



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO**

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

TEMA:

**LIDERAZGO DISTRIBUIDO COMO INSTRUMENTO DE
POTENCIALIZACIÓN EN EL PROCESO ACADÉMICO DE LA EEBIB.
“NUEVA ESPERANZA”.**

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

Autor: Caisa Chaglla Jorge Andrés

Tutora: Lic. Cecilia Chacón Castillo Mg.

AMBATO-ECUADOR

2021

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

Yo, Jorge Andrés Caisa Chaglla declaro ser autor del trabajo de Investigación con el nombre LIDERAZGO DISTRIBUIDO COMO INSTRUMENTO DE POTENCIALIZACIÓN EN EL PROCESO ACADÉMICO DE LA EEBIB. “NUEVA ESPERANZA” 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 de RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las diferentes redes de información a nivel 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 del autor, Morales, 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 08 días del mes de febrero del 2022, firmo conforme:

Autor: Jorge Andrés Caisa Chaglla



Firma

Número de cedula: 1803618139

Dirección: Provincia Tungurahua, cantón Pelileo, Parroquia Salasaca.

Correo electrónico: gorgecch_24@hotmail.com

Teléfono: 0988043009

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación LIDERAZGO DISTRIBUIDO COMO INSTRUMENTO DE POTENCIALIZACIÓN EN EL PROCESO ACADÉMICO DE LA EEBIB. “NUEVA ESPERANZA” presentado por Jorge Andrés Caisa Chaglla, para optar por el Título de Magister en Educación, Mención Innovación y Liderazgo Educativo.

CERTIFICO:

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes, 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, 08 de febrero de 2022

Handwritten signature in blue ink that reads "CHACÓN." with a horizontal line underneath.


Tutora

Lic. Cecilia Chacón Castillo 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 Magíster en Educación, Mención Innovación y Liderazgo Educativo, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Ambato, 08 de febrero de 2022



Autor

Jorge Andrés Caisa Chaglla,

CI. 1803618139

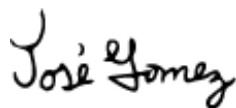
APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: LIDERAZGO DISTRIBUIDO COMO INSTRUMENTO DE POTENCIALIZACIÓN EN EL PROCESO ACADÉMICO DE LA EEBIB. “NUEVA ESPERANZA” 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, 08 de febrero de 2022.



.....
Dr. Luis Enrique Miniguano López. Mg
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



.....
Dr. Gómez Goitia José Manuel. PhD
VOCAL



.....
Lic. Cecilia Chacón Castillo Mg.
VOCAL

DEDICATORIA

El esfuerzo y el camino recorrido se lo dedico en primera instancia a Dios.

También a mi esposa, quien se convirtió en mi apoyo para el logro de cada una de mis metas.

A mis hijos, por quienes y para quienes me supero día adía.

Jorge

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a la Universidad Tecnológica Indoamérica, por brindarme la oportunidad de formarme como un profesional de calidad.

Mi especial agradecimiento a la Lic. Cecilia Chacón Castillo Mg, por su invaluable aporte y apoyo, ya que con sus valiosos conocimientos dirigió la realización del presente trabajo.

Finalmente agradezco a la EEBIB. “NUEVA ESPERANZA”, por la apertura y la entrega de la información para realizar el presente trabajo

Jorge

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iv
APROBACIÓN TRIBUNAL	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiii
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN	1
Importancia y actualidad.....	1
Planteamiento del problema.....	4
Objetivo general	5
Objetivos específicos	5

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos.....	6
Desarrollo teórico del objeto y campo	9
Teoría de la Cognición Distribuida.....	9
Teoría Humanística.....	10
El constructivismo en el proceso académico	10

Constructivismo sociocultural.....	11
Conceptualización del objeto y campo de estudio	11
Gestión de liderazgo.....	11
Liderazgo educativo	12
Modelo de liderazgo educativo	13
Liderazgo distribuido	14
Ventaja del liderazgo distribuido	14
Beneficio del liderazgo distribuido	14
Panorama del liderazgo distribuido.....	15
El liderazgo en la escuela: de los héroes a los equipos	15
Liderazgo distribuido y perspectivas para su asociación con la mejora escolar	16
Liderazgo distribuido y aprendizaje.....	17
Perspectiva de liderazgo distribuido	17
Elementos y variables del liderazgo distribuido	18
Patrones asociados al liderazgo distribuido	18
Proceso académico	19
Elementos del proceso académico	20
El proceso de aprendizaje	20
Cadenas de valores de aprendizaje académico	21
El proceso académico como estructura didáctica, psicológica y contextual.....	21

CAPÍTULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque y diseño de la investigación.....	23
Descripción de la muestra y el contexto de la investigación	25
Operacionalización de las variables	26

Proceso de recolección de los datos	28
Método deductivo	28
Método analítico-sintético.....	28
Técnicas e instrumentos	29
Validez y confiabilidad	29
Análisis general de las encuestas direccionadas a los padres de familia	56

CAPÍTULO III PRODUCTO/RESULTADO

Nombre de la propuesta	59
Definición del tipo de producto	59
Objetivo general	59
Objetivos específicos	59
Estructura de la propuesta	60
Modelo operativo de la propuesta	60
DISEÑO DE LA GUÍA DE LIDERAZGO DISTRIBUIDO.....	61
Índice de la guía	1
INTRODUCCIÓN	2
Uso de la guía.....	2
A quién está dirigida la guía.....	2
Perfil de entrada del líder educativo.....	2
Perfil de salida del líder educativo	3
Resultados esperados	3
Competencias a adquirir después de aplicar la guía.....	3
Objetivos de la guía.....	4
UNIDAD 1	7
Apertura - taller de formación para liderazgo distribuido.....	7
TALLER N° 01	7
Taller de capacitación: Ampliando mis horizontes como líder distribuido	7
Dinámica 1: Valores y/o creencias compartidas que potenciaron la distribución del liderazgo.....	8

Dinámica 2: Desarrollo de trabajo colaborativo docente.....	9
Taller de sensibilización – Triangulación	13
UNIDAD 2	14
Taller de sensibilización – Triangulación	14
Dinámica 1: Desarrollo de focos de aprendizaje continuo para la satisfacción educativa interna.	15
Foco en el aprendizaje profesional.....	15
Foco en el aprendizaje de los estudiantes	15
Foco en el aprendizaje organizacional	16
Dinámica 2: Optimización del desempeño profesional mediante el fortalecimiento de las prácticas de aprendizaje	16
UNIDAD 3	20
Dinámica 1: Conocimiento de criterios de eficacia para el mejoramiento de las prácticas educativas.....	20
Dinámica 2: Actividades de comunicación de la distribución de liderazgo	21
Taller de Evaluación del liderazgo distribuido	25
UNIDAD 4	26
Taller de Evaluación del liderazgo distribuido	26
Parámetros de evaluación del liderazgo distribuido.....	27
Conclusiones y Recomendaciones	33
Conclusiones	33
Recomendaciones.....	33
Bibliografía	34
Anexo N° 01	37

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 01.- Bajo este contexto se determina entonces los siguientes modelos de liderazgo.....	13
Cuadro N° 02- Población y muestra.....	25
Cuadro N° 03.- Variable independiente: Liderazgo distribuido.....	26
Cuadro N° 04.- Variable dependiente: Proceso académico.....	27
Cuadro N°05 - Confiabilidad	30
Cuadro N° 06- Validez y confiabilidad	31
Cuadro N° 07.- Estadísticas de confiabilidad.....	32
Cuadro N° 08.- Trabajo del docente	33
Cuadro N° 09.- Planificación de trabajo diario.....	34
Cuadro N° 10.- Organización de la escuela	35
Cuadro N° 11.- Responsabilidad del maestro	36
Cuadro N° 12.- Proyectos innovadores para la enseñanza.....	37
Cuadro N° 13.- Actividades de aprendizaje.....	38
Cuadro N° 14- Actividades de apoyo al aprendizaje	39
Cuadro N° 15.- Actividades de apoyo al aprendizaje	40
Cuadro N° 16.- Información institucional.....	41
Cuadro N° 17.- Conformidad de la enseñanza.....	42
Cuadro N° 18.- Condiciones para el proceso de enseñanza.....	43
Cuadro N° 19.- Actividades extracurriculares	44
Cuadro N° 20.- Cursos de actualización de conocimiento.....	45
Cuadro N° 21.- Preparación para que resuelva sus problemas cotidianos.....	46
Cuadro N° 22.- Actividades educativas	47
Cuadro N° 23.- Materiales para el trabajo del maestro.....	48
Cuadro N° 24.- Organización de actividades	49
Cuadro N° 25.- Necesidades educativas	50
Cuadro N° 26 Análisis a docentes.....	51
Cuadro N° 27 Análisis a docentes.....	52
Cuadro N° 28 Análisis a docentes.....	53
Cuadro N° 29 Análisis a docentes.....	54
Cuadro N° 30 Análisis a docentes.....	55

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1.- Trabajo del docente	33
Gráfico N° 2.- Planificación de trabajo diario	34
Gráfico N° 3.- Organización de la escuela.....	35
Gráfico N° 4.- Responsabilidad del maestro.....	36
Gráfico N° 5.- Proyectos innovadores para la enseñanza	37
Gráfico N° 6.- Actividades de aprendizaje	38
Gráfico N° 7.- Actividades de apoyo al aprendizaje.....	39
Gráfico N° 8.- Actividades de apoyo al aprendizaje.....	40
Gráfico N° 9.- Información institucional	41
Gráfico N° 10.- Conformidad de la enseñanza	42
Gráfico N° 11.- Condiciones para el proceso de enseñanza.....	43
Gráfico N° 12.- Actividades extracurriculares.....	44
Gráfico N° 13.- Cursos de actualización de conocimiento.....	45
Gráfico N° 14.- Preparación para que resuelva sus problemas cotidianos	46
Gráfico N° 15.- Actividades educativas.....	47
Gráfico N° 16.- Materiales para el trabajo del maestro	48
Gráfico N° 17.- Organización de actividades	49
Gráfico N° 18.- Necesidades educativas.....	50

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

TEMA: LIDERAZGO DISTRIBUIDO COMO INSTRUMENTO DE POTENCIALIZACIÓN EN EL PROCESO ACADÉMICO DE LA EEBIB. “NUEVA ESPERANZA”.

Autor: Jorge Andrés Caisa Chaglla,

Tutora: Lic. Cecilia Chacón Castillo Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

Esta investigación presenta el problema es un modelo de liderazgo distribuido para mejorar el proceso académico de la Escuela de Educación Básica Intercultural Bilingüe “Nueva Esperanza” año lectivo 2020-2021, de manera que la problemática que se encontró hace referencia a que los procesos académicos, no son acoplados para que se promueva una dinamización en la enseñanza-aprendizaje, lo cual limita el desarrollo del estudiante. En el diseño metodológico se trabajó con el enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo) también de forma secuencial. Debido que los rasgos del problema se determinaron analíticamente, el nivel de investigación utilizado fue investigativo, descriptivo y correlacional, existieron técnicas para recopilar información acerca de la problemática, la encuesta estuvo dirigida a los padres de familia y docentes de la institución lo que permitió obtener resultados para determinar la necesidad de generar un liderazgo distribuido de manera que se mejore el procesó académico institucional. Por lo tanto, el propósito de la propuesta es desarrollar la estructura de una guía de liderazgo distribuido que genere un desarrollo competitivo del proceso académico y de esta forma potencializar cada uno de los recursos institucionales, la cual será una táctica de enriquecer los conocimientos direccionales, para que como líder educativo el docente guíe al estudiante desarrollando la comprensión integralmente sus habilidades y destrezas.

Palabras claves: destrezas, habilidades, liderazgo distribuido, proceso académico.

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

THEME: DISTRIBUTED LEADERSHIP AS AN INSTRUMENT OF EMPOWERMENT IN THE ACADEMIC PROCESS AT "ESCUELA DE EDUCACION BASICA INTERCULTURAL BILINGUE" NUEVA ESPERANZA ELEMENTARY SCHOOL

Author: Jorge Andrés Caisa Chaglla,

Tutora: Lic. Cecilia Chacón Castillo Mg.

ABSTRACT

This research presents the problem is a distributed leadership model to improve the academic process at Escuela de Educacion Básica Intercultural Bilingue "Nueva Esperanza" elementary school in the school year 2020-2021, so that the problem that was found refers to the fact that the academic processes are not coupled to promote a dynamic teaching-learning, which limits the development of the student. In the methodological design, a mixed approach (qualitative-quantitative) is also in a sequential manner. Since the features of the problem were determined analytically, the level of research used was investigative, descriptive, and correlational, there were techniques to collect information about the problem. The survey was directed to parents and teachers of the institution, which allowed obtaining results to determine the need to generate a distributed leadership to improve the institutional academic process. Therefore, the purpose of the proposal is to develop the structure of a distributed leadership guide that generates a competitive development of the academic process and in this way potentiate each of the institutional resources, which will be a tactic to enrich the directional knowledge, so that as an educational leader the teacher guides the student developing comprehension integrally their skills and abilities.

Keywords: skills, abilities, academic process, distributed leadership.

INTRODUCCIÓN

Importancia y actualidad

La investigación se enmarca en la línea de liderazgo, con su respectiva sub línea que es gestión, que direcciona al proceso académico, ya que está vinculada no solo a los procesos de aprendizaje de los estudiantes, sino también a los procesos de desarrollo personal profesional de los docentes, de los procesos pedagógicos puesto que ellos son responsables del impulso del plan de estudios.

En este sentido, la administración educativa conservadora y tradicionalista ha delineado como liderazgo el autoritarismo, el cual es reactivo y no preventivo, sin dinámica para una efectiva orientación al cumplimiento de las metas sin concentrarse en la creación e instrumentación de una visión creativa.

En este trabajo investigativo se incluye el marco legal relacionado con el liderazgo académico que según la ONU (2018) dice que “es importante cumplir el objetivo 4: que determina la importancia de garantizar una educación inclusiva, equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. (p.159).

Aunado a esto se encontró el trabajo de Ferreira (2020) indica que la investigación denominada El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos, tiene como objetivo final describir, comparar y analizar artículos publicados en la web en relación al liderazgo directivo y su relación con la gestión escolar, para ello se define que es el líder, los tipos, así también que es el liderazgo y los tipos, además de narrar la relación en la gestión escolar de estos tipos de liderazgo.

Los grandes cambios que se están emprendiendo para transformar radicalmente la educación ecuatoriana cuentan ahora con un marco legal que los legitima y los impulsa, es así, que en la Constitución de 2008 (Arts. 26 y 28) se establece que la educación es un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal; que responde al beneficio de la ciudadanía y no al servicio de intereses individuales o corporativos; el cual determinó que la gestión educativa y el liderazgo a partir de algunos elementos claves que repercuten en el comportamiento de un líder, desde

la perspectiva de la sostenibilidad, debido a que lo académico adquiere un sentido formativo y ético

Se promulgó en este contexto la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) como norma, tanto para instaurar las regulaciones básicas que permitieron el funcionamiento del Sistema Nacional de Educación, como para profundizar en los derechos y obligaciones de sus actores, misma que en el artículo Art. 11 describe: Obligaciones.- Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones; inciso p: vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo distributivo y social que demandan las comunidades y la sociedad en general.

El liderazgo distribuido se convierte en una forma de interpretar el liderazgo escolar como un modelo centrado en la horizontalidad y enfocado en los procesos académicos, es uno de los modelos que influyen en el cambio y la innovación. En el contexto académico internacional, existe un estudio como el detallado en España, el cual indica que la dirección escolar y liderazgo pedagógico han conllevado a un análisis de contenido, en donde indica Ritacco (2018), quien dice en su problemática, que:

Existe mucha carga administrativa y en ocasiones eso priva del desarrollo pedagógico y el acople sinérgico de las actividades docentes, de manera que en su marco metodológico determina que su estudio se suscribe en el enfoque y/o paradigma interpretativo de la investigación, ya que permite configurar el análisis de contenido de la información, lo que conllevó a la aproximación inductiva del conflicto, de manera que esto permitió desarrollar los siguientes resultados obtenidos de su recolección de la información, en la cual indica que el desarrollo del liderazgo está limitado por el comportamiento y transmisión de la información interna, de manera que el autor arribó a las siguientes conclusiones: la otra cara del liderazgo, la relación e interacción con los demás, no es un fenómeno periférico, sino que constituye un elemento central al momento de entender los factores que inciden en el ejercicio del liderazgo pedagógico. (p.18)

En tanto que, a nivel latinoamericano, existe evidencia del liderazgo académico, en Colombia, el cual presenta Acuña (2019) e indica en su problema investigativo que:

No existen lineamientos que gestione integralmente los procesos direccionales, por tanto, se limita el cumplimiento de los resultados en la gestión, de manera que esto permite desarrollar la metodología, misma que fue direccionada por el paradigma positivista, ya que los datos observables pueden ser objeto de conocimiento, con un diseño de corte transversal ya que se centra en el estudio de las variables de interés, esto conllevó a reflejar en los resultados que para el 80% de los encuestados indican que el estilo de liderazgo va relacionado al modelo de gestión aplicado y que llegó a la siguiente conclusión: el liderazgo de los directivos de las instituciones debe involucrar un dinamismo encaminado hacia la promoción y desarrollo de su gestión. (p.23)

En tanto que, a nivel local, en el país, se presenta el trabajo de Ordoñez Espinoza, Cristina Guadalupe, (2018), con el tema Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano, quien indica:

No está en contacto con los docentes y, por tanto, no existe coordinación y cumplimiento de los objetivos institucionales, lo que limita el desarrollo de un liderazgo de calidad en la institución educativa, la metodología que se utilizó, fue direccionado en el enfoque descriptivo y correlacional, mismos que permitieron determinar en sus resultados que la evaluación del docente permite generar acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan al proceso de enseñanza aprendizaje y por tanto el desarrollo profesional sea de calidad, es así, que llegó a las siguientes conclusiones: el liderazgo en la parte legal del sistema académico como pieza fundamental, la evaluación que se desarrolla en las instituciones educativas, está basada en evidencias en donde los evaluadores realizan juicios procedentes de una serie de estándares o criterios previamente establecidos. (p.12)

Al estudiar la realidad del contexto educativo de la Escuela de Educación Básica Intercultural Bilingüe Nueva Esperanza, se visualiza que el líder educativo ha buscado estrategias en pos del mejoramiento, pero lamentablemente las intenciones han sido nulas, por tanto se determina que no se cuenta con un modelo de liderazgo

distribuido que genere un enfoque de trabajo integral en la relaciones director, docente, estudiantes, padres de familia, alineados a los desafíos de la escuela, centrado en la horizontalidad en los procesos académicos, más que todo influyen en el cambio y la innovación en todo el ámbito educativo, según estudios realizados con el liderazgo distribuido como un instrumento de potenciación en los procesos académicos permitirá mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje.

Es así, que las nuevas tendencias de mejora de la calidad orientan a enmarcarse en las potencialidades y efectos del liderazgo distribuido, bajo los principios de evolución del liderazgo escolar, lo que permitirá explorar su focalización. El conocimiento de este tipo de liderazgo permitirá profundizar sobre los procesos de influencia entre los distintos actores y agentes en el mejoramiento de los aprendizajes educativos, por tanto, esta nueva concepción de liderazgo es relevante y pertinente para una educación de calidad, debido a que es el puntal de los procesos de educación.

Planteamiento del problema

Con los aspectos abordados en la Escuela de Educación Básica Intercultural Bilingüe Nueva Esperanza perteneciente al Distrito Educativo 18D02 del cantón Ambato, situada en la Parroquia Pilahuin Comunidad El Lindero sector Punguloma, a 32,5 Km vía Guaranda margen derecho, se sustenta el problema de no contar con un modelo de liderazgo distribuido afectando al proceso académico, de manera que, como una de las causas que preocupan al director en su mayoría son variables externas, debido a que existe ausencia de facultades y/o atribuciones para la administración de recursos, lo cual limita el eficiente desarrollo de las tareas de gestión propias de su cargo.

Otra causa transversal en la problemática, es que se limita en la institución el tiempo para realizar integralmente el proceso pedagógico, dejando rezagado el trabajo de los docentes, dando paso a la visualización de que las clases no se adaptan a los procesos de cambio, por último otra causa, es la falta de desarrollo y capacitación en el área del equipo directivo, que acompañan en la labor de gestión al director, afectando en el aprendizaje de los estudiantes en el entorno educativo y por ende su calidad. De lo expuesto surge la interrogante:

¿De qué manera un modelo de liderazgo distribuido mejoraría el proceso académico de la EEBIB “NUEVA ESPERANZA” año lectivo 2020-2021?

Objetivo general

Desarrollar una guía sobre el modelo de liderazgo distribuido como instrumento, para la potencialización de los procesos académicos en la EEBIB. “NUEVA ESPERANZA”.

Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente el liderazgo distribuido y los procesos académicos.
- Diagnosticar la situación del liderazgo distribuido en la Escuela Nueva Esperanza, a través de un análisis dirigido a docentes y padres de familia.
- Elaborar un modelo de guía de liderazgo distribuido para la potencialización de los procesos académicos de la EEBIB. “NUEVA ESPERANZA”.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos

En este apartado se presenta algunos estudios, en referencia al liderazgo distribuido, con el tema: Innovación educativa desde el liderazgo distribuido: Estudio de caso escuela pública Española de Ingrid García (2017), donde su problemática refleja que no existe una distribución equitativa de funciones en el campo académico, la metodología que se desarrolló se denomina estudio de caso instrumental porque se quería conseguir una mejor comprensión, trabaja con principios pedagógicos y metodológicos lo que se traduce en una metodología activa, en ese sentido llega a la siguiente conclusión: los alumnos son los sujetos de aprendizajes, utilizando principalmente estrategias basadas en el juego, motor de todo el proceso de enseñanza–aprendizaje y recurso didáctico por excelencia de todas las áreas del currículum. (p.15)

Otro trabajo es el de Cifuentes (2020), quien manifiesta que el liderazgo no es la capacidad de alcanzar una posición, sino realmente influir en las demás personas, estén a su cargo o no. De manera similar, el liderazgo pedagógico puede abordarse de la siguiente manera: “entendemos por “liderazgo” la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas, no basada en el poder o autoridad formal. Cuando esta influencia va dirigida a la mejora de los aprendizajes, hablamos de liderazgo pedagógico”

En el contexto local se encontró el trabajo de Aldoradín (2019), donde el tema de trabajo el liderazgo distribuido en estudiantes de posgrado que laboran en instituciones educativas de contextos vulnerables, indica:

La problemática se ha presentado en los docentes, ya que recurren hacia estos agentes académicos, por la falta de comunicación, trabajo en equipo, lo cual mediante la metodología aplicada es el estudio descriptivo – comparativo el cual mediante la aplicación de encuestas manifiesta en sus resultados que el liderazgo en los profesores se encontraron diferencias significativas en cuanto a la

distribución de liderazgo estratégico, incremental, oportuno y cultural, lo cual permite llegar a la siguiente conclusión: que los docentes del contexto vulnerable, con menos años en el ejercicio público y en constante formación del aspecto profesional, son los más capaces para empoderarse y compartir el liderazgo distribuido, a comparación de aquellos con más años en la carrera profesional. (p.11)

El liderazgo no es direccionado de manera sinérgica, lo cual impide que establezca una gestión institucional tomando en consideración la participación de todos los miembros de la comunidad educativa, de manera que nos puede acoplar el proceso académico a las actividades docentes de forma que la enseñanza aprendizaje permita conocimientos de calidad. En las instituciones educativas la falta de comunicación en el medio docente afecta la gestión del líder educativo, por tanto, su direccionamiento enfrenta retos de asertividad, mismos que se reflejan en el trabajo docente ya que los procesos académicos, no son motivantes.

En referencia al proceso académico se encontró el siguiente trabajo investigativo de Morales (2017), en su tema procesos de enseñanza-aprendizaje: estudios, avances y experiencias, quien en su problema investigativo indica que: la resolución de los problemas en referencia a la enseñanza aprendizaje es limitada y que la metodología descriptiva indica mediante la aplicación de las entrevistas a los docentes, que no existe procesos idóneos lo cual afecta el desarrollo del perfil profesional y llega a la siguiente conclusión: El aula y la escuela como espacios cerrados y aislados de aprendizaje fueron superadas hace tiempo, en su lugar experiencias desarrolladas con un bien engrasado eje escuela-familia y comunidad, ampliando posibilidades, sinergias y ofreciendo marcos de profundización desde la confluencia de objetivos, en torno a un proyecto académico de comunidad. (p. 6)

En tanto que, a nivel local, en el país, se presenta el trabajo de Ordoñez (2018), con el tema Liderazgo directivo y desempeño docente:

Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano, quien indica en su problemática que: no se está en contacto con los docentes y por tanto, no existe coordinación y cumplimiento de los objetivos institucionales, lo que limita el desarrollo de un liderazgo de calidad en la institución educativa, en el contexto metodológico, se

utilizó el enfoque descriptivo y correlacional, debido a que se genera la pertinencia de la causa y efecto, mismos que permitieron llegar a las conclusiones: el liderazgo en la parte legal del sistema académico como pieza fundamental la evaluación que se desarrolla en las instituciones educativas está basada en evidencias en donde los evaluadores realizan juicios procedentes de una serie de estándares o criterios previamente establecidos, el liderazgo ejercido por parte del docente contempla funciones para los directores y es guiar a sus docentes hacia los objetivos planteados. (p.15)

En el contexto local, se encontró el trabajo investigativo de Hernández (2017), el mismo que en su trabajo con el tema Aproximación al proceso de enseñanza-aprendizaje desarrollador, manifiesta:

La problemática que encontró hace referencia a que: los procesos académicos, no son acoplados de manera que se promueve una dinamización en la enseñanza-aprendizaje, lo cual limita el desarrollo del estudiante, bajo esta perspectiva, se utilizó como método investigativo, métodos generales del pensamiento lógico, como: análisis - síntesis, inducción - deducción, de lo abstracto a lo concreto y lo histórico y lo lógico; mismos que permitieron llegar a la siguiente conclusión: la formación del educando en la actualidad demanda de un proceso de enseñanza – aprendizaje con un carácter integral, que potencie el desarrollo de su personalidad, desde la unidad entre la instrucción, la enseñanza, el aprendizaje y la educación. (p.15)

El proceso académico que realizan los departamentos docentes presenta distinta complejidad según las tareas que le correspondan. Una de las distinciones más significativas está asociada al hecho de que tengan la responsabilidad de una carrera o especialidad o el que no tengan como contenido el trabajo en esta dirección lo cual afecta a la enseñanza aprendizaje. El resultado de la aplicación de eficientes procesos académicos proporciona momentos de reflexión con los estudiantes, pero la distribución de los estilos de aprendizaje en el grupo clase debe ser tan heterogénea para conducir a la aplicación real de diseños pedagógicos o de estrategias que promuevan un mejor aprendizaje.

El liderazgo escolar es una de las variables más influyentes en la eficacia de las instituciones educativas. Su comprensión no siempre ha sido tan flexible y detallada, pues ha evolucionado desde diseños rígidos, burocráticos y administrativos a modelos mucho más transformacionales, distribuidos y pedagógicos.

En base a lo expuesto anteriormente, se determina entonces que el proceso académico en la institución necesita de cambios para desarrollar integralmente las habilidades y destrezas de los estudiantes, de manera que sean utilizadas con un propósito y objetivo preciso para generar un alto perfil competitivo, por tanto, en la institución se debe generar un cambio paradigmático en el cual el proceso académico este determinado como un elemento de trabajo directivo que dinamice la gestión educativa.

Desarrollo teórico del objeto y campo

Teoría de la Cognición Distribuida

Desarrollada por Hutchins en los años 80, plantea un nuevo paradigma que permite repensar los dominios de la cognición. En este sentido, Hutchins (2015) postula que: la cognición debe ampliarse más allá de los procesos que le ocurren al individuo, para incluir otros sistemas técnicos sociales o sistemas cognitivos de mayor escala. Por consiguiente, la cognición distribuida es un proceso de construcción de significado que incorpora situación, acción y artefactos como un todo. (p. 265)

Esta perspectiva del liderazgo distribuido examina cómo las responsabilidades del liderazgo y las acciones a través de las cuales éstas son ejecutadas se distribuyen entre lo que llaman liderazgo posicional e informal. Esto requiere un análisis cuidadoso de dos cosas: a) la o las tareas incluidas dentro de su ubicación (responsabilidades del liderazgo), y b) la relación entre las macro y micro

actividades y los procesos involucrados (las acciones a través de las cuales se ejerce el liderazgo).

Teoría Humanística

Se afirma por parte de Romo, (2017) que esta teoría plantea que:

Los seres humanos necesitan tener las necesidades básicas (respiración, alimentación, descanso, otros) resueltas para poder pasar a estadios mayores (autoestima, independencia, autovaloración, seguridad). Uno de sus principales exponentes es (Maslow Abraham H., quien plantea “una Jerarquización de las necesidades humanas en la que la satisfacción de las necesidades más básicas o subordinadas da lugar a la generación sucesiva de necesidades más altas o superordinadas” (p. 57).

La aplicación de la teoría humanística en la educación invita a que se asuma al niño como un ser único y diferente, procurando su bienestar físico, emocional y cognoscitivo como un derecho. Para pensar en programas orientados al desarrollo de la confianza, el respeto y la resolución de problemas, es fundamental que los niños tengan las necesidades de alimentación y salud cubiertas. A partir de estas consideraciones resulta importante orientar a las familias, buscando alternativas de solución e involucrando diferentes actores.

El constructivismo en el proceso académico

El constructivismo parte de la teoría piagetiana y postula que el proceso de construcción del conocimiento es individual, realiza el análisis de estos procesos desde tres ángulos: el que conduce al análisis la macro genética de los procesos de construcción, que intenta describir y analizar microgénesis y el aspecto integrador de estas dos posiciones, así lo dice:

Serrano (2015) el constructivismo nace del hecho, del proceso de construcción del conocimiento y también manifiesta que: es un proceso individual que tiene lugar en la mente de personas que están donde sus representaciones de mundo. El aprendizaje es, por tanto, un proceso interno que consiste en relacionar nueva información con representaciones preexistentes, lo que resulta en lugar para la

revisión, modificación, reorganización y diferenciación de aquellas representaciones. (p.85)

Las actividades educativas posibilitan la exploración e interacción del niño y la niña con su medio social y natural, facilitando el desarrollo de estructuras mentales. A través de las actividades se estimula a los niños y las niñas en sus posibilidades reales de integrar los nuevos contenidos con los saberes que ya poseen, con los conocimientos previos que ya han construido.

Constructivismo sociocultural

El constructivismo sociocultural plantea que el conocimiento tiene que ver con las formas como los seres humanos elaboran explicaciones en torno a la realidad personal, social, natural y simbólica; según las características de los entornos, las oportunidades, prácticas sociales y educativas, así como su nivel de desarrollo evolutivo. La construcción de los conocimientos en el marco escolar alude a los “procesos cognitivos” implicados en los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

Indica Gago (2016) se constituye en uno de los aspectos más relevantes en la construcción del conocimiento, dejando relegado el resultado que: esto quiere decir, que cuando se realiza alguna actividad con los niños, la mayor atención debe ponerse en el desarrollo de esta. El constructivismo sociocultural plantea que el aprendizaje se produce más fácilmente en situaciones colectivas, es por esto por lo que, en los programas educativos se deben propiciar ejercicios grupales, espacios de socialización y estrategias de aprendizaje en interacción con el medio. (p. 98)

De esta manera las teorías educativas deben ampliarse más al fondo de los procesos y entenderse a mejorar los procesos académicos relacionados con la actividad constructivista del estudiante dentro de los procesos de enseñanza-aprendizaje, en ese sentido el constructivismo permite construir sus propios conocimientos, procedimientos y procesos afectivos.

Conceptualización del objeto y campo de estudio

Gestión de liderazgo

Un indicador importante, para Murillo, (2018) es la necesidad de cuestionar el concepto de liderazgo es la escasa presencia de este en los discursos sobre gestión

educativa, dice además “en la actualidad, predomina un énfasis sobre el control de los procesos, dicho énfasis en los discursos sobre gestión educativa genera una identificación entre liderazgo educativo y control jerárquico de los procesos de gestión educativa” (p.58)

El liderazgo es el conjunto de habilidades que permiten establecer un proceso de consecución de metas, en el cual el carisma y la motivación; permiten generar un camino. Bajo este contexto se determina que existen factores determinantes, que promueven el desarrollo personal y colectivo.

Liderazgo educativo

El liderazgo se manifiesta en la participación de la comunidad en los procesos de direccionamiento escolar. Sin embargo, poco se ha investigado sobre la democratización del liderazgo en la práctica. Se hace necesario, entonces, investigar sobre la forma en la que el liderazgo se configura en las acciones de los distintos miembros de la comunidad educativa.

Esta investigación tiene como base la teoría del liderazgo educativo, ya que su importancia y su eficiente manejo permiten una gestión administrativa educativa de calidad, en referencia al direccionamiento de sus recursos institucionales. A este tipo de liderazgo Abad (2015), lo denomina liderazgo pedagógico y su principal objetivo es facilitar la creación de redes de trabajo orientadas a la mejora de la convivencia. “el liderazgo pedagógico promueve, por tanto, la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones y la responsabilidad en la puesta en marcha de las medidas de mejora. Se trata de un verdadero liderazgo compartido” (p. 32).

Complementando lo anterior, Álvarez (2012) menciona que el liderazgo educativo debe tener las siguientes características:

- Debe ser compartido y distribuido.
- La dirección debe ser centrada en el desarrollo de las personas tanto individual como colectivamente.
- Debe tener una dirección visionaria.
- Debe asumir riesgos.
- Debe estar directamente implicado en las decisiones pedagógicas.

- La dirección debe estar formado en proceso de cambio. (p. 16)

Entonces este enfoque busca generar nuevas perspectivas para influir en sus subordinados, de manera que se pueda generar un compromiso dimensional y que establezca un cambio de comportamiento integral en el entorno educativo.

Modelo de liderazgo educativo

Cuadro N° 01.- Bajo este contexto se determina entonces los siguientes modelos de liderazgo

Liderazgo Institucional	El liderazgo institucional pasa por conectar las exigencias sociales con las necesidades de los docentes y alumnos. En temas relacionados con la convivencia, este liderazgo se concreta básicamente en lo siguiente: Ofrecer un marco legal para poder hacer de la gestión de la convivencia un objetivo de aprendizaje democrático. Impulsar la formación del profesorado en la gestión de la convivencia en el centro y en el aula.
Liderazgo Directivo	En este tipo de liderazgo educativo, los equipos directivos de cada centro juegan un papel clave en la definición del modelo de la convivencia escolar.
Liderazgo Pedagógico	El liderazgo pedagógico promueve, por tanto, la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones y la responsabilidad en la puesta en marcha de las medidas de mejora. Se trata de un verdadero liderazgo compartido.

Elaborado por: Caisa, Jorge (2021)

Fuente: (Acuña, 2019)

Por tanto, es importante generar un equipo de trabajo formado por los docentes de forma coordinada y con un alto grado de reconocimiento por parte de sus compañeros, ya que es capaz de trasladar esa dinámica de trabajo a otros grupos para fomentar un propósito de visión compartida en la institución.

Liderazgo distribuido

Al respecto Longo, (2018), manifiesta que “para describir cualquier forma de distribución del liderazgo compartido en las escuelas se determina como atributo de las organizaciones, ya que es un recurso que necesariamente debería ser compartido: para orientar, crear/mantener motivar, pilotear los cambios institucionales” (p.18)

De esta manera el liderazgo distribuido tiene un carácter prioritariamente contingente, como autoridad moral y ejercicio de influencia para convencer y resolver disputas, con un estilo preferentemente delegante, aunque no se debe confundir transferir liderazgo con transferir trabajo.

Ventaja del liderazgo distribuido

El liderazgo distribuido para Amador (2017), dice que la ventaja es la función de dinamizar a un grupo u organización para “generar su propio crecimiento en base a una misión o proyecto compartido; y menciona que existen cuatro variables que intervienen en el ejercicio del liderazgo distribuido”. (p.98)

El propósito es caracterizar el liderazgo distribuido y explicar por qué dicha concepción del liderazgo ofrece ventajas a la hora de iniciar procesos de mejoramiento escolar con acción participativa en los que el liderazgo docente se puede interpretar como una instancia de liderazgo distribuido.

Beneficio del liderazgo distribuido

El liderazgo distribuido proporciona el lubricante para que haya una comunidad de aprendizaje profesional, las estructuras administrativas de la alta dirección deben proporcionar la estabilidad organizativa necesaria para producir liberación de liderazgo, entonces para Parra (2016). Dice que “se destaca el liderazgo distribuido y su papel como agente de cambio estimulando una liberación del liderazgo para difundirlo y promover el desarrollo de capital social sostenible en los principios de verdad, confianza y colaboración.” (p.89)

Bajo este enfoque de estilo de liderazgo, es importante establecer los principios sociales de los actores educativos (docentes, estudiantes, padres de familia), en

donde un factor decisivo debe ser el entender la madurez social del grupo que se lidera.

Panorama del liderazgo distribuido

El panorama del liderazgo distribuido se fundamenta en gran medida en la cognición distribuida para generar una teoría de características de varios liderazgos, como el facilitador, persuasivo.

Por su parte Gronn (2016), ha utilizado la teoría de la actividad para orientar su trabajo sobre liderazgo. Ambos enfoques son importantes como indicadores de los tipos de investigación que se podrían realizar como además fortalecer el entendimiento de las formas y actividades del liderazgo para considerarlo como una actividad distribuida. (p.25)

El mejoramiento de resultados está sustentado en un proceso de cambio, para lo cual el liderazgo distribuido se convierte en herramientas de trabajo institucional, para alcanzar los fines organizacionales y entonces provocar cambios significativos en la educación.

El liderazgo en la escuela: de los héroes a los equipos

En lo que sigue, pretendo señalar la importancia de analizar el liderazgo como una práctica distribuida entre los diferentes actores de la escuela, tomando distancia de las tradicionales concepciones de control jerárquico que privilegian los modelos de gestión centrados en la supervisión de los procesos y no en la construcción colectiva de sentido.

De acuerdo con este punto de vista, el liderazgo se entiende como “la capacidad que una persona tiene de influenciar a otras”. Es también un rasgo de la personalidad que se manifiesta en las acciones individuales y afecta directa o indirectamente las actitudes de otros con respecto a una meta u objetivo particular. Así, el influjo del líder sobre sus seguidores se evidencia en contextos sociales en los que se afecta, según Yukl (2016): “la interpretación de los eventos, la selección de los objetivos y estrategias, la organización de las actividades, la motivación de las personas para alcanzar los objetivos, el mantenimiento de relaciones cooperativas, el desarrollo de las habilidades y confianza por parte de los miembros, así como la incorporación de ayuda externa a la organización” (p. 5)

De esta manera, el liderazgo se entiende como un rol altamente especializado y un proceso de influencia social. Adicionalmente, dentro de este modelo la valoración del liderazgo se da en términos de su efectividad. Esto es el cumplimiento de las metas y tareas, las actitudes de los seguidores con respecto al líder y la contribución del líder a la calidad de los procesos de acuerdo con la percepción de los seguidores y observadores externos.

Liderazgo distribuido y perspectivas para su asociación con la mejora escolar

A partir de los cuestionamientos del enfoque tradicional de liderazgo educativo, el enfoque distribuido ha sido relevado por la investigación de los últimos años, así lo indica Spillane (2016), con perspectivas conceptuales diferentes, pero con focos tanto en la práctica del liderazgo como en la atención a otros actores influyentes en las decisiones escolares, buscan comprender el liderazgo de forma distinta a la tradicional” (p.36).

En este contexto Harris, (2017), “analiza la relación entre liderazgo distribuido y el cambio pedagógico está basado en la distribución de responsabilidades de liderazgo entre profesores líderes, quienes actúan como palanca para el cambio pedagógico” (p.58)

Dicha síntesis confirma que el liderazgo distribuido es un co-efecto importante de los procesos de mejoramiento escolar. Gronn (2016) explora y manifiesta que: el potencial de investigar la relación entre el liderazgo distribuido y los resultados en el aprendizaje de los estudiantes; sostiene que dicha indagación debe discriminar entre prácticas de liderazgo en general y aquellas prácticas particulares que desarrollan una enseñanza y aprendizaje más efectivos. Es posible entender que el liderazgo distribuido supone un conjunto de prácticas para fijar rumbos y ejercer influencia potencialmente por personas en todos los niveles, más que un conjunto de características personales y atributos de personas en la cúspide organizacional. (p. 65)

En este contexto, el liderazgo distribuido ocupa un tiempo y espacio en la ejecución del líder, depende de la conformación social del grupo al que se lidera, para un conglomerado que quiere satisfacer sus necesidades en beneficio del entorno educativo.

Liderazgo distribuido y aprendizaje

Por su parte, Spillane (2016) precisa que se requiere mayor investigación dirigida al mejor entendimiento de los patrones de distribución, las consecuencias y los cambios en su desarrollo y señala que “con respecto a los efectos en el aprendizaje, señalan que éstos son mucho mayores cuando dicho liderazgo está ampliamente distribuido entre equipos directivos, profesorado, familias y estudiantes.” (p.39)

Cada patrón de distribución tiene puntos fuertes y débiles, según el contexto escolar. En efecto, como señala Gonzales (2018), los líderes escolares necesitan estar “alfabetizados contextualmente”, puesto que la escuela y el contexto de gobierno son relevantes para el ejercicio exitoso del liderazgo y manifiesta: en tanto, la investigación de experiencias internacionales exitosas de liderazgo precisa que la formación del líder debe defender el principio de distribución como meta, y, además, que las escuelas cuyas metas implican facilitar el aprendizaje de los estudiantes dan pie a un mayor margen para la distribución y coordinación de liderazgo, comparadas con las escuelas con metas centradas en la ejecución de programas y prácticas. (p.69)

Por tanto, la formación democrática del líder va de la mano con el poder y la autoridad del director y que deben ser compartidos entre todos los miembros de la institución para que promuevan un cambio en las relaciones, teniendo en cuenta que tienen un sentido muy decisivo de su propósito moral y exhiben características personales que les permiten moldear a las personas y ser un estándar de referencia.

Perspectiva de liderazgo distribuido

En este contexto sostiene (Spillane, James , 2015), que además que la perspectiva de Liderazgo Distribuido se basa en dos supuestos:

1. Que la Dirección de los Centros se entiende mejor mediante la búsqueda de las tareas del mismo;
2. Que el liderazgo está repartido en la práctica entre los dirigentes, seguidores y la situación escolar. Esto ofrece una nueva manera de estudiar los enfoques complejos tales como la experiencia de los dirigentes y el estudio de éste en las actividades escolares. Ambos autores llegaron a la

conclusión de que la perspectiva distribuida es una nueva meta en la actividad familiar y la práctica del liderato mediante la movilización de un lenguaje y un conjunto de herramientas de análisis para reflexionar sobre la actividad (p.85)

El desarrollo de estas características en la persona genera un perfil de liderazgo enmarcado en la innovación, como puntal de desarrollo social e institucional, de manera que es la conexión a nivel personal y el motivador que ayuda en el cumplimiento de metas.

Elementos y variables del liderazgo distribuido

En este apartado manifiesta Bennett (2014) que tiene tres elementos:

1. Resalta el liderazgo como una propiedad emergente del grupo o red de individuos interactuando, desde un enfoque distribuido la gente trabaja junta de tal manera que impulsan sus iniciativas y fortalezas, el resultado es un producto o energía que es mayor que la suma de sus acciones individuales (sinergia).
2. Sugiere abrir las barreras del liderazgo; por ejemplo, personas que no están usualmente involucradas en roles y tareas de liderazgo pueden tener algo útil que agregar en los aspectos de administración de las organizaciones.
3. Afirma que las distintas especialidades están distribuidas entre muchos, no entre pocos. Mientras los actos de liderazgo pueden ser iniciados por un grupo pequeño de personas, les corresponde luego a los otros adoptar, adaptar y mejorar dicho acto para las circunstancias locales. (p.79)

En este contexto el liderazgo distribuido busca que las personas generen cambios a través del enfrentamiento a los desafíos grandes o pequeños, como la implementación de un nuevo programa de trabajo. Dejar el enfoque tradicionalista, en el cual el líder sabe qué hacer y solo genera autoridad; este liderazgo genera motivación mediante el cumplimiento de retos en el entorno educativo.

Patrones asociados al liderazgo distribuido

En este sentido dice Maureira, O (2016), existen seis patrones de liderazgo distribuido y son:

- **Distribución formal:** Trata de la manera en que se asignan las responsabilidades en las estructuras y roles formales de la institución.
- **Distribución pragmática:** Se refiere a la asignación de tareas de carácter más puntual a ciertos profesionales en la organización, con la finalidad de descomprimir o bajar la carga de obligaciones que se concentran en la dirección.
- **Distribución estratégica:** Se orienta a una perspectiva más a largo plazo, al cumplimiento de objetivos fundamentales definidos por la misión y visión de la institución.
- **Distribución incremental:** Trata de la ampliación del potencial de liderazgo a otros actores de la propia organización.
- **Distribución oportuna:** El liderazgo es asumido respondiendo a un sentido de oportunidad emergente, más que a una planificación.
- **Distribución cultural:** Trata de las prácticas de liderazgo que reflejan vínculos fuertes entre los integrantes de la comunidad, que comparte un conjunto de valores y una concepción común de liderazgo compartido.
(p.15)

El liderazgo distribuido, no solo que innova, sino que agrega valor al liderazgo, de manera que se puede generar colaboración y así, generar adaptación para alcanzar el cambio y la transformación de las instituciones educativas.

Proceso académico

En los últimos años los sistemas educativos han propiciado una serie de alternativas y propuestas para la educación, ante esto indica, Vázquez (2015): el desafío, en este marco, reside en rediseñar sus matrices formativas alrededor de las competencias profesionales más que alrededor de las tradicionales asignaturas de forma que se potencie el desarrollo de propuestas didácticas que involucren el trabajo colaborativo para el fomento de un aprendizaje significativo y el incremento progresivo en la actividad docente de la utilización de los recursos educativos electrónicos que combinen diferentes aproximaciones más creativas y colaborativas. (pág. 13)

En este sentido, la realidad educativa y tecnológica en las aulas de los diferentes niveles académicos, del sistema educativo en la actualidad, viene de la mano de la

incorporación de nuevas herramientas que acerquen a los estudiantes de forma sencilla, lúdica y formativa, a los contenidos curriculares.

Elementos del proceso académico

Los elementos de la educación se entienden como las partes involucradas en el proceso académico que estas personas, cosas, actividades, etc. Según Lemus (2016), entre los principales elementos pedagógicos de los que dispone el proceso son:

- Educador
- Educando
- Materia

Es importante, establecer un enfoque de trabajo académico, que involucre y comprometa a todo el equipo de trabajo, de manera que se potencialicen habilidades y destrezas en los estudiantes, esto a través de un proceso académico direccionado a la innovación.

El proceso de aprendizaje

Es la actividad que corresponde al educando, la versión o la otra cara de la moneda de la enseñanza, su resultado en el caso de obtener éxito en el proceso. Aprendizaje es el proceso mediante el cual se origina o se modifica un comportamiento o se adquiere un conocimiento de una forma más o menos permanente.

Desde el punto de vista de Elliott (2015) se refiere a enseñar como “incentivar y orientar con técnicas apropiadas el proceso de aprendizaje de los alumnos en la asignatura.” (p. 39).

Si se trata de planificar documentos curriculares, ayudas para la programación didáctica o bien las programaciones mismas, en cualquier caso, se trata de coadyuvar a la adquisición de aprendizajes en los estudiantes. Indica en este sentido también Johnson (2017) “el aprendizaje es un proceso de modificación en el comportamiento, incluso en el caso de que se trate únicamente de adquirir un saber. (p. 15).

Es importante, que el proceso académico, estimule en los estudiantes un comportamiento dinámico y activo hacia el aprendizaje, de manera que se pueda obtener un inter-aprendizaje basado en la autonomía y la dirección del líder educativo.

Cadenas de valores de aprendizaje académico

Según el enfoque de Porte (2014) y en una contextualización más amplia de una cadena de valor en una institución educativa, se puede decir que: la cadena de valor tiene una perspectiva más interna, enfocada en propia institución, incluye una orientación horizontal de relaciones intersectoriales, que aglutina la categoría que nombra las actividades de apoyo; y que enfatiza las interrelaciones de la institución con otras instituciones que son sus proveedores y que son sus clientes, a través de los "enlaces" lo que él llama "logística de entrada" y "logística de salida". (p.25).

La cadena de valor en la educación permite efectuar un análisis interno de la actividad educativa, a través de su disgregación en sus principales actividades generadoras de valor para promover ventaja competitiva y desarrollar actividades de su cadena de valor de forma que se diferencie de las otras instituciones educativas.

El proceso académico como estructura didáctica, psicológica y contextual

Dentro del proceso académico según Rivero (2016), se da en tres subsistemas altamente relacionados, el didáctico, psicológico y contextual:

El primero conformado por seis componentes, siendo estos: la evaluación, la organización, medios, contenidos, objetivos didácticos y básico las relaciones de comunicación. El psicológico, explica el proceso de enseñanza a través de normas que clarifican los pasos para el desarrollo de esta, por lo que presenta interacción con el subsistema didáctico ya que permite comprender las relaciones de causa y efecto entre ambos. A los anteriores se suma el contextual, pues tanto el didáctico como psicológico han interactuado en un entorno específico, estableciendo nexos que permiten que el primero contribuya al desarrollo del segundo, es decir, la estructura psicológica sirve de apoyo para el cumplimiento de la estructura didáctica (p. 94)

Según esta perspectiva constructivista, el proceso educativo constituye la estructura de un entorno educativo de calidad para el educando, lo cual se logra a través de las informaciones que este recibe, quien las reelabora en interacción con el medio y con los propios conceptos construidos.

CAPÍTULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

El trabajo investigativo se centra en el análisis de los procesos académicos en la Escuela de Educación Básica Intercultural Bilingüe “Nueva Esperanza” con el propósito de aplicar el liderazgo distribuido que es una nueva forma de interpretar el liderazgo escolar como un modelo centrado en la horizontalidad, enfocado en las relaciones director, docentes, estudiante, padres de familia, entre otros factores. En este apartado se detallará el proceso metodológico aplicado para determinar los factores de liderazgo distribuido en los procesos académicos:

Enfoque y diseño de la investigación

En este sentido la investigación ha recurrido al enfoque mixto (cuali-cuantitativo). Cualitativo porque se ha desarrollado una revisión rigurosa de aspectos teóricos de investigaciones previas realizadas sobre el objeto y campo de estudio en contextos macro, meso y micro de repositorios, revistas indexadas y demás espacios de divulgación científica que corroboran el objeto y campo de estudio, que se evidencia en el Capítulo I, así también se determina según Bernal (2018) que:

Este enfoque se orienta a profundizar casos específicos y no a generalizar. Su preocupación no es prioritariamente medir, sino cualificar y describir el fenómeno social a partir de rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos mismos que están dentro de la situación estudiada. Por tanto, el enfoque cualitativo busca entender una situación social como un todo, teniendo en cuenta sus propiedades y su dinámica desde el conocimiento de las características y atributos del problema del no contar con un liderazgo distribuido y cómo impacta en el proceso de enseñanza aprendizaje de la institución.

En tanto que el enfoque cuantitativo, está determinado porque se aplicó una encuesta de escala tipo Likert de 5 niveles de 15 preguntas para docentes y 18 preguntas a padres de familia relacionadas con el liderazgo distribuido y los procesos académicos. De igual forma este enfoque según Herrera (2016) se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual

supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Además, se realizó una prueba piloto para determinar la confiabilidad de dichos instrumentos. Finalmente se realizó el análisis de los datos obtenidos mediante estadística descriptiva.

Aunado a esto, y en el orden metodológico, se utilizó también la investigación teórica, en la cual indica Muñoz, C (2016), cuando se pretende desarrollar un tema de investigación de carácter teórico conceptual, el objeto de estudios se concentra en "el análisis de leyes, teorías, conceptos y conocimientos de una temática específica, ubicada dentro de una disciplina de estudios, bajo un enfoque de carácter científico, la vigencia, utilidad, universalidad, actualización, confiabilidad que permita determinar la correcta aplicabilidad científica" (pág. 13)

Por tanto, en la investigación, se utiliza esta modalidad, por cuanto se ha conceptualizado teóricamente el objeto y campo de estudio, lo cual será de utilidad para las áreas de estudios donde se ubican esos conocimientos de la problemática de la inexistencia de liderazgo distribuido y su impacto en el proceso académico de la institución.

Al mismo tiempo se utilizó la investigación de campo que es también llamada "in situ" y que a lo cual Herrera, L (2014), dice "es el estudio sistemático de los hechos, en el lugar en el que se producen" (p. 95), entonces en este sentido se acudió a la institución para conocer la problemática generada.

Es decir, se genera una investigación de campo, la cual permitió acudir a la institución a conocer las razones, por las cuales no existe un liderazgo distribuido y cómo impacta en el proceso académico institucional.

En referencia al nivel investigativo, se utilizó la investigación descriptiva que según Hernandez, R (2018) el nivel descriptivo permite detallar aquellos aspectos más característicos, distintivos y particulares de estas personas, situaciones o cosas, o sea, aquellas propiedades que las hacen reconocibles a los ojos de los demás.

Por tanto, en la investigación se describe las causas que ocasionan la problemática, en referencia al no contar con un liderazgo distribuido y cómo afecta al proceso académico de los niños en la institución.

Finalmente, se utilizó el nivel correlacional, de Hernandez (2018) que, respecto a la investigación correlacional, este nivel permite examinar relaciones entre variables o sus resultados, es decir la concordancia existente entre el liderazgo distribuido en relación al proceso de enseñanza aprendizaje.

Descripción de la muestra y el contexto de la investigación

Según Torres, J (2018) población es “el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación”, (p. 164).

En torno a esta definición la población que conforma la investigación pertenece a la Escuela de Educación Básica Intercultural Bilingüe “Nueva Esperanza” constituido por 71 personas, de los cuales se han considerado como muestra no probabilística por conveniencia y a expertos, a 34 padres de familia y a 2 docentes por su currículo, determinada de la siguiente manera:

Cuadro N° 02- Población y muestra

Detalle	Hombres	Mujeres	Cantidad
Representantes legales de los estudiantes	20	14	34
Docentes	1	1	2
Total	21	15	36

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: Registro institucional

El muestreo es una técnica que consiste en la selección de una muestra representativa de la población, así lo dice Zorrilla, M (2003), “el muestreo establece los pasos o procedimientos mediante los cuales es posible hacer generalizaciones sobre una población, a partir de un subconjunto de esta. (p.3)

La muestra tomada para la investigación ha sido mencionada como no probabilística por conveniencia y por experto, debido a que no supera las 100 personas.

Cuadro N° 04.- **Variable dependiente:** Proceso académico

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems	Técnicas de recolección de la información
<p>Procedimientos académicos son, las destrezas, estrategias, técnicas de aprendizaje a través de las cuales el estudiante conseguirá, por sí mismo, adquirir nuevos conocimientos, ser más autónomo en su aprendizaje, favoreciendo al estudiante que sea consciente de su proceso de aprendizaje, que sepa colaborar y recibir ayuda, y que llegue a valorar lo que una materia le puede aportar, dentro y fuera del ámbito escolar.</p>	<p>Destrezas, estrategias, técnicas</p> <p>Nuevos conocimientos</p> <p>Ámbito escolar</p>	<p>Evaluación Desempeño</p> <p>Innovación</p> <p>Colaboración Trabajo en equipo</p>	<p>¿Las instrucciones que se proporciona al estudiante en su proceso de enseñanza aprendizaje son claras y frecuentes?</p> <p>¿La institución educativa proporciona orientación para nuevas implementaciones pedagógicas?</p> <p>¿La institución educativa promueve una planificación curricular que implique retos y altos niveles de desempeño para los estudiantes?</p> <p>¿Está de acuerdo que la organización de la institución educativa promueva desarrollo de todos los roles en sus integrantes para un mejor desempeño?</p> <p>¿Los espacios, que el docente tiene para promover los objetivos institucionales son óptimos?</p> <p>¿Está de acuerdo que la institución educativa realice acciones con la comunidad educativa para lograr la integración de la diversidad de estudiantes?</p> <p>¿Considera que la institución educativa brinda información oportuna y permanente para prevenir o resolver posibles conflictos entre docentes y docentes - estudiantes?</p> <p>¿Es oportuno y frecuente el acompañamiento, capacitación, supervisión, talleres que la institución educativa ofrece a los docentes?</p> <p>¿Está de acuerdo con la frecuencia que la institución educativa tiene para reuniones de equipos docentes?</p> <p>¿Está de acuerdo que se analice y reflexione sobre el progreso en el aprendizaje de los estudiantes?</p> <p>¿Se comparte información y conocimientos para que los docentes se actualicen en temas que los ayude a mejorar su práctica?</p> <p>¿Está de acuerdo con el cartel de competencias y capacidades de la institución educativa para la formación académica?</p> <p>¿Considera necesaria la identificación permanentemente de contenidos de las competencias que los estudiantes necesitan desarrollar?</p> <p>¿La programación curricular le permite al estudiante potencializar sus habilidades?</p> <p>¿Considera necesario que se verifique que los estudiantes desarrollen sus habilidades de manera frecuente?</p>	<p>Formulario de encuesta direccionado a los docentes de la institución</p>

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Proceso de recolección de los datos

Con el propósito de mejorar y profundizar el presente trabajo investigativo, a continuación, se detallan los métodos de investigación utilizados:

Método deductivo

En la investigación se utilizó el método de razonamiento deductivo, que consiste en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares. (Bernal, César, 2018).

Por tanto, se establece que este método permitió extraer conclusiones en base a una premisa general de no contar con un liderazgo distribuido, la cual se determinó mediante la investigación de campo efectuada que permitió extraer conclusiones relacionado con el tema partiendo del objeto de investigación mencionado.

Método analítico-sintético

En este mismo contexto, se utilizó el método analítico-sintético, el cual estudia los hechos, partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual (análisis), y luego se integran dichas partes para estudiarlas de manera holística e integral (síntesis). (Muñoz, Carlos , 2016).

Finalmente, se utilizó este método, en vista que se efectuó un marco teórico sustentado en las variables de estudio que permitió generar una explicación analítica del liderazgo distribuido y el proceso académico para posteriormente diseñar la propuesta del diseño de una guía de liderazgo distribuido para el fortalecimiento del proceso académico de la EEBIB. “NUEVA ESPERANZA”

Técnicas e instrumentos

Así mismo, se aplicó la encuesta, como técnica de recolección de información, según Tamayo (2019) la encuesta es aquella técnica que genera respuestas a problemas en términos descriptivos en relación a las variables, luego de la recogida sistemática de la información, según el diseño previamente establecido. De manera que en el proceso investigativo se diseñó un formato de encuestas direccionado a los padres de familia y los docentes de la institución.

De igual forma, se estructuró como instrumento el cuestionario de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto de investigación constituido de 18 preguntas a padres de familia y 15 preguntas a docentes, direccionada en determinar los factores de liderazgo distribuido en los procesos académicos, estructuradas con escala de tipo Likert con una valoración (5) Muy de acuerdo (4) Algo de acuerdo (3) No interesa (2) Algo en desacuerdo (1) Muy en desacuerdo.

También se efectuó una observación directa, mediante la aplicación de una ficha, en la cual se recabó información cualitativa en referencia al liderazgo distribuido y el proceso académico en la institución.

Validez y confiabilidad

Para validar los instrumentos se contó con el apoyo y orientación de un experto en metodología de la investigación docente de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

Entonces, las fuentes de información a las que se recurren, con la finalidad de determinar si la información obtenida a partir de las fuentes es relevante para la investigación, para lo cual se utiliza el siguiente método:

- Método estadístico (Alfa de Cronbach). - al ser preguntas politómicas se utiliza este estadístico mediante la varianza de los ítems.

Para mayor confiabilidad de este estudio se aplicó una prueba de piloto a fines al tema investigativo, para el proceso de recolección de información se realizó la encuesta a docentes y padres de familia de la Escuela de Educación Básica Intercultural Bilingüe “Nueva Esperanza”

Por tanto, en la estructura del formulario de encuestas se valora:

- Liderazgo distribuido
- Proceso académico
-

Cuadro N°05 - Confiabilidad

0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99 y más	Excelente confiabilidad

Cuadro N° 06- Validez y confiabilidad

Marca temporal	Género	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	TOTAL
ENCUESTA 1	Masculino	2	3	4	4	3	3	2	2	4	4	5	4	3	4	4	51
ENCUESTA 2	Masculino	4	4	5	2	5	4	4	4	4	2	4	5	3	5	4	59
ENCUESTA 3	Masculino	4	4	5	3	4	4	3	3	4	1	5	5	3	3	5	56
ENCUESTA 4	Femenino	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	57
ENCUESTA 5	Masculino	5	5	4	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	4	4	52
ENCUESTA 6	Femenino	4	5	5	1	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	65
ENCUESTA 7	Masculino	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
ENCUESTA 8	Femenino	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	64
ENCUESTA 9	Masculino	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	66
ENCUESTA 10	Femenino	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	65
ENCUESTA 11	Femenino	4	4	4	5	5	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	62
ENCUESTA 12	Masculino	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	3	64
ENCUESTA 13	Masculino	5	4	1	4	1	4	2	2	5	5	5	5	3	4	4	54
ENCUESTA 14	Masculino	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	63
ENCUESTA 15	Femenino	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
ENCUESTA 16	Masculino	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	66
	MEDIA	4,1875	4,0625	4,125	3,25	3,875	4	3,6875	3,625	3,6875	3,75	3,9375	4,3125	3,3125	3,875	4,0625	57,75
	MEDIANA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,5	3	4	4	
	MODA	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	
	VARIANZA	0,90234375	0,55859375	1,234375	1,3125	1,359375	1	1,21484375	1,234375	1,46484375	1,9375	1,43359375	0,96484375	0,71484375	0,859375	0,93359375	
	K	15															
	SUMATORIA DE VARIANZA	17,125															

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: La encuesta (2021)

En este contexto, se utilizó el paquete estadístico SPSS para efectuar el proceso; el cual emitió los siguientes resultados:

Cuadro N° 07.- Estadísticas de confiabilidad

SUMATORIA DE VARIANZA	17,125
VARIANZA TOTAL	57,75
ALFA DE CRONBACH	0,75371058

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: Elaboración propia

Conclusión:

El análisis permitió establecer entonces que el instrumento al ser de 0.75% es confiable es mayor al rango establecido de 0.72 a 0.99 que indica que tienen excelente confiabilidad, por ende, se genera la confiabilidad del instrumento de recolección de la información y se puede aplicar a la muestra seleccionada en la investigación de campo.

Análisis de resultados

1.- ¿Está de acuerdo que el trabajo del docente, ayuda a mejorar la realidad del aprendizaje del niño?

Cuadro N° 08.- Trabajo del docente

Frecuencia	Número	Porcentaje
Muy desacuerdo	0	0
Algo desacuerdo	4	12
No interesa	7	20
Algo de acuerdo	8	24
Muy de acuerdo	15	44
Total	34	100

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: La encuesta (2021)

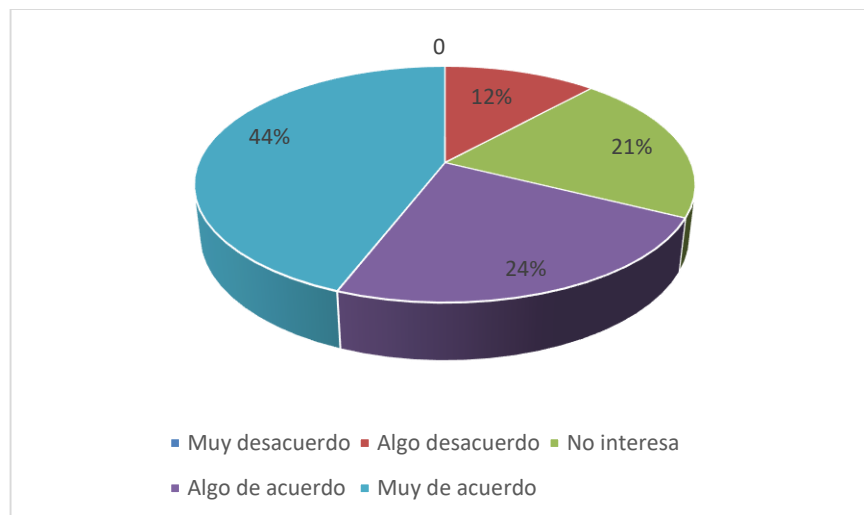


Gráfico N° 1.- Trabajo del docente

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: La encuesta (2021)

Análisis e interpretación:

La mayoría de estudiantes están de acuerdo que el trabajo realizado por el docente les ayuda a mejorar el aprendizaje del niño dentro del aula de clases, que existe un plan de trabajo pedagógico que les guía y orienta al estudiante al proceso académico, son pocos quienes afirman lo contrario dando menos crédito al trabajo del docente.

2.- ¿El docente planifica su trabajo diario en base a las necesidades de los niños en la escuela?

Cuadro N° 09.- Planificación de trabajo diario

Frecuencia	Número	Porcentaje
Muy desacuerdo	0	0
Algo desacuerdo	3	9
No interesa	7	21
Algo de acuerdo	10	29
Muy de acuerdo	14	41
Total	34	100

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla
Fuente: La encuesta (2021)

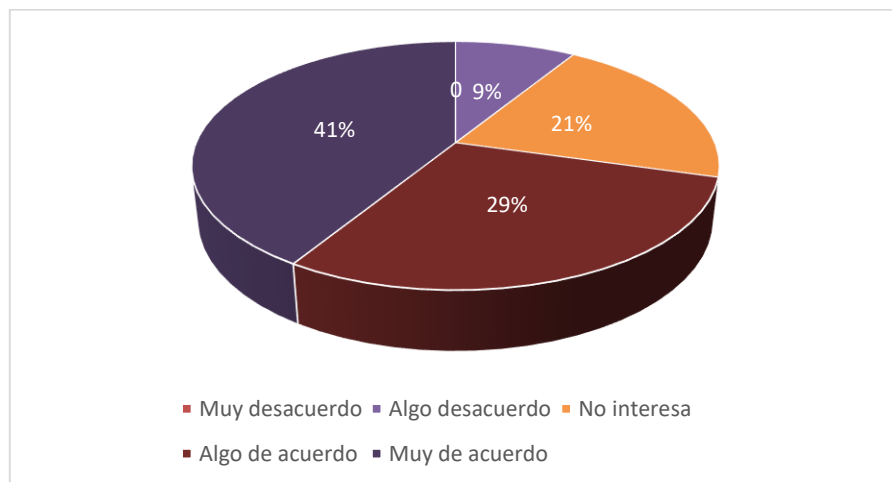


Gráfico N° 2.- Planificación de trabajo diario

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla
Fuente: La encuesta (2021)

Análisis e interpretación:

De igual forma, la mayoría de las personas manifiestan que el docente realiza planificación previa para sus clases de acuerdo a las necesidades de los niños y eso les ayuda en la adaptación al entorno educativo, son pocas personas quienes niegan este hecho y otro grupo pequeño que desconoce sobre esta planificación o simplemente esta desinteresado por esto.

3.- ¿La organización de la escuela, en cuanto a horarios y puntualidad se ajusta a sus necesidades?

Cuadro N° 10.- Organización de la escuela

Frecuencia	Número	Porcentaje
Muy desacuerdo	1	3
Algo desacuerdo	3	9
No interesa	7	21
Algo de acuerdo	9	26
Muy de acuerdo	14	41
Total	34	100

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla
Fuente: La encuesta (2021)

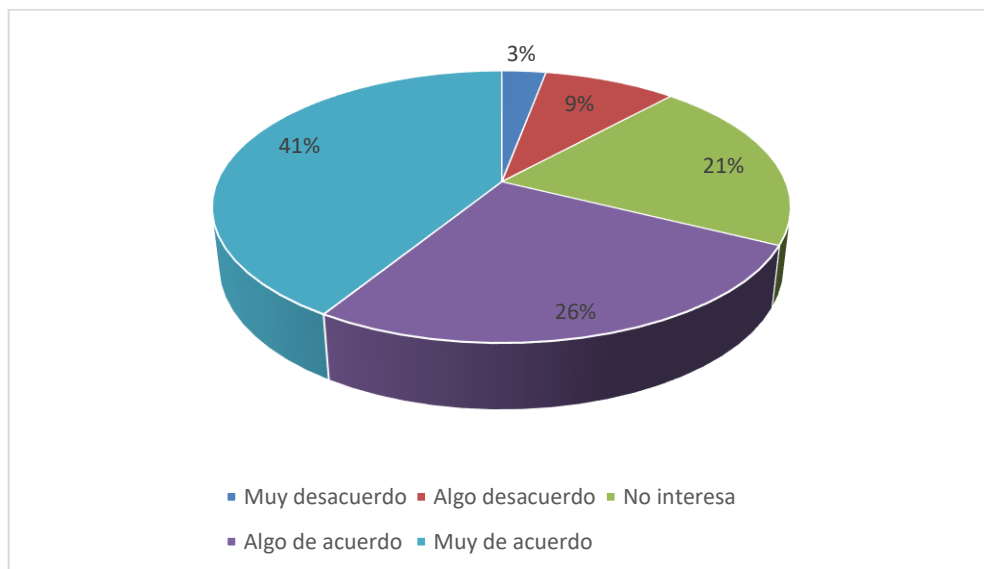


Gráfico N° 3.- Organización de la escuela

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla
Fuente: La encuesta (2021)

Análisis e interpretación:

La mayoría de las personas están conformes en como la escuela se organiza en horarios y puntualidad para llevar a cabo las diferentes actividades, pues esta organización se ajusta a las necesidades de cada padre de familia o al menos a gran parte de ellos, lo que permite una integración total de cada miembro de la comunidad educativa, asegurando esto también la calidad educativa

4.- ¿La responsabilidad del maestro inspira confianza y optimismo en su hijo para el desarrollo de sus habilidades y destrezas?

Cuadro N° 11.- Responsabilidad del maestro

Frecuencia	Número	Porcentaje
Muy desacuerdo	1	3
Algo desacuerdo	1	3
No interesa	10	29
Algo de acuerdo	9	27
Muy de acuerdo	13	38
Total	34	100

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla
Fuente: La encuesta (2021)

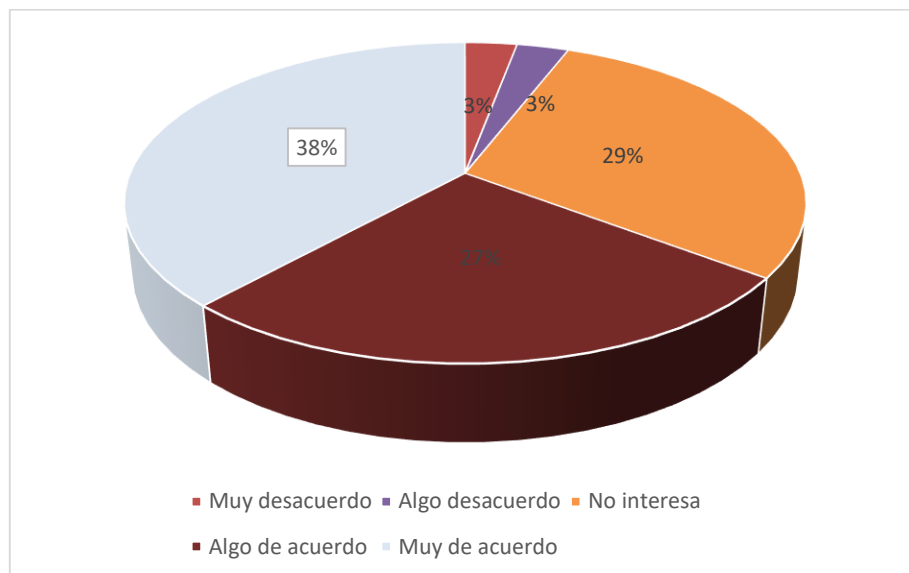


Gráfico N° 4.- Responsabilidad del maestro

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla
Fuente: La encuesta (2021)

Análisis e interpretación:

La mayoría de padres de familia depositan su confianza en la responsabilidad del docente ya que están seguros que este inspirará amistad a sus hijos, siendo esto referente de confianza en el entorno educativo, no obstante, hay pocas personas quienes piensan lo contrario y casi un tercio del total a quienes no les interesa esta confianza y optimismo en sus hijos.

5.- ¿Considera necesario que la institución presente permanentemente proyectos innovadores para la enseñanza?

Cuadro N° 12.- Proyectos innovadores para la enseñanza

Frecuencia	Número	Porcentaje
Muy desacuerdo	1	3
Algo desacuerdo	1	3
No interesa	7	21
Algo de acuerdo	10	29
Muy de acuerdo	15	44
total	34	100

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla
Fuente: La encuesta (2021)

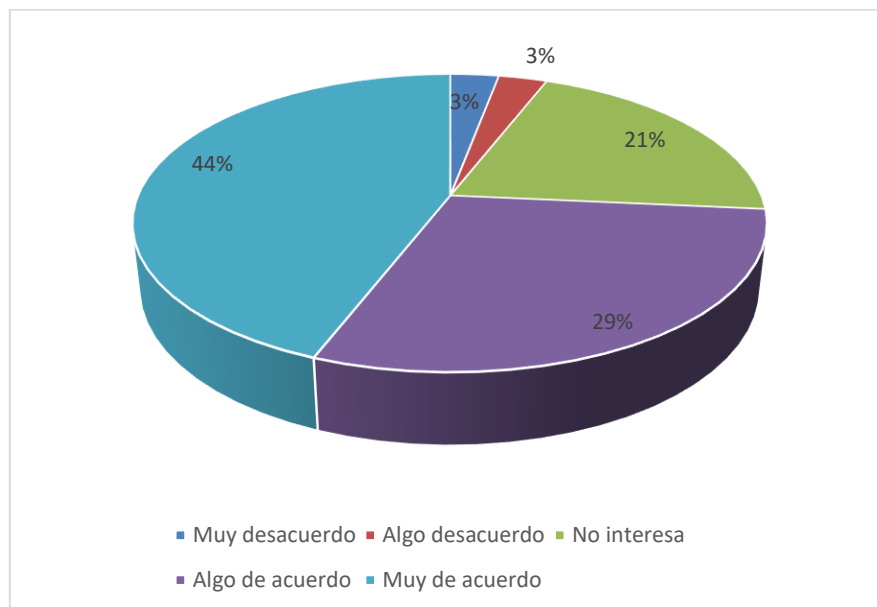


Gráfico N° 5.- Proyecto innovadores para la enseñanza

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla
Fuente: La encuesta (2021)

Análisis e interpretación:

La mayoría de padres de familia considera que los nuevos proyectos innovadores promoverán positivamente el desarrollo educativo de sus hijos, por lo que están de acuerdo en que estos se presenten de manera continua por parte de la institución.

6.- ¿Las actividades de aprendizaje, así como las culturales que la dirección efectúa ayuda a una mejor formación de los niños?

Cuadro N° 13.- Actividades de aprendizaje

Frecuencia	Número	Porcentaje
Muy desacuerdo	1	3
Algo desacuerdo	2	6
No interesa	12	35
Algo de acuerdo	12	35
Muy de acuerdo	7	21
total	34	100

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla
Fuente: La encuesta (2021)

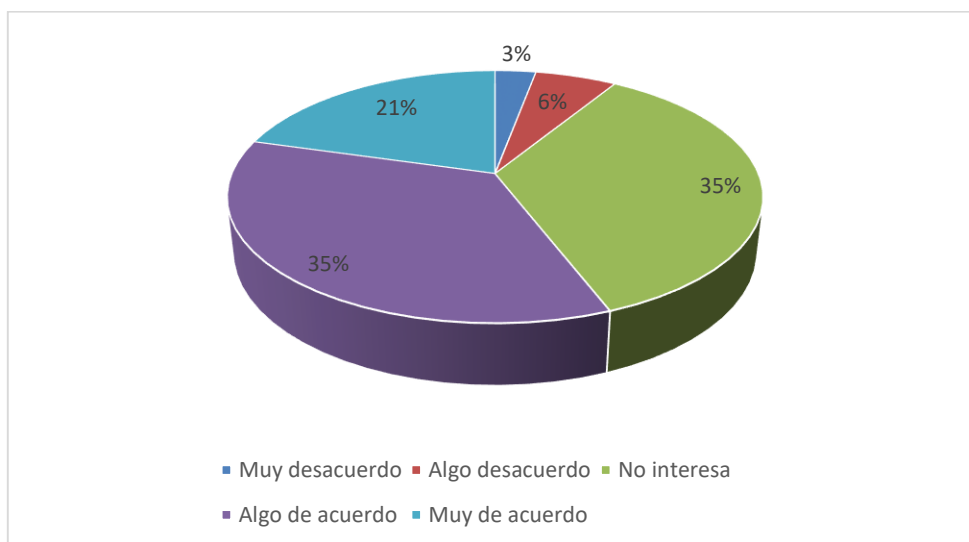


Gráfico N° 6.- Actividades de aprendizaje

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla
Fuente: La encuesta (2021)

Análisis e interpretación:

De las personas encuestadas son pocos quienes están totalmente de acuerdo en que las actividades de aprendizaje y culturales ayudan a mejorar la formación de sus hijos y así acoplarse a nuevas experiencias educativas, no obstante, se puede decir que la mayoría está de acuerdo, por lo tanto, son pocos quienes no lo están y más de un tercio del total a quienes no les interesa.

7.- ¿Considera que las actividades de apoyo al aprendizaje, contribuyen a una mejor formación de su hijo?

Cuadro N° 14- Actividades de apoyo al aprendizaje

Frecuencia	Número	Porcentaje
Muy desacuerdo	1	3
Algo desacuerdo	4	12
No interesa	11	32
Algo de acuerdo	10	29
Muy de acuerdo	8	24
Total	34	100

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla
Fuente: La encuesta (2021)

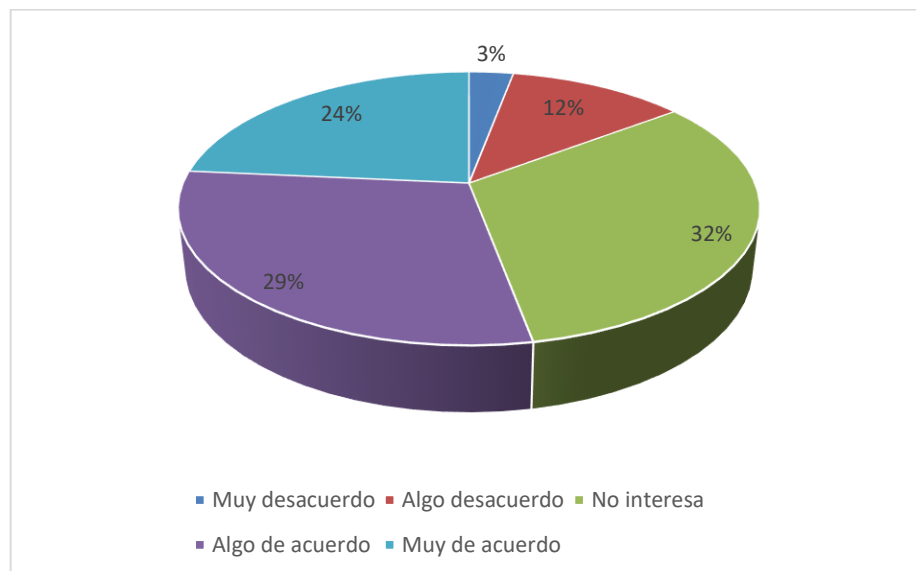


Gráfico N° 7.- Actividades de apoyo aprendizaje

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla
Fuente: La encuesta (2021)

Análisis e interpretación:

Agrupando a quienes están algo de acuerdo y a quienes muy de acuerdo en que el aprendizaje se mejora con las actividades de apoyo, se tiene una mayoría que respalda este enunciado, no obstante, aún hay pocas personas quienes consideran lo contrario o a quienes no les interesa esta mejora o las actividades de apoyo.

8.- ¿Considera que las decisiones que se tomen oportunamente para enfrentar posibles problemas en la institución sean socializadas a los padres de familia?

Cuadro N° 15.- Actividades de apoyo al aprendizaje

Frecuencia	Número	Porcentaje
Muy desacuerdo	1	3
Algo desacuerdo	3	9
No interesa	10	29
Algo de acuerdo	5	15
Muy de acuerdo	15	44
Total	34	100

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: La encuesta (2021)

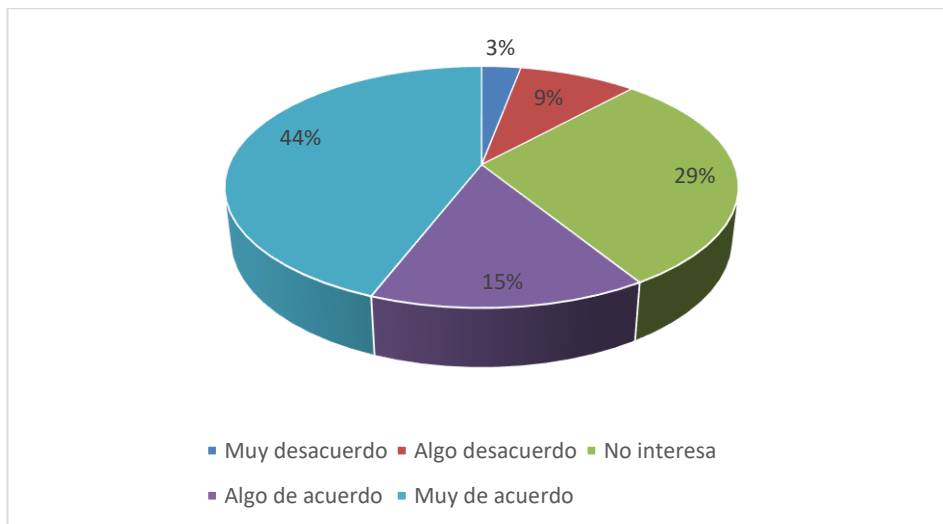


Gráfico N° 8.- Actividades de apoyo al aprendizaje

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: La encuesta (2021)

Análisis e interpretación:

La mayoría de padres de familia está de acuerdo en que se les comunique las decisiones importantes ejercidas por parte de la institución, porque estas resoluciones afectan también a la educación de sus hijos, además están de acuerdo en que se les comunique los problemas para poder aportar con sus opiniones o y llegar a la solución a estos.

9.- ¿El docente tiene en orden la información y conoce la situación de los estudiantes para proporcionarla oportunamente a los padres de familia en la institución?

Cuadro N° 16.- Información institucional

Frecuencia	Número	Porcentaje
Muy desacuerdo	1	3
Algo desacuerdo	2	6
No interesa	9	26
Algo de acuerdo	7	21
Muy de acuerdo	15	44
Total	34	100

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: La encuesta (2021)

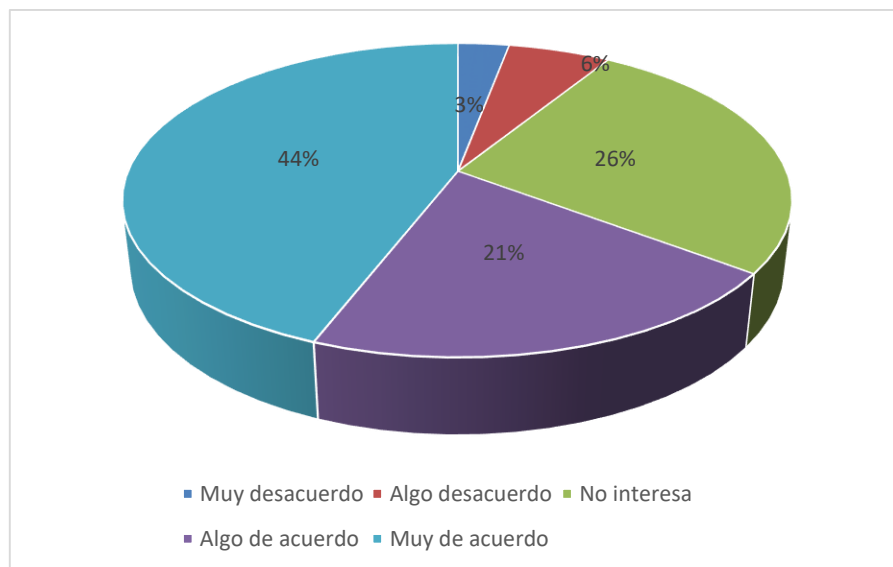


Gráfico N° 9.- Información institucional

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: La encuesta (2021)

Análisis e interpretación:

La mayoría de padres de familia concuerdan en que el docente posee cierto nivel de información de los estudiantes y la situación en la que se encuentran para que así este se pueda adaptar de mejor manera a las necesidades de sus estudiantes, no obstante, hay quienes consideran que esta información es muy personal y no debería ser manejada por alguien desconocido.

10.- ¿Usted está de acuerdo con la manera que él o la docente enseña a su hijo?

Cuadro N° 17.- Conformidad de la enseñanza

Frecuencia	Número	Porcentaje
Muy desacuerdo	1	3
Algo desacuerdo	3	9
No interesa	9	26
Algo de acuerdo	8	24
Muy de acuerdo	13	38
Total	34	100

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: La encuesta (2021)

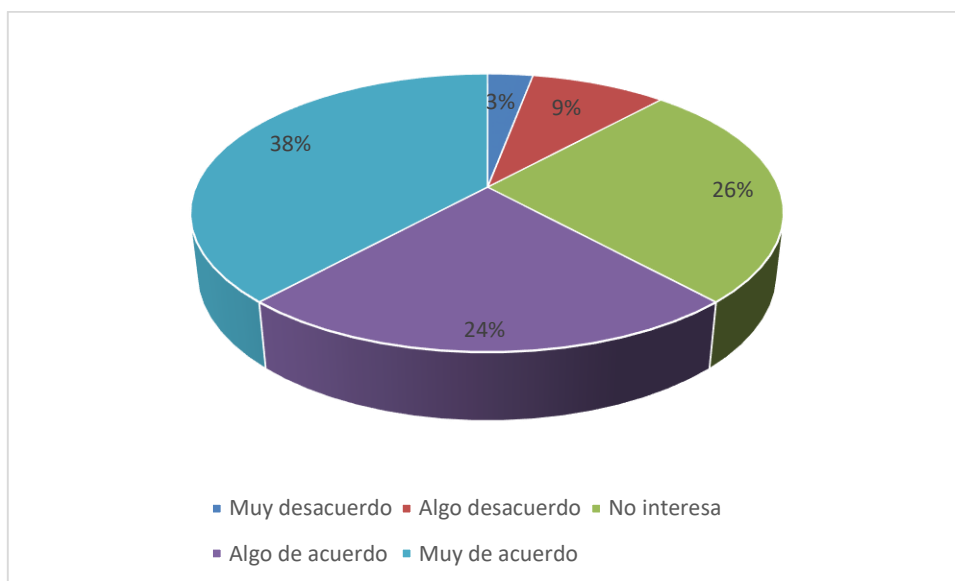


Gráfico N° 10.- Conformidad de la enseñanza

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: La encuesta (2021)

Análisis e interpretación:

La mayoría de personas está de acuerdo en los métodos y la enseñanza que el docente imparte a sus hijos, son pocos quienes están en desacuerdo a como el profesor enseña, y un poco más de un cuarto de padres de familia esta desinteresado en este asunto.

11.- ¿Los salones de clase, baños y pupitres están en buenas condiciones para el proceso de enseñanza?

Cuadro N° 18.- Condiciones para el proceso de enseñanza

Frecuencia	Número	Porcentaje
Muy desacuerdo	1	3
Algo desacuerdo	3	9
No interesa	13	38
Algo de acuerdo	8	24
Muy de acuerdo	9	26
Total	34	100

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: La encuesta (2021)

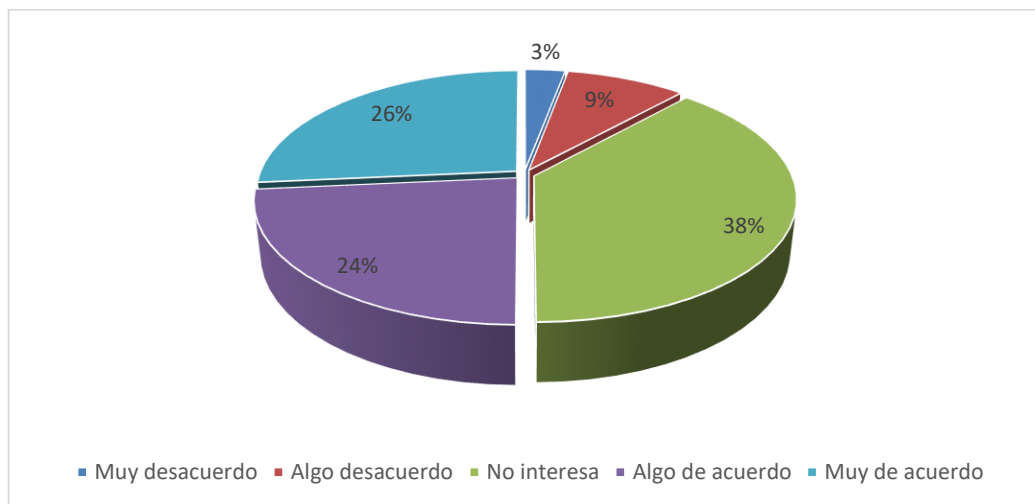


Gráfico N° 11.- Condiciones para el proceso de enseñanza

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: La encuesta (2021)

Análisis e interpretación:

A la mayoría de padres de familia no les interesa el estado de los salones, baños y pupitres donde estudian sus hijos o no se han dado cuenta del estado en el que se encuentran, sin embargo, es acertado decir que tampoco están en mal estado, pues el 50% están algo o muy de acuerdo en que se encuentran en buenas condiciones para su uso.

12.- ¿Considera una alternativa que él o la docente elabore actividades extracurriculares para que todo el estudiantado se integre con facilidad?

Cuadro N° 19.- Actividades extracurriculares

Frecuencia	Número	Porcentaje
Muy desacuerdo	1	3
Algo desacuerdo	1	3
No interesa	9	26
Algo de acuerdo	10	29
Muy de acuerdo	13	38
Total	34	100

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla
Fuente: La encuesta (2021)

Gráfico N° 12.- Actividades extracurriculares

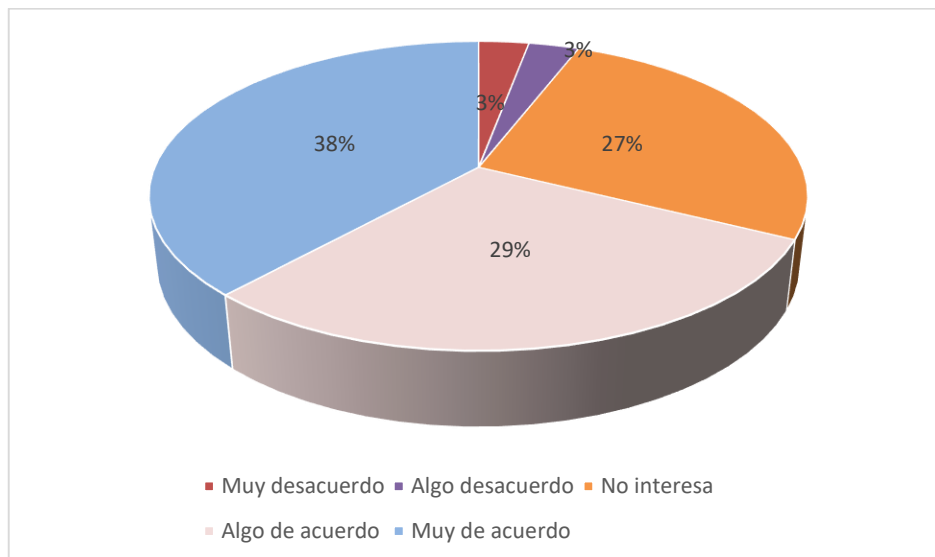


Gráfico N° 12.- Actividades extracurriculares

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla
Fuente: La encuesta (2021)

Análisis e interpretación:

La mayoría de padres de familia está de acuerdo en que se creen actividades extracurriculares para sus hijos como alternativas de aprendizaje ya que de esta manera los estudiantes se podrán integrar mejor a la comunidad educativa.

13.- ¿Considera que el maestro debe asistir con frecuencia a cursos de actualización de conocimiento?

Cuadro N° 20.- Cursos de actualización de conocimiento

Frecuencia	Número	Porcentaje
Muy desacuerdo	1	3
Algo desacuerdo	2	6
No interesa	9	26
Algo de acuerdo	7	21
Muy de acuerdo	15	44
Total	34	100

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla
Fuente: La encuesta (2021)

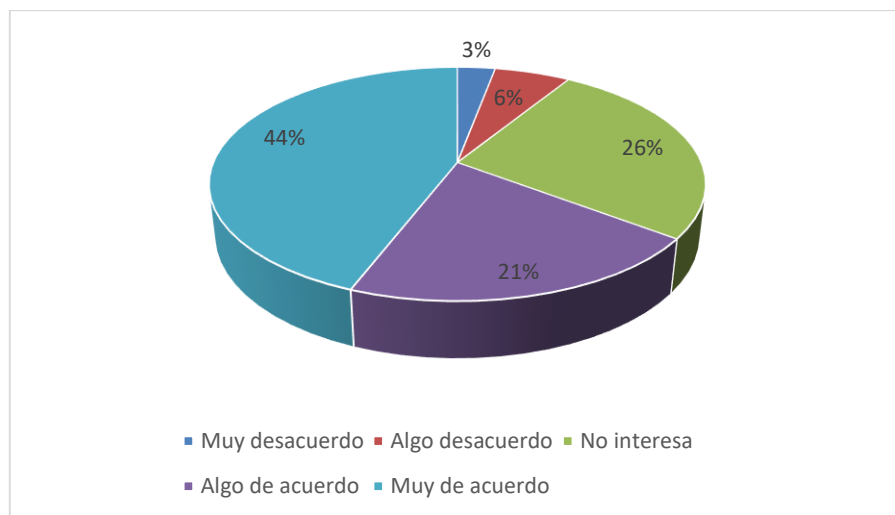


Gráfico N° 13.- Cursos de actualización de conocimiento

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla
Fuente: La encuesta (2021)

Análisis e interpretación:

El docente debe capacitarse adecuada y constantemente para poder realizar su trabajo en el aula de clase y se actualice de nuevos conocimientos y tecnologías para poder transmitir a su grupo estudiantil no solo conocimiento, sino también experiencias, la mayoría de padres de familia consideran esto beneficioso para sus hijos.

14.- ¿La escuela prepara a su hijo para que resuelva sus problemas cotidianos y para su vida futura?

Cuadro N° 21.- Preparación para que resuelva sus problemas cotidianos

Frecuencia	Número	Porcentaje
Muy desacuerdo	1	3
Algo desacuerdo	5	15
No interesa	12	35
Algo de acuerdo	9	26
Muy de acuerdo	7	21
Total	34	100

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: La encuesta (2021)

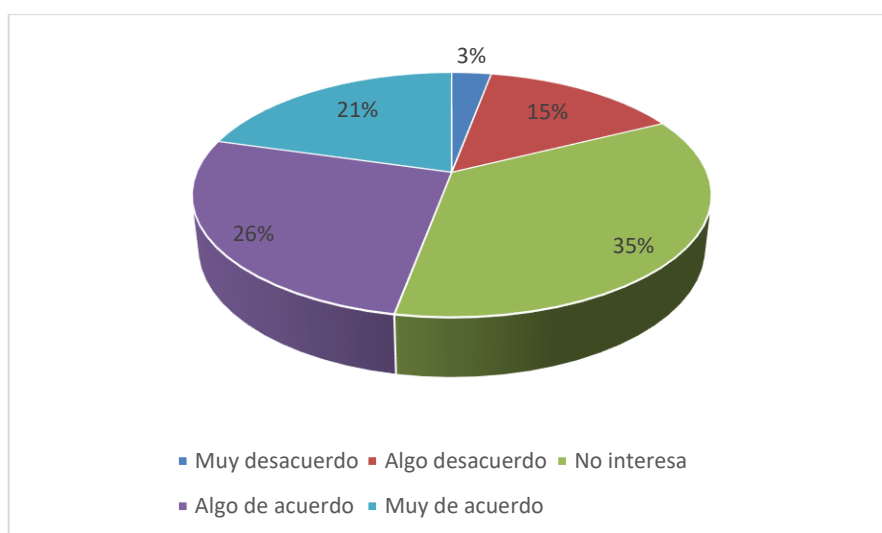


Gráfico N° 14.- Preparación para que resuelva sus problemas cotidianos

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: La encuesta (2021)

Análisis e interpretación:

Los padres depositan su confianza en la institución, por cuanto observan calidad en sus procesos educativos y esto ayuda a la formación y preparación de sus hijos para resolver problemas cotidianos y para su futuro, son pocas personas quienes consideran esto como falso o inútil.

15.- ¿Está de acuerdo, como el profesor ejecuta las actividades educativas?

Cuadro N° 22.- Actividades educativas

Frecuencia	Número	Porcentaje
Muy desacuerdo	1	3
Algo desacuerdo	6	18
No interesa	9	26
Algo de acuerdo	8	24
Muy de acuerdo	10	29
Total	34	100

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: La encuesta (2021)

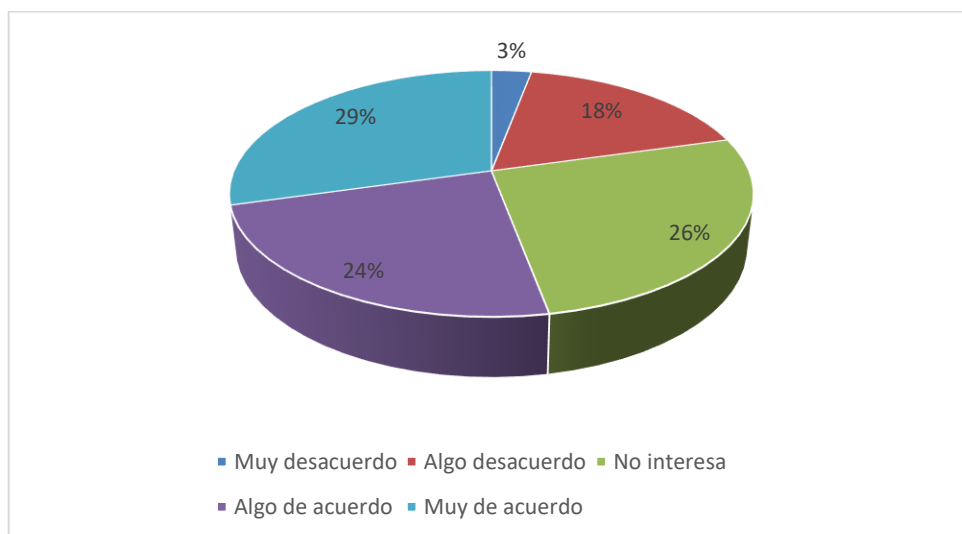


Gráfico N° 15.- Actividades educativas

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: La encuesta (2021)

Análisis e interpretación:

La mayoría de padres de familia está de acuerdo en cómo el profesor ejecuta sus actividades educativas, pues consideran que la enseñanza y la capacidad de aprendizaje de sus hijos a aumentado de manera considerable.

16.- ¿Considera que en el aula exista mapas, Cuadros y otros materiales para el trabajo del maestro?

Cuadro N° 23.- Materiales para el trabajo del maestro

Frecuencia	Número	Porcentaje
Muy desacuerdo	1	3
Algo desacuerdo	2	6
No interesa	10	29
Algo de acuerdo	13	38
Muy de acuerdo	8	24
Total	34	100

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: La encuesta (2021)

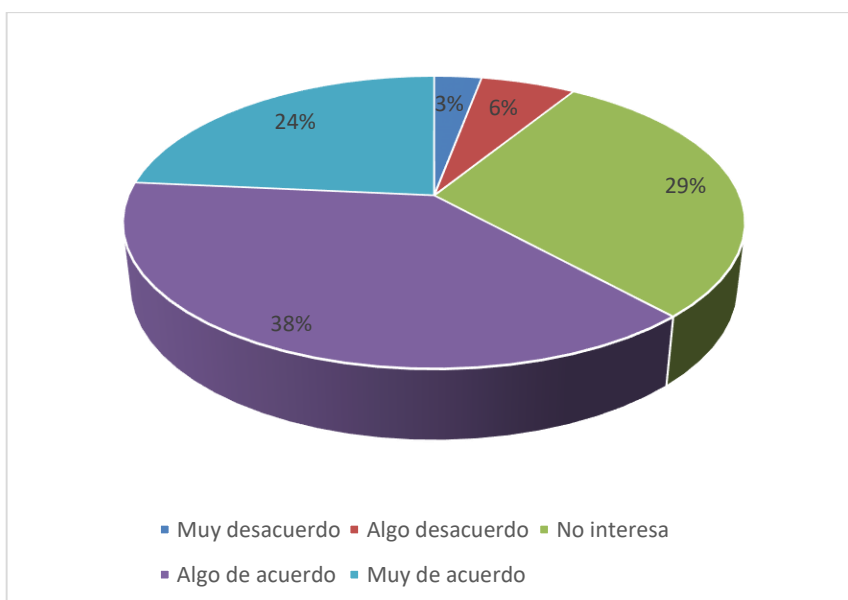


Gráfico N° 16.- Materiales para el trabajo del maestro

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: La encuesta (2021)

Análisis e interpretación:

Muchas personas apoyan la existencia de materiales didácticos dentro del aula, pues consideran que estos ayudaran a mejorar el aprendizaje de sus hijos, sin embargo, hay quienes no están de acuerdo en esta inversión o simplemente no lo consideran necesario.

17.- ¿La dirección permite que el comité de padres de familia apoye en la organización de actividades?

Cuadro N° 24.- Organización de actividades

Frecuencia	Número	Porcentaje
Muy desacuerdo	1	3
Algo desacuerdo	1	3
No interesa	8	24
Algo de acuerdo	12	35
Muy de acuerdo	12	35
Total	34	100

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla
Fuente: La encuesta (2021)

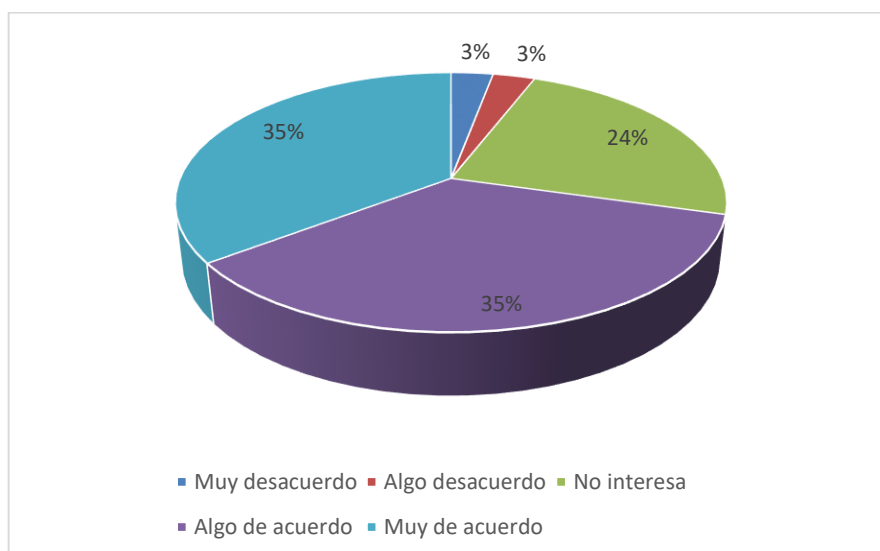


Gráfico N° 17.- Organización de actividades

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla
Fuente: La encuesta (2021)

Análisis e interpretación:

Alrededor del 70% de padres de familia está de acuerdo en que la dirección de la institución les permite participar en la organización de actividades institucionales ya sea para sus hijos o para la propia institución, sin embargo, son pocos quienes niegan este permiso por parte de la dirección o aseguran no estar involucrados en este tipo de actividades.

18.- ¿Considera que el director debe tomar decisiones acopladas a las necesidades educativas para resolver los problemas que surgen en la escuela?

Cuadro N° 25.- Necesidades educativas

Frecuencia	Número	Porcentaje
Muy desacuerdo	1	3
Algo desacuerdo	1	3
No interesa	9	26
Algo de acuerdo	3	9
Muy de acuerdo	20	59
Total	34	100

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: La encuesta (2021)

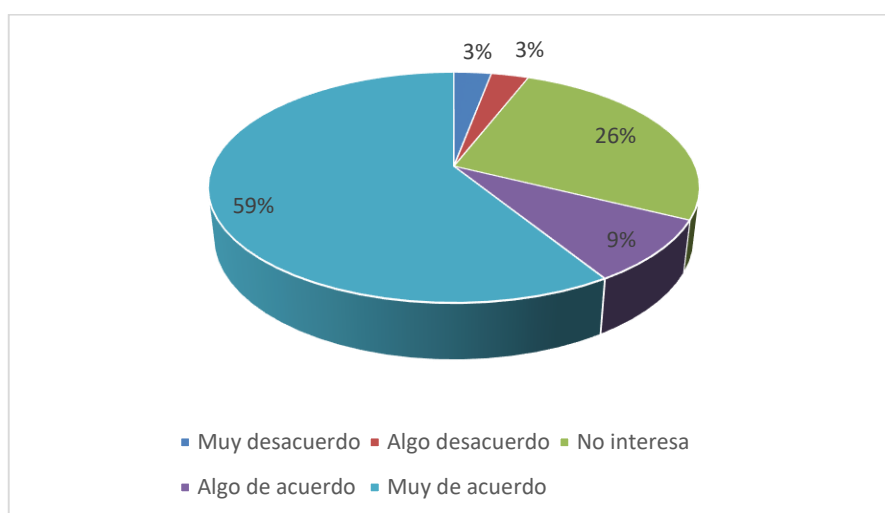


Gráfico N° 18.- Necesidades educativas

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: La encuesta (2021)

Análisis e interpretación:

La mayoría de padres de familia está totalmente de acuerdo en que el director ejerza y tome decisiones acopladas a las necesidades educativas de sus hijos para resolver los problemas que surgen en la institución, pues consideran que así está efectuando de manera responsable su trabajo y protegiendo la educación de sus hijos.

FORMULARIO APLICADO A LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA INTERCULTURAL BILINGÜE “NUEVA ESPERANZA” AÑO LECTIVO 2020-2021

Cuadro N° 26 Análisis a docentes

<p>1.- ¿Las instrucciones que se proporciona al estudiante en su proceso de enseñanza aprendizaje son claras y frecuentes?</p> <table border="1" data-bbox="349 689 807 958"> <thead> <tr> <th>X</th> <th>f</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy desacuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo desacuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>No interesa</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo de acuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Muy de acuerdo</td> <td>2</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>2</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>	X	f	%	Muy desacuerdo	0	0	Algo desacuerdo	0	0	No interesa	0	0	Algo de acuerdo	0	0	Muy de acuerdo	2	100	Total	2	100	<p>Análisis e interpretación:</p> <p>Ambos docentes consideran en su totalidad que las instrucciones que dan a sus estudiantes para el proceso de enseñanza son claros y constantes con el propósito de que sus estudiantes no puedan confundirse y entiendan de mejor manera las materias impartidas.</p>
X	f	%																				
Muy desacuerdo	0	0																				
Algo desacuerdo	0	0																				
No interesa	0	0																				
Algo de acuerdo	0	0																				
Muy de acuerdo	2	100																				
Total	2	100																				
<p>2.- ¿La institución educativa proporciona orientación para nuevas implementaciones pedagógicas?</p> <table border="1" data-bbox="331 1211 826 1480"> <thead> <tr> <th>X</th> <th>f</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy desacuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo desacuerdo</td> <td>1</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>No interesa</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo de acuerdo</td> <td>1</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Muy de acuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>2</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>	X	f	%	Muy desacuerdo	0	0	Algo desacuerdo	1	50	No interesa	0	0	Algo de acuerdo	1	50	Muy de acuerdo	0	0	Total	2	100	<p>Hay opiniones divididas entre ambos docentes, pues uno considera que la institución si proporciona orientación y capacitaciones para nuevas implementaciones pedagógicas, y el otro docente opina todo lo contrario.</p>
X	f	%																				
Muy desacuerdo	0	0																				
Algo desacuerdo	1	50																				
No interesa	0	0																				
Algo de acuerdo	1	50																				
Muy de acuerdo	0	0																				
Total	2	100																				
<p>3.- ¿La institución educativa promueve una planificación curricular que implique retos y altos niveles de desempeño para los estudiantes?</p> <table border="1" data-bbox="320 1648 839 1917"> <thead> <tr> <th>X</th> <th>f</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy desacuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo desacuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>No interesa</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo de acuerdo</td> <td>2</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>Muy de acuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>2</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>	X	f	%	Muy desacuerdo	0	0	Algo desacuerdo	0	0	No interesa	0	0	Algo de acuerdo	2	100	Muy de acuerdo	0	0	Total	2	100	<p>Esto quiere decir que se está de acuerdo en que la institución implemente planes educativos que signifiquen retos para los estudiantes los cuales promuevan su avance educativo y no se queden estancados en un solo estándar.</p>
X	f	%																				
Muy desacuerdo	0	0																				
Algo desacuerdo	0	0																				
No interesa	0	0																				
Algo de acuerdo	2	100																				
Muy de acuerdo	0	0																				
Total	2	100																				

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: La encuesta (2021)

Cuadro N° 27 Análisis a docentes

<p>4.- ¿Está de acuerdo que la organización de la institución educativa promueva desarrollo de todos los roles en sus integrantes para un mejor desempeño?</p> <table border="1" data-bbox="384 521 863 790"> <thead> <tr> <th>X</th> <th>f</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy desacuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo desacuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>No interesa</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo de acuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Muy de acuerdo</td> <td>2</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>2</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>	X	f	%	Muy desacuerdo	0	0	Algo desacuerdo	0	0	No interesa	0	0	Algo de acuerdo	0	0	Muy de acuerdo	2	100	Total	2	100	<p>Absolutamente todos los docentes están muy de acuerdo con que la institución promueve un correcto desarrollo en cuanto a roles de integrantes se trata con el fin de mejorar su desempeño.</p>
X	f	%																				
Muy desacuerdo	0	0																				
Algo desacuerdo	0	0																				
No interesa	0	0																				
Algo de acuerdo	0	0																				
Muy de acuerdo	2	100																				
Total	2	100																				
<p>5.- ¿Los espacios, que el docente tiene para promover los objetivos institucionales es óptimo?</p> <table border="1" data-bbox="320 976 935 1267"> <thead> <tr> <th>X</th> <th>f</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy desacuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo desacuerdo</td> <td>1</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>No interesa</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo de acuerdo</td> <td>1</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Muy de acuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>2</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>	X	f	%	Muy desacuerdo	0	0	Algo desacuerdo	1	50	No interesa	0	0	Algo de acuerdo	1	50	Muy de acuerdo	0	0	Total	2	100	<p>Se tiene una opinión dividida en partes iguales sobre si los espacios proporcionados para los docentes son óptimos o no ya que unos están algo en desacuerdo y otros algo de acuerdo con esto.</p>
X	f	%																				
Muy desacuerdo	0	0																				
Algo desacuerdo	1	50																				
No interesa	0	0																				
Algo de acuerdo	1	50																				
Muy de acuerdo	0	0																				
Total	2	100																				
<p>6.- Está de acuerdo que la institución educativa realice acciones con la comunidad educativa para lograr la integración de la diversidad de estudiantes?</p> <table border="1" data-bbox="320 1514 935 1805"> <thead> <tr> <th>X</th> <th>f</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy desacuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo desacuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>No interesa</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo de acuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Muy de acuerdo</td> <td>2</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>2</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>	X	f	%	Muy desacuerdo	0	0	Algo desacuerdo	0	0	No interesa	0	0	Algo de acuerdo	0	0	Muy de acuerdo	2	100	Total	2	100	<p>Todos los docentes están muy de acuerdo en que la institución deba realizar acciones para la integración de sus estudiantes y la diversidad que se tiene entre ellos.</p>
X	f	%																				
Muy desacuerdo	0	0																				
Algo desacuerdo	0	0																				
No interesa	0	0																				
Algo de acuerdo	0	0																				
Muy de acuerdo	2	100																				
Total	2	100																				

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: La encuesta (2021)

Cuadro N° 28 Análisis a docentes

<p>7.- ¿Considera que la institución educativa brinda información oportuna y permanente para prevenir o resolver posibles conflictos entre docentes y docentes - estudiantes?</p> <table border="1" data-bbox="338 577 924 846"> <thead> <tr> <th>X</th> <th>f</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy desacuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo desacuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>No interesa</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo de acuerdo</td> <td>1</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Muy de acuerdo</td> <td>1</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>2</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>	X	f	%	Muy desacuerdo	0	0	Algo desacuerdo	0	0	No interesa	0	0	Algo de acuerdo	1	50	Muy de acuerdo	1	50	Total	2	100	<p>Los docentes están de acuerdo con la institución educativa que brinda información oportuna y permanente, debido a que esto es parte del proceso interno y limita el desarrollo de problemas de comunicación entre cada uno de los actores educativos.</p>
X	f	%																				
Muy desacuerdo	0	0																				
Algo desacuerdo	0	0																				
No interesa	0	0																				
Algo de acuerdo	1	50																				
Muy de acuerdo	1	50																				
Total	2	100																				
<p>8.- ¿Es oportuno y frecuente el acompañamiento, capacitación, supervisión, talleres que la institución educativa ofrece a los docentes?</p> <table border="1" data-bbox="338 1093 924 1361"> <thead> <tr> <th>X</th> <th>f</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy desacuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo desacuerdo</td> <td>2</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>No interesa</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo de acuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Muy de acuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>2</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>	X	f	%	Muy desacuerdo	0	0	Algo desacuerdo	2	100	No interesa	0	0	Algo de acuerdo	0	0	Muy de acuerdo	0	0	Total	2	100	<p>Todos los docentes están algo desacuerdo con que la institución da acompañamiento, capacitación y supervisión en talleres ya que no son frecuentes u oportunos, debido a que esto se rige en base a una planificación macro en el contexto educativo</p>
X	f	%																				
Muy desacuerdo	0	0																				
Algo desacuerdo	2	100																				
No interesa	0	0																				
Algo de acuerdo	0	0																				
Muy de acuerdo	0	0																				
Total	2	100																				
<p>9.- Está de acuerdo con la frecuencia que la institución educativa tiene para reuniones de equipos docentes?</p> <table border="1" data-bbox="338 1547 924 1818"> <thead> <tr> <th>X</th> <th>f</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy desacuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo desacuerdo</td> <td>1</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>No interesa</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo de acuerdo</td> <td>1</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Muy de acuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>2</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>	X	f	%	Muy desacuerdo	0	0	Algo desacuerdo	1	50	No interesa	0	0	Algo de acuerdo	1	50	Muy de acuerdo	0	0	Total	2	100	<p>Solo la mitad está algo de acuerdo con que las reuniones de docentes son frecuentes, se genera una planificación diaria que conlleva a un trabajo en equipo que permite el desarrollo y el uso de recursos de forma equilibrada</p>
X	f	%																				
Muy desacuerdo	0	0																				
Algo desacuerdo	1	50																				
No interesa	0	0																				
Algo de acuerdo	1	50																				
Muy de acuerdo	0	0																				
Total	2	100																				

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: La encuesta (2021)

Cuadro N° 29 Análisis a docentes

<p>10.- ¿Está de acuerdo que se analice y reflexione sobre el progreso en el aprendizaje de los estudiantes?</p>	<p>Todos están muy de acuerdo en que se haga un seguimiento y análisis continuo sobre el progreso educativo de sus estudiantes, debido a que esto genera información desde todas las perspectivas educativas y así el líder puede tomar acciones oportunas de mejoramiento.</p>																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th>X</th> <th>f</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy desacuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo desacuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>No interesa</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo de acuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Muy de acuerdo</td> <td>2</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>2</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>	X	f	%	Muy desacuerdo	0	0	Algo desacuerdo	0	0	No interesa	0	0	Algo de acuerdo	0	0	Muy de acuerdo	2	100	Total	2	100	<p>11.- ¿Se comparte información y conocimientos para que los docentes se actualicen en temas que los ayude a mejorar su práctica?</p>
X	f	%																				
Muy desacuerdo	0	0																				
Algo desacuerdo	0	0																				
No interesa	0	0																				
Algo de acuerdo	0	0																				
Muy de acuerdo	2	100																				
Total	2	100																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>X</th> <th>f</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy desacuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo desacuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>No interesa</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo de acuerdo</td> <td>2</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>Muy de acuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>2</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>	X	f	%	Muy desacuerdo	0	0	Algo desacuerdo	0	0	No interesa	0	0	Algo de acuerdo	2	100	Muy de acuerdo	0	0	Total	2	100	<p>12.- ¿Está de acuerdo con el cartel de competencias y capacidades de la institución educativa para la formación académica?</p>
X	f	%																				
Muy desacuerdo	0	0																				
Algo desacuerdo	0	0																				
No interesa	0	0																				
Algo de acuerdo	2	100																				
Muy de acuerdo	0	0																				
Total	2	100																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>X</th> <th>f</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy desacuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo desacuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>No interesa</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo de acuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Muy de acuerdo</td> <td>2</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>2</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>	X	f	%	Muy desacuerdo	0	0	Algo desacuerdo	0	0	No interesa	0	0	Algo de acuerdo	0	0	Muy de acuerdo	2	100	Total	2	100	<p>Los docentes están muy de acuerdo con que el cartel de competencias y capacidades de estudiantes sirve para mejorar la formación académica dentro de la institución y esto por tanto fortalece el proceso de enseñanza aprendizaje mejorando la calidad educativa.</p>
X	f	%																				
Muy desacuerdo	0	0																				
Algo desacuerdo	0	0																				
No interesa	0	0																				
Algo de acuerdo	0	0																				
Muy de acuerdo	2	100																				
Total	2	100																				

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: La encuesta (2021)

Cuadro N° 30 Análisis a docentes

<p>13.- ¿Considera necesaria la identificación permanentemente de contenidos de las competencias que los estudiantes necesitan desarrollar?</p> <table border="1" data-bbox="352 546 932 842"> <thead> <tr> <th>X</th> <th>f</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy desacuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo desacuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>No interesa</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo de acuerdo</td> <td>1</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Muy de acuerdo</td> <td>1</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>2</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>	X	f	%	Muy desacuerdo	0	0	Algo desacuerdo	0	0	No interesa	0	0	Algo de acuerdo	1	50	Muy de acuerdo	1	50	Total	2	100	<p>La información devela que los docentes están algo de acuerdo y muy de acuerdo con que se identifique permanentemente contenidos de las competencias que los estudiantes necesitan desarrollar, para así potencializar sus destrezas y esto se refleje en el rendimiento académico.</p>
X	f	%																				
Muy desacuerdo	0	0																				
Algo desacuerdo	0	0																				
No interesa	0	0																				
Algo de acuerdo	1	50																				
Muy de acuerdo	1	50																				
Total	2	100																				
<p>14.- ¿La programación curricular le permite al estudiante potencializar sus habilidades?</p> <table border="1" data-bbox="368 972 916 1240"> <thead> <tr> <th>X</th> <th>f</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy desacuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo desacuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>No interesa</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo de acuerdo</td> <td>1</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Muy de acuerdo</td> <td>1</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>2</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>	X	f	%	Muy desacuerdo	0	0	Algo desacuerdo	0	0	No interesa	0	0	Algo de acuerdo	1	50	Muy de acuerdo	1	50	Total	2	100	<p>Se puede observar que los docentes están de acuerdo con que la actual programación curricular le permite al estudiante potencializar sus habilidades, pero se debe mejorar con un mejor proceso de acompañamiento.</p>
X	f	%																				
Muy desacuerdo	0	0																				
Algo desacuerdo	0	0																				
No interesa	0	0																				
Algo de acuerdo	1	50																				
Muy de acuerdo	1	50																				
Total	2	100																				
<p>15.- ¿Considera necesario que se verifique que los estudiantes desarrollen sus habilidades de manera frecuente?</p> <table border="1" data-bbox="320 1429 967 1718"> <thead> <tr> <th>X</th> <th>f</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy desacuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo desacuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>No interesa</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Algo de acuerdo</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Muy de acuerdo</td> <td>2</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>2</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>	X	f	%	Muy desacuerdo	0	0	Algo desacuerdo	0	0	No interesa	0	0	Algo de acuerdo	0	0	Muy de acuerdo	2	100	Total	2	100	<p>Todos están muy de acuerdo en que si es necesaria la verificación sobre el desarrollo de las habilidades de los estudiantes a cargo de manera frecuente, porque de ello depende su formación en el contexto educativo y fuera de él.</p>
X	f	%																				
Muy desacuerdo	0	0																				
Algo desacuerdo	0	0																				
No interesa	0	0																				
Algo de acuerdo	0	0																				
Muy de acuerdo	2	100																				
Total	2	100																				

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: La encuesta (2021)

Análisis general de las encuestas direccionadas a los padres de familia

La mayoría de padres de familia coincide que el trabajo realizado por el docente ayuda a mejorar el aprendizaje del niño dentro del aula, son pocos quienes afirman lo contrario dando menos crédito al trabajo del docente, indican además que el docente realiza planificación previa para sus clases de acuerdo a las necesidades de los niños, manifiestan además que están conformes en cómo la escuela se organiza en horarios y puntualidad para llevar a cabo las diferentes actividades, pues esta organización se ajusta a las necesidades de cada padre de familia o al menos a la mayoría de ellos. Manifiestan además que ellos depositan su confianza en la responsabilidad del docente ya que están seguros que éste, inspirará confianza a sus hijos, no obstante, indican además que es importante nuevos proyectos que promuevan positivamente el desarrollo educativo de sus hijos.

En referencia a las actividades de aprendizaje y culturales indican que es importante mejorar la formación de sus hijos, exteriorizan la importancia de que se les comunique las decisiones importantes ejercidas por parte de la institución, puesto que, estas afectan también a la educación de sus hijos, además manifiestan que están de acuerdo en los métodos y la enseñanza que el docente imparte a sus hijos, demandan también la necesidad de una adecuada y constantemente capacitación a los docentes para que puedan realizar su trabajo en el aula y se actualice de nuevos conocimientos y tecnologías, pues consideran que la enseñanza y el potencial de aprendizaje de sus hijos a aumentado de manera considerable.

En este contexto apoyan la existencia de materiales didácticos dentro del aula, pues consideran que estos ayudarán a mejorar el aprendizaje de sus hijos, debido a que les permite participar en la organización de actividades institucionales de manera que se proyecta en la alta calidad educativa que reciben sus hijos.

Aunado a esto, el cambio en el contexto pedagógico se debe dar mediante la aplicación de un liderazgo distribuido dentro de los centros educativos que resulten ser fundamentales en los resultados de aprendizajes de los estudiantes, mismos que deben estos relacionarse directamente en el proceso, en este sentido los docentes son los líderes educativos debido a que se encargan de las supervisiones, acompañamientos de las prácticas pedagógicas, gestión curricular y de los aprendizajes, los mismos que han sido reconocidos y valorados por la comunidad

educativa. De manera que, las acciones de supervisión y acompañamiento se deben desarrollar dentro de las funciones que les corresponde realizar a los líderes, ya que es partícipe del accionar pedagógico; por otra parte, el acompañamiento, tiene su origen en la supervisión, que es la acción vigente dentro de los centros educativos, ya que intercede en los docentes en su dimensión personal, profesional y emocional. Por último, se hace necesaria la distinción pedagógica debido a que se encarga de la gestión del currículum escolar y la relevancia fundamental que tienen sus aportes en las escuelas, docentes y estudiantes.

Por tanto, para acceder a una mejora continua en la educación es necesario enfatizar los principios y valores culturales primarios, cuya finalidad será transformar de manera óptima los ideales y objetivos de la educación, destacando la participación y el liderazgo activo con responsabilidad y transparencia en la gestión que se debe al desarrollo de actividades educativas. La educación requiere oportunamente una reestructuración de la gestión educativa, donde los objetivos se articulen a los procesos de enseñanza aprendizaje y la misión institucional, es decir, mediante la promoción de los procesos de innovación sistémica generar una retroalimentación interna mejorando y construyendo con múltiples miembros de la comunidad educativa el cambio.

De manera que, para la gestión educativa, es importante considerar la implementación de modelos que reestructuran los sistemas y metodologías utilizados en las aulas, tomando en consideración la globalización y la intensificación del uso de los medios de comunicación en donde la modernización de los espacios dedicados a la formación, deben renovarse no solo tecnológicamente sino también en las estructuras, de manera que la sostenibilidad educativa este sinérgicamente acoplada a las necesidades del entorno educativo, entonces existe la necesidad de generar estrategias sustentadas en la gestión del conocimiento que tiene como objetivo preparar los espacios de interacción e innovación para superar las fronteras políticas y geográficas en el contexto educativo.

Análisis de la ficha de observación

En el proceso de investigación se ha establecido el uso de la técnica de recolección cualitativa de información por observación directa, del mismo modo que la inspección que se hace directamente en el medio donde ocurre el hecho o fenómeno observado, con la intención de contemplar todos los aspectos inherentes al comportamiento y características en este entorno.

En este caso se estableció un contacto directo con el fenómeno observado, es decir como el liderazgo distribuido mejoraría el proceso académico de los estudiantes, mismo que permitió conocer la necesidad de un cambio para fortalecer la gestión educativa y promover una mejor participación de los padres, docentes y estudiantes de la comunidad educativa y así poder fomentar un proceso académico integral que asegure calidad educativa.

CAPÍTULO III

PRODUCTO/RESULTADO

Nombre de la propuesta

Diseño de una Guía de Liderazgo Distribuido para el Fortalecimiento del Proceso Académico de la EEBIB. “NUEVA ESPERANZA”

Definición del tipo de producto

La presente propuesta innovadora permitirá desarrollar una práctica propia de la organización escolar, misma que surgirá de la interacción de los líderes con el contexto educativo y sociocultural en el que se insertan, y que se distribuye entre los y las líderes del establecimiento educativo, para potencializar y maximizar el proceso académico de la EEBIB. “NUEVA ESPERANZA”.

La guía contribuirá sin lugar a dudas a generar el fortalecimiento en la gestión educativa en la institución, desde un enfoque de colaboración, distribución e integración de los actores educativos, de manera que se genere parámetros de trabajo acoplados a los requerimientos del entorno, de manera que se pueda determinar un proceso académico altamente competitivo en la institución.

Objetivo general

Contar con una guía de liderazgo distribuido para el fortalecimiento del proceso académico de la EEBIB. “NUEVA ESPERANZA”

Objetivos específicos

- Diseñar una guía del liderazgo distribuido para el mejoramiento del proceso académico en la institución.
- Estructurar las unidades de la guía de liderazgo distribuido a los actores educativos de la EEBIB. “NUEVA ESPERANZA”.
- Validar la guía mediante pares especialistas relacionados con la temática.

Estructura de la propuesta

La propuesta de trabajo está direccionada al diseño de una guía que motiva a la práctica del liderazgo distribuido para el fortalecimiento del proceso académico, mediante la indagación colaborativa que serán los valores y creencias compartidas, la descripción de los focos del aprendizaje, innovación o cambios en el proceso académico, la eficiencia del equipo de trabajo y la eficacia del liderazgo en la comunidad educativa, mismo que se plasmará en la guía.

Modelo operativo de la propuesta

DISEÑO DE LA GUÍA

- UNIDAD 1
- Apertura -Taller de formación para liderazgo distribuido
- UNIDAD 2
- Taller de sensibilización – Triangulación
- UNIDAD 3
- Taller de fomento de herramientas para el líder distribuido
- UNIDAD 4
- Taller de Evaluación del liderazgo distribuido

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: Elaboración propia

DISEÑO DE LA GUÍA DE LIDERAZGO DISTRIBUIDO

Las actividades de cada fase corresponden a los objetivos planteados en la propuesta y son según las necesidades encontradas en el diagnóstico. Estas cuatro unidades están desarrolladas de acuerdo a la secuencia lógica de trabajo de la siguiente manera:

«LA INNOVACIÓN ES LO QUE
DISTINGUE AL LÍDER DE LOS
SEGUIDORES». STEVE JOBS.

GUÍA DE LIDERAZGO DISTRIBUIDO



JORGE CAISA

Índice de la guía

INTRODUCCIÓN	2
Uso de la guía.....	2
A quién está dirigida la guía.....	2
Perfil de entrada del líder educativo.....	2
Perfil de salida del líder educativo	3
Resultados esperados	3
Competencias a adquirir después de aplicar la guía.....	3
Objetivos de la guía.....	4
UNIDAD 1	7
Apertura - taller de formación para liderazgo distribuido.....	7
TALLER N° 01	7
Taller de capacitación: Ampliando mis horizontes como líder distribuido	7
Dinámica: Valores y/o creencias compartidas que potenciaron la distribución del liderazgo.....	8
UNIDAD 2.....	14
Taller de sensibilización – Triangulación	14
Dinámica: Desarrollos de focos de aprendizaje continuo para la satisfacción educativa interna.	15
Foco en el aprendizaje profesional.....	15
Foco en el aprendizaje de los estudiantes	15
Foco en el aprendizaje organizacional	16
UNIDAD 3.....	17
UNIDAD 4.....	26
Taller de Evaluación del liderazgo distribuido	26
Parámetros de evaluación del liderazgo distribuido.....	27

INTRODUCCIÓN

Lograr un ambiente de trabajo propicio para todo el equipo docente es un factor clave para asegurar que todo el profesorado participe activamente y se involucre en el logro de los objetivos, la importancia del liderazgo educativo y específicamente el distribuido en la mejora del aprendizaje, es un factor que contribuye a generar una política educativa de alta gama, de manera que la práctica de Liderazgo Distribuido resulta de la interacción entre los líderes, sus seguidores y el contexto escolar, además involucra a todos los actores educativos.

Uso de la guía

La guía es una herramienta de trabajo orientada a los docentes para potencializar sus habilidades y destrezas direccionales como eje del desarrollo institucional, de manera que al ser el liderazgo una técnica de trabajo diferenciadora permitirá al administrador educativo trabajar sinérgicamente de manera que se dinamice e integre cada uno de los recursos para beneficio de los integrantes de la comunidad educativa mediante una guía orientadora de la gestión.

A quién está dirigida la guía

La guía esta direccionada al administrador educativo, como lo son los directores institucionales, también a docentes, porque promueve información y hábitos para el desarrollo del trabajo educativo.

Perfil de entrada del líder educativo

Los directivos educativos y docentes que no tengan conocimiento de la gestión educativa en contexto del liderazgo distribuido y sus técnicas y que tengan necesidad de desarrollar nuevas competencias profesionales en el entorno educativo.

Perfil de salida del líder educativo

El docente tendrá la capacidad de conocer aspectos inherentes al que hacer educativo en referencia a la gestión educativa, en el cual el liderazgo distribuido se torna la herramienta para poder generar autoridad, decisiones y trabajo en equipo.

Resultados esperados

Los resultados que se espera con el uso de la guía son:

- Genera un ambiente de trabajo idóneo a las necesidades de los actores educativos.
- Promueve una comunicación asertiva en todos los miembros de la comunidad educativa.
- Fomenta el trabajo en equipo como base del logro de los objetivos institucionales.
- Motiva al equipo de trabajo y estudiantes para que el proceso de enseñanza aprendizaje sea de calidad.

Competencias a adquirir después de aplicar la guía

Las competencias que desarrollara el líder educativo son:

- Asegura la calidad de los aprendizajes basado en los estándares y las necesidades de la institución.
- Planifica a los actores educativos de las actividades institucionales mediante una comunicación asertiva.
- Dirige las actividades de trabajo, con un nivel de autoridad determinada para que las decisiones sean efectivas en beneficio de toda la comunidad educativa.

Rol del facilitador/a

- Capacidad de influir en las personas mediante la comunicación asertiva.
- Desarrolla la capacidad de motivar para enfrentarse a los cambios.

- Capacidad de empatía, para poder ponerse en lugar del otro y desarrollar igualdad.

Objetivos de la guía

- Ofrecer talleres y dinámicas para la solución de problemas vinculados al quehacer educativo.
- Optimizar el desempeño profesional de manera que se fomente un alto compromiso docente.



UNIDAD I

APERTURA - TALLER
DE FORMACIÓN PARA
LIDERAZGO
DISTRIBUIDO

JORGE CAISA CHAGLLA

Cuadro N° 01

AGENDA DE TRABAJO

TALLER N° 01			
Taller de capacitación: Ampliando mis horizontes como líder distribuido			
Objetivo del taller			
Fortalecer las habilidades y destrezas del líder para el mejoramiento de las relaciones educativas en la institución.			
Resultado: Conocer el enfoque del líder distribuido			
Facilitador: Jorge Caisa			
Dinámica 1	Actividades	Materiales	Tiempo
Valores y/o creencias compartidas que potenciaron la distribución del liderazgo	Exposición de valores y creencias que potencian la distribución del liderazgo	Hojas de papel bond Carpeta	60' minutos de duración
Receso de 15 minutos			
Dinámica 2:	Actividades	Materiales	Tiempo
Desarrollo de trabajo colaborativo docente	Exposición de la formación de trabajo colaborativo y su proceso.	Hojas de papel bond Carpeta Proyector	105' minutos de duración

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: Elaboración propia

Establecida la agenda de trabajo el facilitador podrá administrar cada uno de los recursos humanos y materiales para el desarrollo del taller.

UNIDAD 1

Apertura - taller de formación para liderazgo distribuido

En esta unidad se toma en consideración los temas relacionados con el liderazgo distribuido, el trabajo del directivo educativo y cómo se relaciona con la comunidad educativa y en el cumplimiento de las metas académicas que se proponen mediante la mejora del aprendizaje. Se ofrece un taller con el objetivo de reconocer los lineamientos básicos relacionados con el liderazgo distribuido y sus direcciones de acción en la institución educativa.

Se busca la interacción con los directivos educativos y docentes para el aprendizaje sobre su contexto y el conocimiento de las necesidades internas y a su vez, contribuir a su trabajo a través de los fundamentos del liderazgo para orientar las actividades que deben efectuarse con la comunidad educativa.

TALLER N° 01

Taller de capacitación: Ampliando mis horizontes como líder distribuido

Duración: 3 horas

Dirigido a: directores, subdirectores, coordinadores, jefes de sector.

Fecha: Febrero 2022

Facilitador: Jorge Caisa

Objetivo del taller

Fortalecer las habilidades y destrezas del líder para el mejoramiento de las relaciones educativas en la institución.

Desarrollo

El liderazgo distribuido se entiende como la práctica de la organización escolar, surge de la interacción de los líderes con el contexto educativo y sociocultural en que se insertan y distribuyen entre líderes formales e informales. Hay elementos centrales que diferencian liderazgo distribuido otros tipos de liderazgo: primero se debe entender más como práctica que como función o responsabilidad; segundo, el

acento debe estar en interacciones más que en acciones; finalmente, el liderazgo distribuido no se limita a los actores que tienen roles formales en las organizaciones, la influencia y la acción están bastante extendidas en las escuelas, para lo cual se genera la siguiente actividad:

Dinámica 1: Valores y/o creencias compartidas que potenciaron la distribución del liderazgo

Un primer elemento que surge en el modelo es la importancia de considerar un conjunto de valores y creencias compartidas que potencien la distribución del liderazgo. Estos valores y creencias son fundamentales para dar sentido al proyecto y lograr que los miembros del equipo se involucren en un desafío compartido. La indagación colaborativa.

Cuadro N° 02

Valores y creencias que potencian la distribución del liderazgo

El valor de la confianza	Abrir espacios participativos para la toma de decisiones pedagógicas, lo que favorece a su vez el desarrollo profesional. El despliegue de las fortalezas profesionales de los integrantes del equipo, permitirá la valoración de la iniciativa, y la autonomía y libertad para desarrollar nuevas propuestas. Este elemento desarrolla los pensamientos e ideas de todos, materializándolos en objetivos y acciones para el aprendizaje. Esta confianza, se va acrecentando en la medida en que se van logrando superar momentos difíciles, poniendo sobre la mesa aquellos aspectos conflictivos asociados al trabajo colaborativo. Sin confianza no existe equipo y no se logran los propósitos compartidos.
La responsabilidad compartida	Este valor permite distribuir tareas entre los integrantes de los equipos, fortaleciendo así la responsabilidad y profesionalismo. Desde esta perspectiva, el liderazgo distribuido se asocia positivamente a un trabajo y responsabilidad
El respeto	Es entendido como la capacidad de ponderar las nuevas ideas y cumplir con los compromisos adquiridos, y en ese marco, el respeto hacia el rol profesional de los docentes fue otro valor que apareció con fuerza.
La empatía	Otro de los valores, que, según los equipos, potenciaron la distribución del liderazgo, sin embargo, en menor grado que los anteriores. La empatía en este sentido se comprende como la capacidad

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: Elaboración propia

Dinámica 2: Desarrollo de trabajo colaborativo docente

El director será el responsable de liderar en un marco de acción ética y compromiso social, cuya participación está vinculada a la definición de políticas y estrategias para su implementación, ejecución y evaluación en la pedagogía, la convivencia y en las relaciones con la comunidad educativa.

Por tanto, la gestión de liderazgo distribuido requiere de la implicación de más personas además del director, dada la cantidad y variedad de la naturaleza de las tareas y responsabilidades que se deben realizar, por lo que es importante diseñar el trabajo colaborativo con los docentes para alcanzar los objetivos institucionales, en este sentido, se ha definido la categoría “trabajo colaborativo” y se ha definido como los aspectos relacionados con el trabajo en equipo y la colaboración entre la comunidad educativa.

De manera que para el desarrollo del trabajo colaborativo se utilizará la estrategia de desarrollo profesional que permite a los profesores examinar y mejorar sistemáticamente sus prácticas a través del aprendizaje colaborativo entre colegas mediante las siguientes actividades:

- Se conformará un grupo de docentes donde se refuerza la planificación de clase.
- Se genera una retroalimentación para la mejora continua.

Esta actividad entonces fomenta la formación de grupos de trabajo docente donde se observará, se retroalimentará el trabajo para posteriormente generar observaciones y rediseño de las actividades.

PROCESO DEL TRABAJO COLABORATIVO



Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla
Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las planificaciones para establecimientos pluridocentes, existe el formato establecido por el Ministerio de Educación y serán entregados antes del inicio de la unidad correspondiente de acuerdo con el calendario escolar vigente.

Cuadro N° 03

Matriz de planificación

Institución Educativa:		Tiempo:	
Asignatura:		Nombre del docente:	
Grado:		Número de estudiantes:	
Grado:		Año lectivo:	
Matriz de un plan simultaneo			
Grados de básica			
Destrezas con criterios de desempeño			
Indicador de logro de la Clase			
Tiempo	Tipo de aprendizaje/ Estrategias metodológicas	Tipo de aprendizaje/ Estrategias metodológicas	Tipo de aprendizaje/ Estrategias metodológicas

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla
Fuente: Ministerio de Educación

Gracias a esta modalidad, los docentes podrán compartir buenas prácticas, reflexionar con sus pares y colaborativamente profundizar en la mejora de aspectos específicos para el trabajo en el aula, de manera que el propósito de la acción es resolver problemas cotidianos y mejorar prácticas concretas, a través de un proceso colaborativo en el que se investiga y al mismo tiempo se interviene, para lo cual se utilizará la siguiente matriz de complemento:

Cuadro N° 04

Matriz de complemento colaborativo para el Líder distribuido

Control de Categoría de trabajo	Descripción	Técnica utilizada
Diálogo	El líder fomentará el diálogo mediante interacción entre los actores educativos	
Enseñanza recíproca entre compañeros	El líder junto a sus compañeros desarrolla sus competencias en base a temáticas en la planificación.	
Liderazgo y mejora escolar	En base a los criterios de planificación curricular	
Gestión pedagógica curricular	Evaluación del desempeño docente	
Clima escolar y convivencia	Convivencia y resolución de conflictos	
Observaciones		
Recomendaciones		

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: Elaboración propia

De manera, que para dar cumplimiento al desarrollo de la unidad se establece la utilización de una agenda de trabajo, detallada de la siguiente manera:



UNIDAD 2

TALLER DE SENSIBILIZACIÓN — TRIANGULACIÓN

JORGE CAISA

AGENDA DE TRABAJO 2**TALLER N° 02****Taller de sensibilización – Triangulación****Objetivo del taller**

Promover una cultura colaborativa e integradora que facilite el proceso de enseñanza aprendizaje

Resultado: Desarrollar las habilidades y competencias basado en los focos de triangulación para el aprendizaje.

Facilitador: Jorge Caisa

Dinámica 1	Actividades	Materiales	Tiempo
Desarrollo de focos de aprendizaje continuo para la satisfacción educativa interna.	Establecer una cultura colaborativa e integradora que facilite el proceso de enseñanza aprendizaje	Hojas de papel bond Carpeta	60' de duración
Receso de 15 minutos			
Dinámica 2:	Actividades	Materiales	Tiempo
Optimización del desempeño profesional mediante el fortalecimiento de las prácticas de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> •Conocer las características de las decisiones del líder •Juego para aprender a tomar decisiones 	Hojas de papel bond Carpeta Proyector	45' de duración

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: Elaboración propia

UNIDAD 2

Taller de sensibilización – Triangulación

Duración: 3 horas

Dirigido a: Directores, subdirectores, coordinadores, jefes de sector.

Fecha: abril 2022

Facilitador: Jorge Caisa

Objetivo del taller

Promover una cultura colaborativa e integradora que facilite el proceso de enseñanza aprendizaje

El objetivo principal de cualquier administración educativa eficaz es facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje maximizando los recursos de la institución. Para lograrlo, se necesita un buen liderazgo que oriente las actividades que expertos y académicos han resumido en cinco tareas: construir relaciones escuela-comunidad; desarrollar planes y programas de estudio; grupo de estudiantes; gestionar los recursos materiales, humanos y económicos; y establecer una estructura organizativa e institucional. La administración educativa mediante el liderazgo distribuido permitirá una eficiente mejora los procesos administrativos y de gestión, aumentará la calidad de la gestión y satisface las necesidades y expectativas de los usuarios educativos.

Dinámica 1: Desarrollo de focos de aprendizaje continuo para la satisfacción educativa interna.

Triangulación Instruccional



Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: Elaboración propia

Para la materialización del aprendizaje profundo y la práctica de un liderazgo distribuido de calidad, el directivo desarrollará sus habilidades y competencias sustentado en los siguientes focos de triangulación para el aprendizaje:

Foco en el aprendizaje profesional

El líder educativo generará la actualización del conocimiento pedagógico común a partir de un enfoque pedagógico constructivista, así como la generación de espacios de reflexión participativa con docentes y asistentes pedagógicos sobre la emocionalidad en el ámbito escolar - con el fin de influir positivamente en los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Foco en el aprendizaje de los estudiantes

Otra de las características que el líder distribuido deberá desarrollar será fortalecer cada una de las áreas del aprendizaje de los estudiantes como el

autoestima académica, el desarrollo de flexibilidad académica discutida en talleres, en donde la participación de los estudiantes en la definición de elementos de un salón de clases sea integral y efectivo, de manera que se enfrenten los retos educativos de los estudiantes, cabe señalar que la participación de los estudiantes en la definición de herramientas educativas para su propio aprendizaje es un aspecto sumamente relevante a considerar, en donde el líder educativo debe desarrollar características distintivas mediante acciones de mejora continua y permanente.

Foco en el aprendizaje organizacional

Finalmente, el líder educativo deberá desarrollar innovadoras prácticas pedagógicas y fortalecer las existentes en el establecimiento mediante la participación de los apoderados, por ejemplo, se da tanto en actividades recreativas como de índole pedagógica, integrando a éstos como actores relevantes en la formación de los estudiantes.

Dinámica 2: Optimización del desempeño profesional mediante el fortalecimiento de las prácticas de aprendizaje

En el actual cambio de contextos educativos, el líder es el eje transversal del desarrollo organizacional, de manera que es importante generar una institución que aprende y para ello el liderazgo distribuido será la piedra angular en la red de relaciones en la comunidad educativa, debido a que deberá desarrollar habilidades para:

- Tomar decisiones
- Ser líder con función de cambio

Una gran parte del trabajo del líder en su puesto de trabajo es la responsabilidad hacia la resolución de problemas lo que debe tomar en consideración lo siguiente:

Cuadro N° 06

Características de las Decisiones del Líder

DECISIÓN DEL LIDER	CARACTERÍSTICA
Decisión programada rutinaria o intrascendente:	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar en cuenta los procesos y reglas internas • Fomento de disciplina interna
Decisión no programada	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de una reestructuración

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: Elaboración propia

Para potencializar la toma de decisiones desarrollara la siguiente actividad:

Cuadro N° 07

Juego para aprender a tomar decisiones

Actividad	Detalle
¿Cuál es la situación actual?	
¿Qué es lo que quiero conseguir con esa situación?	
¿Cuáles son las alternativas para solucionar?	
Analizo ventajas de las soluciones establecidas	
Analizo desventajas de las soluciones establecidas	
Establezco puntuación de 1 a 5 a la solución establecida	
Escojo la solución	
Valoro la solución cualitativamente	

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: Elaboración propia

The background is a solid light blue color. It is decorated with a repeating pattern of black pen icons and red hand icons. The pens are positioned at the top and bottom edges, while the hands are positioned on the left and right edges. The text is centered on the page.

UNIDAD 3

TALLER DE
FOMENTO DE
HERRAMIENTAS
PARA EL LÍDER
DISTRIBUIDO

JORGE CAISA

AGENDA DE TRABAJO 3**Taller de fomento de herramientas para el líder distribuido****Objetivo del taller**

Establecer retroalimentación efectiva de la gestión mediante criterios de eficacia para el mejoramiento de las prácticas educativas.

Resultado:

Conocer las herramientas de trabajo en base a criterios de eficacia para evaluar la distribución del liderazgo en el equipo docente

Facilitador: Jorge Caisa

Dinámica 1	Actividades	Materiales	Tiempo
Conocimiento de criterios de eficacia para el mejoramiento de las prácticas educativas.	Conocer criterios de eficacia del liderazgo distribuido	Hojas de papel bond Carpeta	45' de duración
Receso de 15 minutos			
Dinámica 2:	Actividades	Materiales	Tiempo
Actividades de comunicación de la distribución de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> •Charla 1 (Comunicación y relaciones basadas en la confianza) •Charla 2 (Comunicación y manejo de situaciones difíciles) 	Hojas de papel bond Carpeta Proyector	45' de duración

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: Elaboración propia

Esta agenda de trabajo permite la organización de las dinámicas para que el liderazgo sea mejor comprendido en el entorno.

UNIDAD 3

Taller de fomento de herramientas para el líder distribuido

Duración: 3 horas

Dirigido: directores, subdirectores, coordinadores, jefes de sector.

Fecha: Junio 2022

Facilitador: Jorge Caisa

Objetivo del taller

Establecer retroalimentación efectiva de la gestión mediante criterios de eficacia para el mejoramiento de las prácticas educativas.

Dinámica 1: Conocimiento de criterios de eficacia para el mejoramiento de las prácticas educativas.

De manera que el director tendrá herramientas de trabajo, bajo el esquema del conocimiento de criterios de eficacia utilizados para evaluar la distribución del liderazgo en el equipo docente como también la planificación compartida serán: decisiones compartidas; ejecución compartida; evaluación compartida; comunicación y sostenibilidad del equipo según los ejes de aprendizaje, para ello el líder deberá fomentar los siguientes criterios de trabajo en su gestión:

Criterios de eficacia del liderazgo distribuido



Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: Elaboración propia

El líder distribuido deberá conocer y fomentar los criterios de manera que se pueda reflejar una calidad educativa integral en la institución, por tanto, se señalan los siguientes como parte inicial de trabajo en el líder y en el proceso académico:

- **Sustentabilidad del equipo.** - el líder debe contar con todos los recursos institucionales para desarrollar oportunidades de aprendizaje contextual.
- **Comunicación del equipo.** - la comunicación debe ser asertiva de manera que el flujo informativo genere actitudes positivas en todos los actores educativos.
- **Decisiones compartidas.** – generar información validada para que se fomente trabajo en equipo y las decisiones sean equilibradas.
- **Planificación compartida.** -establecer planes, objetivos y metas en equipo de manera que exista interacción.
- **Evaluación compartida.** - establecer una documentación sistemática e integral mediante una base de datos, misma que debe ser socializada a todo el equipo de trabajo.
- **Ejecución compartida.** - desarrollo de actividades del equipo de trabajo en base a las planificaciones y el cumplimiento de metas.

De manera que el líder distribuido podrá conocer los criterios de trabajo, en donde la interacción entre el aprendizaje y la enseñanza promuevan el diagnóstico de posibles problemas, toma de decisiones equilibradas para que sean la base de lo trabajado en la gestión dando inicio a retroalimentación efectiva y el desarrollo de planes de acción para la orientación de la labor pedagógica.

Dinámica 2: Actividades de comunicación de la distribución de liderazgo

Para distribuir el liderazgo y mejorar la eficacia escolar al desarrollar la capacidad de mejora continua en la comunicación interna y hacer frente a las variaciones dentro de la escuela y para que la planificación genere oportunidades de desarrollo, la política y la práctica exitosa del liderazgo escolar dependen de hacer conexiones entre diferentes áreas de desarrollo y mejora. Para lograr esto, los

colegas necesitan comunicarse a través de conversaciones profesionales significativas en torno a la evidencia, de manera que se genera charlas de un día, que es una oportunidad para reunir a los docentes para trabajar con la evidencia presentada en los informes para mejorar la gestión escolar de la siguiente manera:

Cuadro N° 09

Charlas

Charla 1	Comunicación y relaciones basadas en la confianza
Charla 2	Comunicación y manejo de situaciones difíciles

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: Elaboración propia

Charla 1

Comunicación y relaciones basadas en la confianza

El líder distribuido debe tener relaciones y comunicación equilibradas en el entorno educativo, de manera que el asertividad es la capacidad personal para expresar sentimientos, opiniones y pensamientos, en el momento adecuado, de la manera correcta y sin negar o ignorar los derechos de los demás. Es decir, el líder deberá interactuar efectivamente en cualquier situación que le permita a la persona ser directa, honesta y expresiva.

Ejercicio

Los anteojos:

El facilitador con unos anteojos recortados en papel plantea: "éstos son los anteojos de la desconfianza. Cuando llevo estos anteojos soy muy desconfiado. ¿Quiere alguien ponérselos y decir qué ve a través de ellos, qué piensa de nosotros?". Después de un rato, se sacan otros anteojos que se van ofreciendo a sucesivos voluntarios (por ejemplo: anteojos de la "confianza", del "enojón", del "yo lo hago todo mal", del "todos me quieren", y del "nadie me acepta", etc.). En grupo, cada uno puede expresar cómo se ha sentido y qué ha visto a través de los

anteojos. Puede ser el inicio de un diálogo sobre los problemas de comunicación en el grupo.

Charla 2

Comunicación y manejo de situaciones difíciles

La comunicación se trata de la capacidad de expresarse verbal y preverbalmente de una manera cultural y situacionalmente apropiada. El comportamiento asertivo del líder implica un conjunto de pensamientos, sentimientos y acciones que ayudan a la persona a lograr sus objetivos de una manera socialmente aceptable. La comunicación eficaz también está relacionada con la capacidad de pedir consejo o ayuda cuando sea necesario, para ello es importante generar ejercicios que permita el desarrollo de un trabajo eficiente

Ejercicio

Telaraña

Se trata de que todas las personas participantes pasen a través de una telaraña sin tocarla. Utilizando una lana, construir una telaraña entre árboles o postes de unos dos metros de ancho. Conviene hacerla dejando muchos espacios de varios tamaños, los más grandes por encima de un metro. El grupo debe pasar por la telaraña sin tocarla, es decir, sin tocar las cuerdas. Podemos plantearle al grupo que están atrapados en una cueva o una prisión y que la única salida es a través de esta valla electrificada. Hay que buscar la solución para pasar los primeros con la ayuda de los demás. Luego uno a uno van saliendo hasta llegar al otro lado. Evaluar entre todos: ¿cómo se tomaron las decisiones? y ¿qué tipo de estrategia se siguió?



UNIDAD 4

**TALLER DE
EVALUACIÓN DEL
LIDERAZGO
DISTRIBUIDO**

JORGE CAISA

Cuadro N° 10

AGENDA DE TRABAJO 4

TALLER N° 04

Taller de Evaluación del liderazgo distribuido

Objetivo del taller

Establecer evaluaciones formativas del liderazgo acorde a las actividades de la guía.

Resultado:

Conocer el grado de asimilación mediante la evaluación el liderazgo distribuido

Facilitador: Jorge Caisa

Dinámica 1	Actividades	Materiales	Tiempo
Evaluar el liderazgo distribuido	Matriz de evaluación del desarrollo de la guía.	Hojas de papel bond Carpeta	60' de duración

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: Elaboración propia

UNIDAD 4

Taller de Evaluación del liderazgo distribuido

Duración: 3 horas

Dirigido a: Directores, subdirectores, coordinadores, jefes de sector.

Fecha: junio 2022

Facilitador: Jorge Caisa

Objetivo del taller

Establecer evaluaciones formativas del liderazgo acorde a las actividades de la guía

De manera que la evaluación podrá ser y luego de aplicar las acciones en esta guía, se encuestará a los docentes para medir la labor de los directivos respecto al liderazgo distribuido que ejercen en la institución educativa. En esta fase, se ha considerado sólo a docentes, ya que ellos son los que evidencian directamente y de forma permanente las acciones de sus directivos como líderes pedagógicos.

De manera que es importante que el liderazgo distribuido tome en consideración la evaluación mediante la participación de todos los actores de la escuela, para que a partir de estos resultados, el desafío de crear espacios abiertos para la participación de todos los interesados en la escuela, lo que permitiría a los estudiantes y a los líderes formales, por un lado, reconocen las fortalezas y / o capacidades profesionales dentro de la comunidad y sumarlos al desafío de mejorar el aprendizaje de todos y, por otro lado, desarrollar un pensamiento pedagógico común, que permita articular, secuenciar y desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes de cada integrante educativo dependiendo de la misión de la institución, de manera que se generara los siguientes parámetros para la evaluación:

- Nivel de satisfacción de los integrantes: Este es el sistema más simple y mide el desempeño de los integrantes.

- Cambio de comportamiento: Cambio de comportamiento experimentado por el participante en los meses posteriores al análisis de la intervención de liderazgo.
- Desarrollo en Feedback: proporciona información sobre el comportamiento de los actores educativos en una gama de competencias clave para el liderazgo en la institución.
- Impacto institucional. En el cual el liderazgo genera para el cumplimiento de objetivos.

De manera que los anteriores factores y parámetros permiten mediante la siguiente Cuadro evaluar el liderazgo distribuido en la institución.

Cuadro N° 11

Parámetros de evaluación del liderazgo distribuido

Parámetros	Efecto
Desarrollo de habilidades y destrezas del líder para el mejoramiento de las relaciones educativas	
Mejora de la cultura colaborativa e integradora en el proceso de enseñanza aprendizaje	
Fomento de retroalimentación mediante criterios de eficacia en las prácticas educativas.	

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: Elaboración propia

Las constantes valoraciones de las decisiones y acciones desarrolladas por el liderazgo distribuido durante el proceso de enseñanza aprendizaje deben ser elementos clave para la generación de conocimiento profesional dentro del equipo. Este conocimiento se construye a partir de aprendizajes y reflexiones comunes, de datos relevantes al contexto y que refleja la problemática educativa presente en el establecimiento. De manera que se genera el siguiente modelo de evaluación:

Cuadro N° 12

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL DESARROLLO DE LA GUÍA

EVALUACIÓN DEL DESARROLLO DE LA GUÍA			
MEJORA LA PRÁCTICA DE VALORES Y DIRECCIÓN			
Dinámica 1		Actividades	
Valores y/o creencias compartidas que potenciaron la distribución del liderazgo		Exposición de valores y creencias que potencian la distribución del liderazgo	
SI	NO	SI	NO
MEJORA LA CONDICIÓN PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE			
Dinámica 2:		Actividades	
Desarrollo de trabajo colaborativo docente		Exposición de la formación de trabajo colaborativo y su proceso.	
SI	NO	SI	NO
MEJORA LA ORGANIZACIÓN INTERNA			
Dinámica 1		Actividades	
Desarrollo de focos de aprendizaje continuo para la satisfacción educativa interna.		Desarrollo de focos de aprendizaje continuo para la satisfacción educativa interna.	
SI	NO	SI	NO
MEJORA LA CALIDAD DEL PROFESORADO			
Dinámica 2:		Actividades	
Optimización del desempeño profesional mediante el fortalecimiento de las prácticas de aprendizaje		<ul style="list-style-type: none"> •Conocer las características de las decisiones del líder •Juego para aprender a tomar decisiones 	
Dinámica 1		Actividades	
Conocimiento de criterios de eficacia para el mejoramiento de las prácticas educativas.		Conocer criterios de eficacia del liderazgo distribuido	
MEJORA LA CONSTRUCCIÓN DE RELACIONES INTERNAS			
Dinámica 2:		Actividades	
Actividades de comunicación de la distribución de liderazgo		<ul style="list-style-type: none"> •Charla 1 (Comunicación y relaciones basadas en la confianza) •Charla 2 (Comunicación y manejo de situaciones difíciles) 	
Observaciones:			

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: Elaboración propia

En esta reconstrucción de conocimientos y aprendizajes, el líder debe aplicar sus fortalezas profesionales, puestas al servicio de los objetivos del plantel educativo, lo que le permitirá desarrollar la confianza, la responsabilidad compartida y el respeto mediante la siguiente rubrica:

Rúbrica de evaluación LOEI

GUÍA DE OBSERVACIÓN ÁULICA							
Nombre de la Unidad Educativa:				Criterios de evaluación			
Fecha:		Hora Inicio	9.00	CR	Cumple con los requerimientos		
Tema / contenidos de la clase:		Hora Finalización:	11.00	EC	Está cerca de cumplir con los requerimientos		
Nivel Educativo:				NM	Necesita mejora		
Necesidades Educativas Especiales con o sin discapacidad				NO/NA	No fue observado / No aplica		
CARACTERÍSTICAS DEL DISEÑO DE LA CLASE				CR	EC	NM	NO/NA
METODOLOGÍA: DEFINICIÓN, EXPLICACIÓN Y ORIENTACIÓN DE LOS OBJETIVOS							
El profesor define claramente los objetivos del aprendizaje							
Se retoman los objetivos de aprendizaje al final de la clase para ayudar a evidenciar cómo y cuánto se han logrado dichos objetivos.							
El profesor activa el conocimiento previo de sus estudiantes haciéndoles preguntas y solicitándoles ejemplos.							
El profesor monitorea el progreso de los estudiantes							
Coloca material relacionado con la unidad didáctica que están trabajando							
Tiene la planificación de la clase y la adaptación curricular							
El profesor demuestra creatividad en las actividades impartidas							
Ambienta el aula con los trabajos de las niñas y niños							

El aula cuenta con recursos y materiales didácticos para los estudiantes				
Promueve relaciones de los contenidos nuevos de esta clase con otros contenidos tratados anteriormente.				
Promueve la participación de todas y todos los estudiantes y la expresión de sus opiniones e ideas.				
Toma en consideración los intereses de los estudiantes y los relaciona con el tema o el propósito de la clase, dando distintas visiones, dudas, conflictos y/o interrogantes que irán resolviendo.				
Distribuye el mobiliario permitiendo espacios de circulación.				
La distribución de los alumnos en la sala de clases se modifica de acuerdo a la tarea a realizar.				

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: <https://educacion.gob.ec/>

Valoración de la propuesta

La valoración de la propuesta se efectuará mediante los siguientes criterios por parte de los siguientes profesionales:

- Vinicio Marcelo Chicaiza Moreta Mg.
- Segundo Ángel Caiza Tisalema Mg.
- Ángel Klever Quillagana Pilamunga Mg.

Cuadro N° 13

Criterios
Estructura de la propuesta
Claridad de la redacción (leguaje sencillo)
Pertinencia del contenido de la propuesta
Coherencia entre el objetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados
Integración de los elementos que la conforman
Desarrollo de las Estrategias
Otros que quieran ser puestos a consideración del especialista

Elaborado por: Jorge Caisa Chaglla

Fuente: Elaboración propia

De esta manera la validación fue evaluada mediante criterios técnicos que promueven su manejo educativo, se manifiesta en las valoraciones lo siguiente:

- La propuesta de liderazgo distribuido se enfoca en prácticas que impactan en el desarrollo y mejora de la organización, del profesorado y, finalmente, del aprendizaje del estudiante. Además, está ligada a todo este conjunto de actividades (como la supervisión) relacionadas con la mejora de los procesos de la enseñanza y el aprendizaje dirigidos por profesores y estudiantes, lo que

significa ir más allá de la gestión de las realidades presentes para repensarlas según lo establecido. En esta medida, el liderazgo distribuido conduce a un trabajo "transformador", ya que no se limita a trabajar en las condiciones existentes y con objetivos dados, sino a ir cambio para mejorar la educación y las prácticas en el aula.

- De manera que la propuesta genera el conocimiento y la práctica de un liderazgo distribuido con actividades para movilizar e influir en otros para desarrollar comprensiones compartidas de los objetivos que debe alcanzar la escuela y así la dirección pedagógica tenga una administración escolar de calidad y asimismo tener el impacto más significativo en cada uno de los actores educativos aprendiendo en una escuela a través de un conjunto de prácticas sobre el personal docente para crear las condiciones institucionales óptimas para brindar una mejor educación.

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

- Es importante establecer un marco conceptual de las variables de estudio, el cual permita generar conocimiento científico con la finalidad de estructurar un marco de desarrollo integral a las bases conceptuales para su posterior utilización del liderazgo distribuido y el proceso académico de los niños en la institución educativa.
- Se identificó en el diagnóstico, que existen falencias en el manejo del liderazgo, de tal manera que el impacto es negativo dando lugar a estancamiento institucional, así como falencias en la calidad educativa, el que no permite que se genere un alto desarrollo del proceso académico, lo que conlleva al estancamiento organizacional.
- En la institución no existe una guía de liderazgo distribuido, que sea dinámica y proactiva a las necesidades de los actores educativos para que el proceso académico genere integración en el entorno para mejorar la calidad educativa.

Recomendaciones

- El conocimiento y el desarrollo de un liderazgo distribuido en el contexto de la enseñanza deberá ser mediante la utilización de los nuevos enfoques de trabajo, ya que ello permitirá acceder a nuevas oportunidades de desarrollo institucional.
- Es importante minimizar las falencias mediante la integración de actividades que generen valor educativo, en el cual el líder educativo fomente trabajo en equipo, compromiso al proceso de aprendizaje con la finalidad de generar docentes integrales y niños proactivos y participativos.
- Generar en los docentes un manejo direccional mediante una guía de liderazgo distribuido para que sea el eje de la formación mediante la utilización de actividades diferenciadoras y mejorar el proceso académico para que el gestor educativo desarrolle un alto perfil profesional.

Bibliografía

- Acuña, Alexis Isabel . (2019). Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión. *Liderazgo y gestión de los directivos docentes*.
- Aldoradín Rodríguez, Athena Bertha . (2019). Liderazgo distribuido en estudiantes de posgrado que laboran en instituciones educativas de contextos vulnerables. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios* .
- Amador, Carlos Miguel . (2017). Ventajas del liderazgo distribuido en instituciones de educación superior. *Scielo*.
- Bennett, Nigel. (2014). *Distributed leadership*. NCSL.
- Del Valle, Ingrid. (2015). Liderazgo distribuido, una visión innovadora de la dirección escolar: una perspectiva teórica. *Omnia A*.
- Elliott, J. (2015). *Autoevaluación, Desarrollo Profesional y Cambiar la escuela, cambiar el currículo, Responsabilidad, en Galton, M y Mann, B.;*. Barcelona, España: Martínez Roca.
- English, F. W., Steffy, B. E., y Hoyle, J. R. (2016). *Aptitudes del directivo de centros docentes*. Madrid, España: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.
- Gago, F. M. (2016). *La dirección pedagógica de los IES: un estudio sobre liderazgo educacional*. España: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Gonzales, G., Ma T. (2018). *Diversidad e inclusión educativa: algunas reflexiones sobre el liderazgo en el centro escolar*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 6 (2).
- Gronn, P. (2016). *Distributed Properties: A New Architecture for Leadership*. *Educational Management & Administration*. 28 (3), 317-338.
- Gronn, Peter . (2016). *Distributed leadership as a unit of analysis*. EE.UU: The Leadership Quarterly.

- Harris, Alma. (2017). *Distributed Leadership: Implications for the role of the principal*. Journal of Management Development, vol. 31, núm. 1, pp. 7-17.
- Hernández, C. (2017). Aproximación al proceso de enseñanza-aprendizaje. *UNIANDÉS EPISTEME*.
- Hutchins, E. (2015). *How a cockpit remembers its speed*. Cognitive Science 19(3): 265–288.
- Johnson, D. J. (2017). *Motivational processes in cooperative competitive and individualistic learning situations*. Nueva York:: Academic Press.
- Longo, F. (2018). *Liderazgo Distribuido, un elemento crítico para promover la innovación*. Capital Humano.
- Maureira, O., Garay, S. y López, P. (2016). Reconfigurando el sentido del liderazgo en organizaciones escolares contemporáneas: La perspectiva del liderazgo distribuido.
- Morales Ocaña, Amelia . (2017). Procesos de enseñanza-aprendizaje. estudios, avances y experiencias. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*.
- Murillo, F. J., Barrio, R., & Pérez-Albo., M. J. (2018). *La dirección escolar: análisis e investigación*. Madrid, España: Ministerio de Educación y Cultura.
- Ordoñez, C. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente:. *Scielo*.
- Parra, María. (2016). El liderazgo distribuido en el ciclo escolar. *REDIE*.
- Porter, Michael . (2014). Cadena de valor. *Scielo*.
- Ritacco Real, M. (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). *Scielo*.
- Romo, Antonio. (2017). *Proceso de Enseñanza y Gestión Participativa*. San Francisco de Macorís, Rep. Dom.: Universidad Tecnológica del Cibao Oriental.

- Serrano, José. (2015). El Constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*.
- Spillane, J. P. (2016). *Distributed leadership. The Jossey-Bass leadership library in education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Spillane, James . (2015). *Distributed leadership*. . Reino Unido: The Educational Forum.
- Yukl, G. A. (2016). *Leadership in organizations*. Upper Saddle River: Pearson/Prentice Hall.

Anexo N° 01

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMERICA FORMULARIO ORIENTADO A LOS PADRES DE FAMILIA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA INTERCULTURAL BILINGÜE “NUEVA ESPERANZA” AÑO LECTIVO 2020-2021

Fecha de la consulta:

Esta es una entrevista anónima que permite recabar información acerca del liderazgo distribuido de los docentes y autoridades para mejorar el proceso académico de la Escuela de Educación Básica Intercultural Bilingüe “NUEVA ESPERANZA” año lectivo 2020-2021, por lo que le pedimos que conteste con sinceridad. Su criterio y pensamiento es importante para el éxito del objetivo.

Lea detenidamente la pregunta, asegúrese de entenderla bien y proceda a llenar un solo casillero que refleje lo que usted piensa. Si tiene alguna duda el investigador puede solventar sobre la claridad de la pregunta.

Contenido

PREGUNTAS	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	No interesa	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo
1.-¿Está de acuerdo que el trabajo del docente ayuda a mejorar la realidad del aprendizaje del niño?					
2.-¿El docente planifica su trabajo diario en base a las necesidades de los niños en la escuela?					
3.-¿La organización de la escuela, en cuanto a horarios y puntualidad se ajusta a sus necesidades?					
4.-¿La responsabilidad del maestro inspira confianza y optimismo en su hijo para el desarrollo de sus habilidades y destrezas?					
5.-¿Considera necesario que la institución presente permanentemente proyectos innovadores para la enseñanza?					

6.-¿Las actividades de aprendizaje así como las culturales que la dirección efectúa ayuda a una mejor formación de los niños?					
7.- ¿Considera que las actividades de apoyo al aprendizaje, contribuyen a una mejor formación de su hijo?					
8.- ¿Considera que las decisiones que se tomen oportunamente para enfrentar posibles problemas en la institución sean socializadas a los padres de familia?					
9.-¿El docente tiene en orden la información y conoce la situación de los estudiantes para proporcionarla oportunamente a los padres de familia en la institución?					
10.-¿Usted está de acuerdo con la manera que el o la docente enseña a su hijo?					
11.-¿Los salones de clase, baños y pupitres están en buenas condiciones para el proceso de enseñanza?					
12.-¿Considera una alternativa que el o la docente elabore actividades extracurriculares para que todo el estudiantado se integre con facilidad?					
13.-¿Considera que el maestro debe asistir con frecuencia a cursos de actualización de conocimiento?					
14.- ¿La escuela prepara a su hijo para que resuelva sus problemas cotidianos y para su vida futura?					

15.-¿Está de acuerdo, como el profesor ejecuta las actividades educativas ?					
16.-¿Considera que en el aula exista mapas, Cuadros y otros materiales para el trabajo del maestro?					
17.-¿La dirección permite que el comité de padres de familia apoye en la organización de actividades?					
18.-¿Considera que el director debe tomar decisiones acopladas a las necesidades educativas para resolver los problemas que surgen en la escuela?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo N° 02

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMERICA FORMULARIO ORIENTADO A LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA INTERCULTURAL BILINGÜE “NUEVA ESPERANZA” AÑO LECTIVO 2020-2021

Fecha de aplicación del formulario:

Esta es una encuesta anónima que permite recabar información acerca del liderazgo distribuido de los docentes y autoridades para mejorar el proceso académico de la Escuela de Educación Básica Intercultural Bilingüe “NUEVA ESPERANZA” AÑO LECTIVO 2020-2021, por lo que le pedimos que conteste con sinceridad. Su criterio y pensamiento es importante para el éxito del objetivo.

Lea detenidamente la pregunta, asegúrese de entenderla bien y proceda a llenar un solo casillero que refleje lo que usted piensa. Si tiene alguna duda el investigador puede solventar sobre la claridad de la pregunta.

Contenido

PREGUNTAS	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	No interesa	Algo de acuerdo	Muy de Acuerdo
1.-¿Las instrucciones que se proporciona al estudiante en su proceso de enseñanza aprendizaje son claras y frecuentes?					
2.-¿La institución educativa proporciona orientación para nuevas implementaciones pedagógicas?					
3.-¿La institución educativa promueve una planificación curricular que implique retos y altos niveles de desempeño para los estudiantes?					
4.-¿ Está de acuerdo que la organización de la institución educativa promueva desarrollo de todos los roles en sus integrantes para un mejor desempeño?					
5.-¿ Los espacios, que el docente tiene para promover los objetivos institucionales es óptimo?					
6.-¿ Está de acuerdo que la institución educativa realice acciones con la comunidad					

educativa para lograr la integración de la diversidad de estudiantes?					
7.-¿Considera que la institución educativa brinda información oportuna y permanente para prevenir o resolver posibles conflictos entre docentes y docentes - estudiantes?					
8.-¿Es oportuno y frecuente el acompañamiento, capacitación, supervisión, talleres que la institución educativa ofrece a los docentes?					
9.-¿Está de acuerdo con la frecuencia que la institución educativa tiene para reuniones de equipos docentes?					
10.-¿ Está de acuerdo que se analice y reflexione sobre el progreso en el aprendizaje de los estudiantes?					
11.-¿ Se comparte información y conocimientos para que los docentes se actualicen en temas que los ayude a mejorar su práctica?					
12.-¿ Está de acuerdo con el cartel de competencias y capacidades de la institución educativa para la formación académica?					
13.-¿ Considera necesaria la identificación permanentemente de contenidos de las competencias que los estudiantes necesitan desarrollar?					
14.-¿La programación curricular le permite al estudiante potencializar sus habilidades?					
15.-¿ Considera necesario que se verifique que los estudiantes desarrollen sus habilidades de manera frecuente?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo N° 03

Ficha de observación

Lugar:
Fecha:
Grados:
Investigador-evaluador:
Paralelo:
Objeto de evaluación
Interpretación

Anexo N 04

Desarrollo de encuestas a padres de familias



Anexo N°05

Fichas de validación 1



FICHA DE VALIDACIÓN POR USUARIOS

Título de la propuesta: Diseño de una guía de liderazgo distribuido para el fortalecimiento del proceso académico de la EEBIB. "NUEVA ESPERANZA"

1. Datos personales del especialista

Nombres y Apellidos: Vinicio Marcelo Chicaiza Moreta

Grado Académico (área): Director Magister en Innovación y Liderazgo Educativo

Experiencia en el área: 8 años

2. Autovaloración del usuario


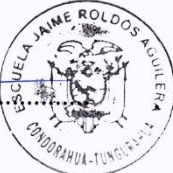
Marcar con una "x"

Fuentes de argumentación de los conocimientos sobre el tema	Alto	Medio	Bajo
Conocimientos teóricos sobre la propuesta	X		
Experiencia laboral relacionadas a la propuesta	X		
Referencias de propuestas similares en otros contextos	X		
(Otros que se requiera de acuerdo con la particularidad de cada trabajo)	X		
Observaciones: Es pertinente la aplicación de la propuesta, para que, fomente el trabajo en equipo y el compromiso al proceso de enseñanza – aprendizaje.			

3. Valoración de la propuesta

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 otro contexto (si fuera el caso)					
Observaciones: Considero que la propuesta de la investigación, está enfocado al liderazgo distribuido que es un modelo de innovación dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.					

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

F.  

Fichas de validación 2



FICHA DE VALIDACIÓN POR USUARIOS

Título de la propuesta: Diseño de una guía de liderazgo distribuido para el fortalecimiento del proceso académico de la EEBIB. “NUEVA ESPERANZA”

1. Datos personales del especialista

Nombres y Apellidos: Segundo Ángel Caiza Tisalema

Grado Académico (área): Director – Docente Magister en Innovación y Liderazgo Educativo

Experiencia en el área: 9 años

2. Autovaloración del usuario

Marcar con una “x”

Fuentes de argumentación de los conocimientos sobre el tema	Alto	Medio	Bajo
Conocimientos teóricos sobre la propuesta	X		
Experiencia laboral relacionadas a la propuesta	X		
Referencias de propuestas similares en otros contextos	X		
(Otros que se requiera de acuerdo con la particularidad de cada trabajo)	X		
Observaciones: Considero muy pertinente la aplicación del liderazgo distribuido para el mejoramiento de los procesos de aprendizaje.			

3. Valoración de la propuesta

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 otro contexto (si fuera el caso)					
Observaciones: Felicitaciones por realizar la propuesta, está bien estructurada de forma clara y sencilla de aplicar en el contexto educativo.					

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

F.....

Fichas de validación 3



FICHA DE VALIDACIÓN POR USUARIOS

Título de la propuesta: Diseño de una guía de liderazgo distribuido para el fortalecimiento del proceso académico de la EEBIB. "NUEVA ESPERANZA"

1. Datos personales del especialista

Nombres y Apellidos: Ángel Klever Quilligana Pilamunga

Grado Académico (área): Director Magister en Innovación y Liderazgo Educativo

Experiencia en el área: 11 años

2. Autovaloración del usuario

Marcar con una "x"

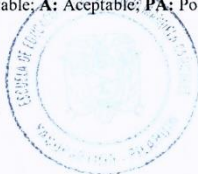
Fuentes de argumentación de los conocimientos sobre el tema	Alto	Medio	Bajo
Conocimientos teóricos sobre la propuesta	X		
Experiencia laboral relacionadas a la propuesta	X		
Referencias de propuestas similares en otros contextos	X		
(Otros que se requiera de acuerdo con la particularidad de cada trabajo)	X		
Observaciones: Conocimiento de gestión educativa como parte de la administración.			

3. Valoración de la propuesta

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 otro contexto (si fuera el caso)					
Observaciones: La propuesta está estructurada en base a las directrices del liderazgo distribuido, lo que permitirá generar trabajo en equipo y una comunicación asertiva en todos los actores educativos.					

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

F.....



Hoja de vida validador 2



República del Ecuador

Ministerio de Educación

HOJA DE VIDA

1.- DATOS PERSONALES DE LA/EL FUNCIONARIO/SERVIDOR:



CAIZA TISALEMA SEGUNDO ANGEL
 Apellidos Nombres
 1804528766
 Cédula de Ciudadanía/pasaporte

Lugar de Nacimiento: AMBATO TUNGURAHUA ECUADOR
 CIUDAD PROVINCIA PAIS

Nacionalidad: ECUATORIANA Tiempo de Residencia en el Ecuador: años 33 meses 6

Dirección Domiciliar:		CANTÓN: AMBATO	
PROVINCIA: TUNGURAHUA		BARRIO: APATUS ALTO	
PARROQUIA: SANTA ROSA		CALLE PRINCIPAL: VIA TOPE	
URBANIZACIÓN/CONJUNTO:S/N		INTERSECCIÓN: S/N	
Nro. S/N		MANZANA:S/N	
Nro. CASA/DPTO. S/N		PISO:S/N	
TELEFONO CONVENCIONAL:		TELEFONO CELULAR: 0983680602	
CORREO ELECTRONICO: angel77caiza@gmail.com		TIPO DE DISCAPACIDAD:	
TIENE DISCAPACIDAD SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>		Nº DE CARNÉ DEL CONADES:	
NIVEL <input type="checkbox"/> PORCENTAJE <input type="checkbox"/>		CUÁL?	
SUFRE DE ALGUNA ENFERMEDAD CATASTRÓFICA SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>			

4.- CAPACITACIÓN:

Especifique únicamente los eventos de capacitación de los últimos cinco años que tengan respaldo y que estén relacionados con el puesto al que está postulando. Si es necesario, incluya más filas en la siguiente tabla.

NOMBRE DEL EVENTO	FECHA DEL EVENTO	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN CAPACITADORA	LUGAR (PAIS Y CIUDAD)	FECHA DEL DIPLOMA (OBTENIDO)	TIPO DIPLOMA:		DURACIÓN EN HORAS
					ASISTENCIA	PRODUCCIÓN	
ESCRITURA DE ARTICULOS INDEXADOS 1	11/06/2016	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA	AMBATO	18/06/2016		X	48
LIDERAZGO Y EMPRENDIMIENTO	25/06/2016	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA	AMBATO	16/07/2016		X	90
INCLUSIÓN EDUCATIVA	08/07/2017	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA	AMBATO	15/07/2017		X	48
ESCRITURA Y PUBLICACIÓN DE ARTICULOS INDEXADOS 2	22/07/2017	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA	AMBATO	29/07/2017		X	48
COACHING EDUCATIVA	03/02/2017	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA	AMBATO	04/02/2017		X	48
EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN	23/09/2017	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA	AMBATO	24/09/2017		X	48
ETHOS PROFESIONALES	17/02/2018	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA	AMBATO	24/02/2018		X	48
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA EDUCATIVA	3/03/2018	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA	AMBATO	10/03/2018		X	48
FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES HABILIDADES DE INTERVENCIÓN A GRUPO DE ATENCIÓN PRIORITARIO CON ENFOQUE DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS.	01/02/2018	UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO	AMBATO	31/04/2018		X	96

A quien acudir en caso de emergencia:

Apellidos y Nombres: Caiza Tisalema Segundo Atanacio

Parentesco: Hermano

Teléfonos Convencional: 032873161 Celular: 0994908149

OBSERVACIONES:

DECLARACIÓN: DECLARO QUE, todos los datos que constan en este formulario son verdaderos, por tanto, asumo cualquier responsabilidad.

CAIZA TISALEMA SEGUNDO ANGEL

Nombre de la o el Aspirante

Firma

Lugar y Fecha de Presentación: 01 de septiembre de 2021

Indique el Número de hojas útiles que tiene esta Hoja de Vida

4

Versión 001
 Fecha: 29/02/2016
 Elaborado por Consuelo Reyes N.

Anexo N°07

Socialización de la propuesta en la Escuela Nueva Esperanza para la validación



Socialización de la propuesta a varios directores vía zoom



Microsoft Word - Nueva Esperanza

PROYECTO RESULTADO

Nombre de la propuesta


Diseño de una guía de liderazgo distribuido para el fortalecimiento del proceso académico de la EEBB "NUEVA ESPERANZA"

Definición del tipo de producto

La presente propuesta tiene como finalidad desarrollar una práctica pedagógica de la organización escolar, misma que consista en la interacción de los líderes con el cuerpo docente y administrativo en el que se inserta, y que se distribuya entre los y las líderes del establecimiento educativo, para potenciar y mantener el proceso académico de la EEBB "NUEVA ESPERANZA".

La guía consistirá en la elaboración de un modelo de liderazgo distribuido en la práctica educativa en la institución, desde un enfoque de colaboración, distribución e integración de los actores educativos, de manera que se genere procesos de trabajo acoplados a las características del sistema, de manera que se pueda dinamizar un proceso académico altamente cooperativo en la institución.

Objetivo general



Microsoft Word - Nueva Esperanza

Casos Nº 09

AGENDA DE TRABAJO 3

Taller de Diagnóstico de Herramientas para el líder distribuido

Objetivo del taller


Analizar el nivel de efectividad de la gestión mediante criterios de eficacia para el mejoramiento de las prácticas educativas.

Resultados

Conocer las herramientas de trabajo para hacer a conciencia de eficacia para evaluar la distribución del liderazgo en el equipo docente.

Facilitador: Jorge Cárdenas

Intervenciones	Actividades	Materiales	Tiempo
Intervención 1	Construcción de un sistema de liderazgo distribuido	Hoja de trabajo	15 minutos
Intervención 2	Elaboración de un sistema de liderazgo distribuido	Hoja de trabajo	15 minutos



Anexo N°08

Autorización para efectuar encuestas



Punguloma, junio, 02 de 2021

Mg.

Segundo Ángel Caiza Tisalema

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA INTERCULTURAL BILINGÜE " NUEVA ESPERANZA "

Presente. -

Estimado Director:

Yo, Jorge Andrés Caisa Chaglla, tengo a bien comunicarle que estoy culminando mis estudios de cuarto nivel en la Universidad Tecnológica Indoamérica, por lo que estoy elaborando la siguiente Tesis de Investigación.

TEMA: Liderazgo distribuido como instrumento de potencialización en el proceso académico de la EEBIB. "Nueva Esperanza".

OBJETIVO: Contar con una guía de liderazgo distribuido para el fortalecimiento del proceso académico de la EEBIB. "NUEVA ESPERANZA"

Con estos antecedentes, me dirijo a usted muy respetuosamente con la finalidad de solicitar la respectiva autorización para la aplicación de una encuesta a 34 padres de familia y 2 docentes de la Institución Educativa, que servirán de base para la elaboración de esta investigación que tiene un fin académico y por lo tanto se manejará los datos con la confidencialidad requerida.

Por todo lo expuesto, agradezco de antemano toda la cooperación que pueda prestar al respecto y felicito su predisposición para apoyar la aplicación de prácticas educativas innovadoras en nuestra querida institución, ya que a futuro podemos ampliar esta innovación pedagógica a todas las Instituciones Educativas.

Sin más que tratar, me despido y agradezco la disposición que dé a esta solicitud.

Atentamente,

Realizado por

Jorge Andrés Caisa Chaglla

C.C. 1803618139

Fecha: julio, 02 de 2021

Aprobado por:

Mg. Segundo Ángel Caiza Tisalema

C.C: 1804528766

Fecha: julio, 02 de 2021

