



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMERICA

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO

TEMA:

**ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN PARA LA MEJORA DEL
LIDERAZGO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN BÁSICA**

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

Autor:

Matilde Calvopiña

Tutor:

Dr. Gerardo Ramos Serpa, PhD

AMBATO – ECUADOR

2022

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

Yo, Matilde Calvopiña declaro ser la autora del Trabajo de Investigación con el nombre “Estrategias de capacitación para la mejora del liderazgo docente en la Educación Básica”, como requisito para optar al grado de Magister en Educación, mención Innovación y Liderazgo Educativo y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 5 días del mes de julio de 2022, firmo conforme:

Autor: Matilde Calvopiña

Firma:



.....

Número de Cédula: 0502048093

Dirección: Latacunga, Parroquia Juan Montalvo

Correo Electrónico: maty_cal@hotmail.com

Teléfono: 0992945524

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN PARA LA MEJORA DEL LIDERAZGO DOCENTE EN LA EDUCACION BASICA” presentado por Matilde Calvopiña, 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 y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Ambato, del 2022



.....
Dr. Gerardo Ramos Serpa, PhD

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

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

Ambato, del 2021

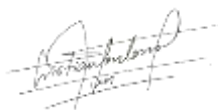


.....
Matilde Calvopiña

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN PARA LA MEJORA DEL LIDERAZGO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN BÁSICA, 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, de 2021...



.....
Dr. Cristian Londoño Proaño
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



.....
MSc. Manuel Jesús Fierro Vásquez
VOCAL



.....
Dr. Gerardo Ramos Serpa, PhD
VOCAL

DEDICATORIA

Primordialmente, doy gracias a Dios por permitirme tener buena experiencia de mi universidad, gracias a cada maestro que hizo parte de este proceso para integrar mi formación. Dedico con todo mi corazón mi tesis a Dios, a mis padres y a mi hija que sin ellos no lo hubiera logrado, con sus bendiciones a diario a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien; quienes han sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo para ellos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios quién me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante, a mi familia por su comprensión y estímulo constante, además su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios y a todas las personas que de una y otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo.

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 TABLAS	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN	1
Planteamiento del problema.....	7
Destinatarios del Proyecto.....	10
Objetivos	10
CAPÍTULO I.....	11
MARCO TEÓRICO.....	11
Antecedentes de la investigación	11
Desarrollo teórico del objeto y campo	15
CAPÍTULO II	26
DISEÑO METODOLÓGICO.....	26
Enfoque y diseño de la investigación.....	26

Descripción de la muestra y el contexto de la investigación	28
Proceso de recolección de los datos	29
Análisis de datos	33
CAPÍTULO III	51
PRODUCTO	51
Nombre de la propuesta	51
Definición del tipo de producto.....	51
Objetivos	52
Estructura de la propuesta	53
Evaluación de la propuesta innovadora.....	69
Valoración de la propuesta.....	70
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	71
BIBLIOGRAFÍA	73
ANEXOS	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Edad.....	34
Tabla N° 2: Genero	35
Tabla N° 3: Liderazgo docente en el aula	36
Tabla N° 4: Desarrollo de competencias.....	37
Tabla N° 5: Prácticas del liderazgo	38
Tabla N° 6: Práctica pedagógica	39
Tabla N° 7: Material didáctico	40
Tabla N° 8: Rol de los estudiantes	41
Tabla N° 9: Métodos de evaluación	42
Tabla N° 10: Actividades de cierre de clase	43
Tabla N° 11: Capacitaciones	44
Tabla N° 12: Capacitaciones sobre liderazgo docente.....	45
Tabla N° 13: Nivel de liderazgo en docentes.....	47
Tabla N° 14: Estilo de liderazgo de docentes	48
Tabla N° 13: Rúbrica de evaluación para guía de capacitación.....	69

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Edad.....	34
Gráfico N° 2: Género	35
Gráfico N° 3: Liderazgo docente en el aula.....	36
Gráfico N° 4: Desarrollo de competencias	37
Gráfico N° 5: Prácticas de liderazgo.....	38
Gráfico N° 6: Práctica pedagógica.....	39
Gráfico N° 7: Material didáctico.....	40
Gráfico N° 8: Rol de los estudiantes	41
Gráfico N° 9: Métodos de evaluación.....	42
Gráfico N° 10: Actividades de cierre de clase	43
Gráfico N° 11: Capacitaciones.....	44
Gráfico N° 12: Capacitaciones sobre liderazgo docente.....	45
Gráfico N° 13: Nivel de liderazgo en docentes	47
Gráfico N° 14: Estilo de liderazgo de docentes	48
Gráfico N° 13: Estructura de la propuesta	53

INDICE CUADROS

Cuadro N° 1: Operacionalización de variable dependiente – Liderazgo docente	30
Cuadro N° 2: Operacionalización variable independiente – Estrategias de Capacitación	31
Cuadro N° 3: Rúbrica de evaluación por actividad	68

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCION DE POSGRAGO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN INNOVACIÓN Y
LIDERAZGO EDUCATIVO

TEMA: Estrategia de capacitación para la mejora del liderazgo docente en la educación básica.

AUTOR: Matilde Calvopiña

TUTOR: Dr. Gerardo Ramos Serpa, PhD

RESUMEN EJECUTIVO

El liderazgo en las unidades educativas se basa en la gestión del cambio para mejorar varios aspectos entre ellos el proceso de enseñanza, motivo por el cual, el liderazgo es un elemento importante en la educación que debe ser representado de manera efectiva por parte del cuerpo docente. El objetivo de la investigación es desarrollar una estrategia de capacitación para fortalecer el liderazgo docente en el nivel de EGB en la Unidad Educativa “Ciudad de Santo Domingo. La metodología utilizada fue de carácter mixto, es decir, cualitativo y cuantitativo con un diseño investigativo no experimental de alcance descriptivo y corte transversal, se aplicó una encuesta y un test a 15 docentes del nivel de EGB. Los resultados evidencian que el liderazgo docente es importante en la institución y que este a su vez debe ser reforzado en los maestros con el fin de mejorar el proceso de enseñanza y con ello también mejorar el desarrollo de habilidades y destrezas en los estudiantes del nivel de EGB, por su parte, también se destaca que es esencial que se aplique una capacitación relacionada al tema de liderazgo direccionada a los docentes de unidad educativa. Se diseñó una guía de capacitación para fortalecer el liderazgo docente en el nivel de EGB en la unidad educativa “Ciudad de Santo Domingo”, esta contiene cuatro fases que permiten estructurar guía que contribuya al desarrollo de competencias básicas de liderazgo en los maestros dentro del aula de clase. Se concluyó que la guía puede ayudar en el desarrollo del liderazgo docente de manera efectiva y que también es factible su aplicación.

DESCRIPTORES: liderazgo docente, guía de capacitación, estrategia

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCION DE POSGRAGO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN INNOVACIÓN Y
LIDERAZGO EDUCATIVO**

TEMA: Training strategy to improve teacher leadership in basic education.

AUTOR: Matilde Calvopiña

TUTOR: Dr. Gerardo Ramos Serpa, PhD

ABSTRACT

Leadership in educational units is based on change management to improve various aspects, including the teaching process, which is why leadership is an important element in education that must be represented effectively by the teaching staff. The objective of the research is to develop a training strategy to strengthen teaching leadership at the egb level in the educational unit "Ciudad de Santo Domingo. The methodology used was of a mixed nature, that is, qualitative and quantitative with a non-experimental investigative design of descriptive scope and cross-section, a survey and a test was applied to 15 teachers of the egb level. The results show that teaching leadership is important in the institution and that this in turn must be reinforced in teachers in order to improve the teaching process and thereby also improve the development of skills and abilities in students at the level of education. Egb, for its part, also highlights that it is essential to apply training related to the topic of leadership addressed to teachers of the educational unit. A training guide was designed to strengthen teacher leadership at the egb level in the "Ciudad de Santo Domingo" educational unit, it contains four phases that allow structuring a guide that contributes to the development of basic leadership skills in teachers in the classroom. Of class. It was concluded that the guide can help in the development of teacher leadership effectively and that its application is also feasible.

KEYWORDS: Teacher leadership, training guide, strategy

INTRODUCCIÓN

Importancia y Actualidad

En la actualidad el sistema educativo ha intentado establecer varias normativas que regulen y hagan cumplir lo establecido para mejorar la calidad de la educación y que a su vez las unidades educativas sean administradas de forma adecuada por los directivos a cargo.

El liderazgo de las instituciones educativas, en base a la gestión del cambio para mejorar algunos aspectos, es una de las tendencias más prominentes implementadas como política educativa. Para ello se requiere el liderazgo, misma que está considerada como un elemento importante en la educación, denotado de esta manera que la presente indagación se basa en esta línea de investigación; conjuntamente con la gestión como sublínea.

Es importante indicar que existen varios estudios y propuestas sobre el liderazgo y la gestión dentro del sistema educativo y de los procesos formativos que se direccionan a mejorar la calidad de la enseñanza para los estudiantes y a su vez mejorar los procesos en las instituciones educativas. Sharar y Nawab (2020) afirma que “cuando los maestros tienen la oportunidad de trabajar como líderes, pueden crear un modelo más sólido para la mejora de la escuela y el desarrollo de los profesores” (p.1).

Por otra parte, se hace referencia a las normativas legales y políticas que se enmarcan en el contexto mundial, latinoamericano y local, en las cuales se destaca aportes sobre el liderazgo docente y la gestión que garantiza la calidad educativa para todos los estudiantes:

En el **contexto mundial**, para la Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) “el liderazgo docente es un componente central de la innovación, la inclusión y la calidad educativa” (Bosada, 2020, prr.1), en todas las instituciones educativas a nivel global. De hecho, la actual crisis provocada por la pandemia ha puesto en evidencia el papel

fundamental que tiene el liderazgo y la innovación docente, especialmente frente a las adversidades.

Así también, la UNESCO reconoce que durante la crisis del COVID-19, Bosada (2020) “el profesorado ha demostrado una gran capacidad de liderazgo e innovación para asegurar que el aprendizaje no se detenga y velar por que ningún alumno se quede atrás” (prr.2). En estos tiempos, todos los docentes han laborado de forma individual y colectiva con el fin de encontrar soluciones y exponer nuevos entornos educativos para los estudiantes, conllevando el firme cumplimiento de garantizar la continuidad de la educación.

Además, se destacan los Objetivos de Educación para el Desarrollo Sostenible (ODS) del cual se resalta el “ODS 4 Educación de calidad: se fija, garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida especialmente para los escolares” (UNESCO, 2017, p. 18). Por medio de este objetivo se respalda la importancia del liderazgo docente y la gestión institucional en los procesos educativos para brindar una formación educacional de calidad.

Adicionalmente, se puede determinar que el liderazgo educativo forma una dinámica de la acción formativa que se fundamenta en ideales filosóficos, y de formación integral. Además, permite la proyección en el sentido de la educación humana, sus dimensiones y escenarios que mejoran la calidad de vida, en lo profesional y personal (Sierra, 2016).

Por otra parte, existe políticas y estrategias claves en la formación de docentes para que enseñen en el siglo XXI; dentro de ellas se encuentra la reformar de las carreras docentes que permitan garantizar el profesionalismo de los mismo. Además, la calidad de los docentes se mide acorde a la formación y a través de la capacitación continua que encamina a obtener el liderazgo escolar alineado a los planes de estudio de la formación docente (UNESCO-OREALC, 2017).

En **Latinoamérica** existen diversas realidades en cuanto a la gestión de sus sistemas educativos y la manera de estructurar sus diferentes niveles de

educación, tanto en los sectores público como privados. No obstante, los países latinoamericanos también difieren en cuanto a las características de la gestión del sistema educativo. En la mayoría de los países, el concepto de liderazgo está estrechamente vinculado con las funciones del director de un centro educativo (Vaillant, 2015).

La realidad de América Latina y el Caribe en relación a las políticas de liderazgo directivo escolar se ha adaptado de los cambios constantes en el proceso de formación. Por otra parte, los sistemas escolares han incorporado diversas medidas para fortalecer el liderazgo de los directores de las unidades educativas, como la incorporación de estándares de desempeño, sistemas profesionalizados y sistemas de evaluación de su performance y/o de incentivos para alcanzar determinados resultados (Weinstein, et. al., 2015).

La función de liderazgo escolar como clave para asegurar la calidad de la educación. Un buen liderazgo se centra en el análisis de la figura del líder, sus funciones y tareas, que, además, se incluye la administración financiera, la gestión de recursos humanos y el liderazgo para el aprendizaje. La última década en América Latina, los resultados de aprendizaje han mejorado desde la presencia de un buen liderazgo pedagógico compartido con la orientación e intervención de los directores que aplica un apropiado diseño curricular (Vaillant & Rodríguez, 2016).

Con relación a lo antes mencionado, el sistema educativo de cada región Latinoamérica desarrolla diferentes protocolos educativos de calidad, todos ellos con el fin de fortalecer los procesos de enseñanza aprendizaje en todos los niveles educativos. Por otra parte, dentro de cada institución se han venido desarrollado proyectos y programas refuerzan los sistemas con la aplicación de un apropiado liderazgo docente e innovación que busca fortalecer la educación en América Latina.

En el **contexto local**, sobresale la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el Art. 26 en donde se especifica que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”

(p.16). Por consiguiente, el Estado asegurar que todas las entidades educativas están en la obligación de brindar una educación de calidad a todas las personas por medio de metodologías educativas que faciliten los procesos de enseñanza aprendizaje.

Es esencial especificar que en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) se destacan diversos principios que enmarcan las actividades educativas como elemento esencial de una educación de calidad. Para llegar a una educación de calidad es importante establecer una gestión eficiente en las instituciones educativas con el propósito de lograr un desarrollo educativo eficaz y fructífero que sea útil a lo largo de toda la vida.

En los lineamientos del Currículo de los Niveles de Educación Obligatoria (2016) determinado por el Ministerio de Educación se enfatiza que los aprendizajes relacionados con el desarrollo y la adquisición de capacidades y destrezas personales e interpersonales tienen un peso considerable en el aprendizaje básico, mismo que se consigue con una educación escolar de calidad y un profesorado de eficiente que sabe cómo llevar las riendas de la educación.

El Ministerio de Educación del Ecuador opera un concepto sistémico y multidimensional de calidad educativa apoyando al desarrollo de la comunidad educativa, mediante la constante retroalimentación y evaluaciones. “En este contexto el liderazgo en una institución educativa juega un papel primordial, puesto que, el director es la persona que está al frente y por ello es quien lidera el proceso de evaluación” (Ordoñez, et. al., 2020, p.2).

Desde las políticas públicas del Estado ecuatoriano en materia educativa, se presentan formas estratégicas para mejorar la calidad de la educación en el país. En este sentido, se procura gestar un modelo de liderazgo educativo que permita el desarrollo de la ciencia y la tecnología enfocados en el conocimiento. E así que, la educación en un instrumento para la construcción de un conocimiento por medio de la formación académica y profesional integral de un líder docente (Araujo, 2020).

Por medio del currículo, es imprescindible promover y conseguir la corresponsabilidad de los diferentes escenarios y agentes educativos implicados (docentes, directivos, estudiantes, representantes), incluyendo la escuela, para promover la eficiencia de estos aprendizajes.

En contexto, las políticas educativas respaldan una educación de calidad para todos los estudiantes por medio de procesos de enseñanza aprendizaje establecidos por docentes y que estos a su vez son parte de una apropiada gestión institucional y un liderazgo docente eficaz.

La justificación se desarrolla por medio de los trabajos realizados sobre el presente tema principal de estudio como son las estrategias de capacitación para la mejora del liderazgo docente en la Educación Básica. Se resaltan aspectos importantes que justifique la realización de la investigación.

En el contexto mundial, en la investigación de Martínez y Ibarrola (2015) en España, hace evidente la relación entre la gestión, los procesos de liderazgo educativo y los logros en la calidad de la educación son realmente importante en el sistema educacional. Además, se destaca la importancia del liderazgo del profesor como clave de la gestión en los centros educativos que quieren resaltar por su liderazgo pedagógico.

Por su parte, en el estudio doctoral de Barrios et al. (2015) manifiestan que la dirección escolar es considerada como el segundo factor más influyente en los resultados escolares, es decir, que el liderazgo educativo tiene mayor influencia en los procesos de aprendizaje de los estudiantes. Es por eso que realizaron un análisis de las tendencias generales de la dirección escolar en referencia al perfil de competencia y profesional de los directores y también de los maestros de las instituciones educativas en ejercicio con el propósito de satisfacer las necesidades y con eso optimizar el liderazgo.

En el artículo desarrollado por King y Smith (2020) afirman que el desarrollo de los maestros para el liderazgo es un aspecto muy necesario, motivo por el cual, es impórtate construir programas de instrucción sólidos los profesores y que esto a

su vez solidifique la estructuración interna de las escuelas. Para cumplir con esto, los autores aseveran que es conveniente utilizar el aprendizaje basado en proyectos como método para desarrollar el liderazgo y potenciar las habilidades de los maestros.

En relación al contexto regional, en la indagación de Mosquera y Eslava (2019) se presenta una propuesta pedagógica que buscó establecer una estrategia para mejorar los conocimientos de los estudiantes, y por tanto desarrollar las competencias básicas, para ello se identificó la necesidad de generar un cambio en la forma en cómo los docentes implementan sus clases y a su vez cómo los mismos lideran el desarrollo interior de la clase.

Por otra parte, en el artículo científico desarrollado por Cancino y Vera (2017) indican que, en la última década, para varios países la dirección escolar y el liderazgo educativo se han convertido en una parte prioridad para la política educativa. Además, diversos factores explican la importancia sobre la educación; la influencia que ejerce la calidad de los procesos de dirección y liderazgo en la efectividad escolar, en tal sentido, el liderazgo educativo es factor clave para su desarrollo.

En el ámbito local, Martínez (2019) en su investigación realizada en la ciudad de Guayaquil, destacó la importancia de las responsabilidades del líder educativo que se definen como las prácticas que tienen mayor probabilidad para mejorar los procesos pedagógicos, por eso, los directores, profesoras y padres de familia debe comprender la necesidad de jerarquía de toda la gestión que realiza un líder educativo en los centros educativos. También, afirma que los directores son vistos como el principal referente de liderazgo por parte de toda la comunidad educativa, al igual que los docentes quienes con sus valores educativos e inteligencia conforman los procesos y prácticas en instituciones.

Por último, en el estudio de Catagña (2017) hace referencia a la figura de líder y el liderazgo que debe tener una institución educativa y que misma debe estar acorde a los diversos factores que lo rodean, entre ellos la sociedad, los avances

tecnológicos, la cultura y la globalización que se direccionan de forma constante a la búsqueda del mejoramiento de la calidad educativa.

En relación con lo antes mencionado, se ha identificado que existen una deficiencia en el liderazgo docentes, identificado con certeza la presencia de diferentes dificultades en varios niveles escolares de educación básica.

La institución educativa en la cual se desarrollará la investigación sobre la problemática es la Unidad Educativa “Cuidad de Santo Domingo” que está ubicada en la provincia Cotopaxi, cantón Pujilí, parroquia Guangajela, misma que forma parte del Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí. En esta unidad educativa se brinda una oferta académica de solo el nivel de Educación General Básica. En esta unidad educativa asisten alrededor de 19 estudiantes, en los diferentes niveles de educación básica.

Planteamiento del problema

La investigación se desarrolló en la Unidad Educativa “Cuidad de Santo Domingo”, en dicha institución se presencia escasas estrategias de capacitación para mejorar el liderazgo docente en los maestros de la institución como parte de la problemática que se sobresalta en la unidad, por tal motivo, se ha evidenciado un bajo nivel en el desempeño de los docentes, que, por ende, afectan al proceso formativo de los estudiantes.

La presencia de la problemática identificada se genera debido a la aplicación capacitaciones convencionales por parte de la institución que al final no aportan al apropiado desarrollo del liderazgo docente; además, la resistencia al cambio y adaptabilidad de los docentes a las nuevas tendencias educativas han dado origen a mantener un liderazgo docente deficiente, conjuntamente con el poco desarrollo escolar participativo por parte de los estudiantes que también influyen en el poco nivel de liderazgo docente que se presenta en la Unidad Educativa “Cuidad de Santo Domingo”.

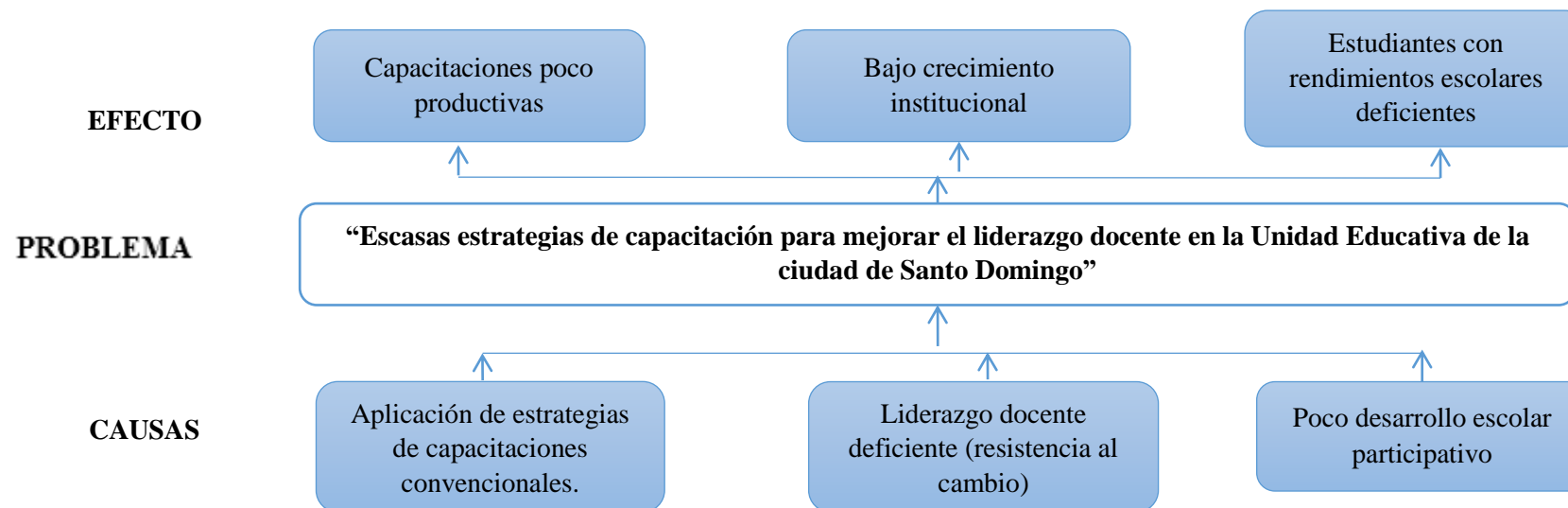
En tal sentido, las causas que provocan el problema central presentan efectos negativos; como la planificación de capacitaciones no productivas para los docentes, la presencia de un bajo crecimiento institucional, que, por ende, afectan a los estudiantes en sus rendimientos escolares.

Con base a las situaciones antes indicadas, el problema de la presente investigación se formula de la siguiente manera: ¿cómo mejorar el liderazgo docente en Educación Básica de la Unidad Educativa “Ciudad de Santo Domingo”?

Para dar más sentido a la problemática de investigación, a continuación, se describe el problema central de la indagación, en base a las causas y efectos que esta genera por medio de un árbol de problema.

CAUSA – EFECTO

Gráfico 1: Árbol de problemas



Elaborado por: Matilde Calvopiña

Fuente: Investigación

Por medio de la identificación del problema, el objeto de estudio se orienta al liderazgo docente, y el campo de investigación corresponde a las estrategias de capacitación. No obstante, para visualizar de mejor manera la problemática de la investigación se desarrolló el método del árbol de problemas con el propósito de identificar las causas y efectos.

Destinatarios del Proyecto

Las personas involucradas en el proyecto de investigación fueron los/as docentes del nivel de Educación General Básica de la en la Unidad Educativa de la ciudad de Santo Domingo como también la persona que realiza la presente investigación, mientras que los individuos beneficiarios de manera indirecta fueron los estudiantes de la misma institución.

Objetivos

General

Desarrollar una estrategia de capacitación para fortalecer el liderazgo docente en el nivel de EGB en la Unidad Educativa “Cuidad de Santo Domingo”.

Específicos

- Fundamentar de manera teórica la comprensión de las estrategias de capacitación y el liderazgo docente.
- Diagnosticar la situación del liderazgo docente en educación básica en la Unidad Educativa de la ciudad de Santo Domingo.
- Diseñar una guía de diversas actividades de capacitación que permitan mejorar el liderazgo docente en los maestros de educación básica de la Unidad Educativa Unidad Educativa “Cuidad de Santo Domingo”.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

Los antecedentes investigativos son estudio previos de tipo bibliográfico que poseen una similar información sobre el presente tema de investigación que trata de las estrategias de capacitación para mejorar el liderazgo docente en el proceso de aprendizaje, con base a eso, se ha identificado varios estudios realizados se presentan a continuación:

Dentro del contexto internacional se destaca la investigación de Sánchez (2019) sobre el estudio de la gestión de la capacitación docente y el desempeño en el nivel secundario se estableció como por objetivo conocer la relación entre las variables de estudio, asimismo se identificó y analizó la relación de la gestión de capacitación docente y el liderazgo y dominio metodológico de los profesores, para ello se aplicó un tipo de investigación correlacional.

Luego de realizar el análisis se obtuvo como resultado que la gestión dentro de la institución educativa es pésima para lo cual se planteó planificar cursos de capacitación docente acorde a la política y axiología institucional, con el propósito de fomentar el compromiso, la identidad, dominio en las diferentes dimensiones educativas.

Por otro lado, la investigación de Ferro (2019) acerca de una propuesta de formación de líderes para la gestión del cambio organizacional, para el desarrollo de este estudio se estableció como objetivo desarrollar un programa de formación de líderes en gestión basada en una revisión de documentos científicos enfocados en el liderazgo.

Acorde a los resultados obtenidos en la investigación dieron paso a establecer acciones para plantear la propuesta en desarrollo. El diseño del programa se basó en un modelo multinivel, es decir, que involucro a al sistema institucional, los equipos de trabajo y los actores educativos, así como el proceso de formación. De esto se concluyó que los programas de capacitación en liderazgo tienen como objetivo incrementar en los participantes aquellos conocimientos, habilidades y capacidades que promuevan el logro de los objetivos de la institución educativa.

Weinstein, et. al. (2015) en el estudio sobre liderazgo escolar se determinó como objetivo identificar las experiencias innovadoras de formación de directivos escolares en las diferentes instituciones, como también la descripción detallada de las propuestas formativas en los docentes y establecer las buenas prácticas de estas experiencias en la formación directiva.

La metodología aplicada se estableció en función al establecimiento de una relación individual y personalizada con los directores escolares en las diferentes instituciones. Llegando a la conclusión de que la investigación resalta el fuerte peso del liderazgo en la eficacia y mejora de las escuelas a nivel global, siendo considerado el segundo factor intraescolar de mayor alcance, además de enfatizar las claves de políticas para el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades de los líderes escolares.

En la investigación de Nutov, Gilad-Hai, & Maskit (2021) sobre la formación docente y el liderazgo escolar, indican que es necesario que los maestros tengan habilidades y competencias básicas para liderar las clases, esta habilidades pueden ser la comunicación, el trabajo en equipo y el liderazgo en sí, todo esto con el propósito de guiar a sus alumnos hacia una integración exitosa en la sociedad. Para que estos se consuman es importante que las instituciones educativas realicen

programas de capacitación para maestros sobre roles de liderazgo escolar orientándoles a desarrollar las habilidades y competencias antes mencionadas. Por medio de este estudio se aplicó un modelo de evaluación mediante el método Delphi con el fin de verificar por medio de la evaluación complementaria las capacidades de liderazgo de los docentes.

Shen, y otros (2021) realizaron un estudio sobre los cambios en las prácticas de liderazgo realizados por los docentes mismo que está asociado al rendimiento académico escolar de los estudiantes. Las prácticas de liderazgo son muy provechosas en varios aspectos del proceso escolar. La investigación se enfocó en medir el rendimiento académico escolar de una escuela en las materias de lectura y matemáticas, en la cual se identificó que, como resultado, los esfuerzos de las prácticas de liderazgo mejoran la participación de los estudiantes para el crecimiento tanto en lectura escolar como en matemáticas. Además, a partir de los resultados se confirmó la hipótesis de los factores de crecimiento en la práctica del liderazgo principal.

Por su parte en la investigación de Ali y Zhang (2020) tuvo como objetivo identificar el constructo del liderazgo docente en el ámbito de la educación superior, además de la identificación de varios roles de liderazgo que los profesores desarrollan acorde a los desafíos asociados con las mismas prácticas. Este estudio se formó por la participación de 12 maestros que compartieron sus percepciones sobre las prácticas de liderazgo docente aplicando dos herramientas de recopilación de datos como fue la entrevista y cuestionarios abiertos; que, luego de tener los resultados se analizaron respectivamente. Los resultados resaltaron que el liderazgo docente es un concepto novedoso enfocado en un liderazgo jerárquico. No obstante, sus prácticas de liderazgo compartido ayudan a superar los desafíos y contribuir a la eficacia organizativa.

Por otro lado, en el contexto nacional, la investigación de Guamán (2016) acerca del liderazgo y gestión docente como búsqueda de la excelencia en educación, se planteó como objetivo conocer el nivel de liderazgo y gestión de los docentes como elemento de la excelencia educativa planteada por el Ministerio de Educación. Este estudio se realizó en dos fases, la primera fase fue de índole

bibliográfica descriptiva que permitió obtener la información necesaria y la segunda fase fue la investigación de campo que ayudo a evaluar y estudiar las variables.

De aquella investigación se obtuvo como resultado un alto liderazgo docente y un nivel medio de gestión, lo que se evidencia una problemática por parte de los maestros al modular sus conocimientos con las nuevas reformas educativas y a su vez afecta a sus planificaciones y demás documentos. De esto se concluye que la gestión es un factor complejo porque depende de varios factores para que resulte exitoso, es decir que depende de un gran líder que sepa transmitir la importancia del trabajo en conjunto para lograr los objetivos institucionales y del sistema educativo.

En la investigación de Sierra (2016) sobre el liderazgo educativo en el siglo XXI, en el cual se fijó como objetivo determinar la importancia del liderazgo educativo en base a varios elementos claves que influyen en el comportamiento de un líder. Además, responde a las características que debe tener un líder en el ámbito educativo y todo lo que implica la calidad en la educación. Es importante indicar que en el ámbito educativo se debe establecer un sentido de formación y ética forjado por los docentes frente al sentido de establecer una educación de calidad que beneficie a la comunidad educativa, a los estudiantes, padres de familia y personas que manejan procesos educativos.

Con base a esta investigación netamente analítica y reflexiva se concluyó que las organizaciones educativas tienen un sistema central estructurado por varios elementos y bases sólidas que sustentan la filosofía institucional, no obstante, son las personas quienes fijan su liderazgo, las que otorgan poder y autoridad a la institución en base a iniciativas, compromiso y ética; conjuntamente con el liderazgo educativo que se relaciona con todos los elementos en sentido pedagógico con la innovación y la creatividad de sus líderes y la cohesión entre la visión de futuro de la organización.

En el estudio de Vaillant & Rodríguez (2016) se desarrolla el tema sobre las prácticas de liderazgo para el aprendizaje, para ello, el artículo se basa en los hallazgos preliminares de investigaciones que hacen referencia al liderazgo

escolar, razón por la cual, el diseño metodológico se basa en un análisis descriptivo de variables asociadas tanto a las prácticas de gestión y liderazgo escolar.

De dicho análisis de la indagación, se concluyó que, la realidad existente es diversa y heterogénea en referencia a las prácticas de liderazgo, se identificó que los sistemas escolares se orientan a la difusión de las metas curriculares de cada centro educativo, al contrario de mejorar el aprendizaje; no obstante, el liderazgo escolar basado en evidencias ayuda al desarrollo de prácticas institucionales que se apoyan en investigaciones educativas.

Desarrollo teórico del objeto y campo

Liderazgo

El liderazgo no es un concepto nuevo para la sociedad, sin embargo, con el transcurso del tiempo ha ido tomando varias formas en los diferentes ámbitos. Definir el liderazgo es algo complejo, no obstante, se hace referencia a las cualidades que posee una persona, en otras palabras, una persona líder nace con las cualidades y carácter de triunfador y de saber influir en las demás personas, pero también un líder se hace porque el entorno en el que se desenvuelve determina la posición que adopte frente a un problema (Guamán, 2016).

Según Aguirre et al. (2017) el liderazgo “es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos” (p.188). En tal sentido, el liderazgo es el comportamiento que el líder utiliza como herramienta para influir sobre los demás individuos y/o equipos.

Al liderazgo se le conoce un grupo de habilidades que tiene un individuo para gestionar varias situaciones que se pueden presentar en el entorno y de ello sacarle

provecho. Un líder posee muchas destrezas que le ayudan a direccionar de forma eficiente una organización o empresa, o a su vez son individuos que lideran un grupo de personas (Barajas et al., 2020).

Teorías de Liderazgo

Acorde a la investigación de Akio (2016) se exponen tres maneras básicas que las personas pueden transformarse en líderes:

- **Teoría del Atributo:** algunas veces los atributos de la personalidad pueden llevar a las personas de una manera natural a funciones de liderazgo. También se le conoce como la teoría del “líder que nace o líder natural.”
- **Teoría de Grandes Acontecimientos:** una crisis o un acontecimiento importante puede generar cualidades extraordinarias de liderazgo en una persona ordinaria.
- **Teoría del Liderazgo Transformador:** las personas pueden decidir convertirse en líderes aprendiendo destrezas de liderazgo. Ésta es la teoría más aceptada hoy y es la premisa en la que se basa este manual.
(p.12)

Prácticas de liderazgo

“El liderazgo, surge como una importancia fundamental para las organizaciones educativas, no sólo limitándose a promover la mejora del aprendizaje, aplicando un liderazgo pedagógico desde la perspectiva de los procesos de gestión” (Ortiz, 2014).

En tal sentido, el liderazgo forma parte de la gestión educativa para dirigir a las organizaciones educativas con el único fin de mejorar la calidad del aprendizaje en cada una de sus educandos. Así también, las prácticas del liderazgo deben ser entendido como una forma humanista con la capacidad específica de involucrar a los docentes, estudiantes y directivos en un proyecto global que desarrolle otros valores inherentes una organización educativa.

Los centros educativos deben garantizar a todos los alumnos los aprendizajes imprescindibles y la dirección de la escuela está para hacerlo posible, centrando sus esfuerzos en dicha meta. Cuando la dirección se limita a una mera gestión administrativa las responsabilidades sobre el aprendizaje del alumnado quedan diluidas; cuando se enfoca desde un liderazgo para el aprendizaje, esta responsabilidad es central (García, 2016).

Dentro de las prácticas de liderazgo se determina la confianza profesional de quien dirige una organización, pues, al no tener confianza, las posibilidades de que la práctica de liderazgo pedagógico tenga impacto en el fortalecimiento de las capacidades docentes, disminuye notablemente y por ende la unidad educativa no se direcciona de la mejor manera.

En tal sentido las prácticas de liderazgo desempeñan un papel fundamental y primordial, en la cual las autoridades, directivos y docentes, se conviertan en líderes capaces de guiar, direccionar y controlar la unidad educativa por medio la gestión de los procesos educativos, y con esto lograr con éxito el cumplimiento de los objetivos planteados.

Liderazgo en las instituciones educativas

El liderazgo de las instituciones educativas, en base a la gestión del cambio para la mejorar algunos aspectos, es una de las tendencias más prominentes implementadas como política educativa, lo que ha “potenciado la perspectiva del factor liderazgo en la contribución que este hace al mejoramiento de los aprendizajes, a nivel organizativo escolar” (Maureira, 2018).

Por otra parte, las prácticas de liderazgo en las instituciones educativas también se enfocan en el cumplimiento de los derechos humanos aplicados a la educación como parte fundamental para garantizar una educación de calidad para todos los niños, niñas y adolescentes, asimismo, la aplicación de los derechos esta direccionado no solo a los estudiantes sino también hacia los docentes y la gestión administrativa.

El liderazgo en las instituciones educativas se lo denomina como liderazgo directivo; pues por medio de esto la persona a cargo reúne las características personales y habilidades de gestión como un líder que encamina el desarrollo educativo por medio de la práctica y la vivencia de los valores, las cuales le permiten lograr con éxito las metas con la participación activa de los actores educativos (Del Salto, Fernández, & Pachar, 2019).

Tipos de liderazgo

El liderazgo ha surgido de diversos conceptos, y en base a ello, los líderes son una necesidad continua en todas las organizaciones. Según Barajas et al. (2020) en base al autor Pablo Cardona se pueden distinguir tres tipos de liderazgo, tales como se menciona a continuación:

- Liderazgo transaccional: es el liderazgo definido por una relación de influencia de tipo económico en esta relación el colaborador interactúa con el líder únicamente por motivación extrínseca.
- Liderazgo transformador: es el liderazgo definido por una relación de influencia de trabajo. En esta relación, el colaborador interactúa con el líder por motivación extrínseca e intrínseca.
- Liderazgo trascendente: es el liderazgo definida por una relación de influencia de contribución. En esta relación el colaborador interactúa con el líder por motivación extrínseca, intrínseca y trascendente. (Barajas, et al., 2020, p. 5)

Es importante mencionar que existen diversos tipos de liderazgo a más de los antes mencionados, sin embargo, el líder no deja de ser importante, pues depende de las acciones en las que este incurra para afectar directa o indirectamente las motivaciones que influya en los colaboradores para desarrollar cierta acción.

Por otra parte, Guamán (2016) clasifica los tipos de liderazgo de la siguiente manera:

Liderazgo Autocrático: el líder se presenta más como una forma de autoridad todo poderosa a la cual se le debe obediencia ciega, el éxito de sus objetivos depende en gran medida de la planificación elaborada, no obstante, la desventaja de este liderazgo es que las personas subordinadas quedan excluidas (Guamán, 2016).

Liderazgo Burocrático: “es característico de las organizaciones contemporáneas donde una persona asume el poder de la organización, pero siempre tiene en cuenta la opinión de sus empleados” (Guamán, 2016, p. 26). El líder consigue la confianza de sus colaboradores para desarrollar su trabajo.

Liderazgo Carismático: “se enfoca en conseguir y mantener su poder con cualidades que agrada a las personas, es decir, que mediante la empatía y el sentido del humor hace su labor” (Guamán, 2016, p. 26). Este líder está presente en todos los tipos de liderazgo y que además refleja su labor a través de un vínculo emocional.

Liderazgo Participativo: “se caracteriza porque delega las funciones del líder, así como la direccionalidad que este tome, cuando el líder encuentra en su grupo personas más capacitadas en áreas que él no domine” (Guamán, 2016, p. 27). Este líder siempre mantiene su poder intacto, y nunca delega sus funciones a sus colaboradores, además puede modificar o rechazar decisiones del resto del grupo.

Liderazgo Laissez faire: “es muy difícil de encontrar por su complejidad de elementos necesarios, requiere un alto compromiso por parte de los empleados porque no tendrán control alguno ni objetivos claros por parte de quien maneje el grupo” (Guamán, 2016, p. 28). Este liderazgo se caracteriza por que el líder utiliza a miembros de su trabajo con gran experiencia en su labor y que dependen de la creatividad de los mismos.

Liderazgo natural: “se presenta de forma más orgánica en la vida diaria de las personas, donde la figura del líder no está reconocida como tal ni tampoco tiene funciones o un periodo fijo al mando” (Guamán, 2016, p. 29).

Liderazgo orientado a la tarea: “este tipo de liderazgo no toma en cuenta el bienestar y la opinión de su grupo de trabajo, se basa en el cumplimiento de las metas a cualquier modo” (Guamán, 2016, p. 29).

Liderazgo en la docencia

En este liderazgo “el profesor debe ser un líder y en el ejercicio de la función docente debe actuar sin demora, cuando ha tomado conciencia de la necesidad de cambio en la realidad en que se desenvuelve” (Guamán, 2016, p. 30). Dentro de este tipo de liderazgo se resaltan varias responsabilidades que debe tener el docente en consideración, las cuales se describen a continuación:

Tabla 1: Características del líder docente

Área	Liderazgo
Cultura	Los actores involucrados en la actividad escolar comparten creencias, sentido de comunidad y cooperación
Orden	Están establecidos los procedimientos y rutinas de operación (estandarizados).
Currículo, enseñanza, Evaluación	Esta directamente involucrado con el diseño e implementación del currículo, enseñanza y prácticas de evaluación
Enfoque	Establece objetivos claros y mantiene esos objetivos como prioritarios para la práctica educativa
Conocimiento del currículo y enseñanza de evaluación	Tiene conocimiento acerca del currículum impartido, de los tipos de enseñanza y de los sistemas de evaluación que se implementan.
Visibilidad	Tiene un contacto cualitativo e interacciona con los profesores y estudiantes
Estimulo en lo cotidiano (Recompensa)	Reconoce y premia los logros personales
Comunicación	Establece fuertes líneas y canales de comunicación con la comunidad educativa
Relaciones con el entorno (Outreach)	Representa al colegio ante los públicos relacionados con el mismo (stakeholders)
Incorpora / Participa (Input)	Involucra profesores en el diseño, implementación de importantes decisiones y políticas a poner en práctica en el colegio.
Afirmación	Reconoce y celebra los logros del colegio, así como reconoce fracasos
Relaciones	Demuestra preocupación por aspectos personales de la comunidad educativa

Agente de cambio	Tiene la voluntad de y desafía activamente el statu quo.
Optimizador	Inspira y lidera nuevas y desafiantes innovaciones.
Monitores/evaluadores	Monitorea la efectividad de las prácticas del colegio y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes.
Ideales/ creencias	Comunica y opera desde fuertes ideales y creencias sobre escolaridad
Flexibilidad	Adapta su comportamiento de liderazgo a las necesidades de una situación actual y está tranquilo con el disentir
Conciencia de situación	Esta consiente de los detalles y el trasfondo en la gestión del colegio y usa esta información para gestionar ante situaciones o problemas potenciales.
Estimulación intelectual	Asegura que los facultativos y el personal están al tanto y actualizados de las teorías y prácticas que le corresponde a cada cual.

Fuente: Martínez, A. y Ibarrola S. (2005) modificado por (Guamán, 2016).

Liderazgo educativo

“El liderazgo pedagógico es una herramienta clave para optimizar el desempeño docente. Un buen director comparte liderazgo en vistas a influir adecuadamente en sus colaboradores y llevarlos a alcanzar la meta institucional” (Acevedo, 2020).

Por otra parte, el liderazgo educativo está definido cómo las actividades que están relacionadas directamente con el proceso de enseñanza-aprendizaje, conductas observadas en la supervisión en el aula. Es decir, el liderazgo educativo abarca todas las actividades que afectan el aprendizaje de los estudiantes. Las gestiones realizadas se enfocados en contribuir a la mejora de la enseñanza y el aprendizaje cómo para dirigir las conductas instruccionales (Villa, 2019).

En contexto, el liderazgo educativo es una influencia que genera la movilización de actividades y el esfuerzo de todos los actores que son un apoyo para cumplir los objetivos y llegar a la meta encaminados a mejorar del aprendizaje. Por medio del liderazgo es posible solucionar las dificultades internas de la institución como también los factores externos que impiden un proceso de cambio en relación a las materias pedagógicas, y, en tal sentido, el liderazgo es una acción que induce a un grupo a trabajar en sus metas propiamente pedagógicas.

La determinación de un verdadero liderazgo educativo en las instituciones, permite establecer particularidades y características positivas, direccionadas hacia la calidad de la educación, para que esto se cumpla, es necesaria la presencia de un apropiado desempeño en el plantel, la buena interacción entre director, personal administrativo, docentes, estudiantes y demás sujetos involucrados en el grupo educativo. El apropiado ejercicio del liderazgo permite un correcta liderazgo auténtico y eficiente, que contribuye al progresar de la educación, a través de la obtención de conocimientos, habilidades, destrezas, y competencias, que coadyuban a llegar a ser un profesional (Villacrés, Rodríguez, & Burbano, 2020).

Este tipo de liderazgo es la base clave para que las entidades educativas se desarrollen con efectividad y no solo se enfoca en cumplir las políticas educativas que les imponen sus superiores o están estipuladas en el currículo que simplemente se reduce a simples toma de decisiones burocráticas.

Capacitación

Para Chiavenato (cita Cardoza, 2020, p.9) indica que “la capacitación es un proceso que se debe realizar de manera organizada, donde la personas van aplicar todo aquel conocimiento, desarrollo de habilidades y competencias con el fin de lograr los objetivos”.

“La capacitación personal es una necesidad de las organizaciones y su intención es guiar el aprendizaje colaborativo como recurso, con la finalidad de obtener mejores resultados” (Honores, et. al., 2020, p. 400).

Para (Valencia, Isaac, & Brito, 2017) “la capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar o eliminar las brechas de conocimientos de los directivos, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño” (p.71).

Es importante indicar que existen diversos estudios sobre los planes de capacitación y sus etapas para efectivizar la misma, no obstante, se identifican los

principales factores a tener en cuenta para la realización de una capacitación, más allá de su complejidad, según Jamaica (2015) son las siguientes:

- Detección de las necesidades de capacitación
- Planeación de la capacitación
- Ejecución de los programas de capacitación
- Evaluación, control y seguimiento de la capacitación.

Por otra parte, la capacitación en las organizaciones es importante, ya que, solo a través de la preparación se logrará alcanzar los objetivos, aumentar la productividad y con ello se podrá asegurar el éxito en un mundo altamente cambiante, y más si se trata el ambiente educativo. Por medio de las capacitaciones se permite alcanzar un desarrollo productivo en el personal mediante distintas propuestas teóricas de una manera objetiva y acorde con las condiciones personales y organizacionales que le rodeen (Zazueta, Lopez, & Cervantes, 2017).

Hidalgo, et. al (2020) hace mención a los indicadores cualitativos que están orientados a describir procesos, comportamientos, actitudes y valoraciones dentro de la realización de las capacitaciones; estos autores indican que, este tipo de indicadores aporta en el momento de analizar la calidad de las capacitaciones en el trabajo, la cual se considera un proceso sistémico, constituido por etapas en el proceso.

Importancia de la capacitación

Según Chiavenato (citado por Mosquera & Eslava, 2019, p. 45) “la importancia de los programas de capacitación radica en el hecho de que los individuos que se beneficien tendrán una larga o mediana permanencia dentro de la organización; ya que, estos permiten que la organización cuente con personal altamente calificado”.

Es esencial mencionar la importancia que tiene la capacitación del personal en cualquier tipo de organización, pues su objetivo es mejorar de forma constate y continua de sus colaboradores con el fin de alcanzar los objetivos institucionales.

En tal sentido, si la institución no capacita a sus miembros, esta no podría estar a la vanguardia de la innovación y motivo por el cual corre el riesgo de no surgir.

En el caso de la importancia de la capacitación a los docentes es la misma situación, puesto que, la labor de los maestros se ve afectada por las prácticas pedagógicas, mismas que pueden afectar los resultados esperados por sus estudiantes tanto a nivel interno como externo.

Capacitación docente

La capacitación del docente es un proceso que debe actualizarse de forma constante ya que por medio de esto posibilita realizar su práctica pedagógica y profesional importante, significativa, pertinente y adecuada a los contextos educacionales. De esta manera la formación de los docentes se presenta articulada al ejercicio mismo de la práctica pedagógica y a la forma de concebir al docente como un profesional capacitado para reconstruir el conocimiento pedagógico (Mosquera & Eslava, 2019).

Si bien la capacitación del docente es importante esta formación debe ser vista desde el punto de vista constructivista, pues, pretende que los estudiantes sean quienes construyen su conocimiento, pero los docentes quienes no reciben una capacitación apropiada, es por eso que el trabajo docente se guía con programas conferenciales mismos que no aportan nuevas herramientas para ejecutar en el aula.

Estrategias de capacitación

Las estrategias de capacitación son “un conjunto de acciones que se proyectan y se ponen en marcha de forma ordenada para alcanzar un determinado propósito. De esta forma, todo lo que se hace tiene un sentido dado por la orientación general de la estrategia” (Mosquera & Eslava, 2019, p. 42)

La capacitación se orienta a la preparación técnica del recurso humano de las organizaciones con el fin de que desempeñe de forma eficiente sus funciones, se obtengan resultados de calidad y se de soluciones anticipadas a posibles

problemas. Es por ello, que por medio de la capacitación se logra que los colaboradores se adecúen a las necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes (Bermúdez, 2015).

CAPÍTULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque y diseño de la investigación

Para el desarrollo de la investigación se utilizó un enfoque mixto, es decir, el enfoque cualitativo y cuantitativo; la combinación de esto permite recolectar toda la información posible para responder a la problemática de la indagación identificada.

El enfoque cualitativo “define un rumbo que actúa como la aplicación de navegación que va reposicionado o recalculando la mejor ruta de acuerdo a las circunstancias para arribar al lugar que deseado” (Hernández & Mendoza, 2018, p. 10). Se podrá realizar un análisis profundo y reflexivo de los datos encontrados en las realidades estudiadas.

En cuanto al enfoque cuantitativo es “parte siempre desde la formulación de un problema, en forma de pregunta de investigación, que se pretende resolver con el desarrollo de la investigación” (Navarro et. al. 2017, p. 48). Permite recolectar información para luego describir y analizar los datos sobre las estrategias de capacitación para mejorar del liderazgo docente en la educación básica.

Se empleó un diseño investigativo no experimental que según Vásquez (2020) se da cuando “el investigador observa lo que ocurre de forma natural, sin intervenir de manera alguna.

Las características o variables no están sujetas, o no son receptivas a manipulación experimental” (p.26). Por medio de esta investigación se podrá observar el comportamiento de la población investigada, sin la manipulación de las variables de estudio.

El alcance de la investigación fue descriptivo, que según Hernández & Mendoza (2018) “tiene como finalidad especificar propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado” (p.108). A través de esta investigación se procedió a la descripción de los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación.

Por otra parte, se aplicó la investigación de corte transversal que tiene como “propósito describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” según los manifestado por (Hernández & Mendoza, 2018, p. 156). Se logro obtener los datos en un único determinado.

Se aplicó los siguientes métodos para el desarrollo de la investigación:

En relación a la aplicación del método empírico, en este método se utilizó el método de encuesta con su respectivo instrumento que es el cuestionario, como también, se usó método empírico de la entrevista con su instrumento la guía de entrevista, mismos que se describen a continuación:

Encuesta: es “un método sistemático para la recopilación de información de una muestra de los entes, con el fin de construir descriptores cuantitativos de los atributos de la población general de la cual los entes son miembros” (Sánchez, y otros, 2020). La encuesta estará dirigida a los maestros de la Unidad Educativa “Cuidad de Santo Domingo”.

La encuesta se estructuró a través de un cuestionario realizado con preguntas cerradas y claras, que son entendibles para los encuestados. Se utilizó la escala de Likert para diseñar la encuesta (ver anexo 1), con una medición valorativa que va desde 5 que equivale a totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 indiferente, 2 en desacuerdo, 1 es totalmente en desacuerdo.

Entrevista: es “una de las herramientas para la recolección de datos más utilizadas en la investigación cualitativa, permite la obtención de datos o información del sujeto de estudio mediante la interacción oral con el investigador” (Troncoso & Amaya, 2017, p. 330).

Para realizar la entrevista se desarrolló una guía de entrevista que se dirigió al rector de la institución, con el fin de recolectar información que dé soporte a la presente investigación sobre el liderazgo docente.

Test: se empleó un test de liderazgo a los docentes para caracterizar el nivel y tipo de liderazgo que los caracteriza y predomina en ellos.

Dicho test en línea (<https://www.psicologia-online.com/test-de-liderazgo-con-resultados-4199.html>), basado en los estilos de liderazgo del prestigioso especialista en el tema Daniel Goleman, está compuesto por 20 preguntas.

Entre los métodos teóricos se aplicó el método analítico – sintético que se origina cuando “el análisis se produce mediante la síntesis de las propiedades y características de cada parte del todo, mientras que la síntesis se realiza sobre la base de los resultados del análisis” (Rodríguez & Pérez, 2017, p. 186). Por medio de este método se analizó la documentación referente al tema de investigación, lo que permitió extracción los elementos más importantes que tienen relación con el objeto de estudio.

Por otra parte, también se empleó el método deductivo porque “mediante la inducción se establecen generalizaciones a partir de lo común deduciendo varias conclusiones lógicas, y mediante la inducción se traducen en generalizaciones enriquecidas, por lo que forman una unidad dialéctica” (Rodríguez & Pérez, 2017, p. 188). A través de este método se determinó de forma concluyen todos los análisis de los resultados obtenidos de la ampliación de los instrumentos investigativos.

Descripción de la muestra y el contexto de la investigación

La población a investigar son los docentes del nivel de EGB de la Unidad Educativa “Ciudad de Santo Domingo”, mismo que forman un total de 15 docentes. Se seleccionó a este grupo de individuos por que la investigación esta direccionada precisamente a los maestros para conocer su manera de liderazgo como docente.

Con base a la cantidad total de la población, no es necesario aplicar un muestreo, puesto que, no es una cantidad significativa para poder extraer la muestra, motivo por el cual, se investigará a los 15 docentes de la unidad educativa.

Proceso de recolección de los datos

Para el proceso de recolección de datos se aplicaron tres instrumentos investigativos, un cuestionario y un test a los docentes de la unidad educativa, y una guía de entrevista dirigida al rector de la institución.

Una vez obtenido los resultados de las encuestas y el test se procedió a realizar la respectiva tabulación de los mismos por medio del programa Excel, para luego proceder a realizar los análisis de los resultados alcanzados en cada pregunta. De la misma manera se realizó con la entrevista; una vez realizada se ejecutó el análisis respectivo.

Cuadro N° 1: Operacionalización de variable dependiente – Liderazgo docente

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTO
En el liderazgo docente, el maestro líder comparte sus recursos y experiencia de tal forma que favorezcan el aprendizaje a un grupo de alumnos; así que el profesor es el líder del aprendizaje en su aula.	Proceso de enseñanza aprendizaje	Actividades pedagógicas	¿Está de acuerdo qué el liderazgo docente en el aula es esencial para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje?	Técnicas: Encuesta
	Actividades de aprendizaje	de Proceso de enseñanza aprendizaje	¿Considera que un líder docente debe desarrollar competencias para mejorar los procesos de enseñanza?	
	Desarrollo de competencias	de Integración de saberes	¿Para usted es importante poner en práctica el liderazgo docente en las aulas? ¿Considera que la práctica pedagógica busca desarrollar habilidades y destrezas en sus estudiantes?	
	Práctica pedagógica	Cumplimiento de objetivos educativos Material didáctico Participación estudiantil	¿Es importante utilizar material didáctico en el desarrollo de las clases? ¿Considera que el rol que asumen los estudiantes dentro del aula de clase frecuentemente es activo? ¿Es necesario aplicar métodos de evaluación para conocer el nivel de los saberes en los estudiantes? ¿Es importante realizar actividades de cierre para finalizar la clase y con ello reforzar los conocimientos de los estudiantes?	

Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Investigación

Cuadro N° 2: Operacionalización variable independiente – Estrategias de Capacitación

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTO
Las estrategias de capacitación son acciones que se proyectan y se ponen en marcha de forma ordenada para alcanzar un formación apropiado hacia los individuos de una organización. determinado propósito. Es una ruta del trabajo formativo para desarrollar las habilidades y capacidades actuales un equipo de trabajo.	Actividades de formación	Planificación de capacitación	¿Considera que para aplicar un liderazgo docente es necesario que los docentes reciban capacitaciones? ¿Estaría dispuesto a recibir una capacitación sobre el liderazgo docente?	Técnicas: Encuesta Entrevista
	Desarrollo de habilidades y capacidades nuevas	Estrategias y didácticas	¿Considera que un líder docente está en la obligación de aplicar estrategias didácticas para mejorar los niveles de desempeño escolar en los estudiantes? ¿Considera usted que los docentes de su institución si aplican un liderazgo docente dentro de las aulas? ¿En algún momento ha realizado una medición del nivel de liderazgo educativo que se aplica en la unidad educativa?	
	Retroalimentación de conocimientos	Nivel de conocimientos adquiridos Medición del nivel de liderazgo	¿Sus docentes reciben capacitaciones sobre el apropiado liderazgo docente? ¿Qué le impide o facilita realizar capacitaciones sobre el apropiado liderazgo docente? ¿Cuáles son sus sugerencias para mejorar el liderazgo docente en sus profesores?	

Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Investigación

Validez y confiabilidad de los instrumentos

- **Validación**

“El proceso de validación es relativamente complejo y requiere el conocimiento teórico claro de los aspectos que se quieren medir, así como poseer conocimientos estadísticos y saber operar programas informáticos para realizar los análisis estadísticos” (López, González, & Álvarez, 2017, p. 38). Antes de aplicar los instrumentos de investigación es importante realiza su respectiva validación del constructo.

Confiabilidad de los instrumentos

Para la confiabilidad de la encuesta se procedió a realizar el cálculo estadístico de Alfa de Cronbach que es el grado en que una prueba o instrumento mide los reactivos en una escala.

Según Bojórquez y otros (2013) se requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1. El valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0.7; este valor manifiesta la consistencia interna, es decir, muestra la correlación entre cada una de las preguntas; un valor superior a 0.7 revela una fuerte relación entre las preguntas, un valor inferior revela una débil relación entre ellas.

Para el cálculo de Alfa de Cronbach se utilizó la siguiente formula:

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Calculo:

Antes de proceder con el cálculo del Alfa de Cronbach se procedió a realizar una encuesta piloto a 5 docentes de la unidad educativa, mismos que fueron seleccionados de forma indistinta. Con la obtención de los resultados de la encuesta piloto se realizó el siguiente calculo:

$$a = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$
$$a = \frac{10}{10 - 1} \left(1 - \frac{7,100}{35,20} \right)$$
$$a = 0,887$$

Acorde a los resultados obtenidos se pudo verificar el alfa de Cronbach fue de 0,887 lo que significa que la encuesta de dirigida a los docentes para conocer sobre el liderazgo docente en la Unidad Educativa “Cuidad de Santo Domingo”, si tiene un alto grado de confiabilidad aceptable y por ende se podrá aplica la encuesta a toda la muestra.

Análisis de datos

Análisis de la encuesta a los docentes

La encuesta se dirigió a los docentes de la Unidad Educativa “Cuidad de Santo Domingo” con el fin de obtener información relevante sobre el manejo del liderazgo docente y las a capacitaciones recibidas. El cuestionario está compuesto de 10 preguntas cerradas con opciones de alternativa de respuesta a escala Likert (ver anexo 1). Con base a los datos alcanzados en la aplicación de la encuesta a los docentes de la institución se obtuvieron los siguientes resultados, (ver anexo 3):

- **Edad**

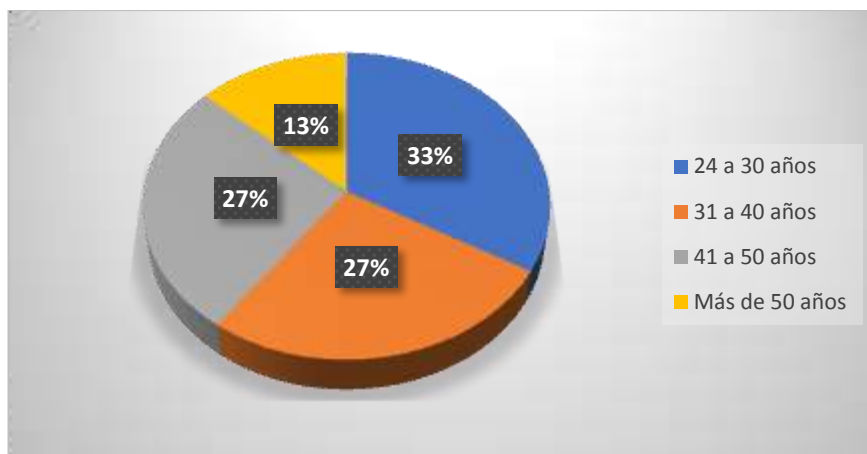
Tabla N° 1: Edad

Opción	Frecuencia	Porcentaje
24 a 30 años	5	33%
31 a 40 años	4	27%
41 a 50 años	4	27%
Más de 50 años	2	13%
TOTAL	15	100%

Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Encuesta

Gráfico N° 1: Edad



Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación: Acorde a los resultados obtenidos de la encuesta se puede observar que los docentes en un 33% tienen edades comprendidas entre 24 a 30 años, el 27% posee de 31 a 40 años de edad, el otro 27% tienen de 41 a 50 años, mientras que, el 13% tienen más de 50 años. Se demuestra que la mayor parte de los docentes tienen edades que oscilan entre los 31 a 50 años, motivo por el cual, poseen varios años de experiencia en el ámbito educativo.

Año escolar que imparte clases:

Es importante indicar que los docentes de la institución no trabajan en un solo nivel educativo, pues la mayoría de los docentes trabajan en diversos niveles acorde a las asignaturas que más dominen.

Género:

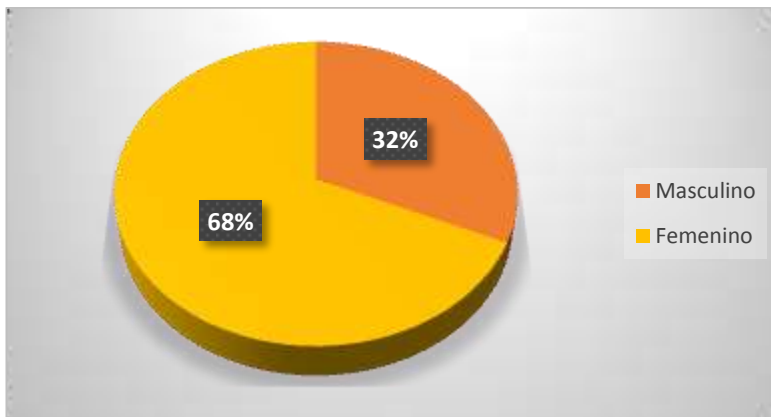
Tabla N° 2: Genero

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	7	32%
Femenino	8	68%
TOTAL	15	100%

Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Encuesta

Gráfico N° 2: Género



Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación: La mayor parte de los maestros son de género femenino representado en un 68%, mientras que, el 32% de la totalidad son profesores del género masculino, con esta información se verifica que la mayoría de los docentes son mujeres.

1. ¿Está de acuerdo que el liderazgo docente en el aula es esencial para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje?

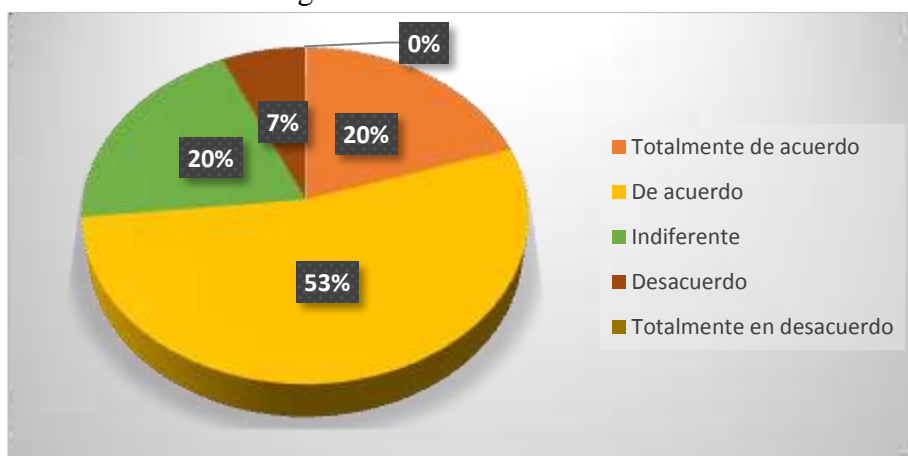
Tabla N° 3: Liderazgo docente en el aula

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	20%
De acuerdo	8	53%
Indiferente	3	20%
Desacuerdo	1	7%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Encuesta

Gráfico N° 3: Liderazgo docente en el aula



Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación: El 53% de los docentes están de acuerdo que el liderazgo docente en el aula es importante para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, en este mismo sentido, el 20% están totalmente de acuerdo con esa afirmación, sin embargo, el 20% se encuentra indiferentes ante esta interrogante, y el 7% está en desacuerdo.

Por medio de esta información se verifica que el liderazgo docente es fundamental porque tiene un impacto directo en el desempeño del estudiantado, es decir, el maestro influye en la comprensión y entendimiento de los estudiantes sobre las materias impartidas.

2. ¿Considera que un líder docente debe desarrollar competencias para mejorar los procesos de enseñanza?

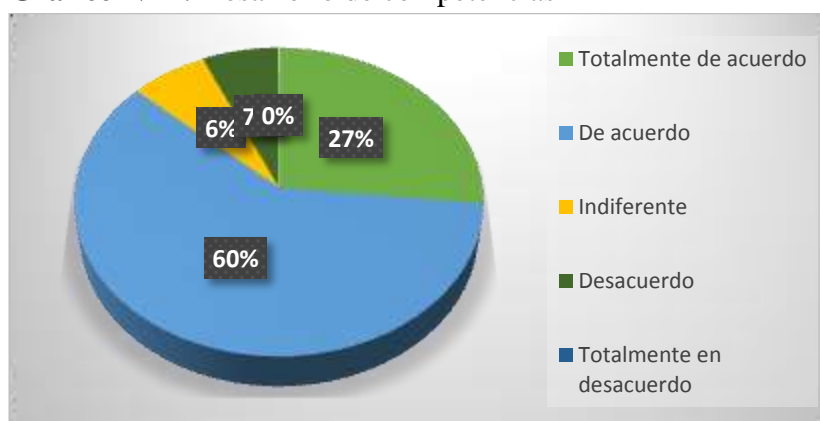
Tabla N° 4: Desarrollo de competencias

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	27%
De acuerdo	9	60%
Indiferente	1	7%
Desacuerdo	1	7%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Encuesta

Gráfico N° 4: Desarrollo de competencias



Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación: El 60% de los maestros encuestados están de acuerdo que un líder docente si debe desarrollar competencias para mejorar los procesos de enseñanza y con ello mejorar el aprendizaje de los alumnos, el 27% también están totalmente de acuerdo, mientras que, el 7% están en desacuerdo y el 6% se encuentra indiferente.

Acorde a estos datos se puede evidenciar que el papel del maestro como líder es esencial para mantener un desarrollo progresivo de la formación del alumnado

y para cumplir con esto, el profesor debe desarrollar varias competencias pedagógicas que aporten al mejoramiento de los procesos educacionales.

3. ¿Para usted es importante poner en práctica del liderazgo docente en las aulas?

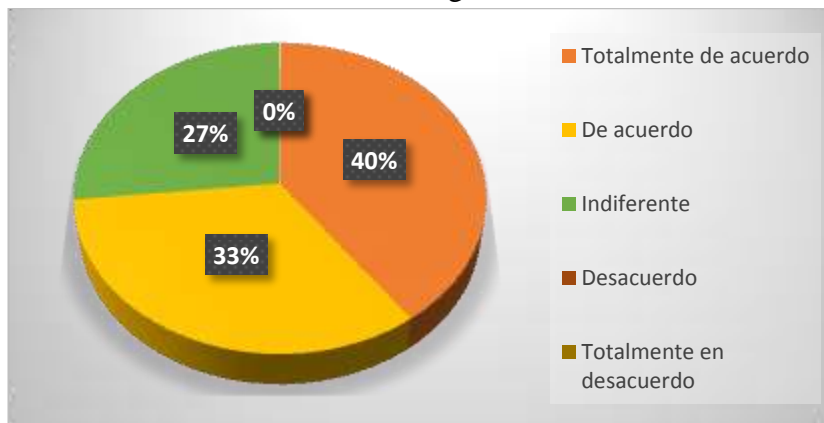
Tabla N° 5: Prácticas del liderazgo

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	40%
De acuerdo	5	33%
Indiferente	4	27%
Desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Encuesta

Gráfico N° 5: Prácticas de liderazgo



Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación: El 40% de los profesores están totalmente de acuerdo que es importante poner en práctica del liderazgo docente en las aulas, de la misma manera opina el 33% quienes también están de acuerdo con esta afirmación, por otro lado, el 27% se encuentra indiferentes.

En referencia a estos datos se verifica que la mayor parte de los maestros consideran que la práctica del liderazgo es importante porque permite direccionar de mejor manera a los estudiantes y con ello facilitar los procesos de enseñanza

que contribuyen a desarrollar la capacidad de comunicación efectiva y la asimilación de conocimientos sobre las asignaturas.

4. ¿Considera que la práctica pedagógica busca desarrollar habilidades y destrezas en sus estudiantes?

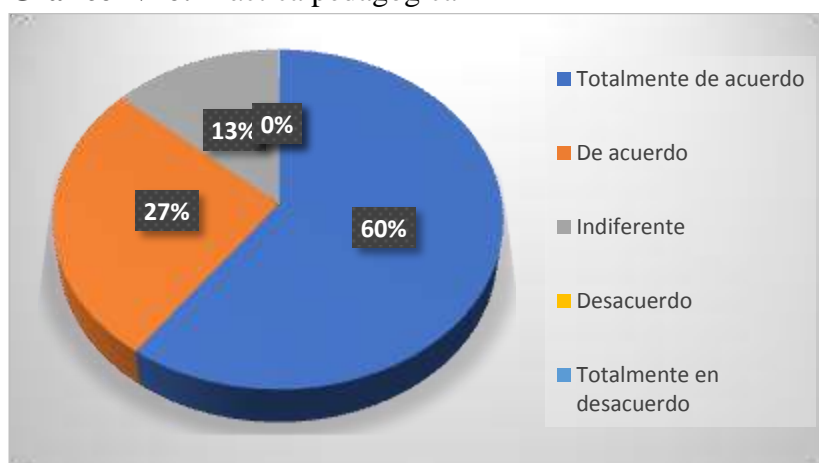
Tabla N° 6: Práctica pedagógica

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	9	60%
De acuerdo	4	27%
Indiferente	2	13%
Desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Encuesta

Gráfico N° 6: Práctica pedagógica



Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación: El 60% de los docentes indicaron que están totalmente de acuerdo que la práctica pedagógica busca desarrollar habilidades y destrezas en sus estudiantes, al igual que el 27% también está de acuerdo con la aseveración; mientras que, el 13% se encuentra indiferente y no precisa una opinión directa sobre la interrogante.

Es importante indicar que las prácticas pedagógicas se generan en un espacio donde interactúa el docente y los estudiantes en formación, razón por la cual, la mayoría de los profesores indican que las prácticas son significativas en el desarrollo cognitivo e intelectual del alumnado.

5. ¿Es importante utilizar material didáctico en el desarrollo de las clases?

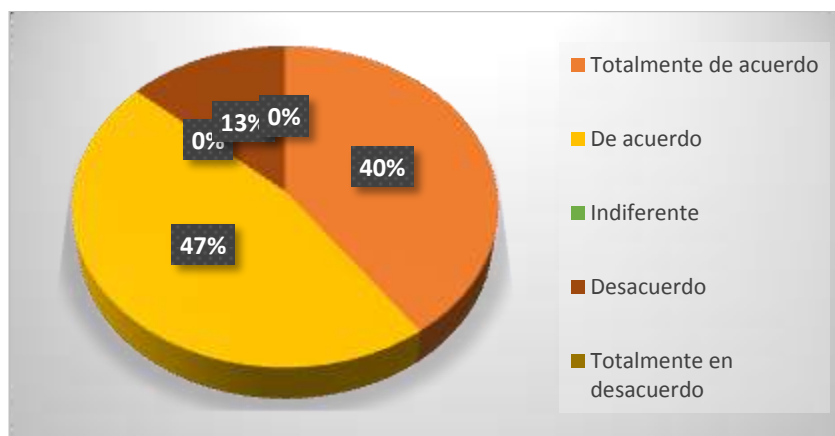
Tabla N° 7: Material didáctico

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	40%
De acuerdo	7	47%
Indiferente	0	0%
Desacuerdo	2	13%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Encuesta

Gráfico N° 7: Material didáctico



Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación: El 40% de los docentes encuestados indican que están totalmente de acuerdo que es importante utilizar material didáctico en el desarrollo de las clases, al igual que el 47% que está de acuerdo, no obstante, solo el 13% están en desacuerdo con esta afirmación.

Acorde los datos obtenidos todos los docentes indican que la utilización de materiales didácticos para impartir las clases es importante, ya que, con ello se puede aptar de mejor manera la atención e interés de los estudiantes por aprender la materia, conciertos a su vez un recurso factible para la labor del docente.

6. ¿Considera que el rol que asumen los estudiantes dentro del aula de clase frecuentemente es activo?

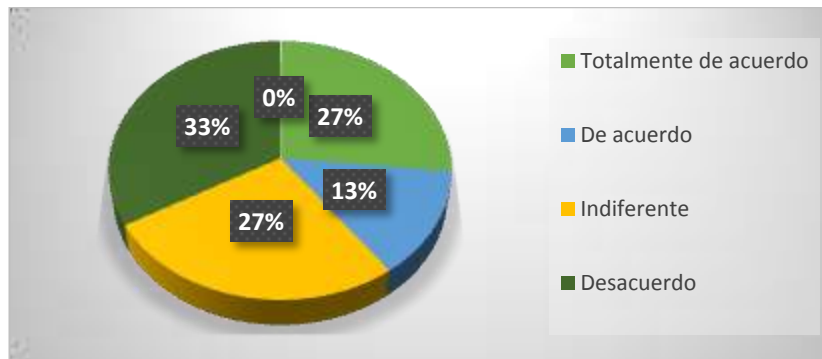
Tabla N° 8: Rol de los estudiantes

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	27%
De acuerdo	2	13%
Indiferente	4	27%
Desacuerdo	5	33%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Encuesta

Gráfico N° 8: Rol de los estudiantes



Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación: El 33% de los maestros indican que el comportamiento de los estudiantes dentro del aula es pasivo; por su parte, el 27% de los profesores se encuentran indiferentes sobre esta afirmación, pues consideran que los estudiantes tienen comportamientos cambiantes dependiendo de la materia que estén aprendiendo; mientras que, el otro 27% manifiestan que están totalmente de acuerdo que el rol de los estudiantes en las aulas es activo, al igual que el 13% de los docentes.

Existen diferentes opiniones sobre el rol que desempeña el estudiante durante la clase, pues, muchos de ellos participan de forma activa en las clases, mientras que, otros solo hacen presencia en la clase y no interactúan dentro del aula. No obstante, el rol y comportamiento del alumnado depende en gran medida de los docentes guías y su manera de impartir las clases.

7. ¿Es necesario aplicar métodos de evaluación para conocer el nivel de los saberes en los estudiantes?

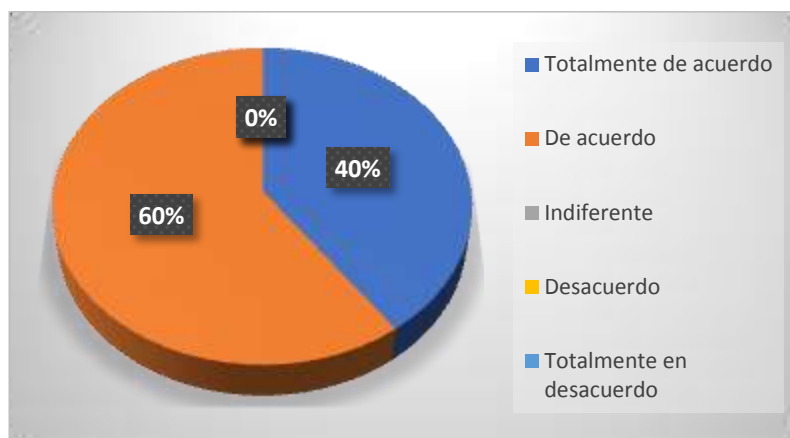
Tabla N° 9: Métodos de evaluación

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	40%
De acuerdo	9	60%
Indiferente	0	0%
Desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Encuesta

Gráfico N° 9: Métodos de evaluación



Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación: El 60% de los maestros encuestados indican que están de acuerdo que es necesario aplicar métodos de evaluación para conocer el nivel de los saberes en los estudiantes, el igual que el 40% de los maestros que también concuerdan con esta afirmación.

Es evidente y un parámetro necesario que el docente aplicar métodos de evaluación, porque, por medio de eso permite conocer el nivel de los conocimientos adquiridos por los estudiantes, además, a través de la evaluación se podrán reforzar los saberes en el caso de identificar falencias en los resultados evaluativos del alumnado.

8. ¿Es importante realizar actividades de cierre para finalizar la clase y con ello reforzar los conocimientos de los estudiantes?

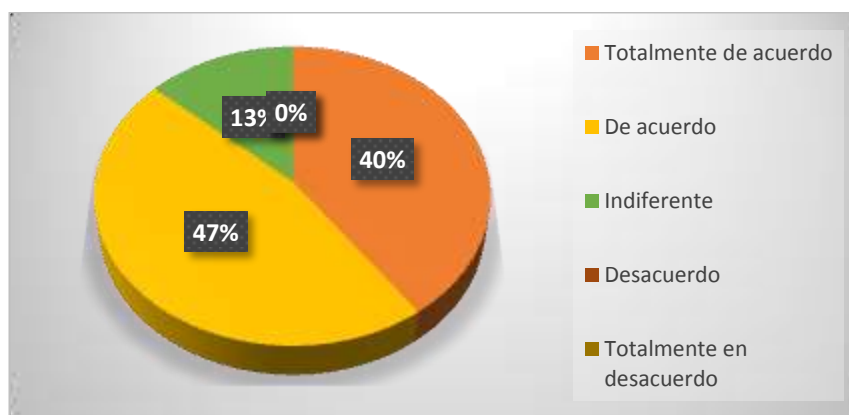
Tabla N° 10: Actividades de cierre de clase

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	40%
De acuerdo	7	47%
Indiferente	2	13%
Desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Encuesta

Gráfico N° 10: Actividades de cierre de clase



Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación: El 47% de los encuestados indican que están de acuerdo, que, es importante realizar actividades de cierre para finalizar la clase, puesto que, con eso se podrán reforzar los conocimientos de los estudiantes, el 40% manifiestan que están totalmente de acuerdo con la aseveración indicada;

mientras que, el 13% se encuentra indiferente, es decir, no inclina su respuesta hacia el lado afirmativo o negativo.

Todas las actividades didácticas realizadas durante la hora clase es esencial para el aprendizaje de los estudiantes, y es más importante si se desarrollan estas acciones al finalizar la clase, porque, por medio de ello se permite reforzar los conocimientos del alumnado.

9. ¿Considera qué para aplicar un liderazgo docente es necesario que los docentes reciban capacitaciones?

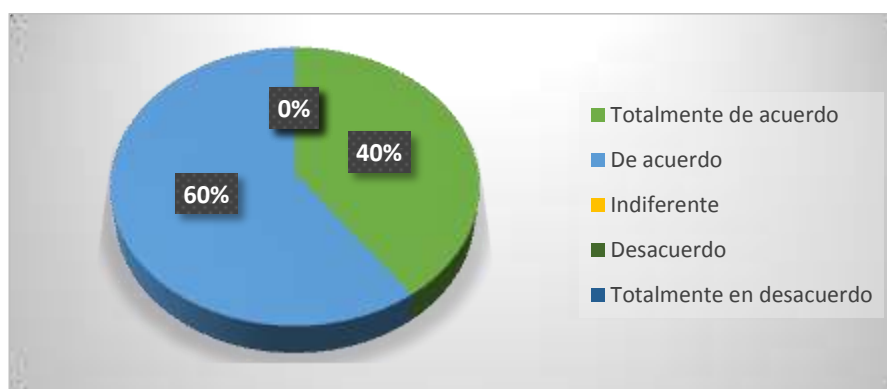
Tabla N° 11: Capacitaciones

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	40%
De acuerdo	9	60%
Indiferente	0	0%
Desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Encuesta

Gráfico N° 11: Capacitaciones



Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación: El 60% de los encuestados manifiestan que están de acuerdo que para aplicar un eficiente liderazgo docente es necesario que los

docentes reciban capacitaciones, y el 40% de los docentes, también indican que es están totalmente de acuerdo que es necesario recibir capacitaciones.

De manera general las capacitaciones son acciones encaminadas a mejorar y desarrollar destrezas en los individuos, motivo por el cual, es importante y necesario que los docentes se mantengan en constantes capacitaciones y que mejor si se trata de desarrollar el liderazgo docente en los maestros.

10. ¿Estaría dispuesto a recibir una capacitación sobre el liderazgo docente?

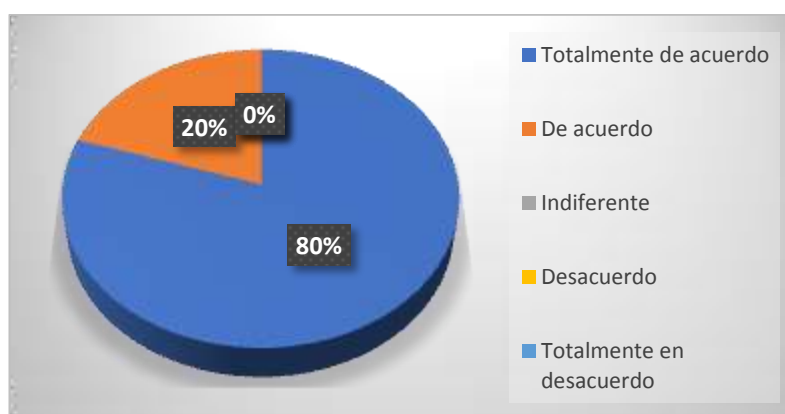
Tabla N° 12: Capacitaciones sobre liderazgo docente

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	12	80%
De acuerdo	3	20%
Indiferente	0	0%
Desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Encuesta

Gráfico N° 12: Capacitaciones sobre liderazgo docente



Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación: El 80% de los encuestados indican que están totalmente de acuerdo que estaría dispuesto a recibir una capacitación sobre el

liderazgo docente, al igual que el 20% de los docentes encuestados que también están dispuestos a recibir capacitaciones.

A través de las capacitaciones se pretende reforzar las capacidades y destrezas de los docentes, para que luego, esto sea transmitido a los estudiantes, mejorando de cierta manera algunos aspectos del proceso de enseñanza aprendizaje y a su vez mejorar el rendimiento escolar del alumnado.

Análisis de la entrevista al Rector

La entrevista se dirigió al rector de la Unidad Educativa “Cuidad de Santo Domingo”, el mismo que aportó con la siguiente información sobre las capacitaciones de los docentes dentro de la institución. La guía de entrevista está compuesta por 6 interrogantes (ver anexo 2). A continuación, se describen los principales resultados (ver anexo 4).

Es importante indicar que el profesorado forma parte del pilar fundamental para el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes, es decir, los maestros son los guías del razonamiento, constructores del nuevo conocimiento, e impulsores de su propia proyección personal; motivo por el cual, es razonable que un docente sea un líder dentro del aula con el fin de mejorar el desempeño de los estudiantes.

Dentro de la institución se ha identificado que no se evidencia un liderazgo educativo en las aulas de clase, porque, varios de los maestros no poseen el sentido de influir en el comportamiento de los estudiantes y a su vez eso se refleja de manera tangible en los aprendizajes del alumnado.

Por otra parte, en la institución aún no se ha implementado una medición del nivel de liderazgo educativo, no obstante, se considera que sería oportuno aplicar un modelo de liderazgo que ayude a analizar los procesos de gestión y organización de forma más sistemática y organizada que ayude a evaluar el desarrollo y desempeño de una organización educativa y por ende medir el desempeño de los estudiantes.

Por el momento, los docentes de la institución no han recibido capacitaciones sobre el apropiado liderazgo docente, porque, no existen entidades ministeriales que faciliten y oferten cursos sobre liderazgo, motivo por el cual, la unidad educativa se ha imposibilitado de realizar capacitaciones a sus docentes; sumados a la falta de tiempo, escasos cursos sobre liderazgo, resistencia al cambio de algunos docentes, déficit económico, entre otros factores.

En tal sentido, una de las maneras para mejorar el liderazgo docente en los profesores de la unidad educativa, brindar un curso sobre el tema con el apoyo del mismo ministerio, porque, al ser una institución del estado, las capacitaciones y cursos de formación de docentes es parte correspondiente del ministerio.

Análisis del test a los docentes

También se realizó un test para constatar el nivel y tipo de liderazgo de los docentes de la unidad educativa, en relación a ello se obtuvieron los siguientes resultados:

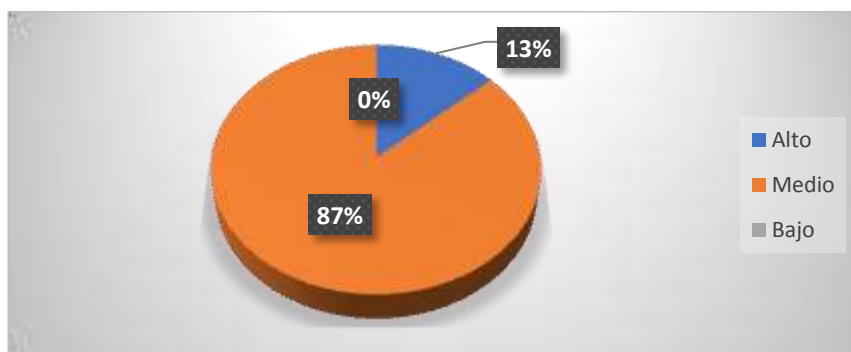
Tabla N° 13: Nivel de liderazgo en docentes

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Alto	2	13%
Medio	13	87%
Bajo	0	0%
TOTAL	15	100%

Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Test aplicado

Gráfico N° 13: Nivel de liderazgo en docentes



Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Test aplicado

Como se observa en los datos anteriores, se evidencia que la mayoría de los docentes (13) del nivel de EGB de la Unidad Educativa “Cuidad de Santo Domingo” se ubican en un nivel de liderazgo medio (87%), seguido de dos de ellos que se encuentran en un nivel alto (13%) de liderazgo. Con base a esta información se identifica que el nivel de liderazgo de los docentes no es el más apropiado y por ende se deben tomar acciones para mejorar este aspecto en cada uno de los maestros.

Este resultado permite precisar mejor el criterio ofrecido por estos mismos docentes en la encuesta antes aplicada a los mismos, quienes consideraban en un 40% que estaban totalmente de acuerdo y un 33% estaban de acuerdo en la importancia de poner en práctica del liderazgo docente en las aulas, aunque como evidencia el test la mayoría poseen un nivel de liderazgo medio que limita el ejercicio efectivo para poder llevar esto a la práctica.

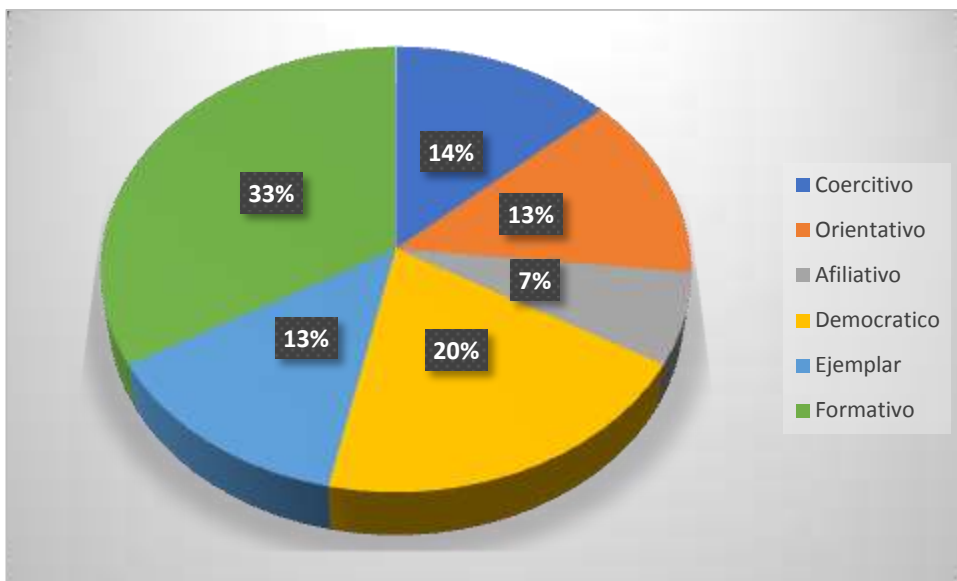
Tabla N° 14: Estilo de liderazgo de docentes

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Coercitivo	2	13%
Orientativo	2	13%
Afiliativo	1	7%
Democrático	3	20%
Ejemplar	2	13%
Formativo	5	33%
TOTAL	15	100%

Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Encuesta

Gráfico N° 14: Estilo de liderazgo de docentes



Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Encuesta

De la totalidad de los docentes encuestados, se identificó que el 33% de maestros tienen un estilo de liderazgo formativo, el 20% tiene un liderazgo democrático, el 13% presentan un estilo coercitivo, el otro 13% es líder orientativo; en este mismo sentido, el 13% es líder ejemplar y, por último, el 7% tienen un estilo de liderazgo afiliativo.

De esta manera se demuestra que el estilo de liderazgo formativo es el que prevalece en los maestros de la EGB de la Unidad Educativa “Cuidad de Santo Domingo”. Es decir, que los docentes como líderes formativos se encaminan a orientar a sus alumnos a cumplir con los objetivos y metas educativas planteadas por medio de su apropiado direccionamiento, lo cual se corresponde con el resultado ofrecido en la encuesta a los mismos, donde se destacaba que el 60% de los maestros encuestados están de acuerdo y el 27% también están totalmente de acuerdo con que un líder docente debe desarrollar competencias para mejorar los procesos de enseñanza y con ello mejorar el aprendizaje de los alumnos.

Acorde a los resultados obtenidos de los instrumentos investigativos aplicados como fue la encuesta y el test a los docentes y la entrevista al rector de la institución educativa, se concluye que, en la Unidad Educativa “Cuidad de Santo Domingo” que en la percepción de los mismos no se precisan capacitaciones sobre el tema de liderazgo docente a los maestros, por ende, son pocos los que

aplican este tipo de liderazgo en las aulas de clases, no obstante, existen profesores que tratan de liderar en sus aulas por medio del cumplimiento de las prácticas pedagógicas que se encaminan a buscar el desarrollo de las habilidades y destrezas en sus estudiantes. Sin embargo, es importante reforzar el liderazgo en los docentes de la unidad educativa, por medio de capacitaciones.

CAPÍTULO III

PRODUCTO

Nombre de la propuesta

GUÍA DE CAPACITACIÓN PARA FORTALECER EL LIDERAZGO DOCENTE EN EL NIVEL DE EGB EN LA UNIDAD EDUCATIVA “CUIDAD DE SANTO DOMINGO”.

Definición del tipo de producto

En la presente propuesta se enfoca en la determinación de una guía de capacitación por medio de actividades como estrategia para que los docentes se encaminen a mejorar el liderazgo docente, que, busca en primera instancia brindar posibilidades a los maestros de poder implementar nuevas herramientas pedagógicas en clase para que sean los estudiantes quienes tengan la mayor parte de participación en el proceso de la enseñanza aprendizaje, claramente con el apropiado direccionamiento de los docentes.

Se llegó a esta determinación, pues acorde a los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos se pudo verificar que, a los docentes consideran que es necesario mejorar el liderazgo docente que actualmente se refleja como un nivel bajo y, por ende, es importante reforzarlo y que mejor manera que hacerlo por medio del desarrollo de una capacitación.

El sistema educativo moderno evidencia la necesidad imperiosa de promover el liderazgo docente que conduzca a los maestros a desarrollar habilidades y destrezas del pensamiento y no solo a la adquisición de conocimientos, sino al desarrollo del manejo de las clases.

Por medio de guía de capacitación para los docentes se prevé transformar el paradigma que ha dominado la educación hasta el momento; que, más allá de una pedagogía basada en la transmisión del conocimiento, debe orientarse hacia el desarrollo del liderazgo de los maestros con el fin de encaminar en manera adecuada y precisa a los estudiantes.

Para alcanzar el cambio que necesitan los docentes de Educación Básica de la Unidad Educativa Unidad Educativa “Cuidad de Santo Domingo” se debe iniciar por una capacitación, que son quienes llevan a cabo la labor de educar y, por ende, son quienes están al frente del desarrollo cognitivo del alumnado.

Actualmente, es un desafío de desarrollar capacitaciones dentro de las instituciones educativas debido a diversos factores influyentes, por ello, se ha optado por generar una propuesta basada en una guía de capacitación, que permitan el desarrollo de competencias básicas de liderazgo en los maestros dentro del aula de clase.

Objetivos

Objetivo general

Diseñar una guía de capacitación para desarrollar las habilidades de liderazgo en los docentes del nivel de Educación General Básica en la Unidad Educativa “Cuidad de Santo Domingo”.

Objetivos específicos

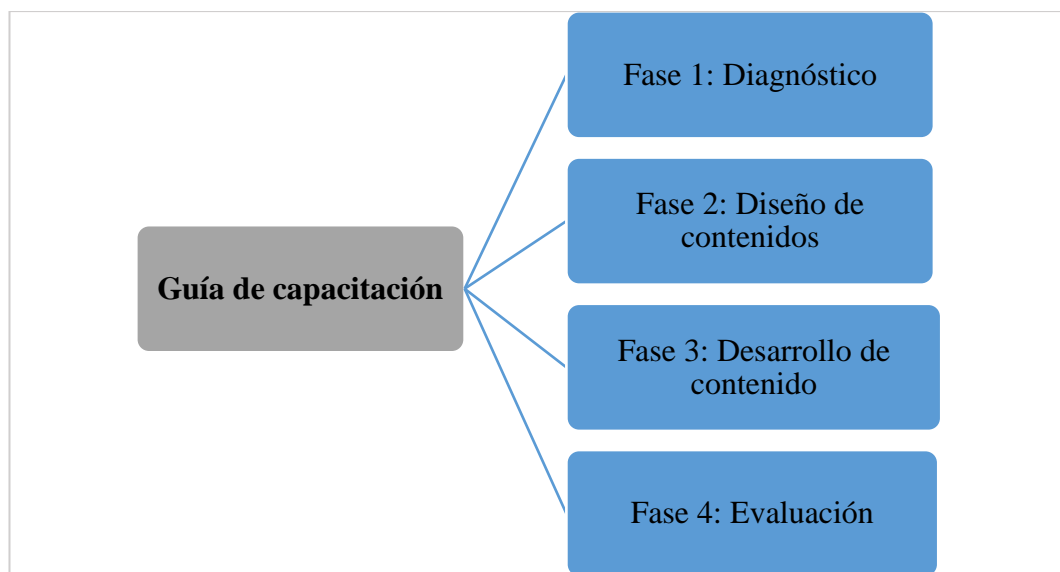
- Crear un entorno de liderazgo docente activo apoyado de recursos pedagógicos que permitan mejorar el proceso de aprendizaje en los estudiantes.

- Desarrollar habilidades de liderazgo en los docentes del nivel de Educación General Básica en la Unidad Educativa.
- Motivar a los docentes del nivel de Educación General Básica en la Unidad Educativa a desarrollar una actitud favorable en la labor docente.

Estructura de la propuesta

La estructuración de la propuesta titulada “guía de capacitación para fortalecer el liderazgo docente en el nivel de EGB en la unidad educativa “Cuidad de Santo Domingo”; se da inicio por medio de una planeación estratégica, es decir, se parte de un diagnóstico de los resultados, para luego, desarrollarse en diferentes etapas. Con base a esto, se desarrolla la siguiente estructura:

Gráfico N° 15: Estructura de la propuesta



Elaborado por: Elaborado por autora

Fuente: Investigación

Es importante indicar que la guía de capacitación de liderazgo docente para los maestros del nivel de Educación General Básica en la Unidad Educativa “Cuidad de Santo Domingo”, se han conformado por cuatro fases, cada una consta con su respectiva metodología para su aplicación. A continuación, se desarrolla cada fase:

- **Fase 1: Diagnóstico**

Como se mencionó anteriormente, se inicia el proceso por medio de un diagnóstico que es producto del análisis de los instrumentos investigativos aplicados, es decir, los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta y la entrevista.

Acorde a los resultados obtenidos, se diagnosticó que a pesar de que los docentes de la institución trabajan en diferentes niveles educativos, el liderazgo docente es fundamental para el desempeño del estudiantado, es decir, el maestro influye en la comprensión y entendimiento de los estudiantes sobre las materias impartidas.

Por otra parte, el papel del docente como líder es importante, porque se convierte en un guía para el estudiante y con ello alcanzar un desarrollo progresivo de la formación del alumnado, por tal motivo, es conveniente que el maestro desarrolle varias competencias pedagógicas que aporten al mejoramiento de los procesos educacionales.

La práctica de liderazgo en los docentes es esencial dentro del proceso enseñanza aprendizaje porque permite direccionar de mejor manera a los estudiantes contribuyendo de esta manera a desarrollar la capacidad de comunicación docente estudiante. Por su parte, los docentes afirman que es necesario usar materiales didácticos que permita captar de mejor manera la atención e interés de los estudiantes, a su vez, son recursos factibles para la labor del docente y la participación activa del alumnado. No obstante, el rol y comportamiento del alumnado depende en gran medida de los docentes guías y su manera de impartir las clases.

Por tal motivo, es significativo establecer capacitaciones hacia los docentes, porque, por medio de ello, se reforzará las capacidades y destrezas de los maestros, mejorando de cierta manera algunos aspectos del proceso de enseñanza

aprendizaje, conjuntamente, con el mejorar en el rendimiento escolar académico del estudiantado.

Por su parte, los docentes son líderes dentro del aula, y son quienes tienen la responsabilidad de dirigir el aprendizaje de los estudiantes. No obstante, se ha identificado un escaso liderazgo educativo en las aulas de la Unidad Educativa “Ciudad de Santo Domingo”, pues, varios maestros no poseen el sentido de liderazgo frente al alumnado. En tal virtud, se considera oportuno aplicar un modelo de capacitación sobre el apropiado liderazgo docente, puesto que, por el momento no existen entidades ministeriales que faciliten y oferten cursos sobre liderazgo.

En tal sentido, una de las maneras para mejorar el liderazgo docente en los profesores de la unidad educativa, brindar un curso sobre el tema con el apoyo del mismo ministerio, porque, al ser una institución del estado, las capacitaciones y cursos de formación de docentes es parte correspondiente del ministerio.

- **Fase 2: Diseño de contenidos**

Para el desarrollo de la guía de capacitación por medio de estrategias para desarrollar las habilidades de liderazgo en los docentes se espera establecer como contenido lo siguiente:

- **Planificación:** En esta fase se identifican las necesidades de la institución educativa, como también la determinación de los recursos tanto humanos, institucionales y materiales, y, se describió las características de los participantes (número de participantes, edad, sexo), asemejando, además, la descripción detallada de las actividades de capacitación que contiene la guía.
- **Objetivo:** Se describe el objetivo o meta a alcanzar con la aplicación de la guía.

- **Desarrollo de las actividades:** Se describe y detallan cada una de las actividades.

- **Fase 3: Desarrollo de contenido**

En esta fase se determina la estructuración de la guía de capacitación para los docentes, misma que se presenta a continuación:

GUÍA DE CAPACITACIÓN PARA FORTALECER EL LIDERAZGO DOCENTE



Autora: Matilde Calvopiña

PLANIFICACIÓN

Antes de iniciar con el desarrollo de la capacitación es importante que se defina los siguientes aspectos:

- **Necesidades instituciones**

Necesidad de capacitación en liderazgo docentes a los maestros de Unidad Educativa “Ciudad de Santo Domingo”.

- **Recursos**

Recursos humanos: docentes del nivel de Educación General Básica.

Recursos instituciones: Unidad Educativa “Ciudad de Santo Domingo”

Recursos materiales: laptop, conexión a internet.

- **Características de los participantes (número de participantes, edad, sexo)**

Los participantes de la capacitación son alrededor de 15 docentes de la unidad educativa, los mismo que comprende edades de 24 a 50 años, además, indicar que los colaboradores se dividen en 7 docentes masculinos y 8 féminas.

- **Describir detalladamente las actividades de capacitación y desarrollo**

- Conociéndose así mismo
- Camino al autoliderazgo
- Gestionando las habilidades, conocimientos y capacidades
- Dominar el arte de la comunicación verbal y no verbal

OBJETIVO: Reforzar las habilidades de liderazgo docentes en los maestros del nivel de Educación General Básica.

DESARROLLO DE ACTIVIDADES

Tema: Conociéndose así mismo



Descripción

Es una estrategia que facilita al docente a conocerse desde lo más profundo de su ser, mismo que le permite exteriorizar sus sentimientos y expresar su comportamiento hacia los demás.

Esta estrategia ayudará al docente en el momento de influenciar en sus estudiantes para transmitir los conocimientos, estimularlos a ser buenos estudiantes, y, sobre todo, el docente se convierte en un ejemplo a seguir para el estudiantado, y por consiguiente permite desarrollar un autoconocimiento de sí mismo al maestro.

Objetivo: Determinar los propósitos, prejuicios, anhelos, y valores prioritarios de los docentes.

Metodología: El trabajo será individual, tomando en cuenta las necesidades de aprendizaje de los docentes sobre esta estrategia.

Materiales: Laptop

Duración: 20 minutos

Actividad: Crea tu FODA

El término FODA se deriva de las palabras Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, mediante esta actividad el docente deberá identificar y reflexionar sobre sí mismo en dos niveles: interno y externo; es decir, cosas que pertenecen a su mundo interior y otras que pertenezcan a sus circunstancias y contexto.

Para ser más explícito, en el nivel interior, se analizarán las debilidades y fortalezas, que tienen similitud a las virtudes y defectos que posee el docente. Esta actividad se la debe desarrollar tomando en consideración que las fortalezas siempre se podrán reforzarlas, y los defectos pueden ser corregidos.

Por otra parte, a nivel exterior, el docente debe describir las amenazas y oportunidades que se le pueden presentar en el ambiente educativo, es decir, aspectos, que limitan y hacen que el docente avanzar en su desarrollo profesional y personal; todo esto bajo la filosofía de que, las amenazas pueden ser superadas o evitarlas, mientras que, las oportunidades pueden ser aprovechadas.

Formato FODA

Fortalezas	Debilidades
Oportunidades	Amenazas

Una vez desarrollada la actividad se finalizará con una reflexión con base a la cantidad de aspectos positivos con lo que más se resalte y los aspectos negativos a mejorar o eliminarlos.

Tema: Camino al autoliderazgo



Descripción

El auto liderazgo es el primer paso en el camino del liderazgo, y para el docente es un peldaño que debe cumplir para descubrir quién es y poder gestionar todos los aspectos de su vida involucrando los aspectos de la vida personal y laboral. Esta estrategia consiste en impulsar al docente a convertirse en lo mejor que pueda ser, en la mejor versión de sí mismo.

Mejora la labor docente ayuda a los maestros a conseguir mejores resultados en el proceso de enseñanza aprendizaje. Cuanto mejor se lidera así mismo el docente, mejor liderará a los estudiantes. Es importante especificar que, no solo pocos poseen el don de liderar, más bien es algo que todos los docentes pueden ser líderes y guiar de mejor manera a sus estudiantes para alcanzar los mejores resultados académicos.

Objetivo: Reconocer las habilidades de autoliderazgo en los docentes.

Metodología: El trabajo será individual, tomando en cuenta las necesidades de aprendizaje de los docentes sobre esta estrategia.

Materiales: Laptop

Duración: 20 minutos

Actividad: Desarrollo de consejos para conseguir el autoliderazgo.

Para el desarrollo de esta actividad se expondrá los siguientes ítems:

- ***Siempre piensa:*** es importante que en este punto el docente se plantee interrogantes para buscar soluciones, pues, un buen líder nace de la misma mentalidad del docente.
- ***Sé aventurero y no turista:*** un buen líder descubre, indaga e innova para que el proceso de aprendizaje sea significativo para los estudiantes.
- ***No te pierdas en el camino:*** Planificar de forma adecuada las metas alcanzar, identificando el camino a seguir para lograr el objetivo y no perderte.
- ***Un buen líder comete errores:*** así es, equivocarse es parte de un proceso de aprendizaje. Ya depende del mismo docente poder superarlos, aprender de ellos y mejorar en el futuro; y de esas experiencias aportan con aprendizaje a sus estudiantes.
- ***Ten los pies en la tierra:*** no hay que olvidar que un buen líder da el ejemplo. Y es en este punto, que, el docente debe dar el ejemplo a sus estudiantes, respetando a los demás, siendo un docente líder de su aula de clase y, sobre todo, ser consciente que está a vista de todos.
- ***No tienes que caerle bien a todos:*** un buen líder docente debe empatizar y crear un buen ambiente dentro del aula, con el fin de trabajar en un entorno armónico y de aprendizaje fácil para los estudiantes.

- ***Nunca dejes de aprender:*** un buen líder docente permanece en constante formación. Aprende de sí mismo y de los demás, para tener conciencia de que cómo ser y qué poder hacer.

Para reforzar esta estrategia se procederá a observar el siguiente video:

<https://www.youtube.com/watch?v=VcnURUksOOU>



El objetivo de este video sobre el liderazgo educativo es propiciar la responsabilidad de los actores de la comunidad educativa (docentes – estudiantes) para que los estudiantes aprendan y se desarrollen integralmente.

Tema: Gestionando las habilidades, conocimientos y capacidades



Descripción

El desarrollo de habilidades, conocimientos y capacidades profesionales como docente es indispensable para alcanzar el éxito a largo plazo; además, aplicar distintas herramientas pedagógicas para beneficiar a los estudiantes de la institución.

Por medio de esta estrategia se espera que los docentes fortalezcan sus habilidades, capacidades y conocimiento de liderazgo en el aula, con el fin de mejorar el rendimiento en los estudiantes y que los mismos estén motivados en aprender y adquirir nuevos saberes.

Objetivo: Desarrollar las habilidades, capacidades y conocimiento de liderazgo en los docentes.

Metodología: El trabajo será grupal acorde a las necesidades de aprendizaje de los docentes sobre esta estrategia.

Materiales: Laptop

Duración: 30 minutos

Actividad: Trabajo Colaborativo

El trabajo colaborativo implica trabajar en grupos equilibrados, los docentes se ayudan y aprenden unos de otros, cada uno aporta su forma de trabajar y sus fortalezas. El docente con más facilidad de comprensión o resolución de problemas transmitirá sus conocimientos y ayudará al resto del grupo.

El docente a cargo del grupo, guiará al resto, y tomará el mando de tutor, estructurará y explicará la actividad a desarrollar. Como en cualquier trabajo realizado en común, el docente líder aprenderá cosas, descubrirá nuevas formas de llegar a la solución, aplicará nuevas técnicas, aprenderá a escuchar, desarrollará una comunicación efectiva y mejorará sus habilidades sociales y cooperativas.

La actividad a realizarse para aplicar el trabajo colaborativo es el desarrollo de una mesa redonda, mismo que se desarrollara bajo los siguientes pasos:

- El primer paso, el guía de la capacitación formará tres grupos de 5 docentes.
- Se asignará un tema de debate relacionado al “Liderazgo Docente”.
- Cada grupo deberá presentar un informe sobre la importancia del liderazgo docente en las aulas para luego crear un debate conjunto entre los grupos formados.
- El guía de la capacitación docente será el moderador de esta mesa redonda, el cual indicará a los maestros que la participación será por turnos. Por medio de esta actividad se espera desarrollar habilidades de liderazgo entre los docentes.

Tema: Dominar el arte de la comunicación verbal y no verbal



Descripción

Es importante señalar la importancia de la interacción entre el docente y alumnos en el aula como clave esencial del proceso educativo, en la cual, el factor comunicación juega un papel primordial; puesto que, la práctica de las técnicas de la comunicación verbal y no verbal aumenta el impacto de la actividad docente y, por tanto, contribuyen a un aprendizaje más firme en los estudiantes.

Utilizar la comunicación eficaz para las actividades laborales docentes ofrece la posibilidad de crear ambientes educativos más propicios para generar un aprendizaje significativo, puesto que, la comunicación por medio del lenguaje

corporal y la voz del docente en el aula resultan determinantes para facilitar el aprendizaje y con ello desarrollar un liderazgo docente.

Objetivo: Desarrollar habilidades de comunicación en los docentes.

Metodología: El trabajo será individual, tomando en cuenta las necesidades de aprendizaje de los docentes sobre esta estrategia.

Materiales: Laptop

Duración: 25 minutos

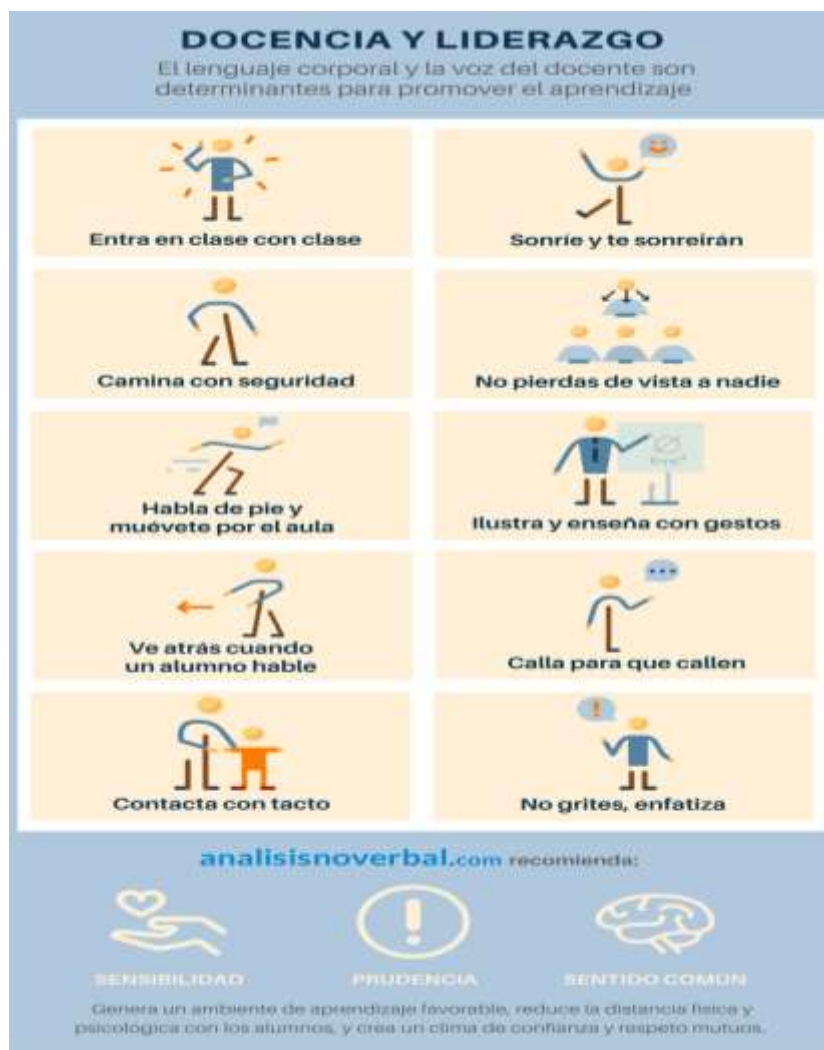
Actividad: Dominios de la comunicación

En esta actividad se desarrollarán diversos aspectos que influyen en una comunicación adecuada por parte de los docentes:

- **Entra en clase con clase:** el docente debe entrar en el aula como salir a un escenario, es decir, debe de impactar a sus estudiantes. La primera impresión cuenta y es ahí, donde el docente, se presenta a sus alumnos y esta imagen lo percibirán durante toda la clase. Es importante, establecer normas con los estudiantes, pero también es esencial cuidar el lenguaje corporal, y la comunicación de las sensaciones positivas al momento que cruces la puerta.
- **Sonríe y te sonreirán:** la expresión de la sonrisa es un factor significativo en la comunicación. Sonreírse a sí mismo y a los alumnos es importante para generar confianza y comunicación.
- **Camina con seguridad:** La forma de andar dice mucho del docente, y puede transmitir un mensaje de seguridad que los alumnos apreciarán enseguida de manera consciente. Este aspecto no debe marcarse solo en el aula, también debe reflejarse por los pasillos de la unidad educativa.
- **No pierdas de vista a nadie:** El contacto visual es otro de los elementos del canal de la comunicación con los alumnos. ES imprescindible que el

docente no centre su mirada y atención a un solo alumno, más debe cruzar la mirada con cada uno de los estudiantes.

- **Ilustra y enseña con gestos:** El docente tiene la facilidad de usar manos y brazos para acompañar y reforzar las palabras, con movimientos amplios, abiertos y armónicos. Por medio de estos gestos se transmite un mensaje de confianza y seguridad de una docente líder. Esto también es una expresión no verbal.
- **Participación activa:** Es necesario que los alumnos salgan con frecuencia a la pizarra para realizar sus exposiciones, desarrollar ejercicios en la pizarra, participen más, desplázate en toda el aula, etc. puesto que, esto facilitará que toda la atención se concentre en el estudiante que habla o participa.
- **Silencio:** Es recomendable establecer una pausa y dar un espacio al silencio, para que el docente pueda expresarse y ser escuchado y, sobre todo, los estudiantes recepten la información brindada por el docente.



Fase 4: Evaluación

En esta fase se evaluará cada una de las actividades por medio de la siguiente rúbrica:

Cuadro N° 3: Rúbrica de evaluación por actividad

CATEGORÍA	2,5 Ptos.	2 Ptos.	1,75 Ptos.	1,25 Pto.
Atractivo	La presentación es excepcionalmente en diseño, distribución y orden.	La presentación es atractiva en términos de diseño, distribución y orden.	La presentación es relativa, aunque puede estar un poco desordenada.	La presentación es bastante desordenada o está muy mal diseñada. No es atractiva.
Creatividad	La actividad es entendible y bastante creativo.	La actividad describe bien el contenido.	La actividad describe el contenido de forma entendible.	La actividad no describe bien el contenido.
Contenido-Precisión	La actividad está claramente entendible.	Casi toda la actividad está claramente	La actividad es poco entendible.	La actividad no está claramente entendible.

Conocimiento Ganado	La actividad fue muy provechosa y generó nuevos conocimientos	entendida. La actividad generó conocimientos elementales	La actividad generó conocimientos básicos	La actividad no generó ningún conocimiento
Puntaje final	10	8	7	5

Elaborado por:

Valoración:

- 10 = La actividad es altamente productiva
- 8 = La actividad es aceptable
- 7 = A la actividad le hace falta algunas mejoras
- 5 = Es necesario reestructurar la actividad

La evaluación de cada actividad se realizará por parte del docente.

Evaluación de la propuesta innovadora

Para evaluar la propuesta innovadora se estableció una rúbrica de evaluación para guía de capacitación con base a los parámetros relacionados a las percepciones de los docentes capacitados bajo el concepto de la aplicación de las estrategias. A continuación, se presenta la rúbrica:

Tabla N° 15: Rúbrica de evaluación para guía de capacitación

Categoría	Descripción	Calificación
Planificación	Descripción de la planificación la capacitación	
Presentación	Clara y entendible	
Organización	Organización de la capacitación	
Actividades	Aplicación de estrategias entendibles y fáciles de desarrollar	
Programación	Es interesante y aclaro las dudas	
Estructura	Cumplió con las expectativas	

Equivalente calificación:

5= 10 Cumple más allá de lo esperado

4 = 9 Cumple con lo solicitado

3 = 8 Cumple, pero falta elaboración

2 = 7 Cumple muy poco

1 = 6 Cumple mínimo

0 = 0 No cumple

Valoración de la propuesta

Por medio de la valoración de la propuesta se determinó una revisión de la presentación del contenido, con base a indicadores preestablecidos para la respectiva validez, valorando la propuesta de manera precisa y clara.

El método de valoración de la propuesta, se realizó por medio de la valoración por usuarios, para ello se elaboró una ficha de valoración (ver anexo 5) que contiene formación personal del usuario, el grado académico y la experiencia en relación al objeto de estudio, conjuntamente con la evaluación y valoración.

De los resultados de la valoración, se puede destacar que los usuarios validadores fueron: la Lic. en Ciencias de la Educación, Verónica Chasi, con 14 años de experiencia en el campo; y el Lic. en Educación, Luis García con 27 años dentro del campo educativo, los mismos que indicaron, que la propuesta titulada: “Guía de capacitación para fortalecer el liderazgo docente en el nivel de EGB en la Unidad Educativa “Cuidad De Santo Domingo” cumple más allá de lo esperado, pues, se puede aplicar en la institución, como también, indican que el contenido de la propuesta es clara, tiene alcance académico y curricular, es innovadora, planta nuevos paradigmas, existe congruencia entre el objetivo planteado y las actividades desarrolladas. Dichos resultados se pueden evidenciar en el Anexo 6.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Acorde a la fundamentación desarrollada en la investigación se determinó de manera clara que las estrategias de capacitación forman un conjunto de acciones y actividades dirigidas a cumplir un propósito de formación a los individuos, de la misma manera, se determinó que, el liderazgo docente se genera cuando el maestro asume en rol de líder y ejerce su función de educador, haciendo conciencia de la necesidad de hacerse responsable de guiar a sus estudiantes a cumplir sus metas educativas.
- Se diagnosticó que el liderazgo docente en educación básica en la Unidad Educativa de Ciudad de Santo Domingo es poco evidente el liderazgo educativo por parte de los docentes dentro del aula, puesto que, varios maestros no poseen el sentido de liderar e influir en el comportamiento de los estudiantes, en este sentido, se considera necesario e importante realizar una capacitación a los docentes con el fin de fortalecer sus habilidades de liderazgo.
- Se consideró ineludible diseñar una guía de diversas actividades de capacitación para mejorar el liderazgo docente en los maestros, por lo cual, se basó en el diagnóstico de los resultados y una planeación estratégica para desarrollar actividades encaminadas a desarrollar un adecuado liderazgo en los maestros.

Recomendaciones

- Se recomienda desarrollar una investigación más profunda relacionada a la definición del término liderazgo educativo y su importancia dentro del ámbito escolar, con el fin de reforzar el estudio y a su vez, ser un referente investigativo para futuras indagaciones.
- Es importante que todos los docentes desarrollen o refuercen sus habilidades de liderazgo por medio de actividades encaminadas a desarrollar un entorno colaborativas con sus estudiantes.
- Es importante que, luego de recibir la capacitación se dé un seguimiento a los docentes con el fin de verificar si las capacitaciones tuvieron un impacto positivo o negativo, y con base a eso poder tomar decisiones correctivas.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, A. (2020). Liderazgo pedagógico: pensar y construir una mejor educación. *Revista REDIPE*, 9(11), 26-46. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1105/1007>
- Aguirre, G., Serrano, B., & Sotomayor, G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. *Universidad y Sociedad*, 9(1), 187-195. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Akio, P. (2016). *Desarrollo de Liderazgo*. Washington, DC: National Minority AIDS Council. <https://targethiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>
- Ali, S., & Zhang, Z. (2020). Language teachers as leaders: A case study of teacher leaders in the Arabian Gulf. *Education Leadership & Management*, En línea. doi:<https://doi.org/10.1080/2331186X.2020.1792260>
- Araujo, O. (2020). Liderazgo docente para el desarrollo del pensamiento creativo. *Editorial UNAE*, 70-105. <http://repositorio.unae.edu.ec/bitstream/56000/997/1/Mamakuna%2011%2072-110.pdf>
- Asamblea Nacional. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito: Ministerio de Educación.
- Asamblea nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Constitución de la República del Ecuador.
- Barajas, L., Betancur, L., López, N., & Rodríguez, J. (2020). *Liderazgo en tiempo de pandemia*. [Informe, Universidad Cooperativa de Colombia], Repository UCC, Santiago de Cali. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19790/1/2020_liderazgo_tiempos_pandemia.pdf
- Barrios, C., Iranzo, P., & Tierno, J. (2015). *Dirección escolar y liderazgo: análisis del desempeño de la figura directiva en centros de educación primaria de tarragona*. [Tesis Doctoral, Universitat Rovira I Virgili], Tdx Cat, Tarragona, España. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/403206/TESI.pdf?sequence=1>
- Bermúdez, L. (2015). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes. *InterSedes: Revista de las Sedes Regionales*, XVI(33), 1-25. <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>

- Bojórquez, J., López, M., Hernández, M., & Jiménez, E. (2013). *Utilización del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de un instrumento de medición de satisfacción del estudiante en el uso del software Minitab*. Mexico: 11th Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology .
- Bosada, M. (2020, Octubre 5). *La UNESCO pide potenciar el liderazgo y la innovación docente para avanzar en la educación*. Educaweb: <https://www.educaweb.com/noticia/2020/10/05/unesco-pide-potenciar-liderazgo-innovacion-docente-19321/>
- Cancino, V., & Vera, L. (2017). Políticas educativas de fortalecimiento del liderazgo directivo: desafíos para Chile en un análisis comparado con países OCDE. *Ensaio: aval. pol. públ. Educ., Rio de Janeiro*, 25(94), 26-58.
<https://www.scielo.br/j/ensaio/a/dBNywkDN8XYbcPJKPDYXfwd/?format=pdf&lang=es>
- Catagña, M. (2017). *Como influye el liderazgo en el rendimiento académico en los estudiantes del bachillerato de la unidad educativa “Eduardo Salazar Gómez” del distrito metropolitano de Quito en el periodo 2016- 2017*. [Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador], Repositorio Digital, Quito. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11462/1/T-UC-0010-1858.pdf>
- Del Salto, V., Fernández, A., & Pachar, M. (2019). El liderazgo educativo y el desempeño docente: un estudio etnometodológico de la realidad ecuatoriana. *Ciencia Digital*, 257-271.
- Ferro, J. (2019). *Propuesta de formación de líderes para la gestión del cambio organizacional fase 2*. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica de Colombia], [Repository UCatolica](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23965/1/TRABAJO%20FINAL.pdf).
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23965/1/TRABAJO%20FINAL.pdf>
- Guamán, E. (2016). *Liderazgo y gestión docente como búsqueda de la excelencia en educación en la Unidad Educativa Santa Rosa*. [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Ambato], Repositorio UTA, Ambato. Retrieved from <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25642/1/Evelin%20Lizbeth%20Guam%C3%A1n%20Ramirez%201805089800.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativa o mixta*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

- Hidalgo, Y., Hernández, Y., & Leyva, N. (2020). Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación en el trabajo. *Ciencias Holguín*, 26(1), 74-83. Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>
- Jamaica, F. (2015). *Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas*. [Tesis de Prerado, Universidad Militar Nueva Granada], Repositorio Umilitar, Bogota, Colombia. [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20\(1\).pdf;jsessionid=B9D010EA407D9193C8E415D1CFD4D6FA?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20(1).pdf;jsessionid=B9D010EA407D9193C8E415D1CFD4D6FA?sequence=1)
- King, B., & Smith, C. (2020). Using Project-Based Learning to Develop Teachers for Leadership. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 93, 158-164. doi:<https://doi.org/10.1080/00098655.2020.1735289>
- Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito: Ministerio de Educación.
- López, Z., González, O., & Álvarez, Y. (2017). Validación de instrumento de medición para el diagnóstico del proceso de formación de pregrado. *RECUS. Revista Electrónica Cooperación*, 37-42.
- Martínez, A., & Ibarrola, S. (2015). Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*(67), 55-70. <https://rieoei.org/historico/documentos/rie67a03.pdf>
- Martínez, E. (2019). *Estudio Descriptivo Fenomenológico de las Prácticas de Liderazgo Pedagógico de los Directores de Tres Establecimientos Religiosos que ofertan Educación Inicial en la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de Maestría, Universidad Casa Guayaquil], Dspace Casagrande, Guayaquil. <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1758/1/Tesis1956MARE.pdf>
- Maureira, Ó. (2018). Prácticas del liderazgo educativo: Una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos. *Revista Educación*, En línea.
- Ministerio de Educación. (2016). *Currículo de los Niveles de Educación Obligatoria*. Quito: Ministerio de Educación. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/03/Curriculo1.pdf>
- Mosquera, E., & Eslava, S. (2019). *Diseño de una propuesta de capacitación para los docentes del grado noveno del colegio nuevo campestre en estrategias didácticas para el desarrollo de competencias básicas*. [Tesis de Maestría, Universidad Cooperativa de Colombia], Repository UCC, Bogotá. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13231/1/2019_Capacitaci%C3%B3n_Estrategias_Competencias.pdf

- Nutov, L., Gilad-Hai, S., & Maskit, D. (2021). Complementary assessment in teacher and school leadership training: Necessity, conceptualization and validation. *Studies in Educational Evaluation*, 71, En línea. doi:<https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2021.101070>
- Ortiz, A. (2014). *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, las Américas Nemecia Portillo y José Cecilio del Valle, municipio del distrito central*. Tegucigalpa, M.D.C.: Universidad Pedagógica Nacional "Francisco Morazán".
- Plan Nacional de Desarrollo. (2017). Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021- Toda una Vida. Quito: Consejo Nacional de Planificación (CNP). https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf
- Sánchez, A., Revilla, D., Alayza, M., Sime, L., Trelles, L., & Tafur, R. (2020). *Los métodos de investigación para la elaboración de las tesis de Maestría en educación*. San Miguel, Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://files.pucp.education/facultad/educacion/wp-content/uploads/2020/08/03180404/LIBRO-LOS-M%C3%89TODOS-DE-INVESTIGACI%C3%93N-MAESTR%C3%8DA-2020.pdf>
- Sánchez, O. (2019). *Gestión de la capacitación docente y su desempeño en el nivel secundaria del Colegio Nuestra Señora del Consuelo del distrito de Surco 2017*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Federico Villareal], Repositorio UNFV, Lima, Perú. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3741/S%C3%81NCHEZ%20REYES%20%20ODALY%20%20RUTH%20%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sharar, T., & Nawab, A. (2020). Teachers' perceived teacher leadership practices: A case of private secondary schools in Lahore, Pakistan. *Social Sciences & Humanities Open*, 2(1), En línea. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2020.100049>
- Shen, J., Ma, X., Mansberger, N., Wu, H., Bierlein, L., Poppink, S., & Reeves, P. (2021). The relationship between growth in principal leadership and growth in school performance: The teacher perspective. *Studies in Educational Evaluation*, 70, En línea. doi:<https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2021.101023>
- Sierra, G. (2016). Educational leadership in the 21st century from the perspective of sustainable entrepreneurship. *Rev. esc.adm.neg.*, 111-128. doi:<http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>

- Troncoso, C., & Amaya, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Rev. Fac. Med.*, 65(2), 329-332. doi:<https://doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>
- UNESCO. (2017). *Educación para los Objetivos de Desarrollo Sostenible Objetivos de aprendizaje*. Francia: UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000252423>
- UNESCO-OREALC. (2017). *Reunión Regional de Ministros de Educación de América Latina y el Caribe, Buenos Aires, Argentina, 24 y 25 de enero 2017*. Santiago de Chile. <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/Informe-Reunion-Buenos-Aires-2017-E2030-ALC-ESP.pdf>
- Vaillant, D. (2015). Liderazgo educativo en América latina: tendencias y desafíos. *Gestión Arte*, 1(2), 31-35. <http://www.denisevaillant.com/wp-content/uploads/2018/09/Liderazgo-educativo-en-Ame%CC%81rica-latina-tendencias-desafi%CC%81os.pdf>
- Vaillant, D., & Rodríguez, E. (2016). Leadership practices for learning in Latin America. *Ensaio: aval. pol. públ. Educ., Rio de Janeiro*, 24(91), 253-274. doi:10.1590/S0104-40362016000200001
- Valencia, C., Isaac, C., & Brito, M. L. (2017). Programa de capacitación a microempresarios del centro histórico de Quito. *Universidad y Sociedad*, 9(4), 70-74. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Vásquez, W. (2020). *Metodología de la investigación. Manual del estudiante*. Lima, Perú: Universidad Martín de Porres. <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2020-I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20INVESTIGACION.pdf>
- Villa, A. (2019). Liderazgo: una clave para la innovación y el cambio educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 301-326. https://www.researchgate.net/publication/334154998_Liderazgo_una_clave_para_la_innovacion_y_el_cambio_educativo
- Villacrés, P., Rodríguez, M., & Burbano, M. (2020). El liderazgo educativo, como herramienta primordial en los resultados de aprendizaje. Caso: Unidades Educativas de la provincia de Tungurahua. *Polo del conocimiento*, 5(10), 458-475. doi:10.23857/pc.v5i10.1826
- Weinstein, J., Hernández, M., Cuéllar, C., & Flessa, J. (2015). *Liderazgo escolar en américa latina y el caribe. Experiencias innovadoras de formación de directivos escolares en la región*. París, Francia: Ediciones UNESCO. http://www.redage.org/sites/default/files/adjuntos/liderazgo_escolar_en_america_latina_y_caribe.pdf

Zazueta, E., Lopez, M., & Cervantes, M. (2017). *La importancia de los procesos de capacitación como estrategia de éxito: un análisis de la Mipyme restaurantera de Sinaloa de Leyva*. V Congreso Virtual Internacional sobre Transformación e innovación en las organizaciones. <https://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/innovacion/6-la-importancia-de-los-procesos-de-capacitacion.pdf>

ANEXOS

Anexo N° 1: Formato Encuesta a docentes

ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES

ENCUESTA

OBJETIVO: Conocer la modalidad de liderazgo docente que se presencia en la Unidad Educativa de la “Ciudad de Santo Domingo”.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente las preguntas y señale con qué frecuencia le han pasado las siguientes situaciones en el presente año lectivo al relacionarse con sus compañeros de la unidad educativa.

Edad: _____

Año escolar que imparte clases: _____

Género: Femenino: ____ Masculino: ____

1. ¿Está de acuerdo que el liderazgo docente en el aula es esencial para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje?

Totalmente de acuerdo ()

De acuerdo ()

Indiferente ()

Desacuerdo ()

Totalmente en desacuerdo ()

2. ¿Considera que un líder docente debe desarrollar competencias para mejorar los procesos de enseñanza?

Totalmente de acuerdo ()

De acuerdo ()

Indiferente ()

Desacuerdo ()

Totalmente en desacuerdo ()

3. ¿Para usted es importante poner en práctica del liderazgo docente en las aulas?

Totalmente de acuerdo ()

De acuerdo ()

- Indiferente ()
- Desacuerdo ()
- Totalmente en desacuerdo ()

4. ¿Considera que la práctica pedagógica busca desarrollar habilidades y destrezas en sus estudiantes?

- Totalmente de acuerdo ()
- De acuerdo ()
- Indiferente ()
- Desacuerdo ()
- Totalmente en desacuerdo ()

5. ¿Es importante utilizar material didáctico en el desarrollo de las clases?

- Totalmente de acuerdo ()
- De acuerdo ()
- Indiferente ()
- Desacuerdo ()
- Totalmente en desacuerdo ()

6. ¿Considera que el rol que asumen los estudiantes dentro del aula de clase frecuentemente es activo?

- Totalmente de acuerdo ()
- De acuerdo ()
- Indiferente ()
- Desacuerdo ()
- Totalmente en desacuerdo ()

7. ¿Es necesario aplicar métodos de evaluación para conocer el nivel de los saberes en los estudiantes?

- Totalmente de acuerdo ()
- De acuerdo ()
- Indiferente ()
- Desacuerdo ()
- Totalmente en desacuerdo ()

8. ¿Es importante realizar actividades de cierre para finalizar la clase y con ello reforzar los conocimientos de los estudiantes?

- Totalmente de acuerdo ()
- De acuerdo ()
- Indiferente ()
- Desacuerdo ()
- Totalmente en desacuerdo ()

9. ¿Considera que para aplicar un liderazgo docente es necesario que los docentes reciban capacitaciones?

- Totalmente de acuerdo ()
- De acuerdo ()
- Indiferente ()
- Desacuerdo ()
- Totalmente en desacuerdo ()

10. ¿Estaría dispuesto a recibir una capacitación sobre el liderazgo docente?

- Totalmente de acuerdo ()
- De acuerdo ()
- Indiferente ()
- Desacuerdo ()
- Totalmente en desacuerdo ()

GRACIAS POR SU COLABORACION

Anexo N° 2: Formato entrevista

ENTREVISTA DIRIGIDA AL RECTOR

ENTREVISTA

Dirigida a: Rector de la Unidad Educativa “Ciudad de Santo Domingo”.

1. ¿Considera que un líder docente está en la obligación de aplicar estrategias didácticas para mejorar los niveles de desempeño escolar en los estudiantes?

.....
.....

2. ¿Considera usted que los docentes de su institución si aplican un liderazgo docente dentro de las aulas?

.....
.....

3. ¿En algún momento ha realizado una medición del nivel de liderazgo educativo que se aplica en la unidad educativa?

.....
.....

4. ¿Sus docentes reciben capacitaciones sobre el apropiado liderazgo docente?

.....
.....

5. ¿Qué le impide o facilita realizar capacitaciones sobre el apropiado liderazgo docente?

.....
.....

6. ¿Cuáles son sus sugerencias para mejorar el liderazgo docente en sus profesores?

.....
.....

Anexo N° 3: Resultados Encuesta

ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES

ENCUESTA

OBJETIVO: Conocer la modalidad de liderazgo docente que se presencia en la Unidad Educativa de la "Ciudad de Santo Domingo".

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente las preguntas y señale con qué frecuencia le han pasado las siguientes situaciones en el presente año lectivo al relacionarse con sus compañeros de la unidad educativa.

Edad: _____
Año escolar que imparte clases: _____
Género: Femenino: _____ Masculino: _____

1. ¿Está de acuerdo que el liderazgo docente en el aula es esencial para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje?

Totalmente de acuerdo	(X)
De acuerdo	()
Indiferente	()
Desacuerdo	()
Totalmente en desacuerdo	()

2. ¿Considera que un líder docente debe desarrollar competencias para mejorar los procesos de enseñanza?

Totalmente de acuerdo	(X)
De acuerdo	()
Indiferente	()
Desacuerdo	()
Totalmente en desacuerdo	()

3. ¿Para usted es importante poner en práctica del liderazgo docente en las aulas?

Totalmente de acuerdo	(X)
De acuerdo	()
Indiferente	()
Desacuerdo	()
Totalmente en desacuerdo	()

4. ¿Considera que la práctica pedagógica busca desarrollar habilidades y destrezas en sus estudiantes?

Totalmente de acuerdo	(X)
De acuerdo	()

Escaneado con CamScanner

Indiferente ()
Desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

5. ¿Es importante utilizar material didáctico en el desarrollo de las clases?

Totalmente de acuerdo (x)
De acuerdo ()
Indiferente ()
Desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

6. ¿Considera que el rol que asumen los estudiantes dentro del aula de clase frecuentemente es activo?

Totalmente de acuerdo (x)
De acuerdo ()
Indiferente ()
Desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

7. ¿Es necesario aplicar métodos de evaluación para conocer el nivel de los saberes en los estudiantes?

Totalmente de acuerdo (x)
De acuerdo ()
Indiferente ()
Desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

8. ¿Es importante realizar actividades de cierre para finalizar la clase y con ello reforzar los conocimientos de los estudiantes?

Totalmente de acuerdo (x)
De acuerdo ()
Indiferente ()
Desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

9. ¿Considera que para aplicar un liderazgo docente es necesario que los docentes reciban capacitaciones?

Totalmente de acuerdo (x)
De acuerdo ()
Indiferente ()
Desacuerdo ()

Totalmente en desacuerdo ()

10. ¿Estaría dispuesto a recibir una capacitación sobre el liderazgo docente?

Totalmente de acuerdo (X)

De acuerdo ()

Indiferente ()

Desacuerdo ()

Totalmente en desacuerdo ()

GRACIAS POR SU COLABORACION

ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES

ENCUESTA

OBJETIVO: Conocer la modalidad de liderazgo docente que se presencia en la Unidad Educativa de la "Ciudad de Santo Domingo".

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente las preguntas y señale con qué frecuencia le han pasado las siguientes situaciones en el presente año lectivo al relacionarse con sus compañeros de la unidad educativa.

Edad: _____

Año escolar que imparte clases: _____

Género: Femenino: _____ Masculino: _____

1. ¿Está de acuerdo que el liderazgo docente en el aula es esencial para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje?

Totalmente de acuerdo (X)
De acuerdo ()
Indiferente ()
Desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

2. ¿Considera que un líder docente debe desarrollar competencias para mejorar los procesos de enseñanza?

Totalmente de acuerdo (X)
De acuerdo ()
Indiferente ()
Desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

3. ¿Para usted es importante poner en práctica del liderazgo docente en las aulas?

Totalmente de acuerdo (X)
De acuerdo ()
Indiferente ()
Desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

4. ¿Considera que la práctica pedagógica busca desarrollar habilidades y destrezas en sus estudiantes?

Totalmente de acuerdo (X)
De acuerdo ()

Indiferente (X)
Desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

5. ¿Es importante utilizar material didáctico en el desarrollo de las clases?

Totalmente de acuerdo (X)
De acuerdo ()
Indiferente ()
Desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

6. ¿Considera que el rol que asumen los estudiantes dentro del aula de clase frecuentemente es activo?

Totalmente de acuerdo (X)
De acuerdo ()
Indiferente ()
Desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

7. ¿Es necesario aplicar métodos de evaluación para conocer el nivel de los saberes en los estudiantes?

Totalmente de acuerdo (X)
De acuerdo ()
Indiferente ()
Desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

8. ¿Es importante realizar actividades de cierre para finalizar la clase y con ello reforzar los conocimientos de los estudiantes?

Totalmente de acuerdo (X)
De acuerdo ()
Indiferente ()
Desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

9. ¿Considera que para aplicar un liderazgo docente es necesario que los docentes reciban capacitaciones?

Totalmente de acuerdo (X)
De acuerdo ()
Indiferente ()
Desacuerdo ()

Totalmente en desacuerdo ()

10. ¿Estaría dispuesto a recibir una capacitación sobre el liderazgo docente?

Totalmente de acuerdo (✓)

De acuerdo ()

Indiferente ()

Desacuerdo ()

Totalmente en desacuerdo ()

GRACIAS POR SU COLABORACION

Anexo N° 4: Resultados Entrevista

ENTREVISTA DIRIGIDA AL RECTOR

ENTREVISTA

Dirigida a: Rector de la Unidad Educativa "Ciudad de Santo Domingo".

1. ¿Considera que un líder docente está en la obligación de aplicar estrategias didácticas para mejorar los niveles de desempeño escolar en los estudiantes?
Si, ya que las estrategias didácticas aplicadas por el docente durante el desarrollo de sus clases son fundamentales que ayuden a la mejor comprensión de los contenidos.
2. ¿Considera usted que los docentes de su institución si aplican un liderazgo docente dentro de las aulas?
Considero que la mayoría de docentes si, ya que comunican, motivan generando interacción e implicación entre sus alumnos.
3. ¿En algún momento ha realizado una medición del nivel de liderazgo educativo que se aplica en la unidad educativa?
No, si lo ha realizado también por el poco tiempo que por momentos puedo estar en la institución educativa.
4. ¿Sus docentes reciben capacitaciones sobre el apropiado liderazgo docente?
Si, con temas relacionados al liderazgo docente y sus implicaciones que tiene en el desarrollo de la institución.
5. ¿Qué le impide o facilita realizar capacitaciones sobre el apropiado liderazgo docente?
No impide la falta de recursos, la dificultad de los docentes y aún más por la distancia a la que se encuentran de los centros educativos el internet y el transporte.
6. ¿Cuáles son sus sugerencias para mejorar el liderazgo docente en sus profesores?
Cambios de actitud de algunos docentes y docentes, cursos para fortalecer y de habilidades y mejorar mayor coherencia de su participación.

Escaneado con CamScanner

Anexo N° 5: Formato para validación de la propuesta

EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Indicadores	Calificación
Se puede aplicar en la institución la propuesta presentada	
El contenido se presenta con claridad	
Se puede aplicar principio de transferibilidad en la propuesta presentada	
La propuesta corresponde con las situaciones evidenciadas relacionadas con el abandono escolar	
La propuesta tiene alcance académico y curricular	
La propuesta es innovadora	
la propuesta planteada consideración de nuevos paradigmas	
La propuesta se vincula a los resultados obtenidos en la investigación	
Existe congruencia entre el objetivo planteado y las actividades desarrolladas en la propuesta	
Las actividades planteadas van de lo general a lo particular	

Elaborado por la Investigadora (2022).

Escala a emplear

1-Deficiente

2-Bajo

3-Regular

4-Bien

5-Muy bien

Criterios para la valoración de la propuesta

Indicadores	Calificación
Validez	
Pertinencia	
Viabilidad	
Transferibilidad	

Elaborado por la Investigadora (2022).

Escala a emplear

1-Deficiente

2-Bajo

3-Regular

4-Bien

5-Muy bien

Escala para la valoración

Escala	Rango frecuencia	Rango porcentaje
Deficiente	[10 - 17]	[20% - 35%]
Bajo	[18 - 25]	[36% - 51%]
Regular	[26 - 33]	[52% - 67%]
Bien	[34 - 41]	[68% - 83%]
Muy bien	[42 - 50]	[84% - 100%]

Elaborado por la Investigadora (2022).

Datos del validador:

Identificación	
Nombre y apellido	
Años de experiencia	
Título	
Firma	

Anexo N° 6: Validación de la propuesta

Programación	Es interesante y aclaro las dudas
Estructura	Cumplió con las expectativas

Equivalente calificación:

- 5 = 10 Cumple más allá de lo esperado
- 4 = 9 Cumple con lo solicitado
- 3 = 8 Cumple, pero falta elaboración
- 2 = 7 Cumple muy poco
- 1 = 6 Cumple mínimo
- 0 = 0 No cumple

EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Indicadores	Calificación
Se puede aplicar en la institución la propuesta presentada	10
El contenido se presenta con claridad	10
Se puede aplicar principio de transferibilidad en la propuesta presentada	10
La propuesta corresponde con las situaciones evidenciadas relacionadas con el abandono escolar	10
La propuesta tiene alcance académico y curricular	10
La propuesta es innovadora	10
la propuesta plantea consideración de nuevos paradigmas	10
La propuesta se vincula a los resultados obtenidos en la investigación	10
Existe congruencia entre el objetivo planteado y las actividades desarrolladas en la propuesta	10
Las actividades planteadas van de lo general a lo particular	10


Muy bien

[42 - 50]

[84% - 100%]

Elaborado por la Investigadora (2022).

Datos del validador:

Identificación	0502690035
Nombre y apellido	Rhoni Cuatrecasas
Años de experiencia	14 años
Título	Lic. Ciencias de la Educación Primaria
Firma	

Muy bien

[42 - 50]

[84% - 100%]

Elaborado por la Investigadora (2022).

Datos del validador:

Identificación	0501357099
Nombre y apellido	Luis Fabian Garcia
Años de experiencia	27 años
Título	Mag. en Educación Especialidad Física Matemática
Firma	

Anexo N° 7: Reunión con docentes de la institución

