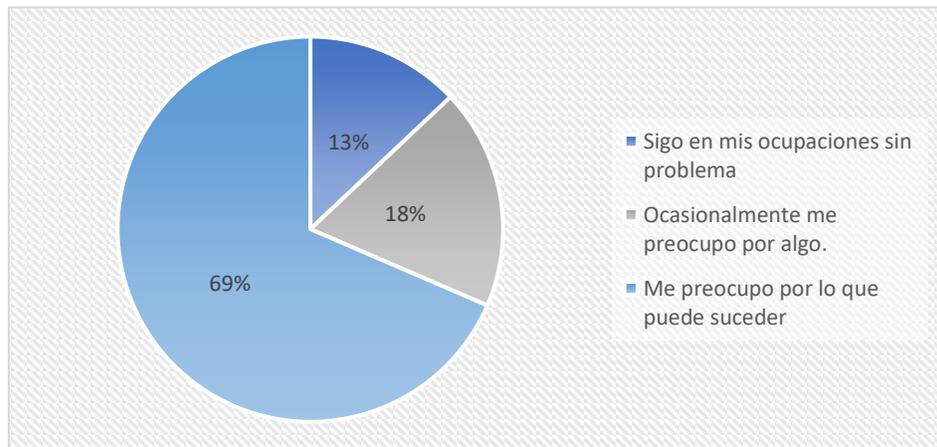


Gráfico N° 11 Actitud frente a rumores

Elaborado por: Fausto Pilla.

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

Análisis e interpretación:

Se puede notar la tendencia a no concentrarse en la situación real del presente, en su lugar existe preocupación por lo que puede suceder en el futuro en base a rumores, esto demuestra que no existe una conciencia plena y un buen desarrollo de confianza en los actos realizados dentro del ámbito laboral; de esta forma las personas olvidan disfrutar de la realidad en donde quizá los problemas aún no se han manifestado, y que probablemente no sucedan con la intensidad que las preocupaciones ostentan o quizá simplemente no se hagan realidad.

10. ¿Cuándo existen nuevas disposiciones por parte del órgano rector (o autoridades), siente agotamiento físico y emocional?

Tabla N° 15. Agotamiento físico y emocional

Opciones	Frecuencia
Sí, las disposiciones son demasiado frecuentes.	23
Ocasionalmente siento agotamiento.	20
No tengo problema con las nuevas disposiciones	11
TOTAL	54

Elaborado por: Fausto Pilla

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

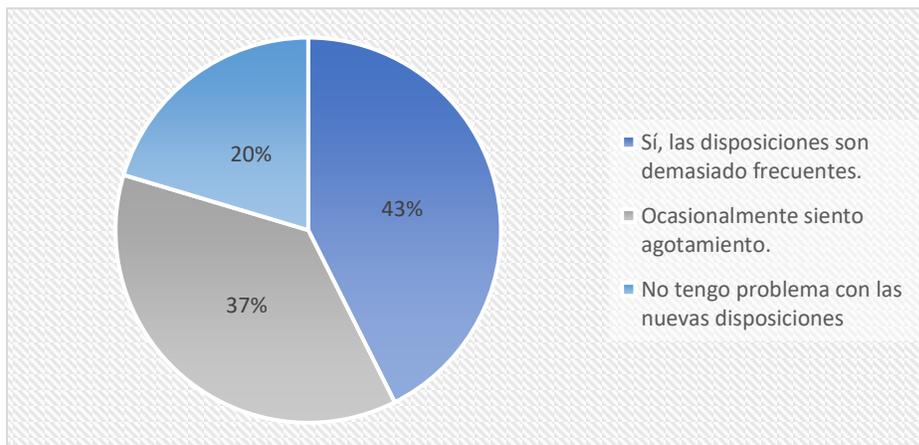


Gráfico N° 12 Agotamiento físico y emocional

Elaborado por: Fausto Pilla.

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

Análisis e interpretación:

Ante los constantes cambios que presenta el sistema educativo se evidencia que la mayoría de docentes manifiesta agotamiento físico o emocional, sin duda hay muchos factores que pueden estar influyendo en estos resultados: los cambios radicales demandados por la pandemia, la edad y el tiempo de servicio laboral, y quizá también influya el género, dado que la mayoría de docentes pertenecen al grupo femenino, en este último factor cabe recalcar que es muy probable que las mujeres tengan más responsabilidades por ser bases de hogar.

11. ¿Cree usted que las actuales demandas de la comunidad educativa conllevan a un estrés laboral?

Tabla N° 16. Estrés laboral

Opciones	Frecuencia
Sí	42
Sólo son retos que se presentan.	7
No	5
TOTAL	54

Elaborado por: Fausto Pilla

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

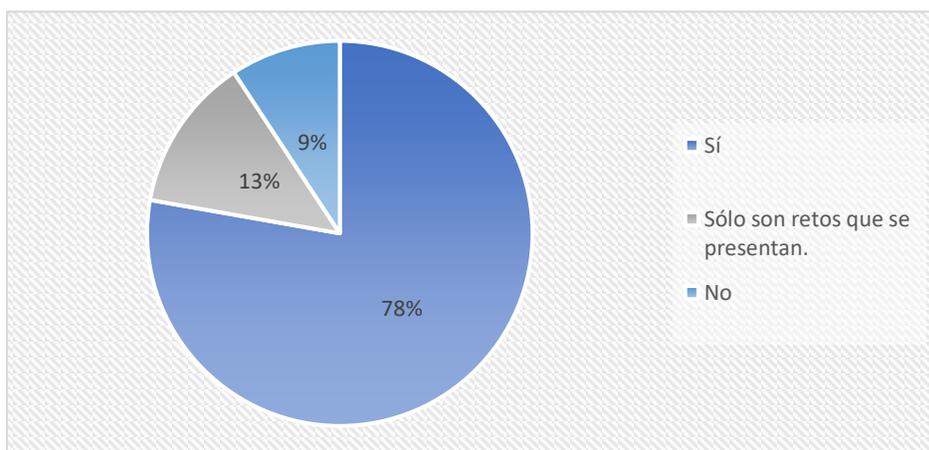


Gráfico N° 13 Estrés Laboral

Elaborado por: Fausto Pilla.

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

Análisis e interpretación:

Esta pregunta está directamente asociada con la forma de pensar de los docentes, y los resultados ayudan a confirmar que las nuevas demandas de la comunidad educativa presentadas por la situación actual del mundo y particularmente del país, han causado un estrés laboral y personal; así también, se podría añadir a este análisis que la forma de pensar determina la actitud frente a las circunstancias que se presenten.

12. ¿Cómo son sus pensamientos y emociones frente a un cambio?

Tabla N° 17. Actitud frente al cambio

Opciones	Frecuencia
Pienso y siento siempre positivo	15
Tengo pensamientos y sentimientos ambiguos.	16
Pienso y siento que sucederán situaciones difíciles	23
TOTAL	54

Elaborado por: Fausto Pilla

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

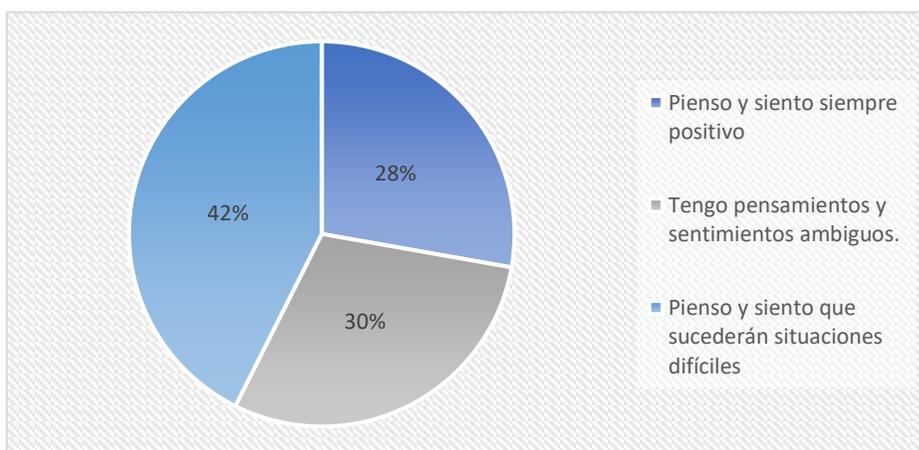


Gráfico N° 14 Actitud frente al cambio

Elaborado por: Fausto Pilla.

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

Análisis e interpretación:

Esta interrogante tiene la finalidad de determinar la actitud frente al cambio en base a las particularidades de los pensamientos y emociones de los docentes; los resultados reflejan ambigüedad y pesimismo o temor frente a situaciones que conllevan un cambio, esto además puede estar concatenado con el estrés laboral, aspecto que se estudió en la pregunta anterior.

13. ¿Cómo reacciona frente a una situación adversa o incómoda suscitada con algún miembro de la comunidad educativa?

Tabla N° 18. Reacciones frente a situaciones adversas

Opciones	Frecuencia
Mantengo la calma y activo pensamientos de empatía	12
Me pongo alerta y si es preciso me defiendo	27
Siento preocupación y ansiedad	15
TOTAL	54

Elaborado por: Fausto Pilla

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

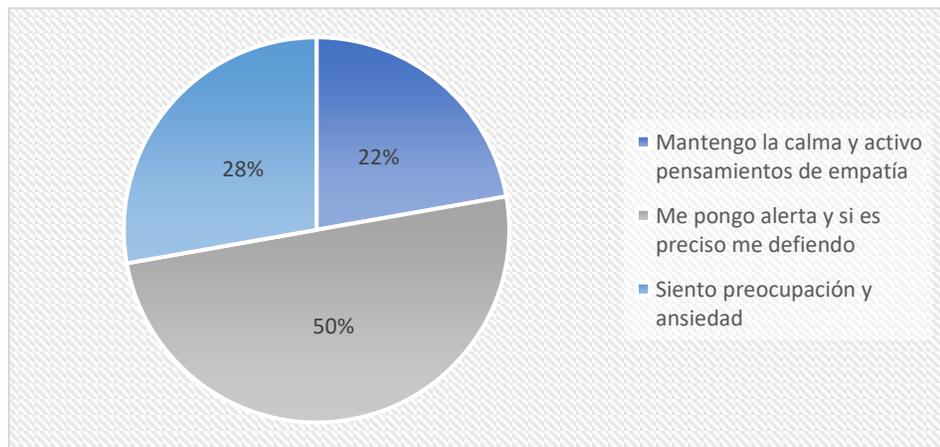


Gráfico N° 15 Reacciones frente a situaciones adversas

Elaborado por: Fausto Pilla.

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

Análisis e interpretación:

Los resultados de esta interrogante permiten percibir que la opciones que indican defensiva y preocupación pueden conllevar a una alteración en la convivencia armónica interna y externa en el personal de trabajo, hay que señalar además que, sumando los porcentajes de ambas preguntas se refleja una mayoría en las estadísticas, lo cual podría representar una necesidad de desarrollo de empatía y serenidad tal como se señala en la primera opción de respuesta y que constituye una minoría porcentual.

14. ¿Estaría de acuerdo en recibir programas que promuevan una convivencia adecuada fortaleciendo a su área emocional, laboral y personal?

Tabla N° 19. Recibir programas para crecimiento integral

Opciones	Frecuencia
Sí	51
Tal vez	3
No	0
TOTAL	54

Elaborado por: Fausto Pilla

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

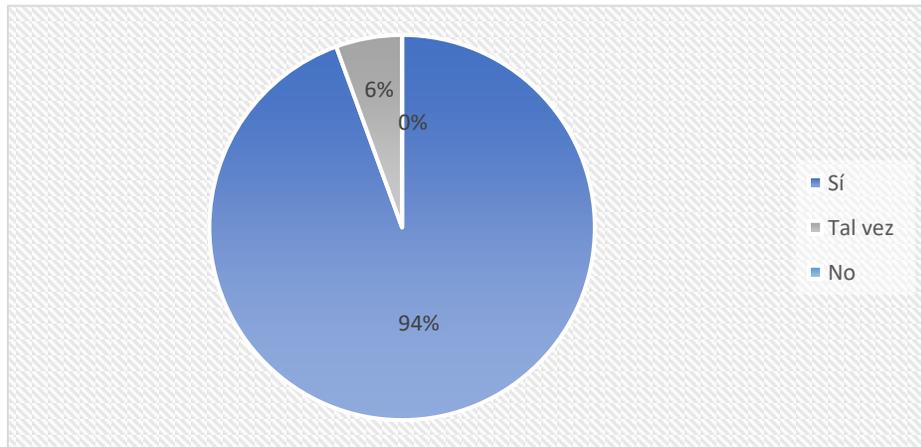


Gráfico N° 16 Recibir programas para crecimiento integral

Elaborado por: Fausto Pilla.

Fuente: Encuesta a docentes de la i.e, 2021.

Análisis e interpretación:

Los resultados de esta pregunta son claros al demostrar que hay una aceptación relevante por parte de la mayoría de docentes para recibir o instruirse en aspectos que permitan enriquecer las áreas emocional, personal y laboral, sin duda, en estos tiempos actuales es importante acceder a nuevos conocimientos que aporten no solo al crecimiento intelectual, sino que también sean de contención emocional.

Resumen de las principales insuficiencias detectadas

Dentro de los resultados obtenidos en el estudio cualitativo a través de las conversaciones informales se pueden destacar los comentarios por los docentes en los que se menciona que existe una desmotivación generalizada por el ambiente laboral que se vive en el actual sistema educativo, lo cual ha generado estados de estrés debido a la carente colaboración que existe por parte de los padres de familia y por ende por los estudiantes, hicieron también mención acerca de las múltiples actividades que tienen que realizar puesto que a más de las actividades de aula también deben cumplir con algunas administrativas, ellos señalan que desarrollar un liderazgo totalmente efectivo se torna difícil frente a los factores antes señalados. En ese sentido, el estudio cuantitativo realizado mediante la encuesta es complementario pues las respuestas evidencian que los maestros lideran con cierta cautela dentro de sus espacios laborales para evitar dificultades con los miembros de la comunidad educativa, no obstante, también se pudo notar que a pesar de ello, los maestros siempre están atentos a opciones para mejorar sus funciones profesionales, tanto en las conversaciones informales como en las encuestas se obtuvieron respuestas en los que mencionan la apertura a nuevas alternativas para mejorar su ambiente laboral y por supuesto sus funciones como líder.

CAPÍTULO III

PROPUESTA

Nombre de la propuesta

Mindfulness en la cotidianidad del docente líder

Definición del producto

Este trabajo propositivo, presenta un programa de Mindfulness o Atención Plena, mismo que será presentado en un modelo de folleto digital y socializado en reuniones directamente con los beneficiarios. En los últimos tiempos, Mindfulness está siendo considerado como una herramienta bastante útil para la estabilidad vital del ser humano. Se fundamenta en los procesos fisiológicos que acompañan a la gestión de la atención y su enfoque principal es la manera de centrarse en el tiempo presente y tener conciencia plena de lo que está ocurriendo en ese preciso momento; es así que, se genera una perspectiva neutral y ecuánime, de tal manera que, el sistema emocional deje de inclinarse hacia pensamientos negativos que generan preocupación, y se encamine hacia un estado de ánimo óptimo.

Considerando las limitaciones que se manifestaron en el resultado del diagnóstico acerca del desarrollo del liderazgo en los docentes, es importante resaltar que la práctica de mindfulness es una gran manera para: combatir las situaciones de estrés, gestionar eficazmente el trabajo áulico y administrativo, incentivar con mayor paciencia a los estudiantes y desarrollar relaciones intra e interpersonales saludables de tal forma que el desarrollo del liderazgo en los docentes se vea fortalecida.

Para ello las fases de este programa están diseñadas de la siguiente manera:

- La FASE I, está destinada al conocimiento acerca de mindfulness y orienta a que los docentes opten por una solución frente a los momentos de estrés que se generan en su diario vivir, tanto en su vida personal como profesional.
- La FASE II, propone actividades específicas y distribuidas en áreas (personales y de fortalecimiento del liderazgo), que motivan a realizar acciones que permitan mejorar el desempeño en su diario vivir tanto en el hogar como en el trabajo administrativo, el trabajo áulico y las relaciones interpersonales.
- La FASE III, busca ejercer un dominio propio y concentración sobre sí mismo en factores como: la respiración, sensaciones corporales, pensamientos y emociones, de tal manera que se logre una gestión oportuna sobre su propio ser, lo cual conlleva a establecer los primeros efectos positivos en su entorno.
- La FASE IV, pretende inferir internamente, es una manera de motivar hacia la trascendencia de sus pensamientos y emociones; en esta fase las perspectivas pueden reflejar un cambio más profundo en la persona que lo practica y se podría notar determinación en el ejercicio de sus actividades personales y profesionales, por tanto, en el desarrollo del liderazgo.

La atención plena en la labor docente podría brindar grandes beneficios si se incluye su práctica en la cotidianidad, considerando que ésta es una profesión que lleva consigo una gran responsabilidad y exigencia, por lo que fácilmente se podría originar estrés, fatiga física y emocional, y por ende la afectación en las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa y familiar.

Lo que se pretende con la propuesta de este programa, en base a la eficacia que se ha demostrado de acuerdo a las indagaciones halladas, es beneficiar al profesorado a través de esta opción como un aporte a su motivación y a su convivir diario logrando optimizar el desarrollo de su liderazgo. No obstante, hay que recordar que para lograr avances significativos se requiere de gran paciencia y práctica constante, con ello se puede obtener de mindfulness múltiples ventajas.

El método inductivo-vivencial, es en el que se fundamenta esta propuesta, es decir que se considera como base a la teoría para promover la práctica diaria conllevando a una experimentación del conocimiento intrínseco de la persona que lo aplica; después de un tiempo de práctica constante cada persona llegaría a sus propios aprendizajes de forma crítica.

Generalidades del programa

Dentro de los aspectos a considerarse para la ejecución de este programa están los siguientes:

- **Duración:** El tiempo de duración de este programa no es definido, pues depende de la constancia de la persona que busque y realice su aplicación, en ese sentido, puede ser a corto y largo plazo, sin embargo, la finalidad es que esta práctica se instaure de manera indefinida en la vida de las personas, para ello, indudablemente el individuo por sí mismo buscará ampliar conocimientos referentes a la temática a lo largo de su trayectoria.
- **Diseño:** El diseño del folleto digital que contiene el programa en mención, ha sido realizado con la herramienta *canva*, cuyas funciones permitieron plasmar la información pertinente en una presentación amigable, posteriormente, a través del uso de la herramienta *issuu* se pudo agregar un toque más formal, simulando el movimiento de las hojas como si fuere una revista o libro real. Con el fin de brindar variedad de opciones a los usuarios también se plasmó el contenido de este programa en la herramienta *genially*, considerando su amplia gama de opciones para mostrar el contenido de una manera más dinámica y significativa para el receptor de la información.
- **Contenido:** Dentro de los contenidos incluidos en el folleto digital están las cuatro fases que se detallan en la parte inédita de esta propuesta (todo el contenido textual que se halla en este documento está plasmado en las herramientas tecnológicas que han sido seleccionadas para la difusión correspondiente), las cuales están afianzadas con un diseño estructural con

textos divididos en fragmentos organizados y con imágenes minimalistas para que no cause distracción en el lector y se establezca una buena comprensión lectora. En definitiva, se hizo una recopilación que acoge las pautas para integrar rutinas de Mindfulness tanto en el ámbito personal como profesional.

- **Difusión:** La manera en que se difundirá este material es en primera instancia, contando con el permiso de la autoridad institucional, en segundo lugar, el investigador realizará una socialización previa a la entrega del folleto, de modo que exista un acercamiento y charla inductiva referente a la temática abordada. Posteriormente, se enviará a todos los docentes el enlace del folleto digital diseñado tanto en la herramienta *issuu*, que se puede apreciar en el siguiente enlace:

https://issuu.com/faustp/docs/propuesta_mindfulness_en_la_cotidia_f959fc6a1f4dac (a este enlace se añade la entrega de un pdf con los enlaces correspondientes a las sesiones)

Y el diseño elaborado en la herramienta *Genially*, que se visualiza en el siguiente enlace:

<https://view.genial.ly/6096010b48dc470ceb3f9d2d/presentation-mindfulness-en-la-cotidianidad-del-lider-docente>

Luego de un mes sería prudente que el investigador realice una nueva reunión con la autoridad institucional y los docentes, para dialogar acerca de los avances obtenidos en base a la práctica de mindfulness en su vida cotidiana y explicar acerca de las siguientes fases mensualmente respectivamente.

Cuadro N° 4. Cronograma de implementación del Programa de Mindfulness

Actividad	Tiempo	Finalidad
Socialización con las autoridades institucionales	Temporada de vacaciones docentes (agosto - 60 minutos)	Contar con la autorización formal para difusión a docentes.
Socialización inductiva acerca de las principales características del programa (folleto digital), y la aplicación de la fase I y II.	Una semana antes de empezar el año escolar (agosto - 60 minutos).	Que los docentes se comprometan con la aplicación diaria del programa de mindfulness.
Socialización grupal (todos los docentes) acerca de la experiencia adquirida con las fases I y II del programa y socialización acerca de la fase III.	Un mes después de haber iniciado el año lectivo (octubre-60 minutos)	Motivar a que se continúe con las siguientes fases.
Retroalimentación mensual de cada fase (II, III y IV)	Cada fin de mes (noviembre, diciembre, enero)	Que los docentes sientan agrado por aportar a su vida personal y profesional mediante la práctica de mindfulness.

Elaborado por: Fausto Pilla, 2021.

Objetivos:**General:**

- Diseñar un programa de mindfulness para optimizar el desarrollo del liderazgo en los docentes de la Unidad Educativa Luis Alfredo Martínez

Específicos:

- Estructurar las fases del programa de mindfulness para aportar a un mejor desempeño del líder docente.
- Plasmar la estructura teórica del programa en una herramienta tecnológica para una óptima socialización y aplicación personalizada.
- Difundir de manera digital el programa de mindfulness a los docentes de la institución educativa una vez valorada la propuesta.

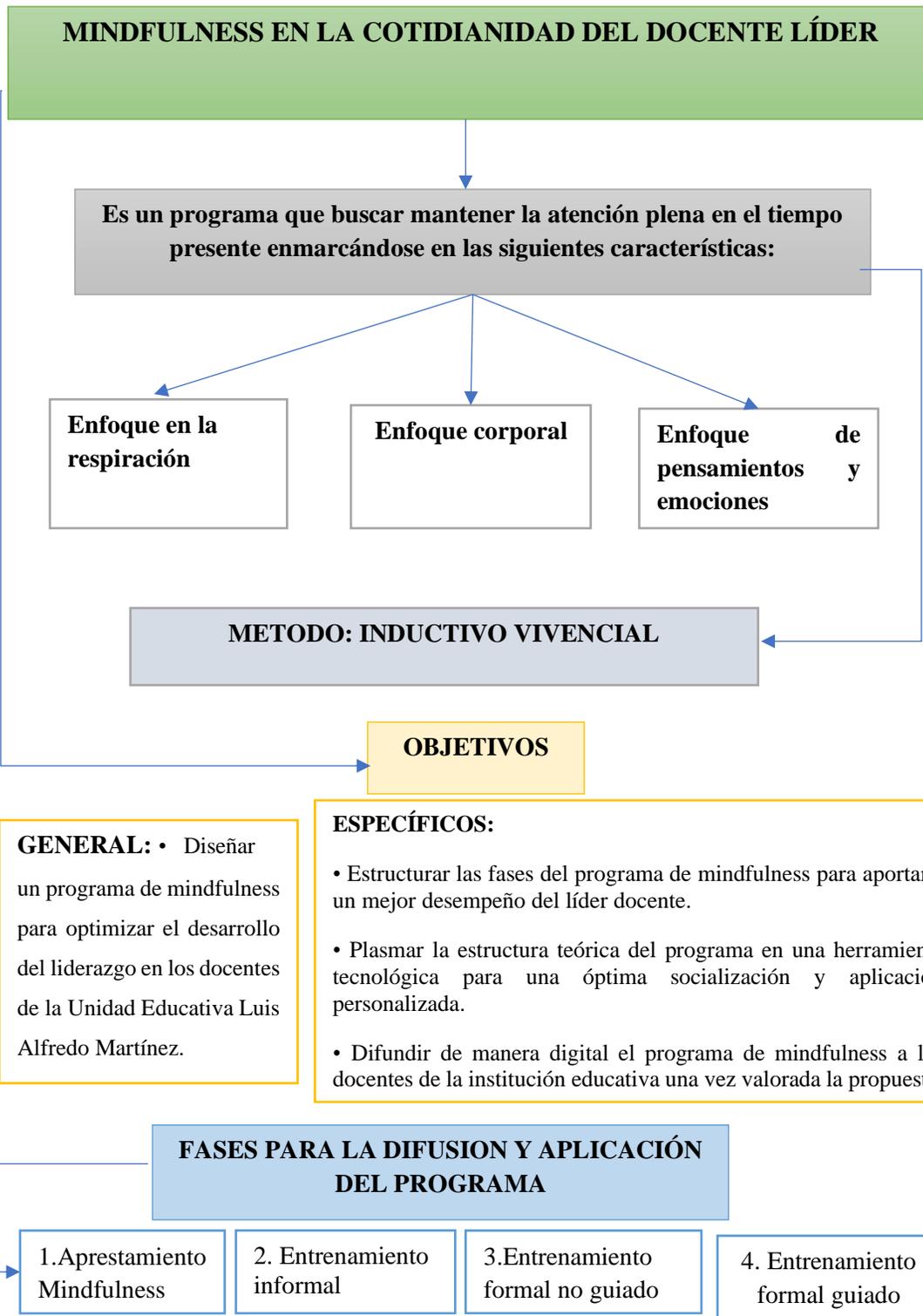


Gráfico N° 15 Estructura de la propuesta
 Elaborado por: Fausto Pilla, 2021

FASE 1:

Aprestamiento y conocimiento de Mindfulness

Conocer acerca de Mindfulness

Al abrir la mente a experiencias nuevas sin ningún tipo de prejuicio y con aceptación total, existiría la posibilidad de centrar la atención absoluta en cada una de ellas, para de esa manera poder disfrutarlas a plenitud.

Mindfulness, consiste en enfocarse en todo el entorno increíble que se encuentra alrededor en el momento presente, comprendiendo que este es un regalo de momentos que no volverán repetirse.

Algo importante que se debe saber acerca de la práctica de mindfulness es:

1. Mindfulness no consiste en dejar la mente en blanco.
2. No tiene sentido mágico ni místico.

Es un entrenamiento de la mente y exclusivamente de la atención, se lo puede adquirir de la misma manera en que se adquiere cualquier hábito, por ejemplo, se lo puede comparar con el hábito de cepillarse los dientes, considerando que esta acción ayuda a higienizar la dentadura, de la misma manera mindfulness ayuda a higienizar la mente, manteniendo una atención plena en las actividades que se realiza. Asimismo, se puede comparar este entrenamiento con el entrenamiento físico, mientras más constancia exista mayor es la ganancia muscular, en el caso de la mente mayor es la concentración plena en el momento presente.

Para practicar mindfulness, existe una variedad de situaciones que se pueden considerar, debido a que no existe una manera básica para realizarlo, sino que se han desarrollado múltiples alternativas para esta práctica.

Ventajas de Mindfulness

Igualmente, las ventajas que la práctica de mindfulness proporciona son amplias, dentro de los más relevantes están los siguientes:

- Reduce la ansiedad y el estrés.
- Fortalece el sistema inmunológico.
- La capacidad de atención, creatividad y memoria aumenta.
- Aumento de la actitud positiva y autoestima.
- Aumento en la inteligencia emocional.
- Prevención de estados depresivos.
- Relaciones interpersonales cobijadas con amabilidad y sin críticas, (Docente-estudiante y docente-docente).
- Gestión adecuada de los pensamientos y emociones en la cotidianidad y situaciones adversas.
- Desarrollo de empatía y productividad.
- Eficacia en la resolución de conflictos y toma de decisiones.
- Dotación de calma para afrontar una clase.
- Beneficia la calidad de vida y mejora la salud física y mental.
- Mayor receptividad ante las necesidades de los estudiantes.
- Entorno agradable para el proceso de enseñanza aprendizaje.

Actitudes para la atención plena

Se puede considerar siete actitudes principales para cultivar una buena práctica de mindfulness:

- **No juzgar**, es importante limitarse a observar sin querer cambiar nada, es importante reconocer los pensamientos que emiten juicio y dejarlos pasar.
- **Paciencia**, se inicia esta actitud con la propia mente y cuerpo, hay que asumir las experiencias como parte del momento presente.

- **Mente de principiante**, una mente abierta permite comprender que ningún momento se parece a otro y que cada uno tiene sus únicas y legítimas particularidades.
- **Confianza**, es una actitud que se debe desarrollar consigo mismo, y tomar el autoconocimiento como una ventaja para apoyarse en la capacidad y autoridad personal.
- **No forzar**, tiene que ver con dejar que las situaciones fluyan, sin dejar de cultivar la esencia de sí mismo, y sin dejar que algo externo influya en la forma de pensar o sentir.
- **Aceptación**, quiere decir que hay que ver las cosas como son en el presente y aceptarlas, no obstante, no se debe confundir con pasar por encima de los principios y valores de sí mismo, pero no se gastará energía en el intento de cambiar las cosas.
- **Soltar**, consiste en no aferrarse y despojarse de apegos, cuando se pueda observar que en los pensamientos existen ciertas circunstancias en las que hay demasiado juicio es mejor dejar que se vayan. Cuando se logra una conciencia plena de los apegos que dominan la mente y se logra soltar se experimentará una sensación de libertad. Es importante saber que el soltar debe ser de una manera suave, para que la mente vaya interiorizando esta nueva situación adecuadamente.

Sugerencias

- Al momento de practicar mindfulness es muy importante sentir energía y motivación. Escoja su mejor momento.
- Desarrollar el sentido de autodisciplina y compromiso para invertir tiempo diariamente en sí mismo.
- Buscar cada día el momento y el lugar adecuados para el entrenamiento, donde no existan interrupciones para meditar.

- La práctica requiere constancia y valor, es importante tener un nivel de visión personal, es decir visualizarse como quien podría llegar a ser si se existe la liberación de las trabas de la propia mente y las limitaciones corporales. A veces, es probable que existan bloqueos en la motivación o intenciones para practicar, por ejemplo: el cansancio, la depresión, el nerviosismo, la confusión, pero es importante la autodisciplina.
- Meditar de manera consciente en la vida cotidiana, en sus clases y en la interrelación intra e interpersonal.
- Asumir un estilo de vida saludable.
- Instaurar la práctica de leer, de preferencia libros de motivación y de superación personal y profesional.
- Meditar en lo posible todos los días y a la misma hora.
- Cobijar como pensamiento que la meditación es un viaje

Autoevaluación (Puedo hacerlo de manera escrita)

- ¿Qué entiendo cómo mindfulness?
- ¿En base a lo que he aprendido, me hace falta atención plena en las actividades del día?
- ¿Al concentrarme en cada actividad de mi rutina ya estoy practicando mindfulness?
- ¿De las ventajas que se enumeran en esta fase, cuáles considero que son más importantes para potenciar el desarrollo del liderazgo en mi práctica profesional?

FASE 2:

Prácticas de Mindfulness

Entrenamiento informal

Este tipo de entrenamiento consiste en estar presente de manera consciente en los momentos de la vida personal cotidiana, por ejemplo: en los momentos de alimentación, de saludar, de caminar; asimismo en la vida profesional, por ejemplo: al momento de liderar una clase, o una reunión con la comunidad educativa, al momento de dirigirse al grupo, de mantener un diálogo o simplemente al momento de escuchar la exposición por parte de algún estudiante.

Es importante destacar que todos los docentes son líderes, por el simple hecho de estar a cargo de un grupo de estudiantes, es por ello que las siguientes actividades incitan al profesorado a entrenarse en la atención plena en primera instancia dentro de sus principales actividades personales. Es importante que los líderes docentes le brinden a su liderazgo un aporte que parte desde su esencia como ser humano.

Cuadro N° 5. Práctica en la cotidianidad

Práctica en la cotidianidad

Rutinas	Actividades
Personales	<ul style="list-style-type: none">• Al despertar y al estar aun en la cama, es clave asegurarse durante un corto tiempo preguntarse a sí mismo con mucha amabilidad como estuvo el descanso y cuál es el estado de ánimo de ese preciso momento. Asimismo, es importante centrar la atención en las sensaciones físicas corporales.• Apreciar el momento de tomar una ducha, siendo consciente únicamente de la caída del agua en el cuerpo, de la temperatura, del olor del jabón.• Sentir la sensación del cuero cabelludo al momento de peinarse, los cambios en el cabello, los movimientos de los brazos que emergen de realizar esta acción.• Al momento de cepillarse, poner atención en los movimientos de la mano, las sensaciones que son provocadas por el cepillo y la pasta en los dientes, encías, lengua, etc.• En el momento del desayuno, ser consciente de los sonidos de la cafetera, ollas, platos, observar el proceso de preparación de las bebidas o alimentos, sus cambios de texturas, colores y disfrutar de los aromas, sabores y temperaturas que se originan. En cualquier momento del día es importante aprovechar el consumo de alimentos para hacer ejercicios de conciencia plena a través de los sentidos.

-
- Al momento de realizar ejercicio físico es una oportunidad perfecta para practicar mindfulness, poner atención en las posturas, respiración, movimientos; en el caso de estar corriendo, apreciar el aire en la piel, escuchar el sonido de los pies sobre el suelo, si se usa algún instrumento sentir el frío del metal en las manos. Lo importante es enfocarse en el cuerpo y desechar cualquier pensamiento negativo o distracción.
 - Al abordar alguna tarea de la casa, se puede asumir como cualquier ejercicio de atención plena, por ejemplo, al lavar los platos tomar conciencia de la temperatura del agua, la textura de la esponja, etc., de la misma manera se puede realizar al momento de limpiar los polvos, arreglar la cama o doblar la ropa. Al finalizar alguna de estas actividades es importante disfrutar de la satisfacción del orden y limpieza adquirida.

Actividades de mindfulness que aportan al desarrollo del liderazgo de los docentes.

- **Antes de empezar la jornada laboral es importante:**

Realizar algunos estiramientos básicos. Es muy sano ejercer la atención plena, al momento de fijarse en el movimiento de los músculos y de las sensaciones que resultan.

Un buen líder debe practicar:

- **La escucha activa:**

Por lo menos en una conversación del día proponerse escuchar con toda la atención. Hay tres pasos importantes antes de iniciar esta actividad: respirar, enfocarse en el presente y predisponer el sentido del oído. Después, escuchar sin interrumpir, sin opinar y sin completar frases del interlocutor, se podría elegir a un estudiante o padre de familia que usted sepa que requiere atención.

Este ejercicio a más de desarrollar la atención plena afianza buenas relaciones interpersonales no sólo con sus allegados sino también con padres de familia y sobre todo los estudiantes, debido a que se escucha sin juzgar y se concentra la atención en las expresiones, gestos, tono de voz, aspectos que, dicho sea de paso, permiten percibir el estado emocional de la otra persona y desarrollar mayor empatía y comprensión. Cuando se requiera dar una respuesta es bueno incluir palabras de gratitud por la confianza y el tiempo brindado.

- **Equilibrar la mente y cuerpo:**

Se puede analizar si se está apretando mucho la mandíbula, si se siente sed, si la postura del cuerpo es la correcta, etc. Estos registros al practicarlos de manera regular pueden reflejar aprendizaje acerca de sí mismo. Se puede realizar estos pequeños chequeos cada hora o después de culminar su clase pedagógica o reunión de trabajo y para no olvidarse es recomendable activar una alarma como aviso de conectarse con su intimidad y luego para continuar con las actividades.

- **Respuestas asertivas:**

La práctica de mindfulness desarrolla la autoconsciencia, una habilidad primordial en el liderazgo que está relacionada con la capacidad de observarse a sí mismo y en vez de reaccionar de manera automática, se toma perspectiva y se decide la manera de actuar.

Cuando existan dificultades dentro del ambiente de aula o de trabajo buscar un momento y lugar para escribir todos los pensamientos que se activen en la mente, sin seleccionar, al final se podría despejar

algunas inquietudes y obtener un panorama más claro acerca de la identificación de las emociones. Si no se cuenta con el tiempo necesario al menos realizar una breve introspección antes de comunicarse.

Cuando un líder reflexiona asertivamente se entrena en la gestión de sus emociones, y como resultado de ello aumenta su capacidad de comunicación asertiva y de alcanzar metas.

Asimismo, durante el tiempo de duración de la clase, especialmente cuando los estudiantes participan o dan una opinión, tomarse un tiempo prudente para reflexionar acerca de lo observado, escuchado o percibido y luego dar su opinión, esto permitirá que sus opiniones sean más enriquecedoras para sus estudiantes y para usted mismo.

- **Actitud positiva**

Es importante considerar un cambio de perspectiva en los momentos que generan estrés; si el grupo de estudiantes es numeroso, es comprensible que dar seguimiento a las lecciones o a las tareas es una actividad compleja, al mismo tiempo pueden existir dificultades en el comportamiento o avance académico de los estudiantes, esos momentos son aquellos que se deben considerar como oportunidades para realizar al menos una serie de 3 respiraciones de manera consciente, de esa manera se transforma una reacción en una acción compasiva e intencional. Una de las habilidades que se debe desarrollar en el liderazgo es la compasión, pues al tratar con un líder compasivo y amable es muy probable que aún los mensajes más difíciles sean mejor recibidos, debido a que de esta manera se genera un clima de confianza y seguridad.

- **Simplificar las actividades:**

Cuando la dirección o el liderazgo del grupo se torna difícil, enfatizar los aspectos más importantes de la temática que se esté tratando y simplificar la clase; aplicar mindfulness en la clase, cuando los estudiantes desvíen su atención hacia otros asuntos, traerlos de vuelta con un estímulo llamativo, es la misma dinámica que se realiza con la atención plena en la respiración. Recordar que lo que usted está propiciando es un nuevo aprendizaje, pregúntese como se sientes por ello, vuelva a su presente y lleve consigo a su grupo.

- **Dar la posta a un integrante del grupo:**

Si la temática de la clase se torna un poco cansada, se podría dar la posta a un estudiante para realizar una dinámica o una pausa activa en la que todo el grupo se involucre, luego de unos minutos se puede retomar la clase y se podrá notar que el ánimo de todos se refrescó. Un buen líder distribuye su carga con los integrantes de su grupo.

- **Predisposición y generación de ideas**

La excelencia de un líder se potencia al facilitar un espacio creativo para poder instaurar nuevas opciones que surjan de lo determinado y de lo que el cerebro previamente conoce.

Al momento de predisponerse a realizar una planificación o planeación, para despertar la creatividad es recomendable elegir tener una conversación interna acompañada de realizar dibujos o garabatos: seleccionar un tema específico, y en una hoja empezar a dibujar o garabatear, por lo general se elige escribir, pero es bueno retarse a realizar cosas diferentes. Concentrarse en los trazos que van surgiendo. Esta actividad también es recomendable cuando el trabajo requiere estar mucho tiempo tras una pantalla.

- **Atención Plena**

Consiste en entrenar la habilidad de centrar la atención en las situaciones y personas que están en el entorno para ver lo que ocurre, pero sin dejarse influenciar por lo que se quiere ver o por lo que se espera. Esto permite mantener la neutralidad al momento de interpretar la realidad de una situación, tanto problemas como oportunidades.

Es importante prestar atención a todos los sucesos del ambiente de su trabajo, ya sean clases áulicas, reuniones con los colegas o a su vez con los padres de familia, observar y escuchar sin juzgar, al mismo tiempo participe siempre con amabilidad y serenidad e intente originar y mantener un ambiente inclusivo.

- **Actividades administrativas**

Cuando se trate de actividades administrativas como calificar tareas, realizar informes, llenar matrices amplias o resolver algún conflicto pasivo: Tomarse 5 minutos para respirar profundamente, concentrarse en la respiración, hacerlo de manera lenta y profunda, inhalando por la nariz el aire desde el abdomen y sostener la respiración por un momento antes de exhalar el aire por la boca. Cuando exista distracción, hay que volver a la respiración, es aconsejable realizar este ejercicio diariamente porque aporta a la identificación de las ideas y su correcto direccionamiento.

- **Momentos de descanso**

Cuando llegue su momento de descanso puede optar por dejarse acompañar por la música que es una herramienta que podría aportar mucho al momento de practicar mindfulness en la cotidianidad. Se puede elegir una canción que no haya sido escuchada antes y sin dar cabida a los pensamientos que surjan,

concentrarse en valorar el estilo y la letra del intérprete, dejar pasar las ideas que aparezcan y abrir la mente y los sentidos para escuchar atentamente.

Un buen descanso es importante para optimizar la productividad de un líder, es por ello que la música es una buena opción para lograrlo y evitar seguir pensando en el trabajo, dejando que las preocupaciones a un lado.

Otros consejos para la vida diaria

- Ejercicio de mindfulness en 3 minutos

Activa video 1: <https://www.youtube.com/watch?v=oLaiiWfwbq0>

- 4 ejercicios de mindfulness para tu rutina diaria

Activa video 2: <https://www.youtube.com/watch?v=ze5SQPSRKfA>

Especificaciones acerca de los enfoques para meditar en las rutinas diarias

Ejemplo: La
bondad,
actitudes de los

- A más de disfrutar de las sensaciones que surgen al momento de realizar las rutinas del día como por ejemplo comer, se puede añadir un profundo sentimiento de gratitud por la bondad de quienes se encuentran acompañando aquel momento.
-

estudiantes,
razones de su
comportamiento.

- Al reconocer y pensar en las personas que han aportado al bienestar propio o personal se fortalece el sentimiento de amor y estima a los demás.
- Después, se puede ampliar un sentimiento de gratitud incluyendo a todos los seres de la naturaleza sin excepción, de esta manera se puede mejorar en gran medida las interacciones personales, algo que con la simplicidad de disfrutar de las sensaciones que se generan con las actividades diarias no sería posible.
- Pensar en las razones que las personas podrían tener para actuar de alguna manera específica.

Elaborado por: Fausto Pilla, 2021.

Cuadro N° 6. Mantras

Mantras (palabras de ánimo o motivación) para el diario vivir

Es importante a lo largo de la jornada diaria alimentar el diálogo interno con frases o palabras que motiven las actividades que se realizan a diario, lo cual conlleva a desarrollar una experiencia especial llena de paz interior, y la manera de hacerlo es adiestrando la mente con práctica espiritual.

- “Si me concentro en una mente negativa o incluso neutra no aporta a mi bienestar”
 - “La mente que aprecia a todos los seres es enormemente valiosa”
 - “El sentir compasión refleja que mi corazón está bien”
-

-
- “Mi preciosa mente de amor es el método supremo para la solución de problemas”
 - “Todos los seres sintientes son dignos de ser valorados”
 - “Tratarme bien es el primer paso para cuidarme”
 - “Hoy haré lo mejor que pueda y olvidaré de ser feliz”
 - “¿Qué puedo hacer hoy por ti para que tu día sea mejor?”
 - “Vive en modo mindfulness todo el día”
 - “Más vale andar y respirar que rumiar” Christopher Andre
 - “Sólo amanece el día para el que está despierto” Henry David Thoreau
 - “Me conoceré a profundidad para interactuar conmigo mismo y con los demás desde la amabilidad y ausencia de críticas”

Elaborado por: Fausto Pilla, 2021.

Autoevaluación (Puedo hacerlo de manera escrita)

- ¿Me ha resultado fácil concentrarme en mis actividades rutinarias?
- ¿Durante la última semana, cuántas veces he logrado practicar la escucha activa?
- ¿Todas mis intervenciones en reuniones sociales o clases áulicas han sido siempre amables y serenas?
- ¿Ha sido provechoso brindar pausas para brindar atención a mi cuerpo y mente?
- ¿Cuáles de estas actividades me gustaría desarrollar más para optimizar mi liderazgo?

- ¿Cómo me propongo desarrollar mi liderazgo partir de ahora?
- ¿Considero que estoy listo/a para pasar a la siguiente fase?

FASE 3:

Entrenamiento formal no guiado

El entrenamiento formal es aquel que se realiza en un ambiente de quietud, adoptando una postura corporal cómoda. Durante unos minutos, se opta por calmar el cuerpo y la mente, concentrándose en la respiración y la observación interna sin ningún tipo de juicio. Esta fase es importante porque permite reconocer las emociones y los pensamientos que constituyen la experiencia vital. Es preciso reconocer estos pensamientos como transitorios y luego dejarlos pasar, permitir que desaparezcan y rendirse a la realidad del presente, tomando en cuenta que todo es transitorio.

La concentración es esencial para un buen liderazgo porque permite aplicar una escucha activa, ser productivo, enfocarse al momento de realizar las actividades y administrar el tiempo de mejor manera. La parte fundamental de la práctica de mindfulness es mantener la atención en el momento presente, por tanto, uno de los principales beneficios para los líderes es que es un buen aporte para estar enfocados.

Cuando se está iniciando este tipo de entrenamiento es probable que su práctica se torne un tanto compleja, debido a que la mente trabaja de manera muy constante y salta de un pensamiento a otro, es así que se la compara como si fuese un mono loco que salta de rama en rama. En ese sentido, al inicio se puede escoger un día a la semana y en ese día elegido realizar una autoobservación y conciencia de todo tipo de pensamiento que se cruce, si notamos que la mente está ubicada en el pasado o el futuro, simplemente hay que redirigir la atención al momento presente ya sea hacia la acción que se está realizando, a la respiración o al esquema corporal. Una vez que se sienta los beneficios de mindfulness se puede ir incluyendo progresivamente en los demás días de la semana. A continuación, se presentan varias sesiones como opciones para iniciar un entrenamiento formal no guiado:

Cuadro N° 7. Sesiones de práctica formal no guiada

Sesiones de práctica formal no guiada

(Música de fondo meditaciones no guiadas 3: <https://www.youtube.com/watch?v=WY-LF2iUmA>)

Puntos clave a tomar en cuenta para esta sesión:

- Al realizar las primeras meditaciones es probable darse cuenta de que la mente está muy acelerada y esto no es tan agradable porque se ha escuchado que en la meditación todo es paz y alegría, así que es probable que le den ganas de darse por vencido/a porque sus expectativas no se cumplen, pero hay que eliminar las falsas expectativas que se ha creado y aceptar que la mente por supuesto que se distrae frente a la práctica y esto le pasa a todo mundo desde el principiante hasta el experto, simplemente porque la mente genera pensamientos, al principio suele ser más intensa la distracción pero no debe desesperarse por ello, la finalidad es ser constantes en la práctica porque al igual que un músculo, mientras más lo practicas más se fortalece.
- Acepte que lo que tiene que hacer es reunificar esa atención dispersa usando su respiración. SI SE DISTRAE 100 VECES, 100 VECES REGRESE A SU RESPIRACIÓN ESA ES LA ACTITUD, y así día a día, meditación tras meditación empieza a notar los beneficios. Lo va a notar en muchas áreas de su vida, en su salud, en su sueño, su humor, su actitud, su autoestima, sus relaciones, su rendimiento, los cambios suceden en muy poco tiempo si es constante, pronto notará que su comportamiento, su mentalidad y personalidad también cambian.

Elaborado por: Fausto Pilla, 2021.

Cuadro N° 8. Sesión#1. Concentración en la respiración

SESIÓN # 1: Concentración en la respiración. (Duración:10 minutos)

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RECURSOS
1. Postura cómoda	Antes de predisponerse a realizar la sesión de meditación, buscar sentarse cómodamente (no acostarse porque se corre el riesgo de dormirse)	Silla, sillón, cojín, ropa cómoda.
2. Respiración	Para respirar es importante cerrar los ojos, al inhalar (por la nariz) llenar la barriga de aire y cuando al exhalar dejar salir el aire por la boca (es decir respiración abdominal o diafragmática)	
3. Atención Plena	Poner la atención en la respiración al 100%. En el momento presente la atención se equilibra, porque en esa meditación no hay amenaza acechando la tranquilidad del espacio personal, su vida no corre peligro y como no hay necesidad de protegerse, su sistema nervioso libera una gran cantidad de recursos cognitivos y rápidamente desactiva los mecanismos biológicos del estrés y la ansiedad. (5 minutos)	

-
4. Actitud de calma y sosiego Concentrarse en una actitud de calma, si en esta fase aparecen pensamientos perturbadores, hay que salir de eso de forma consciente, regresando a la respiración una y otra vez, si existe distracción hay que regresar rápidamente a la respiración, lo que se logra al regresar su atención a la respiración es dominar su atención.

Elaborado por: Fausto Pilla, 2021.

Cuadro N° 9. Sesión#2. Respiración, sensaciones corporales, hecho concretos.

SESIÓN # 2: Respiración, sensaciones corporales, hechos concretos (Duración de 10 a 15 minutos)

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RECURSOS
1. Seleccionar un espacio tranquilo	<p>Una de las acciones principales que se debe realizar al inicio de este tipo de entrenamiento es elegir el entorno adecuado para que se vuelva más fácil ejecutar este proceso.</p> <p>El lugar correcto debe estar lejos de estímulos distractores, principalmente sin ruidos, si es un lugar rodeado de vegetación y/o naturaleza será mucho mejor, debido a que este tipo de lugares dificulta el recuerdo de los elementos de la cotidianidad tales como responsabilidades, obligaciones o cualquier situación que pudiere generar estrés.</p>	<p>Un espacio cómodo y tranquilo</p> <p>Reservar el tiempo que se va a realizar</p> <p>Usar ropa cómoda</p> <p>Si gusta acompañarse con música</p>
2. Sentarse con la espalda erguida	<p>Se podría notar que para realizar prácticas de meditación por lo general la personas usan la posición de loto (como lo hacen en la cultura budista) no</p>	

	<p>obstante, cabe recalcar que esta postura no es obligatoria, pero si es aconsejable sentarse con la espalda recta, para evitar molestias o tensiones innecesarias. Antes de sentarse cómodamente, realizar algunos estiramientos corporales.</p>	<p>suave para meditar.</p> <p>Una silla cómoda, sofá o cojín.</p>
3. Respiración controlada	<p>Este paso es muy importante en la práctica de mindfulness, la respiración tiene doble función:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Respiraciones profundas y pausadas, cuya función es oxigenar y relajar al cuerpo. 2) Focalización de la atención en algo concreto de manera continua. <p>Se puede iniciar realizando realizando 5 inhalaciones/exhalaciones de manera pausada en 1 minuto.</p>	
4. Concentración corporal	<p>Una vez realizados los ejercicios de respiración, cerrar los ojos y enfocar la atención en las pequeñas sensaciones que se notan en las partes del cuerpo, dedicar la atención a por lo menos seis elementos por medio minuto aproximadamente (3 minutos).</p>	

Ejemplo: Dirigir la atención a las palpitaciones que se sienta en el cuello, o en el movimiento involuntario de los ojos dentro de sus cuencas, etc.

De esta forma se estará realizando una gestión de la atención, evitando la influencia de los estímulos externos.

5. Ampliación del foco de atención del Una vez realizado el enfoque en los estímulos del cuerpo, es importante ampliar la atención hacia experiencias de naturaleza más abstracta, es decir, seleccionar un hecho concreto que ha estado causando demasiado impacto y pensar en esto sin juzgar ni valorar, solo describiendo y aceptando que es una realidad, esta fase aporta para afrontar de manera acertada las vivencias que han traído repercusiones amplias en la vida. (de 3 a 5 minutos)

6. Devuelta a la respiración controlada. Realizar 5 inhalaciones/ exhalaciones de manera pausada y focalizando la atención en la respiración, volver sutilmente a las actividades diarias. (1 minuto)

Elaborado por: Fausto Pilla, 2021.

Cuadro N° 10. Sesión#3. Respiración, pensamientos, emociones, visualización, conciencia corporal.

SESIÓN # 3: Respiración, pensamientos, emociones, visualización, conciencia corporal (Duración: 15 minutos)

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RECURSOS
1. Respiraciones profundas	<p>Puedes practicar este ejercicio concentrándote en la respiración de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none">1.Acostarse boca arriba sobre una superficie estable.2. Colocar una mano sobre el pecho, a la altura del corazón, y otra sobre el abdomen. Poner alguna música para meditar relajante o estar en silencio.3. Cerrar los ojos y empezar a inspirar por la nariz, tratando de llevar el aire hacia el abdomen, sintiendo cómo este se infla.4. Una vez que su abdomen se ha inflado, acabe de llenarlo ampliando la capacidad hacia su pecho también. Hacerlo despacio, contando los segundos, (aguantarse durante 2 segundos la respiración).	<p>Silla, sillón, cojín, ropa cómoda.</p> <p>Música relajante o silencio</p>

5. Comenzar a expirar por la boca lentamente durante los mismos segundos que tardó en inspirar.

6. Repetir este proceso durante unos minutos.

2. Observación del pensamiento

Tratar de jugar con la atención, focalizándola en algo concreto (puede ser la misma respiración) y así disminuir el vaivén de pensamientos y la dispersión. La mente tiene la particularidad de poder observarse a sí misma, y cuánta más práctica exista, más comprensión tendrás sobre ti, irás adquiriendo más control y resultará más sencillo enfocarse en el presente.

3. Identificación de emociones

En la atención dispersa no sólo entran en escena los pensamientos, sino que estos vienen acompañados de emociones. A lo largo del día existen muchos sucesos que originan reacciones emocionales, muchas de las veces estas emociones son reprimidas y se buscan distractores para no pensar en el hecho que las originaron. El silencio o la soledad son dos escenarios en los que las emociones rebrotan espontáneamente, es por esa razón que las personas temen a la soledad.

En esta fase, es común que las primeras veces existan sentimientos de tristeza, malestar o ansiedad, contrariamente a lo relajante que nos imaginamos que debería ser, esto es natural y no debe ser motivo de desánimo.

- Hay que considerar que este paso envuelve un proceso de limpieza y para ello hay que enfrentarse a la suciedad observando cómo son estas emociones, cómo se sienten, sin reprimirlas y sin eliminarlas.
- También es muy útil ponerles un nombre a aquellos sentimientos que nos desagradan. Cuando ponemos nombre a algo, resulta más manejable y menos extraño. De esa manera, se incrementará la capacidad para dominar las emociones, en lugar de que las emociones sean las dominantes.

4. Utilizar la
visualización

Usar técnicas de visualización facilitará el control mental para generar un estado de relajación y un buen manejo de emociones y pensamientos.

La mente tiene un registro amplio de sensaciones vinculadas a objetos, imágenes, colores, entre otros.

-
- El hecho de pensar en algo, activa ciertas áreas del cerebro que ocasionan el recuerdo de algunas actividades o lugares, que al mismo tiempo son transmisoras de sensaciones agradables o desagradables, manifestándose esas sensaciones en el presente, por tanto, concéntrate en escenas agradables.
 - En la meditación se pueden empezar a generar nuevas asociaciones, de tal manera que cuando se genere un estado de relajación con el que sienta comodidad, se lo pueda memorizar asociándolo a una forma o a un color, de modo que en las próximas veces de práctica de mindfulness se visualice esa forma de sumergirse nuevamente en ese estado de relajación logrado.
"Meditar es sencillo, lo difícil es querer meditar"

5. Tomar conciencia corporal

Con frecuencia, nuestras emociones se esconden tras nuestro cuerpo en forma de sensaciones corporales. El cuerpo lo contiene todo, y en ocasiones no sabemos qué nos ocurre porque nuestra mente esconde ciertas cosas para que no nos perturben, pero en cambio se transforman en tensiones musculares, en problemas de piel, problemas digestivos, etc.

Por ello, durante esta fase es importante:

- Prestar atención minuciosamente a su cuerpo.
- Observar todo su ser, como si fuese una especie de maquinaria a la cual se la debe revisar con estrategias sumamente inteligente.
- Adoptar una posición agradable frente a sí mismo, sin juzgarse, sin culpabilizarse, sólo observándose y tratando de comprender.
- Fijarse cómo algunos pensamientos generarán algunas sensaciones físicas, y suavemente tratar de ayudarse de la respiración para no preocuparse por ello.
- Perdonarse incluso por las sensaciones desagradables, dejarlas pasar y concentrarse en ese momento presente en el que nada es más importante que el privilegio de estar vivo y de sentir todo lo que se puede sentir.

Elaborado por: Fausto Pilla, 2021.

Autoevaluación (Puedo hacerlo de manera escrita)

- ¿Me ha costado concentrarme en mi respiración?
- ¿A más de las sesiones sugeridas, he logrado aplicar ejercicios de respiración en otros momentos de mi trabajo diario?
- ¿Ha sido fácil concentrarme en las sensaciones corporales?
- ¿Cuál es la sesión que me ha costado más aplicarla?
- ¿Qué acciones he realizado para lograr aplicar con eficacia las sesiones sugeridas?
- ¿Estas prácticas han traído efectos en las diferentes áreas de mi vida? ¿Cuáles?

FASE 4:

Entrenamiento formal guiado

Este tipo de entrenamiento se lo realiza haciendo uso de audios de meditaciones guiadas en los que se escuchará la voz del coach dirigiendo la sesión o en centros con personal especializado en mindfulness. A continuación, se adjuntan 6 sesiones que se ajustan como respuesta a las necesidades manifestadas en el trabajo diario de los docentes, de acuerdo al estudio diagnóstico de este trabajo investigativo.

Cuadro N° 11. Sesión #1: Meditación escáner corporal

Sesiones de práctica formal guiada

SESIÓN #1: Meditación escáner corporal

RECURSOS	DESCRIPCIÓN	INFERENCIA
¿Que necesitas?	Silla o sofá cómodo Predisposición	¿Quizá quieres cambiar algo en tu vida?
¿Dónde?	Un lugar tranquilo y silencioso	
¿En qué momento?	El momento que tu escojas como adecuado	
¿Cuál es la duración?	13 minutos	

Activa el audio 4: <https://www.youtube.com/watch?v=ja2c7ntuo5c>

Elaborado por: Fausto Pilla, 2021

Cuadro N° 12. Sesión #2: Relajación.

SESIÓN #2: Relajación

RECURSOS	DESCRIPCIÓN	INFERENCIA
¿Que necesitas?	Ropa cómoda Sofá Predisposición	¿Sientes que te mereces vivir y feliz y en paz?
¿Donde?	Un lugar tranquilo	
¿En qué momento?	El momento que tu escojas como adecuado	
¿Cuál es la duración?	15 minutos	

Activa el audio 5: <https://www.youtube.com/watch?v=hGHbS3QxEug>

Elaborado por: Fausto Pilla, 2021.

Cuadro N° 13. Sesión #3: Meditación. Control estrés

SESIÓN #3: Meditación. Control estrés

RECURSOS	DESCRIPCIÓN	INFERENCIA
¿Que necesitas?	Silla o sofá, almohada o espaldar de la cama. Predisposición	• ¿Cómo te sientes? • ¿Cómo estuvo tu mente?
¿Donde?	Lugar tranquilo	
¿En qué momento?	El que tú elijas como adecuado	
¿Cuál es la duración?	9 minutos	
Activa el audio 6: https://www.youtube.com/watch?v=lvs6y_JsYBI		
Elaborado por: Fausto Pilla, 2021.		

Cuadro N° 14. Sesión #4: Atención a la respiración

SESIÓN #4: Atención a la respiración

RECURSOS	DESCRIPCIÓN	INFERENCIA
¿Que necesitas?	Cojines o almohadas	¿Pudiste mantener la atención en la respiración?
¿Donde?	Lugar tranquilo	
¿En qué momento?	El que tu elijas como cómodo	
¿Cuál es la duración?	16 minutos	

Activa el audio 7: <https://www.youtube.com/watch?v=oeXs3VrzhWA&t=8s>

Elaborado por: Fausto Pilla, 2021.

Cuadro N° 15. Sesión #5: Mindfulness, cuerpo y respiración.

SESIÓN #5: Mindfulness, cuerpo y respiración

RECURSOS	DESCRIPCIÓN	INFERENCIA
¿Que necesitas?	Compromiso consigo mismo Haz lo posible por no dormirte	¿Cómo está ahora tu estado interior? ¿Cómo está tu estado emocional?
¿Donde?	Lugar tranquilo	
¿En qué momento?	El que tu elijas como adecuado	
¿Cuál es la duración?	20 minutos	

Activa el audio 8: <https://www.youtube.com/watch?v=p3dRj0NZtgo>

Elaborado por: Fausto Pilla, 2021.

Cuadro N° 16. Sesión #6: Meditación guiada profunda

SESIÓN #6: Meditación guiada profunda

RECURSOS	DESCRIPCIÓN	INFERENCIA
¿Que necesitas?	Silla, esterilla, teléfono fuera de línea, una frazada.	<ul style="list-style-type: none">• ¿Conociste algo de ti mismo que antes no?• ¿Cómo está tu mente ahora?
¿Donde?	Lugar tranquilo	
¿En qué momento?	En el que tú elijas como adecuado	
¿Cuál es la duración?	27 minutos	

Activa el audio 9: <https://www.youtube.com/watch?v=80DcgG-3vBE>

Elaborado por: Fausto Pilla, 2021.

Autoevaluación (Puedo hacerlo de manera escrita)

- ¿He podido notar que, al practicar las sesiones guiadas, hay mejoras en mi estado de ánimo?
- ¿Qué inferencias puedo resaltar después de practicar las sesiones sugeridas?
- ¿Cómo puedo aportar para que más personas practiquen mindfulness?

Para finalizar

Mindfulness, contribuye a poner en marcha nuestra determinación, los resultados se reflejarán en el valor que le demos a nuestro estilo de vida y al estar con otras personas en nuestra mente prevalecerá el reconocimiento de que su libertad y su felicidad es tan importante como la nuestra.

La meditación conlleva a una conciencia plena del amor en esencia que integra la vida de un ser humano, aunque es verdad que no se puede amar a todos los seres inmediatamente, gradualmente se irá avanzando al cultivar esta intención desde el propio ser, luego el de nuestra familia y posteriormente, al de todos los seres sintientes.

Esta práctica es sencilla, pero engendra muy buenos resultados. añadirla a nuestra vida diaria también mejorará enormemente nuestra retentiva mental. Si nos instruimos en ella continuamente, solucionaremos nuestros problemas y seremos felices de manera natural en todo momento.

Canales sugeridos

1. intimind, tu App de mindfulness
2. Musicoterapia
3. Fundación Sophia
4. Psicoactiva
5. Bodytech
6. Gaia
7. Meditación 3
8. Lorena Molinero

Procedimientos de evaluación

Para realizar la evaluación de las actividades se llevarían a cabo reuniones mensuales con los docentes, con el objetivo de retroalimentar las actividades realizadas y compartir de manera más minuciosa los avances y observaciones de las particularidades de sus procesos. Además, se podría conformar un grupo mindfulness institucional, para compartir nuevos conocimientos al respecto y continuar animando y difundiendo su sana práctica en más personas de tal manera que sea un proyecto sostenible en pro del desarrollo del liderazgo en los docentes.

Valoración de la propuesta

Una vez culminado el diseño de la propuesta se puso a consideración de quienes serían los usuarios para ello se realizó la solicitud correspondiente a la autoridad institucional y a una docente, tomando en cuenta la experiencia en relación al objeto de estudio, su formación profesional y grado académico. Las docentes tienen experiencia laboral en la docencia de Educación General Básica y cuentan con títulos de cuarto nivel que están afines a la gestión y liderazgo educativo.

Además, se adjuntó un ejemplar de la propuesta y las respectivas fichas de valoración. Poniendo este trabajo a criterio de usuarios se buscó determinar en qué medida la propuesta es factible, viable, aplicable, pertinente, original y válida para el desarrollo del liderazgo en los docentes.

Los resultados expuestos, indican aceptación al programa de mindfulness y en las observaciones y sugerencias se mencionan que la propuesta es factible. Por tanto, se infiere que, la propuesta es pertinente, original, organizada, que tiene un lenguaje sencillo, lo cual es adecuado para que otros colegas puedan ejecutarla y por lo tanto es aplicable y viable.

CONCLUSIONES

- Para fundamentar teóricamente el desarrollo de liderazgo en los docentes y la práctica de mindfulness en el ámbito educativo fue importante recurrir a variedad de recursos bibliográficos, lo que permitió encontrar que existen varios estilos y modelos de liderazgo aplicados en el ámbito educativo los cuales son importantes conocer para que el líder docente brinde un mejor servicio a la comunidad educativa; en lo que se refiere a mindfulness, se destacaron hallazgos que demuestran que esta práctica está siendo muy usada en los docentes de los países de primer mundo, y que ha dado resultados importantes en la práctica educativa, en Ecuador existen investigaciones respecto a este tema pero se pudo notar la inclinación hacia grupos de estudiantes de primera infancia.
- Dentro de los resultados obtenidos del diagnóstico se puede resaltar que del análisis cualitativo realizado a través de las conversaciones informales el grupo de estudio manifestó factores de estrés laboral y desmotivación para ejercer un buen desarrollo de liderazgo dentro de su práctica profesional, así también el estudio cuantitativo aplicado mediante una encuesta confirma que los docentes aplican su liderazgo con cierto cuidado para evitar situaciones de conflicto con los miembros de la comunidad educativa, sin embargo, en ambos estudios los maestros muestran apertura para optar por alternativas nuevas para mejorar sus funciones como docentes líderes.
- Se diseñó un programa de mindfulness que está conformado por cuatro fases, las mismas que están encaminadas a dar solución a las limitaciones encontradas en el diagnóstico, se pretende con el mismo aportar al bienestar personal y profesional de los docentes, considerando que, al conseguir un cambio intrapersonal positivo, los efectos pueden ser significativos y beneficiosos para el ejercicio de su liderazgo en la comunidad educativa.

- La propuesta fue valorada por medio de criterio de usuarios, es decir que, se solicitó a la autoridad institucional y a otra docente con título y experiencia profesional afín a la temática que sea revisada, lo cual permitió que se adquirieran observaciones y sugerencias para la aplicación de la misma, es así que, dentro de los principales criterios se puede exaltar que se consideró una propuesta clara, pertinente, viable y transferible a otro contexto, además, se sugirió que el programa sea aplicado tanto en la institución como en otras instituciones del cantón.

RECOMENDACIONES

- Temáticas como el liderazgo en los docentes y la práctica de mindfulness en el ámbito educativo tienen amplios horizontes, por lo cual se sugiere a la Universidad Tecnológica Indoamérica seguir abordando investigaciones afines, de tal forma que exista relevancia y práctica de estos temas en su contexto institucional, siendo partícipes tanto estudiantes como docentes principalmente aquellos que van a establecer su labor en el ámbito educativo.
- Se sugiere a la institución educativa en donde se realizó este estudio, concientizar a los docentes para ejercer la práctica de mindfulness, en beneficio principal de las autoridades y profesorado, con la finalidad de disminuir el estrés laboral generado por el sistema actual de trabajo y de exaltar el desarrollo del liderazgo, fomentando a la vez un ambiente cálido para la educación y las relaciones interpersonales de la comunidad educativa.
- Para obtener resultados óptimos de la aplicación del programa de mindfulness las autoridades institucionales y los docentes deben considerar que es importante la perseverancia y/o constancia de su práctica, de tal forma que se consolide como un hábito en la vida cotidiana, para ello es importante sugerir que se establezcan grupos de apoyo en lo que se pueda compartir los avances diarios y las experiencias adquiridas en base a esta práctica.
- Es recomendable que las personas que valoraron la propuesta avalen su aplicación al momento de que el investigador socialice al cuerpo docente acerca del programa propuesto, para de esa manera poder establecer un compromiso y una aceptación sólida y sostenible en la institución, una vez establecido un grupo consistente buscar difundir a más instituciones del distrito educativo.
-

BIBLIOGRAFÍA

- Águila, C. (2019). Mindfulness y educación: ¿consumismo, tecnología o práctica transformadora? *Espiral. Cuadernos del Profesorado* 13 (26), 1-10.
- Aldoradin, A., Flores, R., & Holguín, J. (2019). Liderazgo distribuido en estudiantes de posgrado que laboran en instituciones educativas de contextos vulnerables. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 9 (3), 26-46. <https://doi.org/10.17162/au.v9i3.380>
- Andaur, A., & Berger, C. (2018). Implementación e impacto de un taller de autocuidado basado en mindfulness en profesionales de la educación. *Estudios sobre educación* 34, 239-261. <https://doi: 10.15581/004.34.239-261>
- Andrade, Y. & Tapia, A. (2020). *Programa de mindfulness infantil para niños de 4 a 5 años con problemas de conducta*. (Tesis de Pregrado, Universidad del Azuay). <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9635>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Publicada en Registro Oficial 449 del 20 de octubre de 2008. Ecuador.
- Body, L., Ramos, N., Recondo, O., & Pelegrina, M. (2016). Desarrollo de la Inteligencia Emocional a través del programa mindfulness para regular emociones (PINEP) en el profesorado. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 87 (30.3), 47-59.
- Bonnet, D. (2015). Reflexiones para un docente líder. *Revista Educación y Ciudad*, (30), 141-150. <https://doi.org/10.36737/01230425.v.n30.2016.1594>
- Bolívar, A (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 9-33.

- Brito, R. & Corthon, C. (2018). La presencia del profesor y su influencia para una educación significativa: hacia un enfoque mindfulness en educación. *Estudios Pedagógicos XLIV, 1*, 241-258.
- Casas, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Dirección de Investigación Universitaria, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 13 (1)*, 51-60. <https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Aten Primaria, 31(8)*, 527-38.
- Castro, A., Cadme, F. & Naspud, A. (2019). Gestión de liderazgo y los valores en la educación. *Pensamiento Americano, 12(23)* 105-126. <https://doi.org/10.21803/pensam.v12i22.250>
- Contreras, T. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones, 4(2)*, 231-284. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>
- Consejo Nacional de Planificación. (2017). “*Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Toda una Vida*”. Resolución N.º CNP-002-2017. Ecuador.
- Del Salto, V., Fernández, A., & Pachar, M. (2019). El liderazgo educativo y el desempeño docente: un estudio etnometodológico de la realidad ecuatoriana. *Ciencia Digital, 3(1)*, 257-271. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v3i1.287>
- Devillard, M., Franzá, A., & Pazos, A. (2012). Apuntes metodológicos sobre la conversación en el trabajo etnográfico. *Política y Sociedad, 49(2)*, 353-369.
- Fernández, G. (1984). Metodología de la Investigación (Tesis de Pregrado. Universidad de Londres). s3. amazonaws.com/academia.edu.documents.

- Figuroa, M. (2012). Principales modelos de liderazgo: su significación en el ámbito universitario. *Humanidades Médicas, 12(3), 515-530.*
- Franco, C., Mañas, I., & Justo, E. (2009). Reducción de los niveles de estrés, ansiedad y depresión en docentes de educación especial a través de un programa de mindfulness. *Revista educación inclusiva, 2(3), 11-22.*
- Franco, C. (2010). Intervención sobre los niveles de burnout y resiliencia en docentes de educación secundaria a través de un programa de conciencia plena (mindfulness). *Revista Complutense de Educación, 21(2), 271-288.*
- García, I., Higuera, L., & Martínez, E. (2018). Hacia la Implantación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje Mediante un Liderazgo Distribuido. Una Revisión Sistemática. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 16(2), 117-132.*
<https://doi.org/10.15366/reice2018.16.2.007>
- García, M. (2018). Prácticas Eficaces de Liderazgo Dirigidas a Apoyar la Calidad Docente en los CEIP Públicos de Andalucía. La Percepción de Directivos y Maestros. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 16(3), 139-156.* <https://doi.org/10.15366/reice2018.16.3.008>
- García, M (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado, 11 (1), 60-79.*
- Gozalbo, L. (2019). Mindfulness aplicado a estudiantes de formación profesional. [Tesis de Maestría, Uniersitat Jaume] <http://hdl.handle.net/10234/182232>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1997). *Metodología de la investigación.* Miembro de la Cámara Nacional de la Industria. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Herrera, J. (2017). La investigación cualitativa. *UDGVirtual, 1-29.*

- León, M., Crisol, E., & Moreno, R. (2018). Las Tareas del Líder Inclusivo en Centros Educativos de Zonas Desfavorecidas y Favorecidas. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16(2), 21-40. <https://doi.org/10.15366/reice2018.16.2.002>
- Ley Orgánica de Educación Intercultural. Publicada en Segundo Suplemento del Registro Oficial N° 417 - jueves 31 de marzo del 2011.Ecuador.
- López, I. & Beta, M. (2019). “Mindfulness” y educación: Formación de los instructores de “mindfulness” en Educación Secundaria. *Didacticae*, 6, 126-143. <https://doi.org/10.1344/did.2019.6.126-143>
- Martínez, L. (2007). La Observación y el Diario de Campo en la Definición de un Tema de Investigación. *Revista perfiles libertadores*, 4(80), 73-80.
- Marturano, J. (2017). *Mindfulness en el liderazgo. Cómo crear tu espacio interior para liderar con excelencia*. Kairós. http://editorialkairos.com/files/archivos/Mindfulness_en_el_liderazgo_promo.pdf
- Maureira, O. (2018). Prácticas del liderazgo educativo: Una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos. *Revista Educación*, 42(1), 1-19. <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v42il.22115>
- Moñivas, A., García, G., & García, R. (2012). Mindfulness (Atención Plena): Concepto Y Teoría. *Portularia*, XII(12),83-89.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pareja, J. (2009). Liderazgo y conflicto en las organizaciones educativas. *Educación y Educadores*, 12 (1), 137-152.

- Prado, A., & García, E. (2017). Un liderazgo innovador para la generación del milenio. *Strategy, Technology & Society*, 4(1), 11-24.
- Quintero, K. (2019). Discurso del Docente como Líder Transformacional. *Revista Scientific*, 4(14), 228-248. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.11.228-248>
- Ritacco, M., & Amores, F. (2018). Dirección escolar y liderazgo pedagógico: un análisis de contenido del discurso de los directores de centros educativos en la Comunidad Autónoma de Andalucía (España). *Educação e Pesquisa*, (44), 1-23. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634201709162034>
- Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, J., Nuván, I., & Rozo, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista Espacios*, (39)22, 27.
- Robinson, V. (2019). Towards a strong leadership centered on the student: facing the challenge of change. *Revista Eletrônica de Educação*, (13)1, 123-145. <http://dx.doi.org/10.14244/198271993068>
- Rodríguez, A. & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, (82), 1-26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K., & Quiñonez, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, 28(1), 237-262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, (81), 111-129. <http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>

- Sotelo, R. (2020). *Mindfulness y terapia cognitiva*. (Tesis de pregrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia) Repositorio institucional - Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Ugalde., & Balbastre, F. (2013). Investigación cuantitativa e investigación cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de investigación. *Revista de Ciencias económicas*, 31(2), 179-187.
- UNESCO, (2016). *Informes de Seguimiento de la Educación en el Mundo. Resumen sobre género. Creación de futuros sostenibles para todos*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246294_spa
- UNESCO, (24 de febrero de 2016). *Liderazgo directivo docente es esencial para el mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos*. Servicio de prensa. http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/unesco_school_leadership_is_crucial_to_improvement_in_stude/
- Vallejo, Z. (2019). Desarrollando la atención y autorregulación por medio del mindfulness. (Tesis de Pregrado, Universidad Casa Grande) <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/handle/ucasagrande/2168>
- Vásquez, E. (2016). Mindfulness: Conceptos generales, psicoterapia y aplicaciones clínicas. *Rev Neuropsiquiatr* 79 (1), 42-51.
- Zuluaga, D & Moncayo Orjuela, B. (2014) Perspectivas del liderazgo educativo: mujeres. *Suma de Negocios* 5(11), 86-95.

ANEXOS

ANEXO 1. CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA A DOCENTES

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO
EDUCATIVO



ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES PARA DIAGNOSTICAR EL NIVEL
DE LIDERAZGO Y EL AGRADO DE SU AMBIENTE LABORAL

Objetivo: Diagnosticar el nivel de liderazgo que los docentes practican y el agrado que sienten en el ambiente laboral dentro del sistema educativo.

La validez de la presente investigación dependerá de la objetividad y de la seriedad en las respuestas.

Instrucciones:

- Lea detenidamente las siguientes preguntas.
 - Marque la respuesta que usted crea conveniente.
1. **¿Usted promueve la autonomía de los estudiantes en el desarrollo de sus clases?**
 - a. Sí, es importante que se desenvuelvan solos.
 - b. Sólo en algunas situaciones
 - c. No, ellos necesitan las disposiciones del docente.

 2. **¿Realiza actividades intencionales para conocer de mejor manera a su grupo de estudiantes?**
 - a. Sí
 - b. Solo en caso de ser necesario
 - c. No

3. ¿Usted se considera responsable del mejoramiento continuo en el proceso de enseñanza aprendizaje?

- a. Sí, el docente es quien guía un mejoramiento
- b. La responsabilidad es de las autoridades
- c. No, la responsabilidad es por parte de los padres de familia y estudiantes

4. ¿Considera importante que todos los miembros de la comunidad se involucren para una óptima toma de decisiones?

- a. Definitivamente sí
- b. Sólo en casos importantes
- c. No es necesario, basta con las autoridades

5. ¿Según su criterio escoja cual debe ser la actitud del docente con los estudiantes?

- a. Confiable
- b. Amigable
- c. Estricta

6. ¿Considera importante la interacción y coordinación con todos los compañeros docentes para un buen desempeño de su praxis educativa?

- a. Sí, es importante interactuar y coordinar con todos.
- b. Sólo es importante coordinar con los docentes de área
- c. Hay que tratar de interactuar lo menos posible para evitar incidentes.

7. ¿Cree importante afianzar lazos de comunicación con los padres de familia?

- a. Sí, es importante.
- b. Sólo hay que conversar lo básico.
- c. No es importante

8. ¿Mientras organiza sus actividades áulicas, piensa en otras situaciones (ajenas al tema que impartirá) que le preocupan?

- a. Sí, hay varias situaciones que organizar
- b. Ocasionalmente me preocupo
- b. No, simplemente me concentro en mis planificaciones

9. ¿Cómo actúa frente a rumores o situaciones adversas que aún no suceden?

- a. Sigo en mis ocupaciones sin problema
- b. Ocasionalmente me preocupo por algo.
- c. Me preocupo por lo que puede suceder

10. ¿Cuándo existen nuevas disposiciones por parte del órgano rector (o autoridades), siente agotamiento físico y emocional?

- a. Sí, las disposiciones son demasiado frecuentes.
- b. Ocasionalmente siento agotamiento.
- c. No tengo problema con las nuevas disposiciones

11. ¿Cree usted que las actuales demandas de la comunidad educativa conllevan a un estrés laboral?

- a. Sí
- b. Sólo son retos que se presentan.
- c. No

12. ¿Cómo son sus pensamientos y emociones frente a un cambio?

- a. Pienso y siento siempre positivo
- b. Tengo pensamientos y sentimientos ambiguos.
- c. Pienso y siento que sucederán situaciones difíciles

13. ¿Cómo reacciona frente a una situación adversa o incómoda suscitada con algún miembro de la comunidad educativa?

- a. Mantengo la calma y activo pensamientos de empatía
- c. Me pongo alerta y si es preciso me defiendo
- d. Siento preocupación y ansiedad

14. ¿Estaría de acuerdo en recibir programas que promuevan una convivencia adecuada fortaleciendo a su área emocional, laboral y personal?

- a. Sí
- b. Talvez
- c. No

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 2. INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN INNOVACIÓN Y
LIDERAZGO EDUCATIVO



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Tema: Desarrollo de Liderazgo en los docentes

Objetivo: Diagnosticar el nivel de liderazgo que los docentes practican y el agrado que sienten en el ambiente laboral dentro del sistema educativo.

Ítems	A. Correspondencia de las preguntas del instrumento con los objetivos, variables, indicadores e ítems		B. Calidad técnica y representatividad				C. Calidad Lingüística		Observaciones
	P= Pertinente NP= No pertinente		O= Óptima B= Buena R= Regular D= Deficiente				A= Adecuado I= Inadecuado		
	P	NP	O	B	R	D	A	I	
1.	X		X				X		
2.	X		X				X		
3.	X		X				X		
4.	X			X			X		
5.	X		X				X		
6.	X		X				X		
7.	X		X				X		
8.	X		X	X			X		
9.	X		X				X		
10.	X		X				X		
11.	X		X				X		
12.	X		X				X		
13.	X		X				X		
14.	X		X				X		
Datos generales									
Nombre: Ing. Klever Alberto Medina									
Título: Magister en Planeamiento y Administración Educativos						Firma:			
Fecha: 29 de enero de 2021						C.I: 0502349350			

ANEXO 3. AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE PRUEBA PILOTO



SALCEDO
GOBIERNO AUTÓNOMO DECENTRALIZADO

UNIDAD EDUCATIVA
"ALICIA MARCUARD DE YEROVI"

Salcedo, 19 de enero del 2021

Señor Ing.
Fausto Pilla Pazmiño
Presente.

Yo, Fausto Marcelo Neto Vizcaino con número de cédula N°. 0501705644 Rector de la Unidad Educativa "Alicia Marcuard de Yerovi" perteneciente al cantón Salcedo provincia de Cotopaxi, actuando en mi nombre, a usted manifiesto:

Que por este medio AUTORIZO al señor Fausto Pilla Pazmiño con cédula de identidad N° 1803081841, a que realice la Prueba Piloto aplicando la encuesta para diagnosticar el nivel de liderazgo y el agrado del ambiente laboral al personal docente que forma parte de nuestra institución del estudio del nivel de liderazgo y el agrado del ambiente laboral.

Atentamente,

MSc. Fausto Marcelo Neto Vizcaino
C.C. 0501705644
RECTOR



ANEXO 4. FICHAS DE VALORACIÓN POR USUARIOS

FICHA USUARIO 1:

Propuesta de instrumento sugerido para que evalúen los especialistas y usuarios a fin de triangular los datos de diferentes sujetos
(puede hacer modificaciones si lo cree pertinente)

Escala valorativa de la propuesta: **Mindfulness en la cotidianidad del líder docente**
Marcar con "x"

Criterios	MA	BA	A	PA	I
Aspectos de la propuesta (objetivos, estructura de la propuesta, evaluación)	X				
Claridad de la redacción (lenguaje sencillo)	X				
Pertinencia del contenido de la propuesta	X				
Viabilidad para el contexto donde se propone	X				
Transferibilidad a otro contexto(si fuera el caso)	X				
Observaciones: <i>La propuesta es factible.</i>					

MA: Muy aceptable; BA: Bastante aceptable; A: Aceptable; PA: Poco Aceptable; I: Inaceptable

 0501623896

FICHA USUARIO 2:

Propuesta de instrumento sugerido para que evalúen los especialistas y usuarios a fin de triangular los datos de diferentes sujetos
(puede hacer modificaciones si lo cree pertinente)

Escala valorativa de la propuesta: **Mindfulness en la cotidianidad del líder docente**
Marcar con "x"

Criterios	MA	BA	A	PA	I
Aspectos de la propuesta (objetivos, estructura de la propuesta, evaluación)	X				
Claridad de la redacción (lenguaje sencillo)	X				
Pertinencia del contenido de la propuesta	X				
Viabilidad para el contexto donde se propone	X				
Transferibilidad a otro contexto(si fuera el caso)	X				
Observaciones: PROPUESTA FACTIBLE, SE RECOMIENDA APLICAR EN OTRAS INSTITUCIONES DEL CANTÓN.					

MA: Muy aceptable; BA: Bastante aceptable; A: Aceptable; PA: Poco Aceptable; I: Inaceptable


050245080-2

Firma

ANEXO 5. HOJAS DE VIDA DE USUARIOS

HOJA DE VIDA USUARIO 1:

CURRICULUM PROFESIONAL



NOMBRES: Nelly Narcisa
APELLIDOS: Angulo Remache
N° Cédula: 0501623896
Lugar y fecha de nacimiento: Salcedo 04 de noviembre de 1967
N° Teléfono convencional: 032738103
N° Celular: 0995404149
Dirección domiciliaria: Panzaleo Barrio Bellavista
Correo electrónico: nellynarcy67@hotmail.com

TÍTULOS ACADÉMICOS

- **Bachiller:** Humanidades Modernas Especialidad: Ciencias Sociales
- **Tercer nivel:** Lic. En ciencias de la Educación Profesora de Enseñanza media en la Especialidad de Idiomas: inglés y francés. OTORGADO POR: UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADO QUITO.

- **Cuarto nivel:** Diplomado Superior de la Enseñanza de Inglés como segunda lengua. otorgado por: E.S.P.E. Latacunga.
- **Cuarto nivel:** Magister en Ciencias de la Educación Mención en Gestión Educativa y Desarrollo Social. Otorgado por: Universidad Técnica de Ambato.

TRAYECTORIA LABORAL

INSTITUCIÓN	PÚBLICA O PRIVADA	NOMBRAMIENTO O CONTRATO	DESDE aa/mm/dd	HASTA aa/mm/dd	CARGO
GALÁPAGOS SPANISH SCHOOL	PRIVADA	CONTRATO	1993/09/01	1995/09/25	DOCENTE
COLEGIO EXPERIMENTAL “PROVINCIA DE COTOPAXI”	PÚBLICA	NOMBRAMIENTO	1995/10/01	2007/03/30	DOCENTE
I.T.S.A.	PRIVADA	CONTRATO	1998	2006	DOCENTE
COLEGIO “JOSÉ PERALTA”	PÚBLICA	NOMBRAMIENTO	2007/04/01	2015/ 11/30	DOCENTE
U.E. “LUIS ALFREDO MARTINEZ”	PUBLICA	NOMBRAMIENTO	2015/ 12/01	ACTUALI DAD	DOCENTE Y AUTORID AD

HOJA DE VIDA USUARIO 2:

INFORMACIÓN PERSONAL



CÉDULA	APELLIDOS	NOMBRES	FECHA DE NACIMIENTO
0502450802	CAÑA ZAPATA	SILVIA AMPARO	10 DE ABRIL DE 1986

DIRECCIÓN DOMICILIARIA	BARRIO	CANTÓN	PROVINCIA
PARROQUIA ANTONIO JOSÉ HOLGUÍN	LA LIBERTAD	SALCEDO	COTOPAXI

TELÉFONO DEL DOMICILIO	TELÉFONO CELULAR	TELÉFONO-TRABAJO
032260182	0995206579	032272123

EMAIL PERSONAL	silvica-a@hotmail.com	EMAIL EDUCATIVO	silvia.cana@educacion.gbo.ec
-----------------------	-----------------------	------------------------	------------------------------

CÉDULA	APELLIDOS	NOMBRES	FECHA DE NACIMIENTO
0502450802	CAÑA ZAPATA	SILVIA AMPARO	10 DE ABRIL DE 1986

INFORMACIÓN FORMAL

TÍTULO	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	TIPO	NÚMERO DE REGISTRO	FECHA DE REGISTRO
PROFESOR DE EDUCACION PRIMARIA NIVEL TECNOLÓGICO	INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO BELISARIO QUEVEDO	NACIONAL	2353-07-83682	2007-07-17
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION EDUCACION BASICA	UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO	NACIONAL	1010-15-1433618	2015-12-15
MAGISTER EN EDUCACION MENCION EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMERICA	NACIONAL	1045-2019-2109400	2019-09-03

CAPACITACIONES

NOMBRE DEL CURSO	DURACIÓN	AÑO
INTRODUCCIÓN A LA GAMIFICACIÓN PARA DOCENTES (IGPD)	40 HORAS	2020
COMUNICACIÓN AFECTIVA EN EL AULA (CAEA)	40 HORAS	2020
NEURODIDÁCTICA (NEUR)	40 HORAS	2020

DIDÁCTICA DE LAS MATEMÁTICAS (DDL M)	40 HORAS	2020
GESTIÓN PARA DIRECTORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS (GDIE)	30 HORAS	2020
APRENDIZAJE BASADO EN PROYECTOS (ABEP)	40 HORAS	2020
EDUCAR EN LA ERA DIGITAL (EEED)	40 HORAS	2020

HISTORIAL LABORAL

PÚBLICA	PRIVADA	NOMBRE	PUESTO	FECHA DE INGRESO
X		MINISTERIO DE EDUCACIÓN	DOCENTE	SEPTIEMBRE DEL 2009

ANEXO 6. CERTIFICACIÓN AUTORIDAD INSTITUCIONAL



UNIDAD EDUCATIVA "LUIS ALFREDO MARTÍNEZ"
Salcedo – Cotopaxi – Ecuador
Teléfonos: 2276123-2276078
E-mail: luismartinez175@yahoo.es



CERTIFICADO

Yo, **Nelly Narcisa Angulo Remache** con cédula de identidad N°0501623896 en calidad de Rectora de la Unidad Educativa "Luis Alfredo Martínez", ubicada en la parroquia Mulalillo cantón Salcedo provincia de Cotopaxi, **CERTIFICO**, que he revisado la propuesta realizada por el Ing. Fausto Pilla Pazmiño portador de la cédula de ciudadanía N° 1803081841 con el tema Mindfulness en la cotidianidad del líder docente, donde considero que la propuesta es muy útil para que se aplique a todo el personal docente y administrativo que labora en esta Institución Educativa.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, pudiendo el interesado hacer uso del presente documento en lo que estimare conveniente.

Mulalillo, 22 de marzo del 2021

Atentamente,

Nelly Angulo Remache

RECTORA
C.I. 0501623896

