



**UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN (ENFOQUE EN EDUCACIÓN MEDIADA –  
PEDAGOGÍA)**

**TEMA:**

---

**EL LIDERAZGO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO  
PEDAGÓGICO DEL PROFESORADO**

---

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Magister en Educación

**Autor:**

Abg. Sebastian Patricio Parra Real

**Tutor:**

Ph.D. Marcelo Remigio Castillo Bustos

AMBATO– ECUADOR  
2023

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

Yo, Sebastian Patricio Parra Real, declaro ser autor del Trabajo Titulación con el nombre “El Liderazgo Docente Y Su Relación Con El Desempeño Pedagógico Del Profesorado”, como requisito para optar al grado de Magister en Educación y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad 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 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 23 días del mes de mayo de 2024, firmo conforme:

**Autor:** Sebastian Patricio Parra Real

**Firma:**



**Número de Cédula:** 1600563066

**Dirección:** Tungurahua, Ambato.

**Correo Electrónico:** [sparra10@indoamerica.edu.ec](mailto:sparra10@indoamerica.edu.ec) / [sreal9325@gmail.com](mailto:sreal9325@gmail.com)

**Teléfono:** 0979160297

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “**EL LIDERAZGO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DEL PROFESORADO**” presentado por Sebastian Patricio Parra Real, para optar por el Título Magíster en Educación.

### **CERTIFICO**

Que dicho Trabajo de Titulación 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 los Examinador que se designe.

Ambato, 15 de abril del 2024.

.....

Ph.D. Marcelo Remigio Castillo Bustos

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Titulación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magíster en Educación, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 15 de abril 2024



.....

**Sebastian Patricio Parra Real**  
**1600563066**

## **APROBACIÓN DE LECTORES**

El Trabajo Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “**EL LIDERAZGO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DEL PROFESORADO**”, previo a la obtención del Título de Magíster en Educación, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo Titulación.

Ambato, **23** de mayo 2024

.....

Lcdo. Segundo Klever Mora Tello, Mg.  
PRESIDENTE DE TRIBUNAL

.....

Lcda. Mónica Cristina Mantilla Sánchez, Mg.  
EXAMINADORA DE TRIBUNAL

.....

Lcdo. Marcelo Remigio Castillo Bustos, PhD.  
EXAMINADORA DE TRIBUNAL

## **DEDICATORIA**

En este este espacio, dedico estas palabras a todos aquellos que han sido cómplices de mi trayecto académico, pues cada vivencia junto a ellos contribuyo a mi crecimiento personal y profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

*El momento más espantoso es siempre justo antes de empezar.*

S.K

En este rincón despliego mi reconocimiento y gratitud hacia aquellos seres cuya presencia iluminó el oscuro sendero de mi travesía educativa. En particular, elevo mi agradecimiento a mis padres y hermanos, guardianes de mi deambular, siempre atentos a cada paso de mi vida.

Gratitud y aprecio sincero hacia mi tutor, el Ph.D. Marcelo Remigio Castillo Bustos. Su sabiduría, directrices, paciencia, dedicación y tiempo que volcó en este proyecto fueron fundamentales para este logro académico.

Finalmente, extendiendo mis palabras de gratitud a todos aquellos seres que consideren ser merecedores de reconocimiento. Gracias por compartir su tiempo, por tenderme la mano en momentos cruciales, por ser constantes y por contribuir a la construcción de este proyecto académico que inicie hace un año.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR .....	III
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD .....	IV
APROBACIÓN DE LECTORES.....	V
DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTO .....	VII
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VIII
RESUMEN EJECUTIVO.....	XIII
ABSTRACT .....	XV
INTRODUCCIÓN.....	1
Planteamiento del problema.....	5
Delimitación de la investigación.....	8
Objetivos.....	9
Objetivo General.....	9
Objetivo Específico.....	9
CAPÍTULO I.....	11
MARCO TEÓRICO .....	11
Antecedentes de la Investigación.....	11
EL LIDERAZGO DOCENTE.....	13
1. El Concepto de Liderazgo Docente .....	13
1.1. La influencia liderazgo docente.....	15
1.1.1. La influencia implícita del líder docente.....	15
a. La puntualidad docente.....	16
b. La apariencia física y presentación docente.....	17
c. La autoconfianza del docente.....	17

d.	La escucha activa en el docente .....	18
e.	La prudencia docente .....	19
1.1.2.	La influencia explícita del liderazgo docente.....	19
f.	La organización como valor del liderazgo docente .....	20
g.	La comunicación efectiva como cualidad del liderazgo docente.....	21
h.	La importancia de la coordinación de actividades .....	22
i.	El liderazgo docente y el fomento de la participación activa .....	22
j.	La responsabilidad social como parte de la enseñanza.....	23
1.2.	La influencia del liderazgo docente en la orientación del estudiantado .....	23
1.2.1.	El liderazgo docente y la orientación al aprendizaje.....	24
k.	La importancia de la motivación en el aprendizaje .....	24
l.	El reconocimiento y valoración al esfuerzo del estudiantado.....	24
m.	La estimulación de la curiosidad del alumnado .....	25
n.	La importancia del pensamiento crítico en el aprendizaje.....	26
a.	La estimulación para el aprendizaje.....	27
1.2.2.	El liderazgo docente como guía al comportamiento .....	28
b.	El docente como ejemplo de comportamiento.....	28
c.	La creación de normas de convivencia en el ambiente áulico .....	29
d.	La resolución de conflictos como habilidad del liderazgo docente .....	29
e.	La promoción de la Responsabilidad personal .....	30
f.	La ética del líder docente .....	31
	DESEMPEÑO DOCENTE.....	32
2.1.	El desempeño del docente en la planificación educativa.....	32
2.1.1.	La planificación de la clase aspecto fundamental del desempeño del docente ..	33

a.	El planteamiento de los objetivos académicos una visión del desempeño docente .....	33
b.	La planificación de contenidos curriculares .....	34
c.	La selección de metodológica.....	34
d.	La preparación de recursos académicos.....	35
e.	La planificación del proceso de evaluativo.....	35
2.1.2.	La planificación de actividades complementarias.....	36
a.	La planificación tutorial en desempeño docente.....	36
b.	La planificación de actividades recreativas en el desempeño docente .....	37
2.2.	La ejecución del plan académico.....	38
2.2.1.	El desarrollo de la clase.....	38
a.	El desarrollo de los contenidos académicos.....	38
b.	La aplicación de los enfoques metodológicos .....	40
c.	La implementación de los recursos académicos .....	41
d.	La aplicación de las tutorías.....	42
2.3.	El proceso de evaluación y seguimiento del plan académico.....	43
2.3.1.	El proceso de evaluación de las actividades planificadas .....	43
a.	La evaluación de los objetivos de aprendizaje.....	43
b.	La evaluación a los contenidos académicos.....	43
c.	La evaluación a los enfoques metodológicos implementados .....	44
d.	La evaluación a los recursos académicos implementados .....	45
2.3.2.	La evaluación de los resultados académicos .....	46
a.	Análisis del desempeño de cognitivo.....	46
b.	Evaluación al desempeño psicomotor.....	47
CAPÍTULO II.....		50

DISEÑO METODOLÓGICO .....	50
CAPÍTULO III .....	63
PROPUESTA INNOVADORA .....	63
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	85
Conclusiones .....	85
Recomendaciones .....	85
BIBLIOGRAFÍA .....	86
ANEXOS .....	110

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Correlación de Spearman .....	60
<b>Tabla 2:</b> Diseño General del Taller .....	67
<b>Tabla 3:</b> Matriz de ejecución de la Unidad 1 .....	70
<b>Tabla 4:</b> Matriz de ejecución de la Unidad 2.....	71
<b>Tabla 5:</b> Matriz de ejecución de la Unidad 3.....	72
<b>Tabla 6:</b> Matriz de ejecución de la Unidad 4.....	73
<b>Tabla 7:</b> Matriz De Autoevaluación .....	78

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Influencia Implícita .....	53
<b>Gráfico 2:</b> Influencia Explícita .....	54
<b>Gráfico 3:</b> Orientación hacia el aprendizaje .....	54
<b>Gráfico 4:</b> Orientación hacia el Comportamiento .....	55
<b>Gráfico 5:</b> Planificación de clase.....	56
<b>Gráfico 6:</b> Planificación de actividades complementarias.....	57
<b>Gráfico 7:</b> Ejecución de las clases .....	57
<b>Gráfico 8:</b> Evaluación de procesos .....	58
<b>Gráfico 9:</b> Evaluación de resultados.....	59
<b>Gráfico 10:</b> Diagrama de Bigotes .....	59

# **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**

## **FACULTAD DE EDUCACIÓN**

### **Maestría En Educación**

**TEMA:** EL LIDERAZGO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DEL PROFESORADO

**AUTOR:** Sebastian Patricio Parra Real

**TUTOR:** Ph.D. Marcelo Remigio Castillo Bustos

### **RESUMEN EJECUTIVO**

Este trabajo se enfoca en explorar la relación entre el liderazgo docente y el desempeño pedagógico en la Unidad Educativa Sagrada Familia de Ambato durante el primer trimestre del ciclo académico 2023-2024. La problemática identificada se centra en la comprensión limitada de estas relaciones, especialmente en las responsabilidades docentes cruciales, como la elaboración de material didáctico, la preparación de clases y la evaluación del progreso estudiantil. El liderazgo docente se destaca como un factor determinante para impactar positivamente el desempeño pedagógico al brindar orientación en la elaboración de material didáctico, fomentar la reflexión en la planificación de clases y ofrecer retroalimentación constructiva. A pesar de esto, las relaciones entre el liderazgo docente y el desempeño pedagógico a menudo siguen patrones monótonos, sin aprovechar plenamente el potencial del liderazgo para generar cambios significativos en las prácticas docentes. La investigación aboga por un liderazgo docente centrado en la gestión pedagógica, buscando la participación y compromiso activo de los docentes en prácticas efectivas de enseñanza. Se identifican obstáculos como la prevalencia del verbalismo y el enfoque tradicional en la educación, impidiendo la adopción de enfoques más innovadores. Los objetivos del estudio buscan determinar la relación entre el liderazgo docente y el desempeño pedagógico, proponiendo una solución mediante el diseño de un taller de liderazgo. La metodología cuantitativa utiliza encuestas como instrumento de recolección de datos, destacando la alta influencia del liderazgo docente y el compromiso en la planificación y ejecución de clases. El análisis de correlación respalda una relación significativa entre liderazgo docente y desempeño pedagógico, sugiriendo que fortalecer el liderazgo puede mejorar la calidad educativa.

**DESCRIPTORES:** Desempeño pedagógico, Docente, Docencia, Liderazgo docente.

# UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

## POSGRADOS

### Master's Degree in Education

**AUTHOR:** Sebastian Patricio Parra Real

**TUTOR:** Ph.D. Marcelo Remigio Castillo Bustos

#### ABSTRACT

#### TEACHER LEADERSHIP AND ITS RELATIONSHIP WITH TEACHERS' PEDAGOGICAL PERFORMANCE

This paper explores the relationship between teacher leadership and pedagogical performance at Sagrada Familia School of Ambato during the first trimester of the 2023- 2024 academic year. The identified problem revolves around the limited understanding of these relationships, especially regarding crucial teaching responsibilities such as the development of didactic material, class preparation, and evaluation of student progress. Teacher leadership emerges as a key determinant in positively impacting pedagogical performance by providing guidance in didactic material development, fostering reflection in lesson planning, and offering constructive feedback. However, despite this recognition, the relationships between teacher leadership and pedagogical performance often adhere to monotonous patterns, failing to fully exploit leadership's potential to effect significant changes in teaching practices. The research advocates for teacher leadership focused on pedagogical management, aiming to secure the active participation and engagement of teachers in effective teaching practices. Identified obstacles include the prevalence of verbalism and the traditional approach to education, hindering the adoption of more innovative methods. The study's objectives aim to determine the relationship between teacher leadership and pedagogical performance, proposing a solution through the design of a leadership workshop. The quantitative methodology employs surveys as a data collection instrument, emphasizing the significant influence of teacher leadership and commitment on the planning and execution of classes. Correlation analysis supports a notable relationship between teacher leadership and pedagogical performance, suggesting that

**KEYWORDS:** Pedagogical performance, teaching, teacher enhancing leadership can enhance educational quality.

## INTRODUCCIÓN

### **Importancia y actualidad del tema a investigar**

La educación a lo largo la historia ha evidenciado cambios significativos, sin embargo, aún no ha sido capaz de responder con solvencia a las exigencias de una sociedad cambiante. El liderazgo emerge como una condición sustancial de la educación, más aún cuando se trata del liderazgo docente que resulta de fundamental importancia, dada su influencia en las relaciones e interrelaciones socio – escolares. Dicho de otra manera, el comportamiento docente en términos generales, influye directa e indirectamente en el comportamiento del alumnado, de ahí que, el desarrollo de este trabajo de investigación es importante para identificar limitaciones e insuficiencias relacionadas con el liderazgo docente y plantear una propuesta que permita potenciar las cualidades y capacidades docentes.

Este trabajo se enmarca en la línea de investigación denominada gestión pedagógica, específicamente en la sub línea liderazgo docente, ya que, el liderazgo emerge como un elemento dinamizador de las relaciones e interrelaciones sociales, en este caso particular de las relaciones socio escolares. Los docentes, a liderar con solvencia las diferentes actividades promueven el adecuado cumplimiento de roles y facilitan el aprendizaje y el comportamiento de los educandos.

Los niños, niñas y adolescentes [NNA] son titulares del derecho a la educación, de acuerdo con lo estipulado en la Constitución de la República del Ecuador (2008), específicamente en su artículo 26. Este derecho se extiende a lo largo de toda la vida de las personas, lo cual implica que el Estado asume la responsabilidad de establecer garantías y desarrollar mecanismos que aseguren el acceso libre y el disfrute pleno de la educación. En consonancia con las obligaciones estatales, tanto el artículo 347 numeral 11 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) como el artículo 6 literal N de la Ley Orgánica De Educación Intercultural (2011) Última reforma: Suplemento del Registro Oficial 471. 5-I-2024. [en adelante LOEI] establecen la necesidad de "Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos". Es evidente, por lo tanto, la importancia de este trabajo, dado que se enfoca directamente en la labor docente. Los profesores son responsables de instruir, orientar e influir en el

estudiantado a lo largo de todas sus etapas académicas, y su participación activa contribuye de manera significativa a la calidad de la educación.

Los docentes son actores fundamentales en el ámbito de la educación, ya que son los encargados de guiar el proceso de aprendizaje de los estudiantes. En consecuencia, dada la importancia de la educación, es responsabilidad del Estado garantizar el ejercicio de sus derechos y supervisar el cumplimiento de sus obligaciones. En este sentido, el artículo 349 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) asegura una serie de derechos para los profesores, tales como: "estabilidad, actualización, formación continua y mejora pedagógica y académica".

La Ley Orgánica De Educación Intercultural (2011) en su artículo 10 desarrolla los derechos otorgados al personal docente, el literal A establece el derecho a la gratuidad en todos aquellos procesos destinados al desarrollo profesional, así como a la actualización y capacitación de habilidades y conocimientos. Esto reconoce la importancia de brindar recursos y oportunidades para que los docentes puedan fortalecer su formación y mejorar su desempeño en el ámbito educativo.

De igual manera el artículo 112 de la LOEI (2011) resalta el desempeño docente como un proceso continuo de actualización en psicopedagogía y ciencias de la educación, haciendo énfasis en la importancia de la formación continua del profesorado a través de incentivos como becas para estudios de postgrado y acceso a programas de profesionalización. Se subraya que este desarrollo profesional conduce al mejoramiento de conocimientos, habilidades y competencias educativas y de enseñanza.

Parte del desarrollo profesional docente refiere al cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 11 de la LOEI (2011). Se exige al profesorado acoplarse a los lineamientos de la CRE y demás cuerpos legales relacionados con la educación. Asimismo, se establece que los docentes deben llevar a cabo sus labores siguiendo una planificación académica, la cual debe ser conocida tanto por las autoridades de la institución educativa así como por los estudiantes.

De acuerdo con la publicación de Pont et al. (2008), emitida por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], se evidencia que el liderazgo escolar

constituye una necesidad imperante en el contexto educativo a nivel mundial. Su implementación busca mejorar las políticas educativas a nivel global, destacando la importancia del liderazgo escolar como factor clave en el fortalecimiento y enriquecimiento de la labor docente. En este sentido, se subraya que el liderazgo escolar puede potenciar y fortalecer la calidad de los docentes mediante la capacitación y formación continua, permitiéndoles actualizar y prepararse para futuros desafíos educativos.

La OCDE (2009) reconoce la práctica docente como un medio para optimar el aprendizaje escolar, por tanto se establece que es fundamental enfocarse en el docente, lo cual implica brindar oportunidades de formación y capacitación constante, así como establecer mecanismos de apoyo y acompañamiento pedagógico.

Uno de los aspectos fundamentales a considerar en relación al liderazgo educativo docente reside en la libertad pedagógica, tal como lo establece el estudio de Camila et al. (2023), se plantea que un docente debe tener la capacidad de moldear y adaptar los contenidos educativos a la realidad y necesidades específicas de sus estudiantes.

Salce-Díaz (2010) explora el vínculo entre el desempeño docente y el fenómeno de la deserción escolar en el contexto chileno. El estudio destaca que la calidad del docente desempeña un papel crucial en esta problemática. Según el autor, aquellos profesores que presentan un menor grado de preparación y competencia pedagógica son más propensos a enfrentar altas tasas de deserción estudiantil. En este sentido, se enfatiza la importancia de contar con docentes altamente capacitados y comprometidos con la formación de personas.

En el contexto específico de la educación chilena, Molina y Sallán (2020) exploran el desempeño docente en relación con el liderazgo y la gestión educativa. Su estudio se centra en el trabajo técnico-pedagógico y la función de los líderes educativos dentro de las instituciones escolares. En particular, se destaca la labor de los Jefes de Unidad Técnico Pedagógica [JUTP], quienes desempeñan un papel fundamental al proporcionar los recursos adecuados para el desarrollo profesional de los docentes. Los JUTP trabajan directamente con los profesores en el aula, brindándoles asesoramiento técnico-pedagógico. Asimismo, se enfatiza la importancia de la cobertura curricular y el análisis de las clases como prácticas que, si se realizan de manera más frecuente, podrían contribuir significativamente a mejorar el nivel de desempeño de los docentes en la reflexión y análisis de su propia labor educativa.

De igual modo, Uribe (2005) señala que en los 90's Latinoamérica inicia un proceso de mejora educativa, misma que se enfocó en la profesionalización docente, esta transición tuvo un enfoque en el liderazgo educativo, pasando de uno más tradicional y jerárquico hacia uno más transformacional y distribuido. De igual manera se reconoce la necesidad de fomentar el desarrollo del liderazgo entre los docentes y promover su participación en distintos ámbitos de la gestión escolar.

La combinación del liderazgo docente con los procesos de actualización y capacitación institucional permitirá generar los cambios necesarios para crear un entorno educativo dinámico y propicio para el aprendizaje. Estos mecanismos de formación continua y desarrollo profesional contribuyen a que los docentes adquieran las competencias necesarias para enfrentar los desafíos del contexto educativo actual y promover una educación de calidad basada en la equidad.

Marín-González y Alfaro-Escobar (2021) resaltan la importancia de establecer metas y objetivos claros en el ámbito educativo. Estos elementos son fundamentales para que los docentes puedan mejorar la calidad educativa de la institución en la que trabajan. Asimismo, destacan la importancia de que la dirección de la institución esté directamente involucrada en el desempeño docente, con el propósito de brindar correcciones, orientación y capacitación al profesorado, con el fin de lograr las metas establecidas. El estudio realizado revela que un porcentaje significativo de docentes (56,3%) considera que la dirección reconoce la importancia de establecer metas claras alineadas con los objetivos institucionales. Además, un 56,3% de los docentes reconocen la relevancia de que el director posea competencias de liderazgo que les permitan generar transformaciones en el entorno escolar, manteniendo siempre la identidad institucional.

En este sentido, para que el liderazgo docente sea efectivo, es crucial que la dirección de la institución también se involucre activamente en los procesos de enseñanza. Esto conlleva a una mayor unidad institucional, lo cual potencia la calidad educativa en el contexto de las instituciones escolares.

## **Planteamiento del problema**

Se ha demostrado la evidencia de una limitada comprensión sobre las relaciones entre el liderazgo docente y el desempeño pedagógico del profesorado en términos generales. Es decir, regularmente los docentes cumplan con sus responsabilidades, entre otras, si pueden desatacar la dedición en la elaboración de material didáctico, la preparación de las clases, la calificación de las taras y la evaluación del progreso de los estudiantes. Estas taras son fundamentales para garantizar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, ya que el material didáctico bien diseñado, una adecuada preparación de las clases y una evaluación rigurosa contribuyen a la eficacia pedagógica.

Sin embargo, es necesario destacar que la relación entre las responsabilidades docentes y el liderazgo es compleja. Aunque estas actividades son esenciales para el desempeño pedagógico, el liderazgo docente influye en la forma de enseñar generando un impacto en el aprendizaje de los estudiantes. Por ejemplo, un liderazgo docente efectivo pudo proporcionar orientación y apoyo en la elaboración de material didáctico de alta calidad, fomentar la reflexión sobre la planificación de las clases, ofrecer retroalimentación constructiva en la calificación de las taras y promover la implementación de estrategias de evaluación formativa.

Pro, si ha observado que las relaciones entre el liderazgo docente y el desempeño pedagógico a menudo presentan patrones monótonos. Esto significa que la influencia del liderazgo en las responsabilidades mencionadas tiende a ser uniforme y predecible. En lugar de aprovechar el liderazgo para impulsar un cambio significativo en la forma en que, si realizan estas taras, si ha identificado una de variabilidad en la manera en que los docentes abordan su trabajo pedagógico. En este sentido, si ha notado que los estudiantes con comportamientos disruptivos pueden influir en el desempeñan docente y en el cumplimiento de sus responsabilidades. El liderazgo docente debe abordar y gestionar adecuadamente estos comportamientos, brindando apoyo y estableciendo un entorno propicio para el aprendizaje.

Da igual manera, si destaca la necesidad de un liderazgo docente más centrado en la gestión pedagógica. Esto implica que los docentes deben asumir un rol más activo en la promoción de prácticas efectivas de enseñanza y aprendizaje, así como en la gestión de los desafíos y obstáculos que puedan surgir en el proceso educativo. El liderazgo centrado en la

gestión implica establecer metas claras, proporcionar recursos adecuados, brindar orientación y apoyo, y fomentar la colaboración entre miembros de la unidad educativa; por lo tanto el liderazgo docente debe comprender estas metas, saber usar los recursos establecidos y sobre todo funcionar como una guía para los estudiantes y apoyo para otros docentes.

La deficiente aplicación del liderazgo docente genera un desempeño pedagógico propenso a caer en una serie de dificultades, una de ellas es la prevalencia del verbalismo el cual se caracteriza por un énfasis excesivo en la transmisión y repetición de información de manera pasiva. Unido a este problema se encuentra el uso y aplicación de un enfoque tradicional en la educación, enfoque centrado en la memorización y reproducción de conceptos, no fomenta la exploración, la experimentación ni el pensamiento divergente, aspectos fundamentales para la adquisición de habilidades necesarias en un mundo en constante cambio y evolución. Cabe recalcar que el apego a un enfoque pedagógico tradicional obstaculiza la adopción de enfoques más innovadores y centrados en el estudiante.

El trabajo se desarrollará en la Unidad Educativa Sagrada Familia de la ciudad de Ambato, durante el primer trimestre del ciclo académico 2023 – 2024. Para abordar este problema de manera crítica, es necesario examinar las causas, así como los efectos a los que derivan. La situación polémica en torno al liderazgo docente y el desempeño pedagógico del profesorado se sustenta en un conjunto de problemas y subproblemas que limitan o debilitan la calidad de la educación. A continuación, se realizará un análisis contextualizado de los problemas íntimamente relacionados con el objeto de estudio, entre otros los siguientes:

Ausencia de programas de formación y actualización específicos para los líderes educativos, lo cual se traduce en una limitada capacitación y formación adecuada. Uno de los efectos más notorios es escasa motivación y compromiso por parte del profesorado. De igual forma, la poca aplicación de conocimientos y habilidades para liderar eficazmente en el aula de clase pudo generar una baja satisfacción laboral y compromiso con los objetivos institucionales y de la clase.

La escasa comunicación y claridad en la transmisión de expectativas y objetivos educativos es una causa principal en la problemática planteada. Esto tiene efectos significativos en el ambiente escolar y el desempeño del profesorado. La limitada comunicación efectiva entre líderes educativos y docentes dificulta la comprensión de metas y limita la

colaboración, generando un ambiente tenso y fragmentado. De igual manera, sí observa poco trabajo en equipo y colaboración entre los docentes, lo cual afecta la calidad de la enseñanza y el desarrollo profesional.

La ausencia de políticas institucionales que fomentan y respaldan el desarrollo del liderazgo docente, así como la falta de recursos y apoyo institucional, son causas fundamentales en la problemática educativa. Estas limitaciones tienen efectos significativos, como el deterioro de la enseñanza docente lo que desemboca en un aprendizaje limitado. Los docentes carecen de las oportunidades y recursos necesarios para fortalecer sus habilidades de liderazgo, lo que impacta de forma negativa en su capacidad para influir positivamente en el entorno educativo.

## **Delimitación de la investigación**

**Campo:** Educación

**Área:** Gestión docente

**Aspecto:** Liderazgo docente y desempeño pedagógico

**Delimitación Espacial:** La investigación se ejecutará en la Unidad Educativa Sagrada Familia Ambato.

**Delimitación Temporal:** Primer trimestre del año electivo 2023 – 2024, que corresponden a las fechas 22 de agosto hasta el 24 de noviembre del 2023.

## **Hipótesis o idea que se defiende**

Existe una correlación significativa entre el liderazgo de los docentes y el nivel de desempeño pedagógico en el aula. Se espera que un liderazgo docente efectivo, caracterizado por la capacidad de inspirar, motivar y guiar a los estudiantes, esté positivamente asociado con un mayor rendimiento académico, la participación activa de los alumnos y un ambiente de aprendizaje más enriquecedor.

## **Destinatarios del Proyecto**

La investigación titulada "El liderazgo docente y su relación con el desempeño pedagógico del profesorado" tan como destinatarios los docentes de la Unidad Educativa Sagrada Familia de Ambato, durante el primer trimestre del ciclo escolar 2023-2024. Su finalidad es la comprensión de las relaciones entre las variables como mecanismo viable para asumir modos de ser, sentir y actuar diferenciadores en los procesos de enseñanza - aprendizaje.

A través de la investigación, sí pretende proporcionar a los docentes de la institución una comprensión más profunda sobre el liderazgo docente y su relación con el desempeño pedagógico. Se espera que los resultados obtenidos brindan herramientas y conocimientos que permitan mejorar su práctica educativa, fortaleciendo así su capacidad de liderazgo y su habilidad para impactar positivamente en el aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, sí espera que esta investigación sirva de referencia para trabajos similares e influir en

profesionales de la educación para que consideren las relaciones el liderazgo docente y el desempeño pedagógico en el cumplimiento de su rol profesional.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la relación entre el liderazgo docente y desempeño pedagógico del profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia Ambato, en el primer trimestre del periodo 2023 - 2024.

### **Objetivo Específico**

- Fundamentar teóricamente el liderazgo docente y el desempeño pedagógico en el marco de esta investigación.
- Determinar el nivel de liderazgo docente y el desempeño pedagógico del profesorado en el contexto investigado.
- Analizar descriptivamente las relaciones e interrelaciones entre el liderazgo docente y el desempeño pedagógico.
- Diseñar un taller de liderazgo docente dirigido al profesorado participante en la investigación como proyecto alternativo para la solución del problema investigado.

## **CAPÍTULO I**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes de la Investigación**

La educación se presenta como la base de la sociedad, esta permite su desarrollo mediante la construcción de conocimientos, habilidades y valores necesarios para el desarrollo académico de los estudiantes. En este proceso, el liderazgo es crucial, ya que influye significativa en el éxito pedagógico del profesorado, potenciando sus capacidades y habilidades, las cuales están a disposición del estudiantado. Por tanto, al abordar el liderazgo docente se alude a la capacidad de los educadores para guiar, motivar y empoderar a sus estudiantes.

En este sentido se ofrece una visión más clara sobre la importancia del liderazgo docente y su estrecha relación con el desempeño pedagógico. En el repositorio digital de la Universidad Técnica de Ambato, Almache Flores (2008) llevó a cabo un trabajo de investigación el cual se enfoca en la relación entre el docente, su actitud, las estrategias de enseñanza y la motivación en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Dentro de la investigación se resalta la relación entre el liderazgo y la educación.

De la igual manera dentro del repositorio digital de la Universidad Tecnológica Indoamérica se realiza un estudio respecto al liderazgo transformacional enfocado en la mediación pedagógica docente, dicha investigación efectuada por Naula-Campoverde (2023), se plantea la importancia del trabajo docente y su influencia en los estudiantes. Se menciona que los docentes tienen un papel de liderazgo en los grupos escolares, y su rol determina los procesos de formación de los estudiantes, así como el cumplimiento de los

objetivos de aprendizaje. Se enfatiza que el liderazgo docente es fundamental para una acción educativa eficaz y para obtener resultados adecuados en los alumnos.

Acurio-Mera (2014) se enfoca en el liderazgo del docente como un factor crucial para mejorar las posibilidades de trabajo y la relación con los estudiantes, con el objetivo de lograr un mejor desempeño profesional. Esto implica que el docente no solo debe ser un facilitador del conocimiento, sino también un líder que inspire, motive y guíe a sus estudiantes. De este modo, mantener el liderazgo en el aula por parte del docente es esencial para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

El término liderazgo en el ámbito educativo comúnmente se asocia al personal directivo. Sin embargo, según las ideas planteadas por Del Salto Zurita et al.(2019), se enfatiza los docentes al estar en contacto diario con los estudiantes la aplicación del liderazgo es más efectivo, esto se debe principalmente a que parte de las labores del profesorado corresponden a la motivación, fomento del trabajo en equipo, la innovación, la resolución de conflictos. Además, los docentes tienen la capacidad de promover relaciones interpersonales positivas y actuar como mediadores en situaciones tensas, creando así un idónea para la educación. Es evidente que el liderazgo docente desempeña un papel fundamental en el éxito y el desarrollo de los estudiantes.

Una investigación elaborada por Lema (2019)se centra en el análisis del papel del liderazgo docente como agente catalizador en la mejora de la convivencia escolar. Se observa que una proporción significativa de educadores no a implementado estrategias de liderazgo. Por tanto, se ve la necesidad de fortalecer competencias docentes, especialmente aquellas relacionadas con el liderazgo, pues está según el autor es una herramienta clave para la mejora del desempeño pedagógico de los profesores y su compromiso con mejorar la convivencia escolar.

Las investigaciones establecidas destacan al liderazgo docente como un elemento capaz de potenciar la educación y obtener resultados positivos en los estudiantes. De igual manera, se menciona que el liderazgo docente implica una serie de elementos clave, como la motivación de los estudiantes, el fomento del trabajo en equipo, el compromiso, la innovación, la resolución de conflictos y la mejora de la calidad educativa. Estos aspectos son fundamentales para lograr un desempeño pedagógico exitoso y un ambiente propicio

para el aprendizaje. Por ende, el presente trabajo de investigación busca establecer la importancia del liderazgo docente y su relación con el desempeño pedagógico del profesorado.

## **EL LIDERAZGO DOCENTE**

### **1. El Concepto de Liderazgo Docente**

Para el estudio y comprensión del concepto de liderazgo docente es fundamental el entendimiento del término *Liderazgo*, para Gómez-Rada (2002) está referido a una cualidad que aplicada en la ejecución de actividades permite influenciar a personas con la finalidad de la consecución de metas y objetivos planteados. En este sentido, Newstrom (2011) plantea que el liderazgo corresponde a un proceso por el cual una persona a quien sí lo denomina líder es capaz de influir en el actuar de otros, esta influencia sí va reflejada en el entusiasmo y compromiso que genera en el grupo mediante el apoyo y guía durante las actividades a ejecutar.

En este sentido se plantea que para que exista liderazgo es fundamental la interacción y colaboración con personas, tal como lo plantea French y Bell (1995) quien ve al liderazgo como una manera de adquirir y desarrollar habilidades de forma conjunta, el autor remarca que el líder deberá poseer habilidades de organización la cual permitirá ordenar y guiar a las personas durante el proceso de aprendizaje.

Chiavenato (2007) compagina con las ideas de French y Bell específicamente respecto a la interacción, el autor manifiesta que, si bien el liderazgo es una cualidad individual y personal, la única forma de presenciarlo es bajo las relaciones sociales generadas en los distintos contextos humanos. En este sentido, se plantea la necesidad de analizar y comprender las relaciones sociales y el contexto en el cual sí desarrolla.

En el contexto educativo y centrado en la labor docente el liderazgo sí comprende como la influencia que genera el profesorado en sus alumnos durante el desarrollo de las distintas actividades académicas. González-Fernández et al. (2019) manifiesta que es fundamental separar la arraigada idea de que el liderazgo solo es aplicado por el personal directivo y administrativo de las instituciones educativas, y dar paso al análisis y estudio de las bondades que el liderazgo ofrece desde la docencia.

De esta manera, Bonilla-Murillo y Solís-Herebia (2020) determina que el liderazgo debe ser comprendido y ejercido por el personal docente, esto principalmente a que ellos son quienes interactúan de forma continua con el estudiantado, por tanto se aduce que conocen y comprenden la necesidades educativas del alumnado. En este sentido, los docentes al conocer las deficiencias educativas por las cuales los estudiantes atraviesan podrán volcar sus esfuerzos en potenciar dichos ámbitos, Stein (2014) determina que los auténticos líderes docentes son capaces de comprometerse con modificar y mejorar la experiencia educativa de sus estudiantes, para ello deben ser capaces de motivar y guiar el proceso de aprendizaje mediante una adecuada enseñanza..

En este sentido, el examinar las características particulares y competencias que definen a los líderes docentes es esencial, debido al impacto que estas tienen con entorno educativo, pues buscan promover un ambiente inclusivo, colaborativo y participativo, así como alentar el desarrollo completo de los alumnos fuera del ámbito puramente académico. Por otro lado, es importante que nos preguntamos cómo pudo asegurarse que los líderes docentes sean valorados y respaldados en el sistema educativo.

De acuerdo con Larrea-Jiménez de Vicuña (2014) el liderazgo docente desempeña un papel fundamental en el éxito de un sistema educativo así como en la gestión educativa de un país, para ello plantea tres perspectivas en las cuales es posible establecer al docente como líder educativo. Estas perspectivas son:

La primera refiere a las cualidades de un líder docente, Medina-Alvarado (2020) establece que estas son: Comunicación asertiva, Proactividad y la Integridad, características que permitirán el logro de las metas establecidas.

El segundo aspecto refiere al liderazgo docente en el centro educativo. Para Gairín-Sallán y Mercader (2018) el líder docente no solo es responsables de impartir conocimientos, sino que también cumplen funciones en la gestión, el desarrollo y la mejora del entorno educativo. Esto es posible ya que el docente comparte la responsabilidad de involucrar a la comunidad educativa, fomentar un sentido de pertenencia a todos los integrantes de la institución educativa.

De acuerdo con Bernal-Martínez De Soria y Ibarrola-García (2015) la gestión educativa implica la participación activa de la comunidad y la responsabilidad compartida para alcanzar los resultados deseados. En este sentido, el profesorado desempeña un papel fundamental al difundir las acciones dirigidas a mantener una comunidad educativa que sí adapta a las dinámicas del entorno y sí compromete con su desarrollo.

El último aspecto corresponde al líder docente en el sistema educativo, esto en base a la capacidad de influir positivamente en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, así como en el funcionamiento general de las instituciones educativas. Larrea-Jiménez de Vicuña (2014) el liderazgo docente trasciende del simple acto de impartir conocimientos en el aula, involucrando habilidades de gestión, colaboración y motivación que impactan directamente en la calidad de la educación.

### **1.1. La influencia liderazgo docente**

Se manifiesta que el liderazgo docente refiere a la influencia que produce los docentes en sus estudiantes, esta se refleja en la convivencia educativa que surge de la interacción del docente con los estudiantes, Núñez del Río y Fontana-Abad (2009) plantean que la forma de actuar, las expresiones, así como las actitudes del docente tienen impacto tanto en el comportamiento como en el aprendizaje del estudiantado.

En este sentido, según Rojas-Artavia (2011) determina que el docente en el cumplimiento de sus funciones deberá regular su conducta, con la finalidad de ser un referente y ejemplo no solo para los estudiantes sino para toda la comunidad educativa.

Por tanto, se aduce que el actuar del profesor funge como modelo y guía para los estudiantes, los cuales asimilan y siguen su ejemplo no sólo académicamente, sino también para su vida. El líder docente se preocupa por los valores humanos por tanto es consciente de la importancia de su actuar, puesto puede contribuir al desarrollado de humildad, honestidad e integridad en el alumnado. Su influencia va más allá de la mera enseñanza de conocimientos, contribuyendo a la adquisición de destrezas sociales, valores y una actitud positiva hacia el aprendizaje y el desarrollo personal.

#### **1.1.1. La influencia implícita del líder docente**

García (2014) plantea que la educación no solo debe centrarse en la trasmisión de información o buscar estimular a los estudiantes con la finalidad de conseguir una respuesta

tal como lo plantea el conductismo, sino que también deberá centrarse en la educación en valores, Sanabria-González (2008) se basa en la teoría del aprendizaje social postulada por Bandura y determina que una de las formas en que las personas aprenden valores y comportamientos es mediante la observación de modelos, en este caso el profesorado..

Siguiendo con la teoría del aprendizaje social de Bandura, Sanabria-González (2008) determina que esta forma de influenciar es de carácter implícito, debido a que no se encuentra estructurada o planificada, sino que son los observadores (estudiantes) quienes eligen el modelo (docente) a seguir en base su actuar. Por tanto, el docente al fungir como arquetipo es fundamental que adecue su conducta, actitudes y sobre todo sus valores.

El sistema de aprendizaje basado en la observación tiene sus inicios con Reichard, Yubero (2005) lo cita y manifiesta que en algunas culturas las personas y en especial los niños y niñas no acatan las órdenes dadas por los adultos, sino que estos son más susceptibles a imitar acciones o maneras de desenvolverse en distintos puntos o realizar determinadas tareas, por tanto, la imitación es un papel crucial en su desarrollo. El mismo autor nombra que para Bandura quien catalogó a la imitación como una forma esencial de aprendizaje, dado que, de depender únicamente del aprendizaje a través de ensayos y errores, las posibilidades de supervivencia serían limitadas.

La influencia implícita del líder docente consiste en el impacto que un profesor ejerce sobre sus estudiantes a través de acciones, valores y comportamientos, sin recurrir a una manifestación directa o explícita. Dicha influencia se fundamenta en el ejemplo que el docente establece y en cómo sus actitudes y acciones moldean la percepción y conductas de los alumnos. En este contexto, el docente actúa como un modelo a seguir, transmitiendo principios éticos y valores fundamentales a través de su comportamiento diario en el aula y fuera de él.

#### **a. La puntualidad docente**

Según la Real Academia Española [RAE] (2022), la puntualidad es una cualidad que denota esmero y diligencia en llegar a un lugar en el horario previamente establecido. Asimismo, puede ser interpretada como la manifestación de atención y meticulosidad al llevar a cabo las labores en el momento preciso. De acuerdo con Mejía-Calle (2015) la

puntualidad debe ser considerada como una norma fundamentada en el respeto y la disciplina. A la cual se le debe constituir como un valor intrínseco arraigado en la cultura individual de cada persona, más que una opción.

En el ámbito educativo, centrado en la labor docente y en consonancia con las definiciones previamente expuestas, la puntualidad cobra relevancia al referirse al inicio y finalización de las actividades en las que los docentes participan. El acto de llegar puntualmente al aula se convierte en un indicio de respeto y compromiso hacia los estudiantes, transmitiendo la importancia que se otorga a su tiempo de aprendizaje. Además, otro aspecto fundamental de la puntualidad para el docente reside en su capacidad para llevar a cabo las actividades establecidas, ya sea en el cronograma o la planificación. Cumplir con los tiempos de las actividades, permite establecer un entorno de enseñanza ordenado y eficiente. Asimismo, el acatamiento de los plazos preestablecidos refleja responsabilidad y profesionalismo.

#### **b. La apariencia física y presentación docente**

Al referirse a la presentación personal del docente alude a su apariencia física, aspecto que puede desempeñar un papel significativo en el entorno educativo. Salaberria et al. (2007) manifiestan que la apariencia física representa el primer medio de comunicación en el contexto de las interacciones sociales, siendo esta un tipo de carta de presentación. Caltagirone (2020) establece que el cuidar de la apariencia física es una manera de transmitir respeto, por tanto es fundamental que los docentes atiendan este aspecto de su vida.

En este sentido, la presentación personal del docente influye en la opinión de la comunidad educativa, debido que una apariencia pulcra permite transmitir respeto, responsabilidad y seriedad; aspectos que generan confianza durante la interacción con su entorno.

#### **c. La autoconfianza del docente**

De conformidad con la RAE (2006) confianza refiere a la: Seguridad que una persona posee de sí. Por tanto, al trasladar este término al contexto docente se puede argumentar que la confianza refiere a la seguridad y certeza que el profesor demuestra respecto al desarrollo de sus responsabilidades pedagógicas y la toma de decisiones.

En este sentido, Rodríguez-Vite (2014) manifiesta que el entorno en donde el aprendizaje surge es en la interacción entre el estudiante y el docente. Para que esta dinámica de desarrollo y comunicación entre el profesor y el alumno surja, es imperativo que la confianza, la seguridad y el respeto se conviertan en elementos predominantes. Estas cualidades revisten una importancia esencial, ya que permiten que los estudiantes si expresen sin restricciones, formulen preguntas y planteen sus dudas en pos de lograr un aprendizaje verdaderamente significativo.

Otro aspecto de la confianza docente alude a la capacidad de afrontar desafíos educativos, para Vázquez-Verdera y Escámez-Sánchez (2010) la educación es un proceso en donde prima la inseguridad tanto en los procesos que se implementen como en la incertidumbre de los resultados. Por tanto, la confianza docente refiere a su capacidad de reconocer y aceptar sus propias limitaciones, siendo esto una muestra de confianza interior.

Jonas (2004), respecto del coraje de la responsabilidad, el cual aunado a la educación se fundamentaría en la determinación que posee una persona, en este caso el docente, en invertir todos los esfuerzos y recursos disponibles en asegurarse de que los estudiantes aprendan, incluso en situaciones difíciles. Por tanto, la confianza que posea un docente de sí mismo, la forma en como la demuestra en el desarrollo de sus actividades es fundamental para la creación de un entorno educativo adecuado.

#### **d. La escucha activa en el docente**

La escucha activa es crucial si se trata de comprender o entender lo que un estudiante quiere o desea, de acuerdo con Hernández-Calderón y Lesmes-Silva (2018) la escucha activa implica una forma de comunicación que transmite de manera clara ideas sin interrumpir al receptor. Se realiza con libertad, se consideran los pensamientos y sentimientos de los demás participantes en el diálogo. Esta se ve reflejada en la atención mostrada por una persona durante la conversación, demostrando una actitud analítica, reflexiva y comprensiva hacia la información transmitida. Asimismo, se define como una comunicación activa aquella en la que el emisor actúa de manera coherente con la información proporcionada en el diálogo.

Flores-Friend (2019) recalca que los docentes deben desarrollar la capacidad para discernir la relevancia de escuchar activamente a sus estudiantes y proporcionarles apoyo

emocional oportuno. Sin embargo, es importante que sean capaces de identificar y desestimar adecuadamente ciertas distracciones. Esta habilidad intuitiva se fundamenta en su pleno entendimiento sobre la importancia de los contenidos que enseñan y la efectividad de su enfoque pedagógico.

Un líder docente que practica la escucha activa tiene un impacto implícito en el estudiantado al crear un ambiente de confianza, fortalecer su autoestima, atender sus necesidades individuales y estimular su desarrollo emocional y social.

#### **e. La prudencia docente**

La prudencia de acuerdo con Araiza (2014) está relacionada con el actuar humano, de igual manera Ahedo-Ruiz (2021) toma la concepción del aquinate y establece que la prudencia constituye un criterio que busca adecuar la conducta humana. El autor manifiesta que se trata de la aplicación de la razón práctica en relación al bien que los individuos pueden realizar.

La prudencia en relación con el liderazgo docente refiere a la capacidad de tomar decisiones en base a las circunstancias y necesidades de los estudiantes o del entorno. En otras palabras, el docente deberá adecuar sus acciones en función del análisis de la realidad educativa.

##### **1.1.2. La influencia explícita del liderazgo docente**

La experiencia educativa de los estudiantes depende del docente y el ambiente que estos generen, para Hallinger et al. (2014) parte de la responsabilidad docente radica en la estimulación del aprendizaje y guía de comportamiento. En este sentido, el docente sirve como un ejemplo, para ello es fundamental comprender que gran parte del aprendizaje se lo desarrolla mediante la observación, tal como lo plantea Bandura en su teoría del aprendizaje social.

Bandura (1982) citado en García de García (2014), establece que la teoría del aprendizaje social se centra en el aprender mediante la observación de un modelo, en este caso el docente funge las veces de modelo y el estudiante como observador, por tanto es fundamental que los docentes líderes actual en base al cumplimiento de normas institucionales

y sociales, así como aplicando valores morales y éticos, los cuales puedan ser apreciados por los estudiantes.

De esta manera García de García (2014) determina que, si bien todos los procesos de aprendizaje derivados de la experiencia práctica pueden desarrollarse mediante la observación de modelos, pero para una consolidación del aprendizaje es fundamental que todos estos contenidos de valores o prácticas manifestadas por el modelo se las transporte al ámbito explícito, es decir que la educación de valores, actitudes, etc. se las ejerza de forma intencionada mediante la aplicación de metodologías de enseñanza o acuerdos con los estudiantes. De esta forma el aprendizaje se consolidaría y pasaría a formar parte de la vida académica y personal de los estudiantes.

#### **a. La organización como valor del liderazgo docente**

La Real Academia Española (2023) define a la organización como la acción de organizar. Por su parte Carbonero et al. (2011) define a la organización como el valor que se le atribuye al orden. Por tanto, al hablar de liderazgo docente refiere a un valor fundamental que el docente debe poseer para el desempeño de sus labores, de igual modo su aplicación permite generar una influencia explícita, misma que trascienda en la experiencia educativa de los estudiantes.

La organización es crucial al momento de establecer o implementar dinámicas dentro del aula de clase, Villarroel y Bruna (2017), la organización se evidencia en la preparación de actividades por parte del educador, de esta manera la forma en cómo se ejecutan las clases, tareas, las evaluaciones e incluso los materiales a emplear son el reflejo de dicha planificación.

Villarroel y Bruna (2017) determina que la mayoría de los estudiantes aprecian la programación académica, esta práctica resulta beneficiosa ya que los alumnos requieren una estructura para gestionar su tiempo, conocer las fechas de evaluación y anticipar los materiales de lectura. De esta forma es posible conseguir un aula organizada y alumnos capaces de comprender la importancia de planificar sus actividades académicas y personales.

Un docente organizado también es capaz de control y regular la conducta de sus estudiantes, de acuerdo con Slavin (1999) una forma de conseguir esto es la aplicación del

aprendizaje cooperativo, este sistema permite establecer incentivos colectivos a los grupos que actúan de forma favorable a los intereses de la clase. En este sentido, el educador debe dirigir su atención al grupo cuyo comportamiento se alinea con sus expectativas, con el objetivo de inducir a los demás a emular rápidamente al grupo que recibe dicha atención positiva.

La organización como valor del liderazgo docente crea un entorno propicio para el aprendizaje, fomenta la adaptación y el manejo y uso adecuado del tiempo, no solo optimiza la experiencia educativa, sino que también permite explicar a los estudiantes la importancia de ordenar sus actividades.

#### **b. La comunicación efectiva como cualidad del liderazgo docente**

La práctica de la comunicación efectiva por parte de los líderes docentes influye en la formación académica y el desarrollo personal de los estudiantes. De acuerdo con Reyzábal (2012) la comunicación efectiva se la consigue cuando se consideran aspectos sociales, culturales e incluso el factor de maduración de las personas, esto permite traspasa la mera transmisión de información y adaptarse a las circunstancias y características individuales o grupales de los estudiantes.

Quero-Romero et al. (2014) define esta cualidad como la capacidad de transmitir ideas de forma clara y escuchar activamente, aplicado al contexto educativo, Reyes-Bueno y Garrido-Torres (2012) emiten que esta cualidad es fundamental en la labor docente, pues ejerce una influencia en los estudiantes, fomentando una comprensión profunda, motivación intrínseca y un vínculo enriquecedor entre educadores y educandos, lo que mejora considerablemente la experiencia educativa.

Por tanto, la convergencia entre el liderazgo docente y comunicación efectiva como habilidad permite ir más allá de las palabras, crea un espacio donde la empatía, la adaptación y la comprensión integral son los pilares. Cedar (1986) presenta algunas claves para fortalecer la capacidad comunicativa, entre ellas se encuentran: la creación de un mensaje, la eliminación de distractores auditivos, la escucha activa y finalmente el reconocimiento de las emociones tanto las del docente como la comprensión los sentimientos de los escuchas.

La comunicación de acuerdo como Corrales-Razquin (2013) no se refiere exclusivamente al acto de hablar para transmitir un mensaje, el autor destaca y recomienda la implementación de técnicas verbales y no verbales durante el proceso de enseñanza, entre estas estrategias se encuentran la modulación de la voz, lenguaje corporal y gestual. De igual manifiesta que en la comunicación, específicamente entre docente-alumno la manera en cómo un docente llama a sus estudiantes influye en el desarrollo de actividades, esto denota el grado de confianza que existe en el aula.

### **c. La importancia de la coordinación de actividades**

Para Norman-Moraa y Taltavull De La Paz (2011) la planificación de actividades es un elemento clave para el éxito académico de los estudiantes, esto se debe principalmente a la secuencia y ritmos establecidos para el desarrollo de las dinámicas. El objetivo principal es crear una transición fluida en el proceso de construcción del conocimiento, para ello es importante considerar que, al planificar y supervisar actividades educativas, el líder docente no solo proporciona oportunidades de aprendizaje, sino que también modela comportamientos, valores y habilidades.

### **d. El liderazgo docente y el fomento de la participación activa**

La participación activa de acuerdo con Pasek de Pinto et al. (2015) refiere al compromiso, voluntad e interés que un individuo muestre frente a asuntos que impactan su crecimiento y desarrollo. Se establece que este concepto se caracteriza por la consciencia del individuo y por guiar sus acciones en función de sus intereses o los del grupo. El líder docente debe estar comprometido con el aprendizaje de sus estudiantes, así como de la mejora de la institución educativa a la que pertenece, para Obando-Castillo (2008) esta herramienta mejora la comunicación y la discusión entre personas, de esta forma contribuye a la toma de decisiones.

La educación al ser un proceso de y para los estudiantes, Fidalgo (2011) manifiesta que es indispensable que el líder docente fomente la participación activa mediante el uso de metodologías que más se adecuen a sus estudiantes; esto permitiría que el mismo estudiante sea quien construya su conocimiento, sepa implementar, usar e incluso crear sus propios recursos, mismos que pueden llegar a ser utilizados por otras estudiantes.

El fomentar la participación activa en los estudiantes no solo favorece al desarrollo académico, sino que contribuye directamente con la sociedad, Pérez-Galván y Ochoa-Cervantes (2017) plantea que promover esta habilidad genera ciudadanos comprometidos con la comunidad. Un método para desarrollar esta habilidad es proporcionando una inmersión basada en vivencias formativas, es decir involucrar aspectos de interés del alumnado y vincularlo con aspectos sociales.

Fomentar la participación activa en estudiantes no solo enriquece su experiencia educativa, sino que también contribuye al desarrollo de habilidades cruciales para su futuro. Genera estudiantes comprometidos con su desarrollo y entorno.

#### **e. La responsabilidad social como parte de la enseñanza**

La responsabilidad social en base a Vélez-Romero y Cano-Lara (2016) refiere a la observancia del deber y la obligación de los individuos, tanto en su dimensión individual como colectiva. En este sentido el autor establece la existencia una dualidad tanto ética como legal, establecida por la influencia de las acciones o elecciones de un individuo pueda ejercer sobre la comunidad.

González y González (2012) plantean que los docentes deben actuar con dedicación y compromiso total en su labor. Por tanto, un líder docente debe estar comprometidos con sus estudiantes, Zierer (2003) establece que la enseñanza no solo debe enfocarse en el conocimiento, sino que debe trascender y centrarse en el desarrollo emocional y en la voluntad de los estudiantes. Este compromiso con la enseñanza es en donde radica la responsabilidad social del educador. Martínez citado en Correa-Casanova et al. (2010) califica a la docencia como un deber moral, y añade que, los educadores deben ser capaces de transformar a la sociedad y formar seres humanos que sean capaces de comprometerse con las generaciones venideras, por tanto es indispensable el fomento de la responsabilidad social en los estudiantes.

#### **1.2. La influencia del liderazgo docente en la orientación del estudiantado**

Es necesario eliminar aquella idea de que el docente imparte conocimientos, puesto que no representa el impacto que tiene esta profesión en la formación de personas. El líder docente va más allá del estereotipo, este asume su responsabilidad con el desarrollo

académico del estudiantado no solo en lo referente a los contenidos o la malla curricular, sino que se preocupa y vuelca sus esfuerzos en regular la conducta de los estudiantes.

### **1.2.1. El liderazgo docente y la orientación al aprendizaje**

#### **a. La importancia de la motivación en el aprendizaje**

La influencia del líder docente se refleja en la forma en cómo se efectúa el proceso educativo, Deci y Ryan (1985) plantean que gran parte de la educación radica en la motivación por aprender, para ello es fundamental que el docente conozca la emociones, intereses y metas de los estudiantes, tal como lo plantea Ford (1992). Para Dweck y Leggett (1988) una forma de potenciar la educación es motivar a los estudiantes a plantearse metas y objetivos de aprendizaje, es decir, que los estudiantes dejen la pasividad y empiecen establecer propósitos académicos, estos pueden ser aprender una habilidad o mejorar el dominio de los contenidos.

En este sentido, para mantener motivados a los estudiantes Valenzuela-Carreño (2007) establece que un líder docente debe ser capaz de crear o mantener un ambiente propicio para el aprendizaje, para ello deberá proporcionar y adaptar recursos y estrategias educativas con la finalidad de captar mantener el ímpetu académico.

#### **b. El reconocimiento y valoración al esfuerzo del estudiantado**

El reconocimiento y valoración del líder docente hacia sus estudiantes comprende no solo el proceso evaluativo mediante lecciones o tareas, sino que esta se enfoca en identificar y apreciar las habilidades, esfuerzos y logros de los alumnos en el ámbito educativo. Roa-García (2013) el acto de identificar aspectos positivos en un individuo o en su labor contribuye a que dicho individuo experimente un sentido de bienestar personal y se vea incentivado a continuar con el proceso de aprendizaje con mayor disposición.

Epstein citado en Claudia-Chiecher (2017) plantea el modelo TARGET, el cual se direcciona a la creación de un marco de aprendizaje, uno de los puntos que desarrolla es el Reconocimiento, el cual está relacionada con los procedimientos de retroalimentación y con la valoración del esfuerzo, el cumplimiento y el rendimiento del estudiante en las actividades y procesos de evaluación.

Uno de los mecanismos de reconocimiento y valoración del trabajo de los estudiantes son los elogios, Roa-García (2013) estos contribuyendo al desarrollo de las personas, mejora su percepción respecto de su avance, el autor resalta que es primordial que el líder docente sepa cuándo se debe o no elogiar a una persona con la finalidad de no banalizar este mecanismo de motivación.

Para Willingham (2005) no se debe usar el elogio como un mecanismo de reconocimiento o valoración de habilidades, sino que este debe enfocarse en los procesos implementados para la realización de una actividad o tarea. En este sentido los elogios como “eres inteligente” o “eres un buen atleta”, entendiendo a la inteligencia y el atletismo como habilidades, generan una influencia sutil en el estudiante y ha futuro puede ser desfavorable.

Por tanto, el docente debe tener en cuenta dos puntos fundamentas respecto a la mentalidad del estudiante respecto a la inteligencia, Mueller y Dweck (1998) establece que hay estudiantes que consideran a la inteligencia como una característica innata, una especie de don inmutable. Por otro lado, se encuentran aquellas personas que consideran a la inteligencia como flexible, es decir, esta puede evolucionar y adaptarse en base a las acciones, habilidades y circunstancias que se presentan en el desarrollo académico de una persona.

De esta forma para que el líder docente aplique el elogio como mecanismo de valoración y reconocimiento del avance académico de los estudiantes, deberá en primer lugar fomentar una comprensión más amplia y dinámica de la inteligencia. Esto implica desafiar las creencias arraigadas y brindar evidencia que respalde la idea de que la inteligencia es moldeable a través del esfuerzo y la dedicación.

### **c. La estimulación de la curiosidad del alumnado**

La curiosidad es la razón de conocer algo, además es la forma en como una persona se inmiscuye en algún tema o campo, Klimavicius (2007) determina que los niños poseen una innata curiosidad que les impulsa a explorar su entorno. Estas interacciones con su medio permiten generar preguntas, dudas e interrogantes, en este sentido es imperativo que el líder docente la fomente y la estimule en sus estudiantes.

Uno de los problemas frecuentes que poseen los docentes es la aversión de los estudiantes por determinadas materias, en estos casos García-Rubio y Rius (2017) argumenta

que es necesario que en los primeros días de clases, los profesores generen un acercamiento con la materia, esto consiste en romper paradigmas, así como transmitir la idea de accesibilidad y comprensión del módulo, con la finalidad de generar confianza en las habilidades propias del estudiante. Junco-Herrera (2010) establece que los contenidos y la presentación de los mismos es fundamental que generen y despierten el interés y curiosidad del estudiante.

Fernández-Vidaurreta (2019) si bien la promoción de la curiosidad no es un concepto reciente, esta puede verse beneficiada con la aparición de las redes sociales, estos sitios plantean nuevas formas de interacción e incluso presentación de contenidos. El autor determina que las redes sociales como Twitter, ofrecen nuevas oportunidades para estimular la curiosidad, el diálogo y el intercambio de conocimientos entre individuos, en cualquier grado educativo.

Klimavicius (2007) presenta tres dimensiones, la primera refiere al aula, donde se pueden identificar varios comportamientos tanto en estudiantes como en docentes. La segunda, aborda la relevancia de los contenidos a transmitir, resaltando la necesidad de una presentación innovadora y estimulante. La tercera, refiere al espacio de indagación del estudiante. En este último estadio, la productividad depende de la conciencia que el educador tenga acerca de su labor. Para tal fin, se insta al docente a adoptar enfoques interactivos, superando las rutinas convencionales y explorando nuevas perspectivas. Estos ajustes en el método pedagógico darán origen al entorno óptimo para captar la atención del estudiantado y cultivar su curiosidad.

#### **d. La importancia del pensamiento crítico en el aprendizaje**

La promoción del pensamiento crítico emerge como un objetivo fundamental en la formación de individuos, Herrero (2016) plantea que se concentra en la edificación de argumentos y su aplicación en el proceso de razonamiento, Campos-Arenas (2007) complementa dicha idea, y lo cataloga como una habilidad necesaria en el sistema educativo.

Para la fomento del pensamiento crítico en la formación académica, Richard-Paul y Elder (2005) determinan que es preciso que los docentes tengan claro el *qué* de la educación, este refiere al conjunto de contenidos que se aspira que los estudiantes adquieran. Por su parte

el *cómo*, alude al proceso, es decir todas las acciones que se emprendan para facilitar que los estudiantes se relacionen e interioricen los contenidos.

En base a Piette en Gutiérrez-Martín (1998) el líder docente debe encargarse de la enseñanza de las tres habilidades básicas el pensamiento crítico:

- La primera engloba a la capacidad de aclarar información, como formular preguntas, concebir y evaluar definiciones, diferenciar los distintos componentes de un argumento, de un problema o de una situación.
- La segunda categoría comprende habilidades ligadas a la aptitud para emitir un juicio sobre la confiabilidad de la información, tales como valorar la credibilidad de una fuente informativa, evaluar la veracidad de un dato, identificar supuestos subyacentes y evaluar la solidez lógica del razonamiento.
- La tercera categoría se refiere a destrezas relacionadas con la habilidad de evaluar la información, como generar conclusiones adecuadas, efectuar generalizaciones, realizar inferencias, plantear hipótesis, y generar y reformular personalmente un argumento, un problema, una situación o una tarea.

Esta habilidad va más allá de la simple adquisición de información, se trata de empoderar a los estudiantes para que cuestionen suposiciones, enfrenten desafíos intelectuales y generen conclusiones con fundamento.

#### **e. La estimulación para el aprendizaje**

Velázquez-Peña et al. (2009) determina que estimular implica incitar a una persona a efectuar una actividad o generar un estado de entusiasmo. En el ámbito educativo, estimular refiere a realizar actividades que generen interés, en este caso en el estudiantado. Es fundamental comprender que la estimulación no alude a actividades espontáneas; de acuerdo con Mendoza-Tauler y Leyva-Figueroa (2016) toda dinámica direccionada a estimular debe ser planificada y estructurada, esta organización permitirá al docente determinar si fue eficaz o no la actividad motivadora.

Mendoza-Tauler y Leyva-Figueroa (2016) dentro del proceso de estimulación, el docente debe tener presente los intereses cognoscitivos de sus alumnos, de igual modo Zabalza-Beraza (2013) el educador debe conocer a sus estudiantes, esto permitirá generar una

conexión y confianza con ellos, por tanto el líder docente en su afán de acercarse y conocer aspectos clave deberá crear un ambiente en el cual cada uno de sus alumnos compartan sus conocimientos previos, expectativas de la materia, así como conocer sus miedos, limitaciones o inquietudes en relación con los contenidos.

De acuerdo a Elizondo-Moreno et al. (2018) una de las formas que el docente tiene para estimular el aprendizaje es mediante la implementación de desafíos prácticos, estos pueden ser realizados de forma individual o grupal, en estas actividades el docente deberá procurar estimular la construcción de saber a fin que el estudiante se relacione y descubra la información por sí mismo.

La estimulación educativa está diseñada para proporcionar intensidad y entusiasmo necesario para un aprendizaje eficaz y significativo. Se ha enfatizado más de una vez que los docentes no son sólo portadores de información, sino que los educadores desempeñan un papel crucial en el proceso de enseñanza, ya que son responsables de estimular la curiosidad, la participación activa y el interés genuino por el conocimiento.

### **1.2.2. El liderazgo docente como guía al comportamiento**

Rodríguez-Gómez (2008) plantea que la interacción social en el contexto educativo por lo regular se desarrolla en el aula y la institución educativa, el cual para que sea idónea es necesario que el ambiente se encuentre organizado lo cual facilita la comunicación. Esto no siempre sucede, porque pueden surgir conflictos durante el proceso educativo y durante la socialización de sus participantes, que empeoran o ralentizan el proceso de aprendizaje. Por lo tanto, el líder docente debe comprender que su labor no es sólo el proceso de enseñar, sino también orientar el comportamiento de los estudiantes.

#### **a. El docente como ejemplo de comportamiento**

Los docentes no solo son transmisores de conocimiento, sino también modelos a seguir para sus alumnos, Sierra-Arizmendiarieta (1999) destaca la importancia del ejemplo que un profesor brinda a sus estudiantes, pues este funge como un modelo en el cual basarse para su formación intelectual y humana. De esta forma mediante su conducta y actitudes, los líderes docentes tienen la capacidad de influir en el desarrollo de valores, normas y comportamientos.

## **b. La creación de normas de convivencia en el ambiente áulico**

La convivencia de acuerdo con Acosta (2003) trata de la creación de armonía mediante el establecimiento y cumplimiento de normas y objetivos comunes. Para Ramírez-Castillo y Fernández-Gálvez (2002) instaurar directrices de convivencia en el aula, es esencial que el líder docente sustente la necesidad de su implementación. Cabe resaltar que estas pautas pueden ser concebidas por los propios alumnos, finalmente es necesario que las normas presentadas por el docente o el alumnado sean aceptadas por cada miembro.

Caballer- Grande (2010) en el proceso de creación de normas se evidencian el nivel de desarrollo social de los estudiantes, esto debido a que es necesario la aplicación de prácticas democráticas que involucren el respeto, el reconocimiento, la habilidad crítica, la negociación y el consenso. Por este motivo es fundamental la participación de todos los estudiantes. La aplicación de reglas en el entorno educativo contribuye a modelar el comportamiento de los estudiantes y a mantener un ambiente propicio para el aprendizaje.

## **c. La resolución de conflictos como habilidad del liderazgo docente**

La capacidad de afrontar y resolver conflictos de forma eficaz se convierte en una habilidad clave en el desarrollo personal y social de los estudiantes. Por ende, el líder docente en el cumplimiento de sus responsabilidades debe enseñanza a subsanar disputas, la enseñanza de esta habilidad no solo dota al estudiantado la capacidad de dialogar y zanjar problemas que puedan surgir en sus relaciones interpersonales, sino que también promueve la comprensión, la empatía y la comunicación saludable.

Es fundamental que los líderes docentes comprendan y comuniquen que las disputas no son inherentemente negativas; Galtung (1982) argumentó que el conflicto puede describirse como una fuerza capaz de cambiar la realidad y promover el cambio social. En este sentido Jares (1997) concibe al conflicto como un elemento fundamental para la modificación educativa.

Jares (1997) plantea que una de las formas en las que se puede enseñar a resolver conflictos es la familiarización con el problema, es decir, acercar un conflicto a los estudiantes, con la finalidad de analizarlo. Para Pérez-Archundia y Gutiérrez-Méndez (2016) es necesario que el acercamiento y dinámicas de resolución de conflictos se las inicie en

educación básica, Jares (1997) plantea el uso de recursos pedagógicos tales como textos y obras literarias que refieran a tipos de confrontaciones y diversas estrategias de solución, el autor resalta que las actividades deberán ser establecidas en base a la edad de los estudiantes.

El papel de liderazgo del maestro también se centra en estrategias de instrucción para abordar y resolver conflictos entre los estudiantes. Según Pérez de Guzmán (2008), la mediación es un método encaminado a la resolución de conflictos basado en la confidencialidad y en el que las partes involucradas son acompañadas por un tercero objetivo para facilitar la interacción y la comunicación.

El papel del líder docente también se enfoca en la enseñanza de estrategias para abordar y solucionar desacuerdos entre estudiantes. Pérez de Guzmán (2008) determina que la mediación constituye un enfoque destinado a la resolución de conflictos, esta se apoya en la confidencialidad, donde las partes involucradas son acompañadas por un tercero imparcial que facilita la interacción y el intercambio comunicativo. En este caso el tercero imparcial corresponde a la figura del docente quien regulará y adecuará el espacio para subsanar los inconvenientes entre alumnos.

San Martín-Pérez (2011) establece que la mediación es una metodología destinada a la prevención y resolución de disputas dentro del ámbito escolar. Su fomento permite la creación de pactos, mitigar las tensiones y establecer un ambiente escolar adecuado.

#### **d. La promoción de la Responsabilidad personal**

Una de las tareas que tiene el líder docente es la enseñanza de la responsabilidad personal como una vía para guiar el comportamiento de los alumnos. Para Lauermann y Karabenick (2013) este aspecto refiere a un sentido de deber y compromiso. Hellison y Wright (2003) las componen de la siguiente manera: La primera se refiere a la participación y al esfuerzo centrado actividades que exijan perseverancia y dedicación. El segundo componente es la autogestión, que busca promover la resiliencia y la habilidad de crear estrategias de trabajo independiente con el propósito de ejecutarlas sin necesidad de supervisión externa.

Pascual-Baños y Gutierrez-Sanmartín (2016) la orientación de actividades en donde la participación y al esfuerzo son prioridades permitirá crear una mayor disposición de los

estudiantes a perseverar frente al fracaso. Merino-Barrero et al. (2017) una manera de promover estos aspectos es mediante la aplicación de diversas actividades que ofrezcan a los estudiantes la posibilidad de explorar y seleccionar aquellas que les resulten más atractivas y estimulantes.

Para Pardo-García (2008) el objetivo de la autogestión es que los jóvenes adquieran la capacidad de tomar decisiones acertadas y reflexionen sobre la pertinencia de cada elección posible, considerando las implicaciones que podrían surgir de cada una. En base a Hellison, Merino-Barrero et al. (2017) plantea que los líderes docentes deben delegar responsabilidades a sus estudiantes, con el fin de estimularlos a tomar decisiones de acuerdo a las distintas circunstancias educativas.

#### **e. La ética del líder docente**

El actuar ético del docente no solo influye en la construcción de relaciones respetuosas y armoniosas en el entorno escolar, sino que también establece un ejemplo valioso para que los estudiantes internalicen principios éticos y valores fundamentales. Para Mora-Salazar (2019) la ética es el análisis reflexivo y racional de los aspectos morales, con la finalidad de que las prácticas y comportamientos contribuyan a la formación de un carácter distintivo e individualidad de aquellas personas que la adoptan.

La ética del líder docente, Rojas-Artavia (2011) se ve reflejada en la responsabilidad profesional y todo lo que esto conlleva al compromiso a su labor, elementos como la innovación, la pasión por la profesión, la firme oposición a la apatía intelectual y la mediocridad. Mora-Salazar (2019) plantea que la ética docente bien aplicada permite modificar patrones de pensamiento y comportamiento, de igual manera comprende la educación moral, esto corresponde al juicio respecto a los contenidos que se enseñan, es decir el docente tiene la facultad de impartir o no determinados temas siempre y cuando se lo haga en pos del beneficio del alumnado.

Murueta (2004) determina que las deficiencias éticas y la falta de aprecio por los valores tienen un impacto perjudicial en el desempeño docente. En base a Covarrubias-Papahiu y Piña-Robledo (2004) cuando los estudiantes presencian una falta de valores éticos por parte del profesorado, pierden interés sobre las clases, se ven desmotivados, lo cual trunca

su desarrollo académico y personal. Estos aspectos se alejan totalmente de lo que es un líder docente, de acuerdo con Gómez-Fernández y Miranda-Espinosa (1989) el genuino educador trasciende la simple transmisión de información, promueve el desarrollo de habilidades, motiva a sus estudiantes, afronta desafíos conjuntamente con ellos y, sobre todo, se preocupa por su desarrollo integral.

## **DESEMPEÑO DOCENTE**

### **2. El desempeño del profesorado**

El desempeño pedagógico del profesorado influye de forma directa con la formación académica del estudiantado, de acuerdo con Rey (2014) es un elemento fundamental en la práctica docente, la cual que debe ser efectuada con diligencia y responsabilidad teniendo en cuenta que la importancia de su rol en la formación de personas.

Para Flores-Castillo (2008) corresponde a una serie de decisiones tomadas por el docente, estas acciones corresponden a toda actividad planificada y estructurada que pretende mejorar la experiencia educativa. Ruexda-Beltrán (2009) amplía el concepto y establece que el desempeño pedagógico refiere a la capacidad de enfrentar desafíos complejos haciendo uso de habilidades psicológicas y sociales, en conjunto con la implementación de técnicas, recursos y materiales disponibles y que tengan relación con el entorno socio-cultural.

Por tanto, se establece que el desempeño pedagógico corresponde a todas aquellas habilidades y competencias dispuestas en la formación académica de los estudiantes, mismas que deben tener consonancia con el entorno y contexto en donde se desarrollara el proceso educativo.

#### **2.1. El desempeño del docente en la planificación educativa**

Jiménez-Castro (1982) plantea que la planificación corresponde a un proceso el cual se organiza en base a los objetivos planteados, teniendo en consideración factores que podrían dificultar la consecución de las metas establecidas. En el contexto educativo Carriazo-Díaz et al. (2020) determina que la planificación es una práctica que permite al docente organizar, regular y manejar los tiempos de las actividades a efectuarse, de igual

manera le dota de herramientas necesarias para abordar y superar dificultades emergentes en el cumplimiento de su labor.

### **2.1.1. La planificación de la clase como aspecto fundamental del desempeño del docente**

La planificación de la clase según Espinoza-Freire et al. (2022) corresponde a una parte esencial de la educación, de igual manera compagina con Reguera-Martínez et al. (2007) al establecer que esta práctica permite afrontar desafíos, así como la preparación de las actividades, materiales y estrategias de enseñanza que sí implementaran durante su gestión docente.

Por su parte Cruz-Cruz et al. (2019) establece que la planificación de clases y sobre todo de las actividades a efectuarse durante esta proceso, sí debe considerar las necesidades e intereses de los estudiantes, de esta forma el docente será capaz de adaptar tanto herramientas, recursos y enfoques que contribuirán de manera significativa en la formación académica del estudiantado.

#### **a. El planteamiento de los objetivos académicos una visión del desempeño docente**

Los objetivos académicos, según Espinoza-Freire et al. (2022) son fundamentales dentro de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Su importancia radica en que estos permiten seleccionar tanto los contenidos, así como las estrategias, recursos y metodologías a implementar. Para que los objetivos reflejen lo que se espera de los estudiantes durante el proceso académico es indispensable que estos posean un valor y sentido.

Para Salcedo-Galvis (2011) los objetivos carecen de significado y eficacia sino posibilitan la evaluación de los logros alcanzados por el estudiante. Esto se debe principalmente a que al momento de plantearlos no se establece de manera precisa el comportamiento deseado, acompañándolo con la especificación de los estándares o criterios que permitan contrastar el logro esperado con evaluaciones adecuadas.

Es esencial que el líder docente comprenda que los objetivos son directrices que orientan el aprendizaje. Salcedo-Galvis (2011), cree fundamental que los objetivos comuniquen de manera nítida y detallada las transformaciones conductuales que se espera

lograr en el estudiante como resultado del proceso educativo. Los objetivos deben centrarse en el estudiante, ya sea a nivel cognitivo, emocional o psicomotor, factores que repercuten directamente en el desempeño docente.

#### **b. La planificación de contenidos curriculares**

Los contenidos curriculares de acuerdo con Goldrine-Godoy y Rojas-Ramírez (2007) corresponden a todos aquellos conocimientos, información y materias que se encuentran establecidos dentro del proceso de enseñanza. En este sentido Ariño y Seco del Pozo (2013) establece que una adecuada planificación de los contenidos permitiría al docente mejorar la experiencia académica debido a se podría conectar las disciplinas académicas con el contexto social y escolar con la finalidad de darle un aporte significativo a los contenidos.

De igual manera Ramos-Rojas (2016) establece que una adecuada planificación de contenidos podría dotar a los estudiantes de desarrollar capacidades cognitivas, emociones y metodológicas, mismas que les será útil en la ejecución de actividades o tareas.

#### **c. La selección de metodológica**

Da conformidad con Universidad Europea Online (2023) la selección de metodologías de enseñanza corresponde a un proceso de planificación pedagógica, el cual tan como objetivos mejorar la capacidad de enseñanza y facilitar el acceso a la información presentada a los estudiantes, es decir pretende adaptar los contenidos a los ritmos y necesidades del estudiantado con la finalidad de potenciar su aprendizaje.

Puga-Peña y Jaramillo-Naranjo (2015) pon como ejemplo a las metodologías activas, las cuales buscan mejorar la educación mediante la participación activa de los estudiantes, estas metodologías sí basan en la construcción de conocimientos por parte del mismo estudiante, permitiendo que generen autonomía.

Por tanto, es indispensable que el docente conozca las distintas variables de la metodología activa y analizar cuál de ella podría servirlo para mejorar su pedagogía. Para Aiche (2011) y Suniaga (2019) las metodologías con mayor impacto en la actualidad son el aprendizaje basado en la resolución de problemas (ABP), el aprendizaje cooperativo, entre parís y el aula invertida. Estas metodologías no solo benefician el aprendizaje, sino que

aporta al docente una visión clara respecto de la educación, mediante el fomento y desarrollo de su creatividad.

En este sentido, sí aduce que la planificación y selección de metodologías de enseñanza permite al docente ampliar su influencia en el proceso de aprendizaje, al dotar a los alumnos de una mejor forma de adquirir conocimientos, de igual manera una correcta planificación permitirá al docente el uso adecuado del tiempo y sobre toda la no improvisación educativa.

#### **d. La preparación de recursos académicos**

De acuerdo con Marqués-Graells (2000) los recursos académicos corresponden a todo material preparado y presentado por el docente, el cual tiene como finalidad facilitar el proceso de aprendizaje. Morales-Muñoz (2012) caracteriza este elemento pedagógico como universales, en el sentido en que pueden ser moldeados en base a las objetivos, contenidos y al mismo contexto educativo, para ello el docente deberá comprender de forma clara las necesidades de los estudiantes.

El mismo Morales-Muñoz (2012) destaca a los recursos didácticos, los cuales pueden ser físico o digitales, pretenden dar apoyo al docente, así como captar la atención del estudiante. En este sentido, Varga-Murillo (2017) establece que una de las cualidades de los recursos didácticos es que no solo se enfocan en un solo sentido, sino que estos pueden ser adaptados para estimular más de uno a la vez, lo que conecta de manera directa con el estudiante, produciendo un aprendizaje significativo. Por ende, una adecuada planificación y posterior presentación de recursos didácticos permitirá generar un ambiente idónea de aprendizaje.

#### **e. La planificación del proceso de evaluativo**

Sandoval-Rubilar et al. (2022) la evaluación es una actividad intrínseca al ser humano que se realiza de manera continua con el propósito de verificar el nivel de comprensión de todo aquello que ocurre en el entorno y cómo estos elementos influyen en la toma de decisiones. Para Hernández-Nodarse (2016) solo tiene un aporte real en el contexto educativo, ya que es aquí donde es posible potenciar la calidad del proceso de aprendizaje, por ende, en el desempeño docente.

La planificación del proceso de evaluación desempeña un papel fundamental en el desempeño docente, esta permite al profesorado desarrollar de manera adecuada su labor, ya que es una herramienta estratégica que guía la instrucción, potencia el aprendizaje y garantiza un enfoque educativo efectivo y enriquecedor.

Para Perassi (2013) la etapa de planificación y diseño es esencial para el desempeño docente en el proceso de evaluación. Esta fase de construcción debe estar guiada por los objetivos y logros educativos que se pretenda conseguir. Es fundamental que el docente sea capaz de reconocer el propósito principal que se persigue con dicha evaluación, es decir, si la evaluación se plantea en el sentido de diagnosticar, optimizar, controlar o acreditar a los estudiantes.

### **2.1.2. La planificación de actividades complementarias**

La planificación de actividades complementarias es otro aspecto fundamental al momento de tratar el desempeño pedagógico del profesorado, en palabras de Oria (2015) estas van direccionadas a fortalecer y esclarecer los aprendizajes, en este sentido el autor señala que al igual que las clases o contenidos estas actividades merecen su tiempo de planificación y ejecución debido al beneficio que ofrecen en la educación.

Al ser actividades necesarias para la educación Abreu-Leyva (2022) plantea que los docentes deberán reconocer aquellos aspectos en los que el estudiantado necesite mejorar, por ende las actividades como las tutorías responden a las necesidades educativas que se generan en el proceso educativo.

#### **a. La planificación tutorial en desempeño docente**

Parte del desempeño docente corresponde a la planificación tutorial, en base a Molina-Avilés (2004) refiere a una práctica pedagógica fundamental en la educación, puesto que prioriza el desarrollo del aprendizaje autónomo. Díaz-Flores (2010) citada en Socarrás-Sánchez et al. (2012), las tutorías son intervenciones educativas dirigidas a fomentar y fortalecer habilidades esenciales que durante el proceso educativo los estudiantes no pudieron desarrollarlas de una manera adecuada, por ende su aplicación pretende fortalecer dichos aspectos. Según Álvarez-González y Bisquerra-Alzina (2000) para una correcta aplicación es necesario que la actividad tutorial sea organizada y planificada.

Para García-Cantos (2011) parte de este proceso se debe centrar en el acompañamiento personal del alumnado, no solo con la finalidad de determinar la existencia de problemas de aprendizaje o comprensión de contenidos sino que permite desvelar inconvenientes personales de cada alumno, esto en relación con las tutorías individuales. Las grupales no varían mucho de esta temática, de acuerdo con Benoit-Ríos et al. (2019) se enfrasan en la solución de problemas que puedan emerger en el aula, ya sea entre compañeros, docente – alumno. Por ende, al tratarse de actividades personalizadas el docente podrá influir de una mejor manera en el desempeño académico de sus estudiantes.

Si bien las dificultades o incomprensiones de las distintas temáticas que se abordan en la educación aparecen durante el proceso de enseñanza, Lara et al. (2009) plantea la necesidad de que los docentes estén pendientes del nivel de comprensión de sus alumnos, con la finalidad de identificar el tipo de dificultad que deberá atender, de esta manera podrá modificar y adaptar su pedagogía durante las tutorías, de esta forma todas las actividades a desarrollar en estos espacios permitirán superar las deficiencias o carencias producidas durante las clases.

#### **b. La planificación de actividades recreativas en el desempeño docente**

Otra punto del desempeño docente refiera a la planificación de actividades recreativas, para Salazar (1996) la recreación se refiere a todas aquellas vivencias que generan satisfacción, forman parte de la educación fuera del ámbito formal y aportan al crecimiento completo del involucrado.

Salazar (1998) en Meneses-Montero y Monge-Alvarado, (1999) establece que las actividades recreativas engloban las dinámicas y el ejercicio físico, comprenden una amplia gama de opciones como deportes, juegos, actividades de estiramiento, hobbies, expresión musical, artes plásticas y manuales, danza, teatro, así como recreación al aire libre, que aportan en el aspecto intelectual y social del estudiante.

Es importante que el líder docente al planificar estas actividades considere el ambiente y espacio disponible ya sea dentro o fuera del aula o la institución educativa, puesto que es fundamental dotar un espacio idóneo tanto para el desarrollo adecuado de las

actividades planificadas como precautelar la seguridad de los estudiantes, tal como lo expresa Jiménez-Díaz et al. (2016).

Se debe considerar que la actividad no solo debe ser relacionada con moverse o hacer ejercicios de estiramiento cada determinado tiempo, sino que esta debe ir encaminada a la creación de patrones de comportamiento, tal como lo manifiesta Elliott et al. (2011). El autor resalta que, parte del desempeño docente corresponde a la eliminación del sedentarismo en los estudiantes, de igual modo compagina con Meneses-Montero y Monge-Alvarado en la necesidad de fortalecer aquellas actividades no educativas que interesan a los estudiantes, específicamente a las actividades motoras como son el caso del arte y los deportes.

## **2.2. La ejecución del plan académico**

### **2.2.1. El desarrollo de la clase**

El desarrollo de la clase es la manera más rápida de verificar el nivel de desempeño del docente, esto debido a que en esta fase es donde el profesor pone en práctica todo aquello planificado, ya seas contenidos, recursos y metodologías educativas.

#### **a. La comunicación de objetivos académicos**

El rol de la comunicación en el contexto educativo es fundamental, del Barrio et al. (2009) determina que los docentes debes ser claros y precisión al momento de compartir los objetivos educativos con sus estudiantes. De igual modo Camacaro-de Suárez (2005) y del Barrio et al. (2009) concuerdan al establecer que la comunicación de objetivos académicos está ligada con el desempeño docente, esto se debe principalmente a que al crearlos se piensa en los estudiantes, por ende, al transmitirles esta información se les manifiesta que se espera de ellos durante la interacción educativa.

#### **a. El desarrollo de los contenidos académicos**

El desempeño docente con respecto al desarrollo de contenidos académicos, en base a Guevara et al. (2005) corresponde al grado de interacción que el docente genere entro los estudiantes y el contenido, en este sentido el profesor debe centrarse en que los contenidos influyan de forma significativa en el alumnado.

Ariño y Seco del Pozo (2013) el profesor es el agente educativo encargado de conectar al estudiante con el contenido, por tanto debe genera actividades direccionadas a estimular el aprendizajes de los alumno mediante la aplicación y diseño de dinámicas que motiven el interés por los contenidos. Goldrine-Godoy y Rojas-Ramírez (2007) sostienen que despertar la curiosidad de los estudiantes constituye un elemento fundamental para la ejecución de actividades centradas en reforzar los conocimientos adquiridos. Por ende, es crucial que los estudiantes estén familiarizados con los temas a estudiar, para ello deben ser presentados de manera original e innovadora.

La interacción con los contenidos no se restringe únicamente a lo expuesto en las clases por el profesor, los libros de texto; sino que también puede observarse en la formulación de preguntas, de acuerdo con González y León-Salazar (2009) cuando un estudiante plantea una interrogante, expone una inquietud, ya sea de manera espontánea o después de un proceso de reflexión, esto permite generar un ambiente interactivo. Este acto demuestra la participación activa y el compromiso del estudiante con el aprendizaje, ya que busca aclarar conceptos o profundizar en su comprensión.

El desempeño docente se ve reflejado en la presentación novedosa de los contenidos, Arguedas-Negrini (2010) plantea el involucramiento conductual, el cual refiere a aquellos comportamientos y logros tangibles que se pueden observar en un estudiante mientras llevan a cabo sus actividades académicas. Estas conductas pueden verse reflejadas en el entusiasmo, esfuerzo, concentración, atención, entre otros factores que faciliten la interacción entre el docente, estudiante y los contenidos.

Un punto fundamental respecto a los contenidos es la manera en cómo estos se estructuran y presentan, por ello Mauri et al. (2016) plantea que los docentes deben ser capaces de acercar el contenido de tal manera que capte la atención, así como de adaptarlos al contexto social en el cual los estudiantes se desarrollan, ya sea a nivel personal o educativo, esto según el autor permitirá generar interés por investigar lo que se traduce en autoaprendizaje.

## **b. La aplicación de los enfoques metodológicos**

La aplicación de enfoques metodológicos es fundamental para la experiencia educativa, Vera (2021) plantea que parte del desempeño pedagógico docente consiste en la selección de metodologías de enseñanza y recomienda el uso de metodologías activas las cuales van encaminadas a generar responsabilidad en el estudiante con la finalidad de que sea este quien guíe su proceso de aprendizaje. De igual forma el autor considera que la implementación de estas metodologías es fundamental pues se adaptan a cualquier contexto social y educativo, lo que permite que la educación sea flexible.

Por su parte García-Varcácel y Basilotta-Gómez (2017) destaca al ABP como una alternativa viable en la selección metodológica, el autor considera que esta permite desarrollar autonomía e independencia en los estudiantes, así como la capacidad de trabajar en equipo. De igual forma Thomas (2000) emite que si los docentes aplican esta metodología es necesario que orienten y sirvan de apoyo durante la ejecución de actividades, sobre todo cuando los estudiantes deseen implementar alguna estrategia o método en su trabajo. Thomas considera que el ABP, permite a los aprender habilidades aplicables en su vida cotidiana.

En este sentido, el ABP impulsa la colaboración entre estudiantes y docentes, lo que fortalece la relación pedagógica y promueve un ambiente de aprendizaje activo y participativo, donde el desempeño docente se refleja en la capacidad de facilitar y guiar este proceso educativo integral.

Otra de las metodologías de enseñanza es el Aula Invertida, Quiroga (2014) citado en Wellington-Maliza et al. (2019) plantea que este enfoque educativo traslada la enseñanza tradicional desde un contexto de aprendizaje grupal hacia un enfoque individualizado para el estudiante, generando un ambiente de aprendizaje interactivo y dinámico. En este escenario, el profesor asume el papel de guía, orientando a los estudiantes mientras aplican conceptos y participan activamente en la temática presentada. Esta metodología, además de fomentar un aprendizaje autónomo y participativo por parte de los estudiantes, pone de manifiesto las aptitudes del docente al requerir una planificación precisa y la adaptación de recursos y estrategias pedagógicas que promuevan un ambiente de aprendizaje.

Por su parte Waltraud-Martínez et al. (2014) establece que para la aplicación del aula invertida es necesario que durante el primer encuentro se motive a los estudiantes a explorar el contenido previamente preparado en diferentes formatos, brindándoles la opción de elegir aquellos que se adecuan a su estilo de aprendizaje. El autor destaca la necesidad de suministrar recursos impresos y cuestionarios que permitan a los estudiantes tomar notas respecto de las presentaciones multimedia; así como dar apertura a preguntas, dudas y escuchar ideas emitidas por los estudiantes. La evaluación se lleva a cabo mediante ejercicios en los cuales los estudiantes aplican conceptos, intercambian ideas en grupos pequeños y presentan sus conclusiones al conjunto.

### **c. La implementación de los recursos académicos**

La implementación efectiva de recursos pedagógicos, estimulan al estudiantado y lo animan a interactuar en el aula tal como lo expresa Morales-Muñoz (2012), por su parte Moya (2010) citado en Vargas-Murillo (2017) establece que el docente debe ser capaz de comprender cuando y como implementar los distintos tipos de recursos, esto se debe principalmente a la gran variedad que existen. Para Corrales-Álvarez (2015) el desempeño docente se ve reflejado en la capacidad de adaptar recursos al contexto y necesidades educativas del alumnado.

Respecto a la implementación de las Tics Marqués (1999) citado en Castro et al. (2007) determina que ha revolucionado a la educación, debido a que este tipo de recursos permite desarrollar habilidades y competencias prácticas en el alumnado, esto es posible gracias a su adaptabilidad a las distintas situaciones escolares, de igual manera el autor destaca que las tics facilitan la interacción entre docente y alumno.

Se debe considerar que la incorporación de las Tics no solo beneficia académicamente a los estudiantes, sino que también ofrece a los docentes oportunidades significativas para su propio desarrollo y mejora profesional. De acuerdo con Espinoza-Freire et al. (2018), estas herramientas de acceso abierto proporcionan una amplia gama de información diversificada, lo que permite a los docentes mantenerse actualizado, simplificando los procesos de enseñanza-aprendizaje como los de investigación, lo que a su vez contribuye a la formación continua y la mejora profesional de los docentes.

#### **d. La aplicación de las tutorías**

Moreno-Pérez (2002) determina que la acción tutorial se desarrolla a favor de personas que están cursando un proceso activo de formación, en este caso estudiantes. El autor destaca que en estas actividades es fundamental no solo centrarse en la parte académica, sino también en la educación de valores, normas y actitudes que beneficien el desarrollo personal del alumnado, debido a que parte de la perspectiva de la tutoría corresponde a la educación para la vida, misma que debe centrarse en las circunstancias y vivencias de los estudiantes. De igual manera, se consideran los motivos por los cuales se efectúan las tutorías, si estas son para nivelar, esclarecer, reforzar conocimientos educativos o simplemente son de carácter informativo.

En ese sentido Romero-Leyva et al. (2014), determina que tanto las tutorías personales como las grupales proporcionan una valiosa oportunidad para escuchar a los estudiantes, comprender sus necesidades y fomentar su crecimiento académico. Por su parte López-Ruiz (2013) determina que para una adecuada ejecución tutorial es necesario la colaboración y trabajo en conjunto de la comunidad educativa, esto debido a que al tratarse de actividades que no se desarrollan dentro del horario normal, necesariamente se necesita gestionar tanto un espacio físico o digital, así como el tiempo, materiales y recursos que son necesarios para su desarrollo.

Benites (2020) argumenta que las tutorías deben ser efectuadas preferentemente de manera presencial, lo cual permitiría una interacción directa entre el profesor y el estudiante, de esta forma se garantizará una atención personalizada en atención a las necesidades específicas del alumnado.

La ejecución de tutorías, enriquece el desempeño docente en diversos aspectos tales como la mejora en de la relación docente-alumno, impulsa a desarrollar nuevas habilidades pedagógicas, permite la personalización del aprendizaje, mejora la capacidad de evaluación y retroalimentación. Esta práctica no solo transforma la manera en que se diseñan y enseñan los programas académicos, sino que también requiere que el docente ajuste su perspectiva y comprensión de los contenidos.

### **2.3. El proceso de evaluación y seguimiento del plan académico**

El proceso de evaluación y seguimiento del plan académico proporciona información respecto del avance académico de los estudiantes, así como del desempeño pedagógico del docente, esto se debe principalmente a que es el profesor, quien en el cumplimiento de sus responsabilidades se encarga de la planificación, selección, coordinación y ejecución del plan académico, por ende, es necesario efectuar el proceso de evaluación de todos los aspectos implementados durante el proceso de enseñanza.

#### **2.3.1. El proceso de evaluación de las actividades planificadas**

##### **a. La evaluación de los objetivos de aprendizaje**

Respecto a la evaluación de los objetivos académicos, Maidones-Fuente y Perna-Riera (2015) determina que este proceso tiene como finalidad determinar el nivel de comprensión y avance de los estudiantes, en relación con los contenidos, habilidades y competencias establecidas para cada nivel académico. El autor destaca que la labor docente corresponde a medir el avance de los objetivos cada vez que uno de estos se cumpla, esto le permitirá comprender de mejor manera a sus estudiantes, así como modificar la forma de dar clases y adaptarlas a las necesidades del estudiantado.

##### **b. La evaluación a los contenidos académicos**

Pérez-Hernández et al. (2017) califica a la evaluación de contenidos como *Compleja*, esto debido a que el docente deberá tener presente aspectos psicopedagógicos, técnicos, prácticos y socioculturales. De igual manera García-Sánchez (2010), parte de las responsabilidades docentes depende principalmente de relacionar tanto los objetivos como la aplicación de métodos y recursos académicos, esto se debe principalmente a que los contenidos refieren a la información ya existente, por ende su evaluación dependerá de la manera en cómo esta es presentada.

El uso de estándares es fundamental al momento de evaluar los contenidos, García-Sánchez (2010) recomienda que durante el desarrollo de contenidos el docente plantee que habilidad o competencia se busca desarrollar en los estudiantes, de igual modo deberá crear un esquema en donde plasme el nivel de avance académico de acuerdo a la capacidad y dominio del contenido.

Otro aspecto que forma parte del desempeño docente es el conocimiento de las distintas formas y motivos de evaluar, Cardona-Andújar (1994) plantea tipos de evaluación, como son: diagnóstica, formativa y sumativa. La primera de acuerdo con Wilcox et al. (2012) busca establecer el nivel o grado de familiaridad entre el contenido y el estudiante. Respecto a la evaluación formativa, García-Sánchez (2010) pretende identificar las dificultades o barreras que se pueden generar en los estudiantes durante la presentación de los contenidos, para posteriormente reforzarlas con un proceso de retroalimentación. Finalmente, la evaluación sumativa, para Rosales-Mejía (2009) está busca asignar una calificación al estudiante. De igual manera esta proporciona datos confiables respecto del avance académico del alumnado.

Parte del desempeño pedagógico también se centra en la evaluación de los contenidos y en vincularlo de forma efectiva con los objetivos académicos. Para ello es importante que los docentes demuestren conocimiento y dominio de los tipos de evaluación, esto les permitirá medir su propio desempeño en base al impacto en el proceso de aprendizaje del alumnado, a fin de realizar mejoras en su enseñanza.

### **c. La evaluación a los enfoques metodológicos implementados**

Esta parte del desempeño docente se centra en comprobar el nivel de eficiencia de las metodologías de enseñanzas aplicadas, Morales-Gómez (2004) citado en Rodríguez-Mera y Gracia-Panta (2016), considera que durante este proceso se deberá tener en cuenta en como la metodología de enseñanza responde a los objetivos planteados.

Pérez-Alarcón (2010) y Herrero-Nivela (1997) plantean necesario la recopilación de datos respecto al rendimiento académico, esto puede ser efectuado mediante la elaboración de fichas o registros de observación, según el autor la aplicación estas herramientas facilitará el análisis y evaluación sobre la efectividad de las metodologías empleadas.

Para Araya-Moya et al. (2022) es primordial que los docentes comprenda de forma clara las bases y características de las distintas metodologías, el autor plantea a modo de ejemplo las metodologías activas, como es el aula invertida, la cual las tienen como cualidad generar una mayor responsabilidad al estudiante respecto a su aprendizaje, del mismo modo

el ABP, de acuerdo con Ríos-Muñoz y Troncoso (2003), tiene la finalidad de promover el aprendizaje mediante la resolución de problemáticas basadas en la realidad del estudiante.

En ambas metodologías lo que se busca es el aprendizaje de habilidades que le permitan al estudiante mejorar y desarrollarse de forma autónoma dentro y fuera del ámbito académico. En este sentido Araya-Moya et al. (2022) que la mejor forma de evaluar una metodología es determinar el grado de dominio de contenidos, recursos así como en la modificación conductual respecto a la disciplina, resolución de conflictos, adaptabilidad, trabajo en equipo y demás aspectos que se haya pretendido enseñar.

#### **d. La evaluación a los recursos académicos implementados**

La evaluación de los recursos implementado se relaciona con el desempeño docente. Esta etapa, como sugiere Vargas-Murillo (2017), permite verificar si los materiales educativos cumplen con los estándares previamente establecidos y si realmente contribuyen al logro de los objetivos educativos, lo que a su vez contribuye al éxito y la efectividad del docente en su labor educativa.

Parte del desempeño docente implica lo establecido por Aguilar-Juárez et al. (2014) quien determina que la evaluación de los recursos pedagógicos debe tener en cuenta el entorno en el que se utilizan, incluyendo aspectos como el perfil de los usuarios, las estrategias de enseñanza empleadas y también las características internas del material, como su organización lógica, su presentación visual, su nivel de interacción y la presencia o ausencia de información descriptiva.

Respecto a los recursos tecnológicos implementados, Báez-Corona (2022) establece tres puntos fundamentales para la su evaluación que va desde la frecuencia de uso del recurso, así como su facilidad y el acceso al mismo y finalmente cual fue la grado de ayuda en el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje planteados.

Pérez-Alarcón (2010) establece que para una correcta evaluación de los recursos implementado es necesario recopilar datos acerca de las propiedades de los materiales, para Llerena-Companioni (2019), es crucial considerar la opinión de los estudiantes al llevar a cabo la evaluación de instrumentos, ya sean tecnológicos o didácticos. Esto se debe a que los recursos están diseñados para beneficiar a los estudiantes, por tanto, su percepción y

experiencia con estos tienen un impacto directo en el proceso de enseñanza. Matas (2018) plantea el uso de una escala de Likert para efectuar el proceso de evaluación de los recursos, esta escala se presenta como un instrumento eficaz para recopilar y analizar opiniones de manera efectiva.

La recopilación de datos sobre los recursos, considerando su desarrollo y funcionalidad, así como el aporte de los estudiantes, brindará al docente la oportunidad de ajustar aspectos de su práctica y así mejorar su desempeño como educador. El análisis de los resultados de acuerdo con García-Barrera (2016) posibilita al docente evaluar los materiales implementados y realizar adaptaciones, modificaciones o cambios en los recursos educativos con la finalidad de mejorar la calidad de la enseñanza.

### **2.3.2. La evaluación de los resultados académicos**

Foronda-Torrico y Foronda-Zubieta (2007), establecen que dentro de este proceso se busca identificar en qué medida los objetivos educativos fueron alcanzados, esto se lo efectúa en base al análisis y medición de los resultados académicos. De igual manera el autor plantea la idea de que el docente deberá necesariamente guiar la evaluación en base a  *criterios y estándares educativos* con los cuales será posible establecer si un estudiante comprende, domina o sobrepasa los conocimientos o habilidades impartidas durante el periodo académico clases.

#### **a. Análisis del desempeño de cognitivo**

La evaluación de resultados del desempeño cognitivo se enfoca en analizar el rendimiento de los estudiantes en relación con los objetivos de aprendizaje. De acuerdo con el portal web Stanford Medicine (2023) este aspecto educativo se relaciona con el aumento en la habilidad de un niño para procesar el pensamiento y razonamiento. En este sentido Rojas-Plasencia y Camejo-Puentes (2010) establece que el desempeño cognitivo refiere al término utilizado para indicar la ejecución de tareas y la aplicación de conocimientos en una determinada área del saber, siguiendo las pautas y requisitos que se esperan de acuerdo a la etapa de desarrollo y el nivel educativo alcanzado.

Linares (2007), el crecimiento cognitivo implica cambios en la organización del conocimiento y sigue una secuencia constante basada en Piaget. Esta secuencia consta de

cuatro etapas que los niños atraviesan en un orden fijo y generalmente están relacionadas con rangos de edad específicos. Piaget (1976) propone estados de desarrollo cognitivo que van desde el sensorio-motor hasta las operaciones formales. De esta forma, la evaluación de los resultados cognitivos se enfoca en medir la competencia de los estudiantes en relación con su edad y etapa de desarrollo.

Dentro del portal Stanford Medicine (2023) se plantea que el desarrollo cognitivo de las personas de entre 12 a 18 años, avanza desde un pensamiento concreto hacia operaciones lógicas formales. Se enfatiza que este progreso es individual, que cada adolescente construye su propia visión del mundo y que algunos pueden aplicar su pensamiento lógico en la escuela antes que en la resolución de problemas personales.

En este sentido, el conocimiento de los estadios de desarrollo cognitivo propuestos por Piaget es esencial tanto para la evaluación del desempeño cognitivo como para el desempeño pedagógico docente. Estos estadios ofrecen una base sólida para comprender el progreso cognitivo de los alumnos a medida que crecen y permiten a los docentes adaptar sus estrategias de enseñanza y evaluación en función del nivel de desarrollo cognitivo de los estudiantes. Permite reconocer la individualidad en el desarrollo cognitivo y la influencia de las emociones en el pensamiento complejo, lo que ayuda a los docentes a ser más sensibles a las diferencias individuales y a ofrecer apoyo cuando sea necesario.

#### **b. Evaluación al desempeño psicomotor**

La evaluación del desempeño psicomotor de los estudiantes según Gil-Madróna et al. (2008), pretende determinar el grado de dominio y control del cuerpo, el autor aclara que es necesario comprender que la motricidad si bien se desarrolla en gran medida en la niñez, esta no deja de desarrollarse en la adolescencia, por este motivo es fundamental que los docentes efectúen actividades para fortalecer este aspecto.

Parte del desempeño docente para Damián-Núñez et al. (2018) debe ser direccionado a promover el desarrollo motor de los estudiantes. Para el proceso de evaluación Quintero y Ordoñez-Mora (2022) recomendando la necesidad de verificar el dominio de las habilidades físicas generales como son las destrezas manuales y el habla, de igual modo se debe verificar el desarrollo de las habilidades sociales y personales.

De acuerdo al Blog de psicología Neopraxis (2022) durante la adolescencia el desarrollo psicomotor se centra en los cambios físico propios de esta etapa. Durante este periodo de maduración las personas experimentan cambios a nivel emocional y un aumento de responsabilidad respecto de si mismos, Rosa-Guillamón et al. (2018) declara fundamental que dentro del proceso educativo los docentes deben vincular actividades físicas ligadas al desarrollo de las capacidades cognitivas y socioemocionales, teniendo en cuenta sus particularidades individuales.

Por su parte León-Castro et al. (2021) determina que la psicomotricidad al enfocarse en las manifestaciones corporales su evaluación se centrara en la determinar el nivel de desarrollo y control de movimientos, la expresividad e incluso la creatividad de los estudiantes, esto en atención a su edad.

El conocimiento de estas ideas beneficia al desempeño docente al permitirles promover el desarrollo motor autónomo y emocionalmente saludable de los niños, alentar la autoevaluación de riesgos y valorar el esfuerzo y el aprendizaje. Una correcta evaluación y lectura de los resultados permite al docente mejorar áreas tanto físicas, emocionales y sociales que no se han desarrollado por completo.

### **El liderazgo docente y su relación con el desempeño pedagógico del profesorado**

El liderazgo docente, como señala Bonilla-Murillo y Solís-Herebia (2020)) desempeña un papel crucial en el desarrollo de los estudiantes, ya que los profesores establecen una interacción directa y continua con ellos. Stein (2014) señala que parte fundamental de la docencia es la sunción de la responsabilidad educativa de los estudiantes, para ello es esencial que los profesores generen un ambiente idóneo para el aprendizaje.

Respecto al desempeño pedagógico del profesorado Flores-Castillo (2008) comenta que la educación al ser un proceso esta deberá ser planificada y estructurada, para ello los docentes deberán seleccionar, adaptar y modificar ya san recursos, metodologías, estrategias y contenidos con la finalidad de mejorar la experiencia educativa de sus estudiantes. Por su parte Rueda-Beltrán (2009) manifiesta que parte del desempeño docente corresponde a la aplicación de destrezas psicológicas, actitudinales e incluso emocionales con la finalidad de

subsanan conflictos y problemas educativos que podría generar un detrimento académico para sus alumnos.

Por lo tanto, aunque son aspectos distintos, ambos contribuyen significativamente a la educación y al desarrollo de los estudiantes, facilitando un acercamiento efectivo a los contenidos. Tanto el liderazgo docente como el desempeño pedagógico del profesorado desempeñan un papel crucial en la mejora de la calidad y el éxito del proceso educativo, es en este punto en donde su relación se forma.

## **CAPÍTULO II**

### **DISEÑO METODOLÓGICO**

#### **Enfoque y diseño de la investigación**

Esta investigación se enmarca en el paradigma positivista, ya que a través de este se estudia objetos desde un posicionamiento empírico, con la finalidad de generalizar los resultados a poblaciones grandes, dado que se trabaja con unidades de observación que comparten características similares. Landeros-Olvera et al. (2009) señala que la naturaleza de la investigación si recurrió a procesos estadísticos para la comprensión de la relación existente entre las variables (Liderazgo docente y Desempeño Pedagógico).

En este contexto, el enfoque es cuantitativo y si recurrió a la aplicación de la técnica de la encuesta, misma que si concretó a través de un cuestionario como instrumento para la recolección de datos. Lo cual, permitió realizar un análisis estadístico descriptivo para la comprensión individual de las variables a través de la distribución de las respuestas, así como para determinar a partir de los datos, la relación entre estas.

#### **Modalidad de investigación**

De igual manera, respecto a la modalidad de investigación esta es de campo, Nájera-Galeas (2017) plantea que en esta el investigador se dirige al lugar de los hechos a fin de recolectar los datos; de igual manera se refiere a una investigación bibliográfica y documental, Reyes-Ruiz y Carmona-Alvarado (2020) establecen que el uso de esta modalidad permite al investigador recopilar y seleccionar información de distintas fuentes, en este sentido dado que se diseña un marco teórico el cual se sustenta en una amplia revisión bibliográfica para determinar el estado de conocimiento y proyectar los aportes prácticos de esta investigación.

## **Nivel de investigación**

El nivel de investigación es de tipo explicativo, de acuerdo a Hernández-Sampieri et al. (2010) tiene como objetivo descubrir las causas subyacentes de los eventos, situaciones o fenómenos objeto de análisis. En este contexto, la investigación se enfoca en examinar la relación entre las variables establecidas; liderazgo docente y el desempeño pedagógico.

En lo que concierne al tipo de investigación, si bien la investigación es de alcance explicativo, no es menos cierto que en base a los resultados se planteó una alternativa de solución denominada propuesta, la misma que queda debidamente planificada o estructurada en función de las necesidades del contexto.

## **Población, muestra y descripción del contexto de la investigación**

### **Población**

Se trabajó con una población de 50 docentes de distintos niveles educativos (Educación Inicial, Básica y Bachillerato) de la Unidad Educativa Sagrada Familia en la ciudad de Ambato. El grupo de participantes fue determinado de acuerdo con las características contextuales y las necesidades de la investigación. Hernández-Sampieri et al. (2010), señala que dado que el objetivo de la investigación es la generalización de los resultados a la población a través de la aplicación de reactivos a muestras representativas; siempre que las poblaciones sean grandes o que sean de difícil acceso, en el presente trabajo fue posible trabajar con la totalidad de la población por las facilidades de acceso y la disponibilidad de recursos.

### **Contexto de la investigación**

La investigación si llevó a cabo en la Unidad Educativa Sagrada Familia, ubicada en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. Esta institución es reconocida por su enfoque en la calidad educativa y su compromiso con la formación integral de sus estudiantes, ofrece los niveles educativos de Educación inicial, básica y bachillerato. Es una institución de sostenimiento particular, ubicada en la avenida Las Américas en la ciudad de Ambato. Los estudiantes que asisten a esta institución pertenecen al nivel socioeconómico medio y alto. Su cuerpo docente está conformado por 50 profesionales de las diferentes aéreas del conocimiento.

## **Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

Dada la naturaleza del estudio se aplicaron las siguientes técnicas: una encuesta a través de un cuestionario conformado por 39 ítems correspondientes a las variables Liderazgo Docente y Desempeño Pedagógico. El cuestionario se estructuró en base a una escala de tipo Likert para facilitar las respuestas de los investigados. La escala de valoración se estructuró por 3 niveles u opciones de respuesta, siendo estas *Siempre*, *A veces*, *Nunca*. Cabe señalar que las preguntas indagaron elementos observables correspondientes a las categorías correspondientes a cada una de las variables, lo cual facilitó la materialización del análisis estadístico a través del valor del cálculo de estas.

Se llevó a cabo un estudio de validez mediante la participación de dos expertos seleccionados en función de su experiencia, conocimientos y competencia metodológica. Estos profesionales poseen un sólido entendimiento de los principios y conceptos relacionados con la metodología de la investigación y el objeto de estudio. Además, se enfatizó la importancia de que los expertos fueran imparciales y objetivos, evitando así cualquier posible conflicto de intereses que pudiera influir en la investigación.

Adicionalmente, siguiendo a lo propuesto por Campo-Arias y Celina-Oviedo (2005), se realizó un pilotaje del instrumento, aplicándolo a un grupo de 30 docentes con características similares a la población objeto de estudio. Esta lección se llevó a cabo con el fin de prevenir cualquier contaminación de la muestra, siguiendo la recomendación de Sautu (2005). Los resultados obtenidos en este pilotaje se sometieron a un análisis mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach. Esta evaluación determinó la consistencia interna de los ítems del instrumento, es decir, para verificar si estos miden de manera precisa lo que se espera medir.

El cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach efectuado dio como resultado 0.82 como índice de confiabilidad, lo cual, corresponde a bueno en el respectivo rango. En base a estos datos se estableció que el instrumento de recolección de datos es aplicable. Cabe señalar que se realizaron las mínimas correcciones solicitadas por los expertos, esto con la finalidad de elevar la calidad de los instrumentos y garantizar mayor objetividad de los datos recogidos.

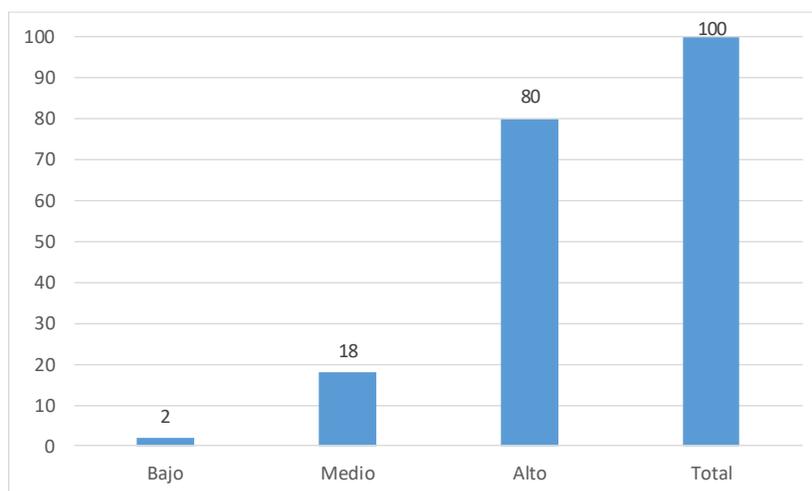
## **Técnicas de análisis de datos**

Los datos fueron analizados a través de estadísticos descriptivos y análisis correlacional. En el primer caso se recurrió a la determinación de frecuencias para comprender las variables individualmente en su contexto desde la distribución de las respuestas, mientras que, en el segundo a la aplicación o el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman. De acuerdo con Martínez-Ortega et al. (2009) este permite medir la relación entre las variables. En este sentido su implementación permitió determinar el tipo de relación existente entre el liderazgo docente y el desempeño pedagógico de los investigados. De igual manera, el autor destaca el uso de programas que faciliten el análisis de datos, para ello se usó el software SPSS versión 25, el mismo que prestó las condiciones técnicas suficientes para obtener datos objetivos como base para la construcción de las conclusiones.

### **Análisis de resultados**

En los gráficos siguientes se encuentran los resultados de la encuesta aplicada con respecto al liderazgo docente y su desempeño pedagógico. En primera instancia se presenta un estudio de carácter descriptivo y finalmente se expone el análisis inferencial para dar respuesta a la hipótesis planteada.

#### **Resultados sobre el Liderazgo Docente**

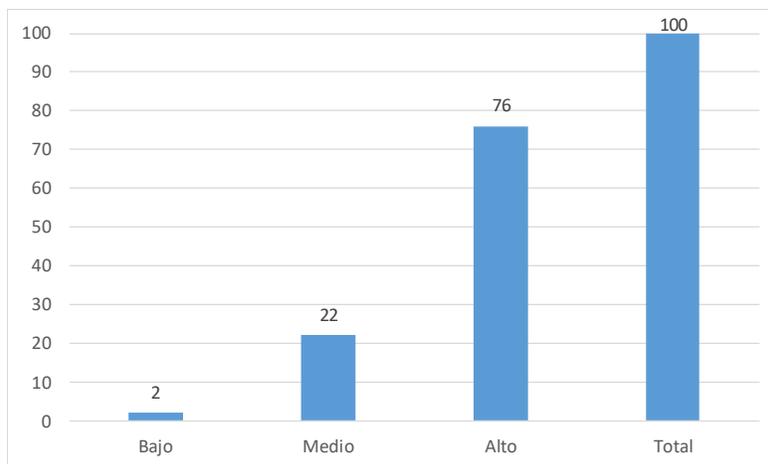


**Gráfico 1: Influencia Implícita**

### **Análisis e Interpretación**

Respecto de la influencia implícita de los docentes se observa que para el 2% es baja, para el 18% es media y para el 80% es alta; lo cual es una evidencia de alta influencia

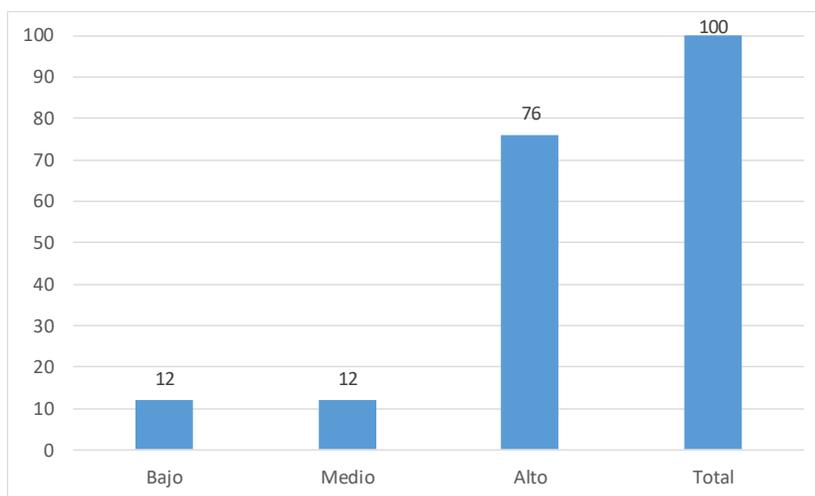
implícita de los docentes hacia los estudiantes, a través de adecuada presentación personal, seguridad en el manejo de la clase, puntualidad en la asistencia y escucha activa a las necesidades del estudiantado.



**Gráfico 2: Influencia Explícita**

### **Análisis e Interpretación**

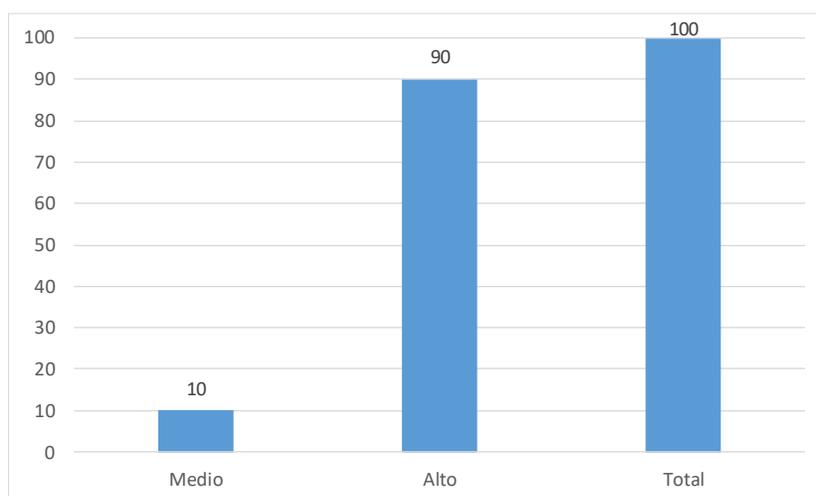
Respecto de la influencia explícita del personal docente se observa que para el 2% es baja, para el 22% es media y para el 76% es alta; lo cual significa que existe una alta influencia explícita del profesorado hacía el estudiantado, mismo que se evidencia mediante la capacidad comunicativa, la coordinación de actividades, el fomento de la participación activa, así como el actuar docente en base a su responsabilidad social, todo esto en dirección del desarrollo académico de los estudiantes.



**Gráfico 3: Orientación hacia el aprendizaje**

### **Análisis e Interpretación**

En relación a la orientación hacia el aprendizaje de los docentes a los estudiantes se observa que para el 12% es baja, para el 12% es media y para el 76% es alta; lo cual demuestra orientación positiva hacia el aprendizaje del estudiantado, mediante la motivación, el reconocimiento y valoración de logros, así como el desarrollo de actividades direccionadas al estímulo de la curiosidad como la promoción del pensamiento crítico de los estudiantes.

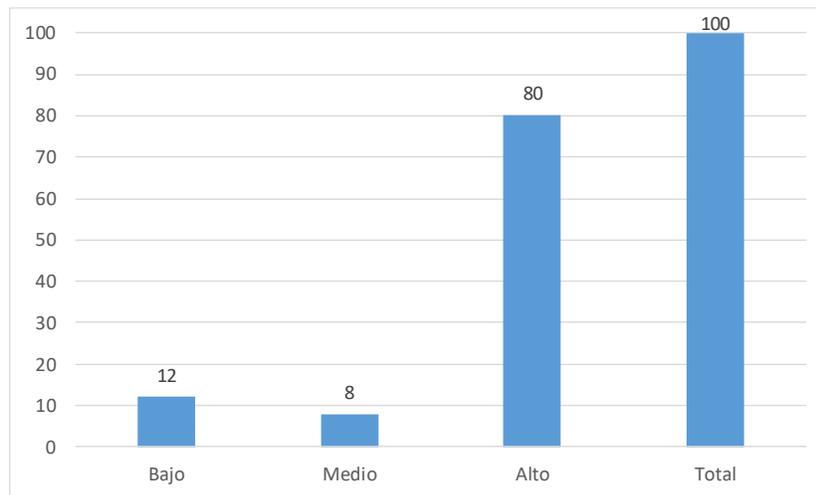


**Gráfico 4:** Orientación hacia el Comportamiento

### **Análisis e Interpretación**

Respecto de la orientación hacia el comportamiento por parte de los profesores se observa que para el 10% es media y para el 90% es alta; se evidencia una orientación favorable hacia el comportamiento de los estudiantes, mediante factor claves como son el ejemplo docente tanto a nivel de comportamiento como ético, la capacidad para resolver conflictos, el fomento de la responsabilidad personal en el estudiantado.

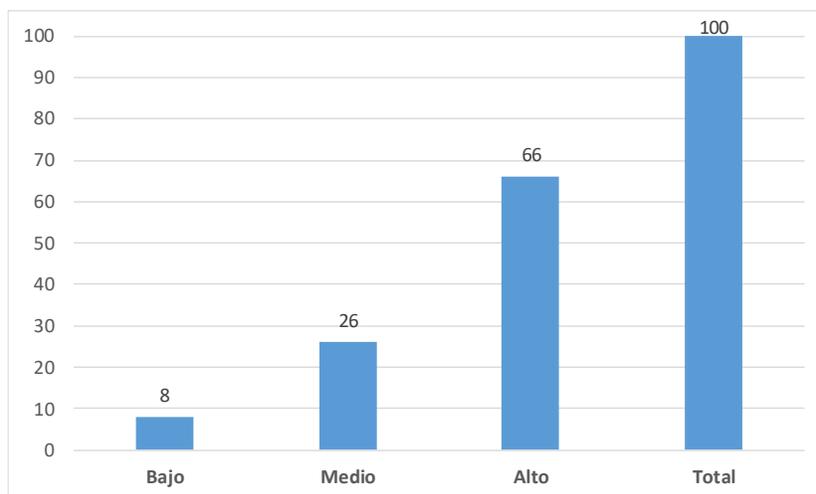
## Resultados sobre el Desempeño Pedagógico



**Gráfico 5:** Planificación de clase

### Análisis e Interpretación

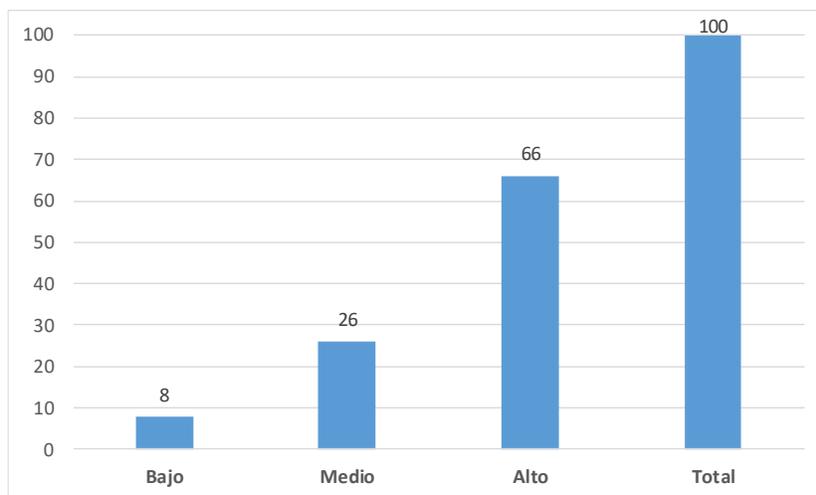
Respecto de la planificación de clase realizada por los profesores se observa que para el 12% es baja, para el 8% es media y para el 80% es alta; lo cual es una evidencia de planificación de la clase por parte de los docentes, esto se lo demuestra mediante la planificación de objetivos, contenidos, metodología, recursos y el proceso de evaluación a implementar durante el desarrollarlo de la clase, esto responde de a las necesidades académicas del estudiantado.



**Gráfico 6:** Planificación de actividades complementarias

### **Análisis e Interpretación**

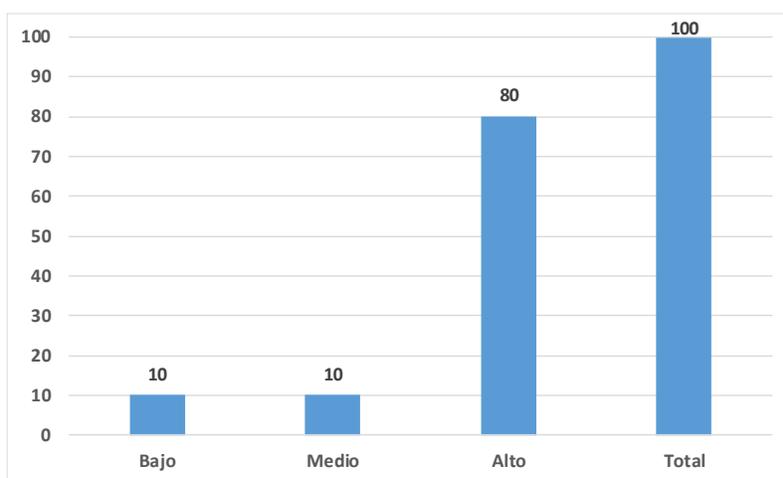
En cuanto a la planificación de actividades complementarias llevadas a cabo por el cuerpo docente, se destaca que el 8% es baja, el 26% es media, mientras que el 66% es alta. Este conjunto de datos refleja el compromiso del personal docente en la preparación y planificación de actividades complementarias como son las tutorías grupales e individuales, así como de actividades recreativas, estas se encuentran direccionadas a enriquecer la experiencia educativa de los estudiantes.



**Gráfico 7:** Ejecución de las clases

## **Análisis e Interpretación**

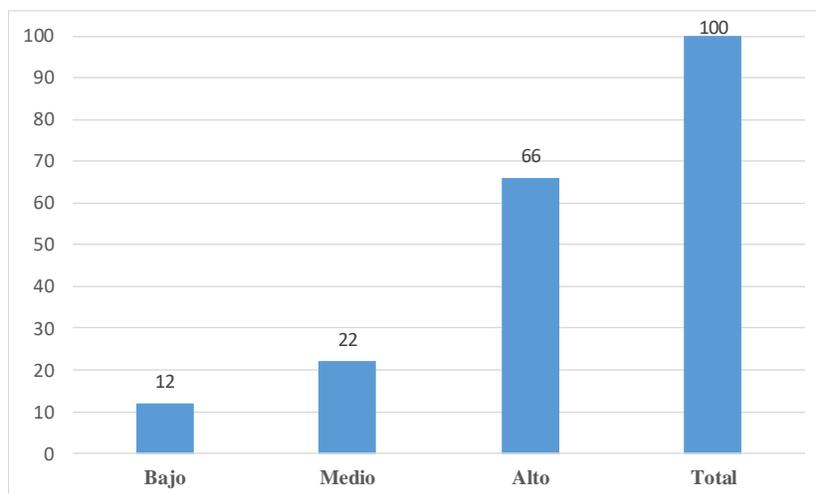
Respecto de la ejecución de las clases por parte de los docentes se observa que para el 8% es baja, para el 26% es media y para el 66% es alta; lo cual representa una adecuada ejecución de las clases por parte de los docentes, esto se lo efectúa a través de la comunicación de los objetivos, el desarrollo de los contenidos académicos, una correcta implementación de metodología y recursos pedagógicos, los cuales se adaptan a las necesidades del estudiantado.



**Gráfico 8:** Evaluación de procesos

## **Análisis e Interpretación**

Respecto de la evaluación de procesos implementados por los docentes se observa que para el 10% es baja, para el 10% es media y para el 80% es alta; lo cual es evidencia de una permanente evaluación de procesos implementados por los docentes, esto se lo efectuó a través de una adecuada evaluación de los objetivos, metodología y recursos implementados, así como el desarrollo integral de los contenidos dirigidos a los estudiantes.

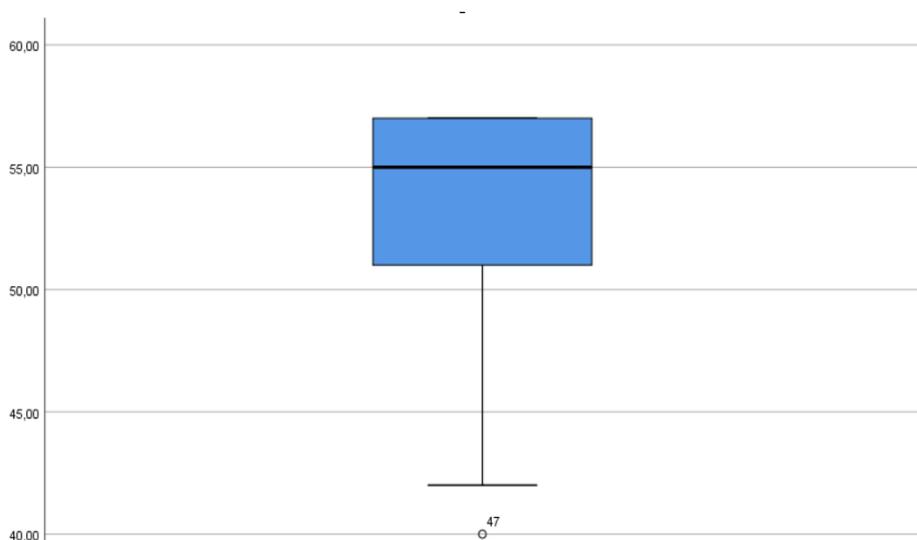


**Gráfico 9:** Evaluación de resultados

### **Análisis e Interpretación**

Respecto de la evaluación de resultados de los docentes se observa que para el 12% es baja, para el 22% es media y para el 66% es alta; por tanto, se evidencia una permanente evaluación de resultados por parte de los docentes respecto al desempeño cognitivo y psicomotor de los alumnos.

### **Relación entre Variables**



**Gráfico 10:** Diagrama de Bigotes

## Interpretación

El gráfico demuestra que la distribución de los datos no es normal, es decir, se trata de datos no paramétricos, lo cual, generalmente se da en el campo de las ciencias sociales dada la naturaleza social de su objeto de estudio. En este sentido, para el estudio de correlación de las variables liderazgo docente y desempeño pedagógico se opta por la aplicación del análisis de correlación de Spearman.

		Liderazgo Docente	Desempeño Pedagógico
<b>Liderazgo Docente</b>	Coefficiente de correlación	1,000	0,671**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	50	50
<b>Desempeño Pedagógico</b>	Coefficiente de correlación	0,671**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	50	50

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Tabla 1:** Correlación de Spearman

## Análisis e Interpretación

Los datos muestran una matriz de correlación entre las variables: Liderazgo Docente y Desempeño Pedagógico. Los resultados indican que la correlación entre Liderazgo Docente y Desempeño Pedagógico es de 0,671, el nivel de significancia para esta correlación es muy bajo, con un p de 0,000. Esto indica que la correlación es significativa a un nivel muy alto de confianza (0,01) y proporciona evidencia sólida de que la relación observada entre estas dos variables no es producto del azar.

El valor de la correlación de 0,671 sugiere una correlación positiva moderada a fuerte entre Liderazgo Docente y Desempeño Pedagógico. Esta correlación positiva indica que, en general, a medida que aumenta el liderazgo docente, también tiende a aumentar el desempeño pedagógico, y viceversa. La correlación no implica causalidad; es decir, aunque estas dos

variables están correlacionadas, no se puede afirmar con certeza que un mayor liderazgo docente cause directamente un mejor desempeño pedagógico o viceversa, ya que, otros factores o variables podrían estar involucrados en esta relación. Cabe anotar que la hipótesis planteada, se comprueba plenamente.

## **CAPÍTULO III**

### **PROPUESTA INNOVADORA**

#### **TEMA DE LA PROPUESTA**

Taller de liderazgo docente dirigido al profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia

#### **DEFINICIÓN DEL PRODUCTO**

El producto es un Taller de liderazgo docente dirigido al profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia. Tina como finalidad desarrollar habilidades de gestión pedagógica como: planificación, organización de actividades, manejo del tiempo, entre otras. Este taller está conformado por cuatro unidades; Concepciones generales del liderazgo docente, Áreas del liderazgo docente, Características del líder docente y las Competencias y responsabilidades del líder docente, mismas que sí ejecutarían en 30 horas. El taller sí ha diseñado para fomentar y fortalecer las habilidades de liderazgo en el personal docente, con el propósito de mejorar significativamente su desempeño pedagógico y, de este modo, su influencia positiva en la construcción del proceso de aprendizaje del estudiantado.

#### **OBJETIVOS**

##### **Objetivo General**

Desarrollar habilidades de liderazgo docente en el profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia, con el fin de potenciar su desempeño pedagógico en función de una educación inclusiva capaz de atender a la diversidad de estudiantado en el proceso enseñanza - aprendizaje.

##### **Objetivos Específicos**

- Diseñar el taller de liderazgo docente dirigido al profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia.
- Definir los procesos para la implementación del taller de liderazgo docente en función de la realidad contextual.
- Evaluar el taller de liderazgo docente a través de procedimientos e instrumentos establecidos.
- Validar el taller de acuerdo con los procesos metodológicos del manual de estilo.

## **ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA**

La propuesta va dirigida al personal docente de la Unidad Educativa Sagrada Familia, está estructurada en 4 unidades mismas que poseen su respectiva planificación micro curricular, en las cuales sí desarrollarán temáticas previamente seleccionadas; conceptos, importancia, áreas, la influencia y tipos de influencia, entre otros puntos clave para comprensión del tema. Todo entorno al Liderazgo Docente.

El taller sí llevará a cabo de forma virtual a lo largo de un período de tres meses, con una duración total de 30 horas de instrucción, distribuidas en 3 horas por semana a lo largo de 10 semanas, en el horario de 17:00 a 20:00, utilizando la plataforma Zoom. Esta modalidad busca adaptarse a las necesidades de los participantes a fin de garantizar un enfoque efectivo de aprendizaje en línea. En este sentido, se pretende brindar una experiencia de formación enriquecedora y efectiva. Da igual manera sí planta que a lo largo de las sesiones en tiempo real, sí fomentará la participación activa de los participantes y sí promoverá un enfoque integral en el aprendizaje.

Da igual manar el taller sí encuentra establecido en 3 etapas: Planificación, Ejecución y la Evaluación. El proceso de planificación comprende la contextualización de la institución educativa, así como la identificación de la problemática que sí busca subsanar con el taller. Respecto a la etapa de ejecución, sí ha seleccionado meticulosamente la metodología a aplicar durante el desarrollo del taller, las cuales van desde la ejecución de actividades autónomas y cooperativas, así como el uso del ciclo del aprendizaje de Kolb y el aprendizaje significativo desarrollado por David Ausubel. Por último, la etapa de evaluación tan como propósito verificar la idoneidad de la estructura, contenidos y procesos implementados en el taller de liderazgo docente.

## **1. Etapa de Planificación**

### **1.1. Exploración del contexto**

Para el desarrollo del "Taller de Liderazgo Docente", resulta imprescindible llevar a cabo un análisis de la realidad institucional. Esta exploración es fundamental para la planificación de los contenidos, la selección de metodologías de enseñanza y la determinación de la modalidad en la que sí llevará a cabo el taller. Esta comprensión del contexto permitirá personalizar la enseñanza, ya que, al considerar las necesidades y desafíos específicos de la institución, permite el fortalecimiento del liderazgo pedagógico docente. Este fortalecimiento, a su vez, se convierte en un pilar fundamental para la mejora continua de la calidad de la educación.

Cabe señalar que el liderazgo pedagógico incorpora aspectos clave del liderazgo social y del liderazgo democrático. Respecto del liderazgo social Gaete-Vergara et al. (2020), establece que esto se refleja en el impacto que la educación tiene en la sociedad y en cómo los docentes, como líderes, impulsan iniciativas centradas en el desarrollo académico de sus estudiantes. De igual manera Reyes-Espejo (2014) plantea que el liderazgo social se fundamenta en los valores humanos como son el respeto, solidaridad, fraternidad, responsabilidad, valores que son aplicados por un líder docente en el desempeño de sus labores profesoriales.

Por su parte Salvador-Cornelio y Sánchez-Ortega (2018) establecen que el liderazgo democrático permite la identificación del personal con la institución y su integración con los objetivos establecidos, en palabras de Sánchez-Ortega et al. (2022) el liderazgo democrático pretende mejorar el compromiso de las personas con la institución en donde cumplen funciones. Lo cual se evidencia el liderazgo pedagógico empleado por el docente en el desarrollo de su profesión. Los docentes pretenden mejorar y guiar el proceso de aprendizaje de ellos estudiantes mediante la planificación de actividades, implementación de metodologías, todo esto en consonancia con los objetivos educativos y el conocimiento de las metas estudiantiles.

## **1.2. Identificación de la problemática**

El taller aborda la cuestión crítica de la comprensión limitada que existe en torno a la relación entre el "Liderazgo Docente" y el "Desempeño Pedagógico del Profesorado". En este contexto, el taller surge de la necesidad de concientizar a los educadores sobre la importancia de comprender el Liderazgo Docente y aplicar sus principios en el desempeño de su rol profesional. Esto es esencial debido a la influencia directa que el liderazgo docente ejerce en el desempeño pedagógico de los profesores.

## **1.3. Planificación del taller de liderazgo docente**

En el marco de este proceso, se establecen los objetivos que se aspira lograr con el taller de Liderazgo Docente. Asimismo, se eligen los contenidos que serán parte del programa y se define la metodología a aplicar. Esta metodología se selecciona cuidadosamente con el propósito de asegurar una comprensión integral de los contenidos por parte de los participantes.

Del mismo modo, el taller se desarrollará de manera telemática, Zapata-Ros (1997) afirma que esta forma de enseñar posibilita el acceso a diversas fuentes de información así como a planificar y ordenar los tiempos y las actividades que deben desarrollar los participantes. En este sentido, el desarrollo del taller tiene el propósito de facilitar el acceso a la información y garantizar la comodidad de los participantes. Por último, se determina la duración y el horario del taller, que ha sido planificado para abordar los contenidos de manera ordenada y secuencial, garantizando así un aprendizaje efectivo y completo.

<b>Unidad</b>	<b>Nombre de la unidad</b>	<b>Tiempo en horas</b>	<b>Modalidad</b>	<b>Resultado de aprendizaje</b>
1	Concepciones generales del liderazgo docente	6 horas	Telemática	Describe de manera clara y precisa el liderazgo de acuerdo a los fundamentos teóricos abordados.
2	Áreas del liderazgo docente	12 horas	Telemática	Comprende la importancia del rol docente como guía en el contexto educativo y contextualiza según las áreas de su competencia.
3	Características del líder docente	6 horas	Telemática	Identifica, comprende y asume las características del liderazgo docente en base a su rol como educador.
4	Competencias y responsabilidades del líder docente	6 horas	Telemática	Ejerce la docencia con responsabilidad en el desarrollo de sus actividades y sus competencias.

**Tabla 2:** Diseño General del Taller

## **2. Etapa 2: Ejecución**

### **2.1. Metodología para la ejecución del Taller de liderazgo docente:**

Para la correcta ejecución del Taller de Liderazgo Docente dirigida al profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia es esencial seleccionar la metodología que proporcionara a los participantes una experiencia efectiva y enriquecedora. En este sentido, se ha planteado el uso de la exposición magistral, trabajo colaborativo, trabajo autónomo, aprendizaje Significativo de David Ausubel, aprendizaje por descubrimiento y el aprendizaje basado en Kolb. La implementación de la metodología promoverá el desarrollo de competencias de liderazgo.

## **2.2. Exposición magistral**

Esta se refiere a un método utilizado en la educación que busca la consecución de objetivos o metas planteadas con anterioridad. De la Cruz-Tomé (1993) determina que este método busca la valoración tanto de conocimientos como de actitudes y valores que se hayan visto adquiridos o potenciados durante el tiempo de duración de la exposición o la presentación y desarrollo de contenidos, en este sentido, la adquisición de destrezas representa el resultado pretendido durante el tiempo de duración de la interacción.

De igual manera se plantea el presente método puesto que presta cualidades fundamentales para la presentación de información, Pujol y Fons (1981) citado en Gómez-López, (2002) manifiesta que alguna característica de la exposición magistral destaca la transmisión oral de información, así como esta permita la generación o apertura de espacios de debate permitiendo así una educación crítica, lo que repercute en el aprendizaje de los participantes.

## **2.3. Trabajo colaborativo**

En base a lo desarrollado por el trabajo colaborativo refiere a una estrategia educativa que fomenta las habilidades de comunicación e interacción social en los estudiantes, generando así un enriquecimiento en la construcción del conocimiento al proporcionar espacios para compartir ideas, experiencias y aprendizajes, a través de la interacción social y la comunicación.

## **2.4. Trabajo autónomo**

La implementación del trabajo autónomo no solo facilitará la evaluación individual de los participantes en relación a los contenidos, sino que, siguiendo la perspicaz observación de Pegalajar (2020), también fomentará la mejora en la búsqueda de información y la selección de contenidos durante el período de investigación destinado a la elaboración de las actividades propuestas. Además, posibilitará adquirir un mayor grado de organización para el cumplimiento de las actividades y plazos establecidos en la planificación del programa.

## **2.5. Aprendizaje Significativo**

La aplicación del aprendizaje significativo desarrollado por David Ausubel es esencial para la ejecución del Taller de Liderazgo Docente, según Ausubel (2000) citado en Roa-Rocha

(2021), este enfoque facilita la adquisición de conocimientos con significado al establecer conexiones entre la información previamente adquirida y la nueva presentada; promoviendo la construcción activa de conocimiento.

## **2.6. Aprendizaje por descubrimiento**

El aprendizaje por descubriendo, Eleizalde et al. (2010) refiere a un modelo de enseñanza guiado, de acuerdo con Meza-Bermeo (2018) citado en Espinoza-Freire (2022) plantea que este tipo de aprendizaje permite que los mismos estudiantes, en este caso los docentes participantes del taller de liderazgo docente, reorganicen, desarrollan y construyan sus propios conocimientos, para ello es fundamental que el facilitador proporcione materia y contenido adecuados, así como generar oportunidades que permitan al estudiante explorar, investigar y analizar el objeto de estudio.

## **2.7. El ciclo de aprendizaje**

La aplicación del aprendizaje basado en el ciclo de Kolb pretende proporcionar una mejor experiencia a los participantes. Rodríguez-Cepeda (2018) establece que dentro de este modelo se tiene en cuenta la forma en que las personas perciben y procesan la información. Por lo tanto, se considerarán las distintas formas en las que los participantes reciben el contenido, utilizando material de lectura y audiovisual. El autor también destaca la importancia de generar experiencias basadas en la realidad. En este sentido, el taller ha planteado dinámicas centradas en la experiencia que cada uno de los participantes tiene con respecto al desarrollo de sus actividades como docentes.

<b>UNIDAD 1</b>		<b>HORAS: 6</b>		<b>Taller de liderazgo docente dirigido al profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia</b>			
Concepciones generales del liderazgo docente		<b>AULA</b>	<b>LABORATORIO/TALLERES/O TROS</b>	<b>VIRTUA L FÍSICA</b>	<b>X</b>	<b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	
<b>Semana</b>	<b>Contenido</b>	<b>Componente Docencia</b>	<b>Prácticas de Aplicación y Experimentación</b>	<b>Trabajo Autónomo</b>		<b>Evaluación</b>	
<b>Primera semana</b>	Concepto e Importancia del Liderazgo docente	Analizar el papel del líder docente en la promoción del aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes.	Practicar la aplicación de conceptos de liderazgo docente en situaciones de aula.	Investigar y profundizar en el estudio del liderazgo docente.		<b>Actividad evaluativa:</b> Simulación del ejercicio de Liderazgo Docente	
<b>Segunda semana</b>	Influencia del Liderazgo docente: Implícita y explícita	Desarrollo de una sesión expositiva sobre la influencia implícita y explícita del liderazgo docente en el aprendizaje.	Participación en dinámicas de grupo que promuevan la aplicación de estrategias de liderazgo docente	Elaboración de un informe reflexivo basado en la observación en el aula y la identificación de ejemplos de influencia del líder docente.		<b>Técnica:</b> Observación  <b>Instrumento:</b> Lista de cotejo	

**Tabla 3:** Matriz de ejecución de la Unidad 1

UNIDAD 2		HORAS: 12		Taller de liderazgo docente dirigido al profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia			
Áreas del liderazgo docente		AULA	LABORATORIO/TALLERES/OTROS		VIRTUAL FISICA	X	INSTITUCIÓN EDUCATIVA
Semana	Contenido	Componente Docencia	Prácticas de Aplicación y Experimentación	Trabajo Autónomo	Evaluación		
<b>Primera semana</b>	El Liderazgo Docente como Guía del Comportamiento.	Sesión expositiva sobre el papel del líder docente como guía del comportamiento.	Diseño de actividades y dinámicas que fomenten el comportamiento ético y la responsabilidad en el aula.	Elaboración de un informe personal que describa la implementación de estrategias de guía de comportamiento en el aula y su impacto en la convivencia escolar	<b>Actividad evaluativa:</b> Debate sobre las áreas del Liderazgo docente  <b>Técnica:</b> Observación  <b>Instrumento:</b> Lista de cotejo		
<b>Segunda semana</b>	La resolución de conflictos como habilidad del líder docente	Sesión expositiva sobre la relevancia de la resolución de conflictos en el liderazgo docente	Discusión y análisis sobre casos de conflictos comunes en contextos escolares y como el liderazgo docente aporta a la gestión de conflictos	Investigar estrategias de resolución de conflictos y crear un plan de acción personalizado en base a las estrategias investigadas.			
<b>Tercera semana</b>	El liderazgo docente en la orientación al aprendizaje	Sesión expositiva sobre la importancia de la participación activa en el aprendizaje y el papel del líder docente.	Implementación de estrategias de liderazgo que incentiven la colaboración y el compromiso de los estudiantes.	Reflexión sobre el rol del docente como líder en el aula y su importancia en la orientación del estudiantado			
<b>Cuarta semana</b>	Motivación en el aprendizaje	Sesión expositiva sobre la relación entre motivación y aprendizaje.	Diseño de actividades de aprendizaje que integren elementos motivacionales.	Analizar estrategias de motivación que puedan ser implementadas en el aula			

**Tabla 4:** Matriz de ejecución de la Unidad 2

<b>UNIDAD 3</b>		<b>HORAS: 6</b>		<b>Taller de liderazgo docente dirigido al profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia</b>			
Características del líder docente		<b>AULA</b>	<b>LABORATORIO/TALLERES</b>	<b>VIRTUAL</b>	<b>X</b>	<b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	
				<b>FÍSICA</b>			
<b>Semana</b>	<b>Contenido</b>	<b>Componente Docencia</b>	<b>Prácticas de Aplicación y Experimentación</b>	<b>Trabajo Autónomo</b>			<b>Evaluación</b>
<b>Primera semana</b>	Autoconfianza docente como característica del liderazgo	Sesión expositiva sobre la relación entre la autoconfianza docente y el liderazgo en el aula.	Simulación de escenarios de liderazgo docente que requieran una fuerte autoconfianza.	Investigación individual sobre la relación entre autoconfianza docente y éxito en la enseñanza.			<b>Actividad evaluativa:</b> Escenificación de estrategias organizativas  <b>Técnica:</b> Observación  <b>Instrumento:</b> Lista de cotejo
<b>Segunda Semana</b>	Organización como Valor del Liderazgo Docente	Sesión expositiva sobre la relevancia de la organización en la gestión del aula y el liderazgo docente	Implementación de estrategias organizativas en situaciones de enseñanza real	Investigación de técnicas o formas de organización escolar enfocada en los estudiantes.			

**Tabla 5:** Matriz de ejecución de la Unidad 3

<b>UNIDAD 4</b>		<b>HORAS: 6</b>		<b>Taller de liderazgo docente dirigido al profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia</b>			
Competencias y responsabilidades del líder docente		<b>AULA</b>		<b>LABORATORIO/TALLERES/OTROS</b>		<b>VIRTUAL</b>	<b>X</b>
						<b>FÍSICA</b>	
						<b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	
<b>Semana</b>	<b>Contenido</b>	<b>Componente Docencia</b>	<b>Prácticas de Aplicación y Experimentación</b>	<b>Trabajo Autónomo</b>			<b>Evaluación</b>
<b>Primera semana</b>	Competencias del líder docente	Presentación sobre la relevancia de las competencias del líder docente en el contexto educativo.	Autoevaluación de sus habilidades en relación con las competencias del líder docente	Creación de un Plan de Desarrollo Individual para fortalecer las competencias y responsabilidades identificadas.			<b>Actividad evaluativa:</b> Debate sobre las competencias y responsabilidades de un líder docente.
<b>Segunda Semana</b>	Responsabilidades del líder docente	Presentación sobre la relevancia de las responsabilidades del líder docente en el contexto educativo.	Autoevaluación de sus habilidades en relación con las responsabilidades del líder docente				<b>Técnica:</b> Observación <b>Instrumento:</b> Lista de cotejo

**Tabla 6:** Matriz de ejecución de la Unidad 4

## **SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE MEJORAS**

Como parte del seguimiento, evaluación e implementación de mejoras al desempeño docente, y luego del desarrollo del taller de Liderazgo Docente, se implementa un proceso autodirigido. Es decir, los docentes tras desarrollar sus clases evaluarán la manera o modo de aplicar el liderazgo docente en la ejecución de las actividades pedagógicas. Se debe tener presente que la aplicación del Liderazgo Docente según González-Fernández et al. (2020) representa un factor positivo para la mejora de los procesos de enseñanza mediante la investigación y aplicación de nuevas metodologías, de igual manera pretende impulsar el aprendizaje, pues permite generar espacios favorables para el desarrollo y crecimiento académico estudiantil.

Por tanto, este proceso de seguimiento, evaluación e implementación de mejoras tiene la intención de determinar, en base a la propia experiencia, observación y valoración docente de su desempeño en aplicación de los aprendizajes adquiridos en el Taller de liderazgo docente. De acuerdo con Casanova-Rodríguez (2021), la preparación y formación docente fortalece la educación debido a que dota al profesorado de competencias y habilidades con la finalidad de alcanzar metas educativas establecidas. Siendo la preparación y formación profesoral una característica del liderazgo docente. La elección de este procedimiento se fundamenta en la facilidad de aplicación, en el principio de autonomía demostrada por personal docente, considerando sus responsabilidades, competencias y compromiso con su desarrollo profesional y su nivel de madurez personal. Esto dará lugar a una adecuada aplicación del liderazgo docente en su práctica profesional.

De acuerdo con Moreno-Pabón (2023) la autoevaluación es un proceso pedagógico que permite al involucrado determinar la manera en cómo efectuó su trabajo o labor, en este caso, como un docente ejerció su práctica pedagógica. Para la elaboración del seguimiento, evaluación e implementación de mejoras se consideraron distintos elementos analizados y aprendidos en el taller como son el concepto e importancia del liderazgo docente, los tipos de influencia, la guía y orientación estudiantil hacia el aprendizaje y el comportamiento, la autoconfianza, la capacidad para resolver problemas y la organización.

De igual manera, la implementación de la autoevaluación surge de la autonomía profesional de los educadores, quienes, como expertos en su campo, pueden tomar decisiones informadas

sobre su práctica, esto de acuerdo con Zabalza-Beraza y Zabalza-Cerdeiriña (2011) determinan que los docentes deben tener la capacidad y libertad de ejercer su profesión de la manera en que ellos consideren adecuada, esto incluye la modificación y adaptación de procesos pedagógicos, mismos que deberán ir en base a las necesidades educativas. Por ende, es importante destacar que las acciones de mejora deben ser emprendidas de manera autónoma por cada docente. Si bien los talleres de capacitación brindan nuevas ideas, son los profesores quienes deben adaptar y aplicar estas mejoras en su práctica diaria.

Rico-Reintsch (2019) establece que esta herramienta (autoevaluación) permite a los profesores reflexionar sobre su desempeño, identificar áreas a fortalecer, lo que posteriormente repercutirá de forma positiva en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Para la ejecución de este proceso se crea una matriz de autoevaluación docente la cual se estructura en base a diez aspectos, cada uno con 3 puntos a valorar. Esta autoevaluación será valorada mediante el nivel de cumplimiento de cada uno de estos puntos mediante una escala de valoración: siempre, a veces y nunca. Estos aspectos abarcan diversos ámbitos fundamentales del liderazgo docente y su aplicación, tales como: El concepto de liderazgo docente en el cual se pretende evaluar el nivel de desempeño docente en base a la aplicación y comprensión del liderazgo docente en los procesos de enseñanza. De igual manera se aborda el tema de la influencia docente, en donde el profesorado deberá ser capaz de reconocer como su comportamiento y las estrategias educativas permiten generar un cambio en los estudiantes y el ambiente escolar, entre otros aspectos fijados en la matriz.

De igual manera se deja un casillero para que los docentes señalen las Acciones de Mejora, espacio en donde el profesorado puede identificar áreas específicas en las que deseen mejorar su desempeño pedagógico en aplicación del liderazgo docente, basándose en los resultados obtenidos de la autoevaluación. Loja-Loja y Quito-Suco (2021) determinan que todos los resultados obtenidos en educación permitirán al docente implementar, modificar y evaluar las acciones implementadas, en el presente caso se enfocara en los conocimientos del liderazgo docente. Estas acciones podrían incluir el desarrollo de habilidades de liderazgo docente, así como de una mejora en el desempeño pedagógico mediante la implementación de nuevas estrategias, técnicas y mecanismos de enseñanza, de igual manera permitiría al docente modificar aspectos conductuales y comunicacionales.

Se recomienda emplear la autoevaluación docente tras finalizar cada trimestre académico, lo cual, proporcionaría información respecto de la forma en como el docente aplicó los conocimientos sobre el liderazgo docente impartidos en el taller, durante el ejercicio de sus responsabilidades como educador, permitiéndole reflexionar sobre las falencias y aciertos en su desempeño.

### Seguimiento, Evaluación y Acciones de Mejora

Seguimiento Y Autoevaluación		Cumplimiento			Acciones De Mejora
Aspectos	Desempeño	Siempre	A Veces	Nunca	
Concepto e Importancia del Liderazgo docente	Aplico el liderazgo docente en mi enseñanza				
	Reconozco la importancia del liderazgo docente				
	Reflexiono sobre los resultados educativos.				
Influencia del Liderazgo docente: Implícita y explícita	Influyo positivamente en mis estudiantes.				
	Mi comportamiento influye en el ambiente áulico.				
	Utilizo estrategias para influenciar en mis estudiantes.				
El Liderazgo Docente como Guía del Comportamiento.	Implemento normas de comportamiento.				
	Fomento de la responsabilidad personal				
	Aplico principios y valores de comportamiento				
La resolución de conflictos como habilidad del líder docente	Resuelvo los conflictos en el aula durante la ejecución de mis clases.				
	Aplico técnicas de diálogo entre estudiantes.				
	Identifico las problemáticas entre mis estudiantes.				
El liderazgo docente en la orientación al aprendizaje	Promuevo la autonomía en la realización de tareas.				
	Ofrezco experiencias de aprendizaje significativas.				
	Promuevo el pensamiento crítico y la curiosidad en mis alumnos.				
Motivación en el aprendizaje	Inspiro y motivo a mis estudiantes a aprender.				
	Aplico estrategias de motivación educativa.				
	Genero un ambiente participativo y de confianza.				
	Contribuyo el liderazgo docente en mi confianza como educador.				

Autoconfianza docente como característica del liderazgo	Demuestro seguridad en mi conocimiento, habilidades pedagógicas.				
	Afronto los desafíos con confianza en mis capacidades.				
Organización como Valor del Liderazgo Docente	Demuestro organización en la planificación y ejecución de actividades educativas.				
	Utilizo de manera eficiente el tiempo de clase.				
	Ejecuto mis clases en base a los objetivos educativos.				
Competencias del líder docente	Me comunico de forma clara con los estudiantes.				
	Implemento técnicas de gestión áulica.				
	Dirijo el proceso de enseñanza-aprendizaje de manera efectiva.				
Responsabilidades del líder docente	Demuestro compromiso con el proceso de aprendizaje de mis estudiantes.				
	Genero un ambiente de aprendizaje seguro, participativo y activo.				
	Estoy comprometido con mi desempeño y desarrollo docente.				

**Tabla 7:** Matriz De Autoevaluación

## **EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA INNOVADORA**

### **Evaluación de resultados**

Durante esta etapa, se determinó si el taller de Liderazgo Docente dirigido al profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia fue diseñado de forma adecuada y responde a las necesidades institucionales. Dentro de esta fase se verificó si el título, contenidos, estructura y procesos implementados permitieron que los docentes comprendan y desarrollen habilidades sobre el Liderazgo docente (variable independiente o causa). Nótese que, la propuesta constituyo un estímulo en la causa para promover cambios y transformaciones en el efecto, es decir en el desempeño docente.

A continuación, se plantean los instrumentos que se aplicarán para la evaluación del taller en sus distintos componentes:

## FICHA DE EVALUACIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL TALLER

N°	PREGUNTAS	Escala Valorativa		
		Si	Poco	Nada
1	¿El título del taller refleja claramente su enfoque en el liderazgo docente?			
2	¿Los contenidos abordados están directamente relacionados con las necesidades institucionales y los desafíos actuales del profesorado?			
3	¿La estructura del taller sigue un flujo lógico y coherente, desde la introducción hasta la conclusión?			
4	¿Los métodos y estrategias de enseñanza utilizados son apropiados para facilitar la comprensión y el desarrollo de habilidades sobre el liderazgo docente?			
5	¿Se fomenta la participación activa de los docentes durante el taller a través de actividades prácticas, discusiones y ejercicios?			
6	¿Se implementan evaluaciones formativas para medir el nivel de comprensión de los participantes a lo largo del taller?			
7	¿El taller demuestra flexibilidad para adaptarse a las necesidades específicas de los participantes y del contexto de la institución educativa?			
8	¿Se proporciona feedback constante a los participantes, y se recopila retroalimentación para mejorar el taller?			
9	¿Se establece claramente cómo las habilidades desarrolladas en el taller están destinadas a mejorar el desempeño docente?			
10	¿La propuesta del taller demuestra ser un estímulo efectivo para promover cambios y transformaciones en el desempeño docente?			
<b>Observación:</b>				

**FICHA DE EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE DE LOS PARTICIPANTES EN EL  
TALLER**

N°	PREGUNTAS	Escala Valorativa		
		Si	Poco	Nada
1	Comprendo el concepto de liderazgo docente			
2	Comprendo la influencia del Liderazgo docente en la educación de mis estudiantes.			
3	Comprendo la relación entre el liderazgo docente y el desempeño pedagógico del profesorado.			
4	Comprendo la importancia de la planificación.			
	Comprendo la importancia de la organización de actividades educativas.			
5	Comprendo la importancia del manejo del tiempo para la ejecución de actividades escolares.			
6	Comprendo la importancia de tener confianza en mi labor como docente.			
7	Comprendo como el liderazgo docente ayuda a regular el comportamiento de mis estudiantes.			
8	Puedo aplicar lo que he aprendido en el taller en situaciones reales			
9	He logrado los objetivos de aprendizaje establecidos para el taller			

## Evaluación del proceso

Dentro de esta fase se pretende identificar fortalezas y debilidades en el desarrollo del taller, se tendrá en cuenta elementos como la organización de las sesiones, la efectividad de la metodología, la claridad de la comunicación, la modalidad implementada. La evaluación del proceso también puede abarcar la gestión del tiempo, la retroalimentación de los participantes y la adaptación a las necesidades específicas del grupo.

### FICHA DE EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL TALLER

N°	PREGUNTA	Escala valorativa		
		Bueno	Regular	Insuficiente
1	Pertinencia de los contenidos			
2	Pertinencia de la material de lectura y audiovisual compartido			
3	Pertinencia y efectividad de la metodología			
4	Claridad de la comunicación del facilitador			
5	Calidad de los recursos empleados			
6	Pertinencia de modalidad implementada			
7	Calidad de la retroalimentación			
8	Pertinencia de las estrategias enseñadas			
9	Facilitación del aprendizaje colaborativo			
10	Dominio del tema por parte del facilitador o expositor			

### VALORACIÓN DE LA PROPUESTA

Para la valoración del Taller de Liderazgo Docente dirigido a los docentes de la Unidad Educativa Sangrada Familia, se optó por la implementación del método de valoración por pares especialistas en el ámbito educativo, y tiene como objetivo principal verificar la validez y pertinencia de la propuesta.

Para llevar a cabo esta etapa, los expertos usaron una matriz compuesta por seis indicadores específicos, en los cuales se encuentran elementos como los objetivos planteados, la

estructura, así como el mecanismo de evaluación. De igual manera, se prestará atención a la redacción de la misma, asegurando que sea clara y comprensible para que pueda ser adaptada a nuevos contextos. Estos puntos serán evaluados en base a una escala valorativa que abarca desde: Muy aceptable, Bastante Aceptable, Aceptable, Poco aceptable e Inaceptable. Este proceso de valoración se llevará a cabo con el propósito de obtener una evaluación detallada y precisa de la propuesta, permitiendo así una toma de decisiones informada y fundamentada.

El proyecto es un Taller de Liderazgo Docente dirigido al profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia. Cuyo objetivo es desarrollar habilidades de gestión pedagógica en el personal docente, incluyendo aspectos como la planificación, organización de actividades y manejo del tiempo, con la finalidad de mejorar su desempeño pedagógico y su influencia positiva en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

El proceso establecido consta de tres etapas claramente definidas. La primera etapa es la planificación, donde se profundiza en la comprensión del contexto institucional y se identifican las problemáticas a abordar. En esta fase, también se elabora un plan detallado para el taller de liderazgo docente, estableciendo objetivos específicos que guiarán el desarrollo del taller.

En cuanto a la etapa de ejecución, se centra en la aplicación de metodologías activas. Esto incluye la utilización de la exposición magistral para la transmisión de conocimientos teóricos, el fomento del trabajo colaborativo que promueve la colaboración y la interacción social entre los participantes. Además, mediante el trabajo autónomo el cual permite estimular la búsqueda y selección de contenidos relacionados con el taller.

La etapa de evaluación se centra en dos aspectos fundamentales. El primero se refiere a la evaluación de resultados, cuyo objetivo es determinar el grado de éxito de los participantes en términos de la comprensión de los contenidos impartidos. El segundo aspecto se relaciona con la evaluación de los procesos, donde se analizan diversos elementos como la metodología empleada, la modalidad de enseñanza, la comunicación, y otros aspectos implementados a lo largo del taller.

Respecto de los resultados o aportes buscados con el Taller de Liderazgo Docente incluyen la instrucción sobre el concepto de Liderazgo Docente, así como su importancia y su

influencia en el ámbito educativo. Asimismo, el taller tiene como objetivo de desarrollar y fortalecer las habilidades de gestión pedagógica en los docentes, aspectos como la planificación, organización de actividades y manejo del tiempo, con la finalidad de mejorar su desempeño pedagógico y su influencia positiva en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

### **MATRIZ DE VALORACIÓN DE LA PRPUESTA DENOMINADA**

#### **Taller De Liderazgo Docente Dirigido Al Profesorado De La Unidad Educativa Sagrada Familia**

<b>CRITERIOS</b>	<b>MA</b>	<b>BA</b>	<b>A</b>	<b>PA</b>	<b>I</b>
Claridad en el planteamiento del objetivo general					
Claridad en el planteamiento de los objetivos específicos					
La metodología es adecuada para la aplicación del taller					
El proceso de evaluación ha sido estructurado de forma clara.					
Claridad de la redacción (lenguaje sencillo)					
Pertinencia del contenido de la propuesta					
Coherencia entre el objetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados					
Viabilidad para el contexto donde se propone					
Transferibilidad a otro contexto					
<b>Observaciones:</b>					

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

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

En relación con liderazgo docente, se demuestra alta influencia tanto implícita como explícita por parte de los docentes, así como alta la orientación hacia el aprendizaje y comportamiento de los estudiantes en el contexto investigativo. Estos hallazgos enfatizan la relevancia fundamental del liderazgo docente en la organización del entorno educativo, generando un impacto significativo en el desarrollo integral de los estudiantes. Desde lo anterior, se asume que los docentes ejercen el liderazgo en niveles medio y alto en el ejercicio de su rol profesional.

En relación al desempeño pedagógico del profesorado, se evidencia un compromiso notable en la elaboración de planificaciones que abarcan la estructura de las clases, incluyendo metodología, contenidos y objetivos, así como en la planificación de actividades complementarias, como tutorías grupales e individuales y actividades recreativas. Además, los investigados demuestran un desempeño destacado durante la ejecución de las clases. En relación a la evaluación de procesos y resultados, se enfatiza la capacidad del profesorado para mantener un elevado nivel de control y seguimiento, contribuyendo de manera significativa al desarrollo integral de los estudiantes. Estos hallazgos indican que el cuerpo docente no solo se distingue en la planificación y diseño de clases, sino que también demuestra un compromiso activo hacia la mejora continua mediante una evaluación constante, subrayando un enfoque integral para abordar las necesidades tanto individuales como colectivas de los estudiantes.

Según el análisis de correlación de Spearman entre las variables se evidencia una correlación positiva moderada a fuerte. Este hallazgo indica que, existe una relación significativa entre el nivel de liderazgo docente y el desempeño pedagógico, donde un aumento en la primera conlleva a un incremento en la segunda, y viceversa. La significancia estadística de esta correlación refuerza esta asociación, descartando la posibilidad de ser resultado al azar. Los datos obtenidos respaldan la conexión entre las variables sujetas a investigación. Esta correlación sugiere la posibilidad de que fortalecer el liderazgo docente pueda contribuir positivamente a mejorar el desempeño pedagógico y, en consecuencia, elevar la calidad educativa.

## **Recomendaciones**

Se recomienda implementar programas de desarrollo profesional continuo para fortalecer las habilidades identificadas dentro del liderazgo docente, abordando aspectos como su influencia hacia los estudiantes, la comunicación efectiva y la coordinación de actividades, así como promover la colaboración entre docentes para fomentar la cohesión del equipo y ampliar su influencia positiva en los estudiantes. Además, se sugiere diseñar programas específicos que fortalezcan la orientación ética y responsable, haciendo hincapié en el desarrollo de habilidades de resolución de conflictos, con el objetivo de enriquecer el ambiente educativo. Es crucial establecer mecanismos de evaluación continua para medir el impacto del liderazgo docente en el desarrollo integral de los estudiantes, garantizando una mejora constante y significativa en el entorno educativo.

Potenciación del desempeño pedagógico manifestado por el cuerpo docente mediante la implementación de estrategias destinadas al fortalecimiento del diseño y ejecución de las clases y de actividades complementarias enfocadas en el desarrollo de nuevas habilidades y competencias del estudiantado. En este contexto, se sugiere considerar la introducción de oportunidades formativas que aborden específicamente la capacitación en la elaboración de planificaciones detalladas, abarcando de manera integral objetivos, contenidos, metodologías, recursos y procesos de evaluación.

Se recomienda proseguir con la investigación y desarrollo del tema del liderazgo docente, reconociendo que el proceso de investigación es gradual y continuo. Al entender que la investigación es un proceso en constante evolución, se enfatiza la importancia de continuar explorando nuevas perspectivas y profundizar en el estudio del liderazgo docente para contribuir al avance del conocimiento en este campo.

Se recomienda enfatizar la socialización de los resultados de la investigación sobre el liderazgo docente. La difusión activa de los hallazgos entre la comunidad académica y los profesionales de la educación, con la finalidad para maximizar el impacto y la relevancia de la investigación. Esta práctica fomenta el intercambio de conocimientos y la colaboración, lo que puede contribuir significativamente a mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Abreu Leyva, G. (2022). Actividades Complementarias Para Favorecer El Proceso Psicológico De La Atención En Escolares Con Discapacidad Intelectual. *Revista Científica: Mundo Recursivo*, 5(2), 21-41.
- Acurio Mera, G. R. (2014). El Liderazgo Del Docente En El Proceso De Enseñanza Aprendizaje Y Su Incidencia En El Rendimiento Académico De Los Estudiantes De La Unidad Educativa Luis A. Martínez [Universidad Técnica De Ambato]. [Http://Repositorio.Uta.Edu.Ec/Bitstream/123456789/8179/1/Fche-Mdce-1092.Pdf](http://Repositorio.Uta.Edu.Ec/Bitstream/123456789/8179/1/Fche-Mdce-1092.Pdf)
- Aguilar-Juárez, I., Ayala De La Vega, J., Lugo-Espinosa, O., & Zarco-Hidalgo, A. (2014). Análisis De Criterios De Evaluación Para La Calidad De Los Materiales Didácticos Digitales. *Revista Iberoamericana De Ciencia Tecnología Y Sociedad*, 9(25), 73-89.
- Ahedo Ruiz, J. (2021). Educar En La Prudencia Y La Justicia Según La Propuesta De Leonardo Polo. 23, 43-64. [Http://Dx.Doi.Org/10.15581/013.23.43-64](http://Dx.Doi.Org/10.15581/013.23.43-64)
- Aiche, M. (2011). Enseigner Le Projet D'architecture: Analyse Des Pratiques Pedagogiques A La Lumiere Des Methodes Pedagogiques Actives D'apprentissage. Editions Universitaires Europeennes.
- Almache Flores, M. V. (2008). La Motivación Y Su Influencia En El Desarrollo Del Trabajo En El Aula De Los Docentes De La Facultad De Ciencias Administrativas De La Universidad Técnica De Ambato [Tesis De Posgrado, Universidad Técnica De Ambato]. [Https://Repositorio.Uta.Edu.Ec/Handle/123456789/7023](https://Repositorio.Uta.Edu.Ec/Handle/123456789/7023)
- Álvarez González, M., & Bisquerra Alzina, R. (2000). *Manual De Orientación Y Tutoría*. Praxis : Wolters Kluwer.

- Araiza, J. M. (2014). La Prudencia En Aristóteles: Una Héxis Praktikè. Tópicos (México), 46. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-66492014000100006&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-66492014000100006&script=sci_arttext)
- Araya-Moya, S. M., Rodríguez-Gutiérrez, A. L., Badilla-Cárdenas, N. F., & Marchena-Moreno, K. C. (2022). El Aula Invertida Como Recurso Didáctico En El Contexto Costarricense: Estudio De Caso Sobre Su Implementación En Una Institución Educativa De Secundaria. *Revista Educación*, 46(1), 1-28. <https://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.44333>
- Arguedas-Negrini, I. (2010). Involucramiento De Las Estudiantes Y Los Estudiantes En El Proceso Educativo. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 8(1), 63-78.
- Ariño, M. L., & Seco Del Pozo, C. J. (2013). *Estrategias Y Técnicas Metodológicas* (1ra Ed.). <https://n9.cl/avqx8>
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución De La República Del Ecuador*. [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-De-La-Republica-Del-Ecuador\\_Act\\_Ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-De-La-Republica-Del-Ecuador_Act_Ene-2021.pdf)
- Báez-Corona, J. F. (2022). Evaluación De Recursos Tecnológicos Para La Formación Jurídica En Tiempos De Covid-19. *Revista Pedagogía Universitaria Y Didáctica Del Derecho*, 9(1). <https://doi.org/10.5354/0719-5885.2022.66300>
- Benites, R. M. (2020). El Papel De La Tutoría Académica Para Elevar El Rendimiento Académico De Los Estudiantes Universitarios. *Coronado*, 16(77), 315-321.

- Benoit Ríos, C. G., Jaramillo Azema, C. A., & Castro Cáceres, R. A. (2019). Aprendizaje Y Formación Valórica En La Enseñanza Mediante Tutorías Entre Pares. *Praxis & Saber*, 10(22), 89-113. <https://doi.org/10.19053/22160159.V10.N22.2019.8796>
- Bernal Martínez De Soria, A., & Ibarrola García, S. (2015). Liderazgo Del Profesor: Objetivo Básico De La Gestión Educativa. *Revista Iberoamericana De Educación*, 67, 55-70. <https://doi.org/10.35362/Rie670205>
- Bonilla Murillo, E., & Solís Herebia, V. S. (2020). El Liderazgo Docente: ¿Por Qué Es Importante Para El Desarrollo De Los Estudiantes? 3, 7. <https://n9.ci/0sxn1>
- Caballero Grande, M. J. (2010). Convivencia Escolar. Un Estudio Sobre Buenas Prácticas I. *Revista Paz Y Los Conflictos*, 3, 154-170.
- Caltagirone, A. (2020). La Imagen Personal Y Profesional En El Ambito Medico- Social. *Cuadernos Del Centro De Estudios En Diseño Y Comunicación.*, 97, 65-75.
- Camacaro-De Suárez, Z. (2005). El Aula De Clase: Contexto Para La Elaboración De La Imagen. *Educere: Revista Venezolana De Educación*, 30, 311-316.
- Camila, J., Macarena Sánchez, B., & Cox, C. (2023). Liderazgo Educativo Y Educación Ciudadana: Evidencia Del Caso Chileno. <https://revistas.uam.es/reice/article/download/16777/15766/53036>
- Campo-Arias, A., & Celina-Oviedo, H. (2005). Metodología De Investigación Y Lectura Crítica De Estudios: Aproximación Al Uso Del Coeficiente Alfa De Cronbach. *Revista Colombiana De Psiquiatría*, 34(4), 572-580.
- Campos Arenas, A. (2007). Pensamiento Crítico: Técnicas Para Su Desarrollo. *Magisterio*.
- Carbonero, M., Martín, L., & Reoyo, N. (2011). El Profesor Estratégico Como Favorecedor Del Clima De Aula. *European Journal Of Education And Psychology*, 4(2), 133-142.

- Cardona-Andújar, J. (1994). Metodología Innovadora De Evaluación De Centros Educativos. Sanz Y Torres.
- Carriazo-Díaz, C., Pérez Reyes, M., & Gaviria Bustamante, K. (2020). Planificación Educativa Como Herramienta Fundamental Para Una Educación Con Calidad. Utopía Y Praxis Latinoamericana, 25(3), 87-95. <https://N9.Cl/Keby6>
- Casanova-Rodríguez, M. (2021). Gestionar La Autonomía Pedagógica: Un Factor De Calidad Reconocido. Reice: Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación, 19(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8034154>
- Castro, S., Guzmán, B., & Casado, D. (2007). Las Tic En Los Procesos De Enseñanza Y Aprendizaje. Laurus, 13(23), 213-234.
- Cedar, P. A. (1986). Clave Para La Comunicación Efectiva. Clie.
- Chiavenato, I. (2007). Introducción A La Teoría General De La Administración (7.<sup>A</sup> Ed.). McGraw Hill. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Claudia Chiecher, A. (2017). Metas Y Contextos De Aprendizaje. Un Estudio Con Alumnos Del Primer Año De Carreras De Ingeniería. Innovación Educativa, 17(74), 67-81.
- Constitución De La República Del Ecuador. (S. F.).
- Corrales Álvarez, M. (2015). Selección, Elaboración, Adaptación Y Utilización De Materiales, Medios Y Recursos Didácticos En Formación Profesional Para El Empleo. Paraninfo.
- Corrales Razquin, M. (2013). Estrategias De Comunicación Efectiva En El Aula [Universidad Pública De Navarra]. <https://academica-e.unavarra.es/handle/2454/8167>

- Correa Casanova, M., Martínez Becerra, P., & Cortina Orts, A. (2010). La Riqueza Ética De Las Profesiones. Ril Editores. <https://Acortar.Link/Xhd919>
- Covarrubias-Papahiu, P., & Piña-Robledo, M. M. (2004). La Interacción Maestro-Alumno Y Su Relación Con El Aprendizaje. *Revista Latinoamericana De Estudios Educativos*, 34(1), 47-84.
- Cruz-Cruz, E., Marrero-Silva, H., & Rojas-Alcina, M. D. C. (2019). Consideraciones Sobre Planificación De Clases En Las Condiciones Del Grupo Clase Multigrado Para Favorecer La Formación Inicial. *Luz*, 18(2), 65-76.
- Damián-Núñez, E. F., Zoila--Noemí, M. A., Reyes-Cabrera, N. A., & Damián-Núñez, N. G. (2018). Desarrollo Psicomotriz En La Infancia Y Desempeño Docente. *Cpi*, 6(1), 33-38.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation And Self-Determination In Human Behavior*. Plenum.
- Del Barrio, J., Castro, A., Ibañez, A., & Borragán, A. (2009). El Proceso De Comunicación En La Enseñanza. *International Journal Of Developmental And Educational Psychology*, 2(1), 387-395.
- Del Salto Zurita, V. A., Fernández Lara, A. I., & Pachar Puga, M. Del C. (2019). El Liderazgo Educativo Y El Desempeño Docente: Un Estudio Etnometodológico De La Realidad Ecuatoriana. *Ciencia Digital*, 3(1). <https://doi.org/10.33262/Cienciadigital.V3i1.287>
- Dela Cruz - Tomé, A. (1993). Los Programas De Formación Inicial Para La Docencia Universitaria En La Universidad Autónoma De Madrid. *Tarbiya: Revista De Investigación E Innovación Educativa*, 4, 97-107.

- Dweck, C., & Leggett, E. (1988). A Social-Cognitive Approach To Motivation And Personality. *Psychological Review*, 95(2), 256-273.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-295x.95.2.256>
- Eleizalde, M., Palomino, C., Reyna, A., Trujillo, I., & Parra, N. (2010). Aprendizaje Por Descubrimiento Y Su Eficacia En La Enseñanza De La Biotecnología. *Revista De Investigación*, 71, 271-290.
- Elizondo Moreno, A., Rodríguez, J. V., & Rodríguez, I. (2018). La Importancia De La Emoción En El Aprendizaje: Propuestas Para Mejorar La Motivación De Los Estudiantes. *Cuaderno De Pedagogía Universitaria*, 15(29), 3-11.  
<https://doi.org/10.29197/Cpu.V15i29.296>
- Elliott, S., Combs, S., & Boyce, R. (2011). Recess Physical Activity Packs In Elementary Schools: A Qualitative Investigation. *The Physical Educator*, 68(3), 150-162.
- Espinoza-Freire, E. E. (2022). Aprendizaje Por Descubrimiento Vs Aprendizaje Tradicional. *Revista Transdisciplinaria De Estudios Sociales Y Tecnológicos*, 2(1), 73-81.  
<https://doi.org/10.58594/Rtest.V2i1.38>
- Espinoza-Freire, E. E., Jaramillo-Martínez, M., Cun-Jaramillo, J., & Pambi-Encalada, R. (2018). La Implementación De Las Tic En El Proceso De Enseñanza-Aprendizaje. *Revista Metropolitana De Ciencias Aplicadas*, 1(3), 10-17.
- Espinoza-Freire, E. E., Quind-Zambrano, D. L., Morocho-Iñaguazo, E. G., & Ordoñez-Ayavaca, M. A. (2022). La Planificación De Clases, Herramienta Fundamental Para Laenseñanzaefectiva. *Revista Científica Portal De La Ciencia*, 3(1), 48-59.
- Fernández Vidaurreta, I. (2019). ¿Por Qué Es Una Vaca? Curiosidad, Twestoriales Y El Regreso Al Por Qué. *Mpg Journal*, 2(47).  
<https://dx.doi.org/10.1056/Nejmp1906790>

- Fidalgo, Á. (2011). La Innovación Docente Y Los Estudiantes. *La Cuestión Universitaria*, 7, 84-91.
- Flores Castillo, F. E. (2008). Las Competencias Que Los Profesores De Educación Básica Movilizan En Su Desempeño Profesional Docente. Universidad Complutense De Madrid, Servicio De Publicaciones.
- Flores Friend, . Mishelle Adriana. (2019). Las Actitudes Del Profesor Y Su Influencia En El Aprendizaje, La Actitud Y Crecimiento Personal Del Estudiante. 100-111.
- Ford, M. E. (1992). *Motivating Humans: Goals, Emotions, And Personal Agency Beliefs*. Sage Publications.
- Foronda-Torrico, J. M., & Foronda-Zubieta, C. L. (2007). La Evaluación En El Proceso De Aprendizaje. *Perspectivas*, 19, 15-30.
- French, W., & Bell, C. (1995). *Desarrollo Organizacional* (5.<sup>A</sup> Ed.). <https://N9.Cl/Pku6cb>
- Gaete-Vergara, M., Acuña-Collado, V., & Ramírez-Muga, M. (2020). Liderazgo Social, Motor De Las Prácticas Directivas En Educación En Contextos De Encierro. *Psicoperspectivas*, 19(1). [Http://Dx.Doi.Org/10.5027/Psicoperspectivas-Vol19-Issue1-Fulltext-1767](http://Dx.Doi.Org/10.5027/Psicoperspectivas-Vol19-Issue1-Fulltext-1767)
- Gairín Sallán, J., & Mercader, C. (2018). *Liderazgo Y Gestión Del Talento En Las Organizaciones* (Primera Edición: Abril 2018). Wolters Kluwer.
- Galtung, J. (1982). (Hacia Una Definición De La Investigación Sobre La Paz. *Investigación Sobre La Paz.*, 7-18.
- García Cantos, J. (2011). La Importancia De La Acción Tutorial Del Docente. *Innovación Y Experiencias Educativas*, 38, 1-8.
- García De García, R. (2014). El Docente Como Modelo En La Educación En Valores. *Revista Ciencias De La Educación*, 24(44), 204-228.

- García Rubio, & Rius. (2017). Despertando La Curiosidad Por Las Ciencias Y La Tecnología. *Modelling In Science Education And Learning*, 10(1), 253-260.  
[Http://Dx.Doi.Org/10.4995/Msel.2017.6664](http://Dx.Doi.Org/10.4995/Msel.2017.6664)
- García-Barrera, A. (2016). Evaluación De Recursos Tecnológicos Didácticos Mediante E-Rúbricas. *Revista De Educación A Distancia (Red)*, 49.  
[Https://Doi.Org/10.6018/Red/49/13](https://Doi.Org/10.6018/Red/49/13)
- García-Sánchez, I. M. (2010). Sistema De Evaluación. [Https://Www.Eumed.Net/Libros-Gratis/2010b/687/Index.Htm](https://Www.Eumed.Net/Libros-Gratis/2010b/687/Index.Htm)
- García-Varcácel, A., & Basilotta-Gómez, V. (2017). Aprendizaje Basado En Proyectos (Abp): Evaluación Desde La Perspectiva De Alumnos De Educación Primaria. 35(1), 113-131.
- Gil Madrona, P., Contreras Jordán, O. R., & Gómez Barreto, I. (2008). Habilidades Motrices En La Infancia Y Su Desarrollo Desde Una Educación Física Animada. *Revista Iberoamericana De Educación*, 47(47).  
[Https://Rieoei.Org/Historico/Documentos/Rie47a04.Htm](https://Rieoei.Org/Historico/Documentos/Rie47a04.Htm)
- Goldrine-Godoy, T., & Rojas-Ramírez, S. (2007). Descripción De La Práctica Docente A Través De La Interactividad Profesor-Alumnos. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 33(2). [Https://N9.Cl/Nzf5h](https://N9.Cl/Nzf5h)
- Gómez Fernández, M., & Miranda Espinosa, N. (1989). El Trabajo En La Clase Es Asunto De Dos. *Pedagogía Cubana*, 1(1), 68-17.
- Gómez Rada, C. A. (2002). Liderazgo: Conceptos, Teorías Y Hallazgos Relevantes. *Cuadernos Hispanoamericanos De Psicología*, 2(2), 61-77.
- Gómez-López, R. (2002). Análisis De Los Métodos Didácticos En La Enseñanza. *Publicaciones: Facultad De Educación Y Humanidades*, 32, 261-334.

- González, B., & León-Salazar, A. (2009). Interacción Verbal Y Socialización Cognitiva En El Aula De Clase. *Acción Pedagógica*, 18(1), 30-41.
- González, E., & González, M. (2012). La Educación Para La Responsabilidad Social. Una Mirada Desde El Docente Universitario. *Interacción Y Perspectiva: Revista De Trabajo Social*, 2(2), 117-130.
- González-Fernández, R., Khampirat, B., Lopez-Gomez, E., & Silfa-Sencion, H. (2020). La Evidencia Del Liderazgo Pedagógico De Directores, Jefes De Estudios Y Profesorado Desde La Perspectiva De Las Partes Interesadas. *Ese: Estudios Sobre Educación.*, 39, 207-228. <https://doi.org/10.15581/004.39.207-228>
- González-Fernández, R., Palomares Ruiz, A., López Gómez, E., & Gento Palacios, S. (2019). Explorando El Liderazgo Pedagógico Del Docente Su Dimensión Formativa. 24, 9-25.
- Guevara, Y., Mares, G., Reuda, E., Rivas, O., Sánchez, B., & Rocha, H. (2005). Niveles De Interacción Que Se Propician En Alumnos De Educación Primaria Durante La Enseñanza De La Materia Español. *Revista Mexicana De Análisis De La Conducta*, 31(1), 23-45.
- Gutiérrez Martín, A. (1998). Formación Del Profesorado En La Sociedad De La Información. Escuela Universitaria De Magisterio (Universidad De Valladolid), Con La Colaboración De La Diputación Provincial De Segovia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=837455>
- Hallinger, P., Heck, R., & Murphy, J. (2014). Teacher Evaluation And School Improvement: An Analysis Of The Evidence. *Educational Assessment, Evaluation And Accountability*, 26, 5-28. <https://doi.org/10.1007/S11092-013-9179-5>

- Hellison, D., & Wright, P. (2003). Retention In An Urban Extended Day Program: A Process-Based Assessment. *Journal Of Teaching In Physical Education*, 22(4), 369-381.  
<https://doi.org/10.1123/jtpe.22.4.369>
- Hernández-Calderón, K. A., & Lesmes-Silva, A. K. (2018). La Escucha Activa Como Elemento Necesario Para El Diálogo. *Revista Convicciones*, 83-87.
- Hernández-Nodarse, M. (2016). ¿Por Qué Ha Costado Tanto Transformar Las Prácticas Evaluativas Del Aprendizaje En El Contexto Educativo? Ensayo Crítico Sobre Una Patología Pedagógica Pendiente De Tratamiento. *Revista Electrónica Educare*, 21(1), 1. <https://n9.ci/ri9wtv>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología De La Investigación* (5a Ed). McGraw-Hill.
- Herrero, J. C. (2016). *Elementos Del Pensamiento Crítico*. Instituto Universitario De Investigación En Estudios Latinoamericanos, Universidad De Alcalá : Marcial Pons.  
<https://elibro.net/Es/Lc/UtiEC/Titulos/58701>
- Herrero-Nivela, M.-L. (1997). La Importancia De La Observación En El Proceso Educativo. *Revista Electrónica Interuniversitaria De Formación Del Profesorado*, 1.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2789646>
- Jares, X. (1997). El Lugar Del Conflicto En La Organización Escolar. *Revista Iberoamericana De Educación*, 15.  
<https://rieoei.org/historico/oeivirt/rie15a02.htm>
- Jimenez Castro, W. (1982). *Introducción Al Estudio De La Teoría Administrativa*. Fondo De Cultura Económica.

- Jiménez Díaz, J., Morera Castro, M., & Chaves Castro, K. (2016). Beneficios De Las Actividades Recreativas Y Su Relación Con El Desempeño Motor. *Emásf: Revista Digital De Educación Física*, 43, 9-24.
- Jonas, H. (2004). *El Principio De Responsabilidad: Ensayo De Una Ética Para La Civilización Tecnológica* (2.<sup>A</sup> Ed.). Herder Editorial. <https://Elibro.Net/Es/Ereader/Utiect/45712?Page=358>
- Junco Herrera, I. (2010). La Motivación En El Proceso Enseñanza-Aprendizaje. *Temas Para La Educación*, 9, 1-14.
- Klimavicius, S. (2007). La Curiosidad De Los Alumnos En Las Clases De Ciencias Biológicas. *Cuadernos De Investigación Educativa*, 2(14), 51-69.
- Landeros-Olvera, E., Salazar-González, B., & Cruz-Quevedo, E. (2009). La Influencia Del Positivismo En La Investigación Y Práctica De Enfermería. *Índex De Enfermería*, 18(4), 263-266.
- Lara, B., & Cuerpo Académico Udg Ca 467 «Psicología Y Educación» (Universidad De Guadalajara) (Eds.). (2009). *La Tutoría Académica En Educación Superior: Modelos, Programas Y Aportes: El Caso Del Centro Universitario De Ciencias De La Salud* (1. Ed). Unidad Editorial Del Centro Universitario De Ciencias De La Salud, Universidad De Guadalajara.
- Larrea Jimenez De Vicuña, J. L. (2014). *El Desafío De La Innovación: De La Sociedad De La Información En Adelante*. Uoc.
- Lauermann, F., & Karabenick, S. A. (2013). The Meaning And Measure Of Teachers' Sense Of Responsibility For Educational Outcomes. *Teaching And Teacher Education*, 30, 13-26. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2012.10.001>

- Lema, M. L. (2019). Estrategias De Desarrollo De Liderazgo Docente Para Mejorar La Convivencia Escolar En La Unidad Educativa “Valencia Herrera” [Trabajo De Investigación Previo A La Obtención Del Título De Magíster En Educación, Mención Innovación Y Liderazgo Educativo, Universidad Tecnológica Indoamérica]. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/1091>
- León-Castro, A. M., Mora-Mora, A. L., & Tovar -Era, L. G. (2021). Fomento Del Desarrollo Integral A Través De La Psicomotricidad. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política Y Valores, 9(1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2861>
- Ley Orgánica De Educación Intercultural, Pub. L. No. Registro Oficial 2do. S. 417. (2011). <https://acortar.link/jwtsne>
- Linares, A. (2007). Desarrollo Cognitivo: Las Teorías De Piaget Y De Vygotsky. <https://acortar.link/5uxdx>
- Llerena-Companioni, O. (2019). Opiniones De Los Estudiantes Acerca Del Aprendizaje Móvil. Revista Científica: Runae, 4, 99-118.
- Loja-Loja, C., & Quito-Suco, L. (2021). El Rol Docente Y Las Innovaciones Pedagógicas Como Elementos Para La Transformación Educativa. Revista Scientific, 6(20), 296-310. <https://acortar.link/gpwo7y>
- López Ruiz, S. (2013). Las Tutorías Individualizadas Como Instrumento De Mediación: Procedimientos Lingüísticos Y No Lingüísticos Susceptibles De Fomentar Procesos De Autorregulación. Un Estudio De Caso [Tesis Doctoral, Universidad Pompeu Fabra]. <https://acortar.link/tyx1gi>
- Maidones-Fuente, L., & Perna-Riera, M. J. (2015). Acciones Para La Determinación Y Formulación De Los Objetivos. Revista Digital: Efdeportes, 209. <https://acortar.link/v2uvct>

- Marín-González, F., & Alfaro Escobar, L. C. (2021). Gestión Y Liderazgo: Enfoque Desde Una Célula Educativa. *Revista Venezolana De Gerencia*, 96, 1041-1057. <https://doi.org/10.52080/Rvgluz.26.96.4>
- Marqués Graells, P. R. (2000). Los Medios Didácticos [Educativa]. Pere Marqués & Tecnología Educativa. <https://www.peremarques.net/medios.htm#inicio>
- Martínez-Ortega, R. M., Tuya-Pendás., L., Martínez-Ortega, M., Pérez-Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2009). El Coeficiente De Correlación De Los Rangos De Spearman Caracterización. *Revista Habanera De Ciencias Médicas*, 8(2). <https://n9.ci/kghy6>
- Matas, A. (2018). Diseño Del Formato De Escalas Tipo Likert: Un Estado De La Cuestión. *Revista Electrónica De Investigación Educativa*, 20(1), 38-47. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- Mauri, T., Onrubia, J., Coll, C., & Colomina, R. (2016). La Calidad De Los Contenidos Educativos Reutilizables: Diseño, Usabilidad Y Prácticas De Uso. *Revista De Educación A Distancia (Red)*, 50. <https://doi.org/10.6018/red/50/8>
- Medina Alvarado, I. L. (2020). El Liderazgo Docente Y La Transformación De Escenarios Al Interior De Los Sistemas Educativos. 9(3).
- Mejía Calle, J. A. (2015). Impacto De La Puntualidad En El Desempeño Organizacional Del Equipo De Fútbol Profesional Masculino De La Universidad San Francisco De Quito [Universidad San Francisco De Quito]. <https://n9.ci/6q8yr>
- Mendoza Tauler, L. L., & Leyva Figueredo, A. (2016). Una Experiencia De Cómo Estimular El Aprendizaje Escolar. *Didasc@Lia: Didáctica Y Educación*, 7(Extra 6), 25-38.
- Meneses Montero, M., & Monge Alvarado. (1999). Actividad Física Y Recreación. *Revista Costarricense De Salud Pública*, 8(15). <https://acortar.link/Iwrt3m>

- Merino Barrero, J. A., Valero Valenzuela, A., & Belando Pedreño, N. (2017). El Modelo De Responsabilidad Personal Y Social. Variables De Estudio Asociadas A Su Implementación. *Emásf: Revista Digital De Educación Física*, 49, 60-77.
- Molina Avilés, M. (2004). La Tutoría. Una Estrategia Para Mejorar La Calidad De La Educación Superior. *Universidades*, 28, 35-39.
- Molina, G. A. R., & Sallán, J. G. (2020). Prácticas De Liderazgo Intermedios En Organizaciones Escolares De Chile. *International Journal Of Educational Leadership And Management*, 88-111. <https://doi.org/10.17583/ijelm.2020.4044>
- Mora Salazar, J. M. (2019). La Ética Profesional Docente Para Un Mejor Desempeño Laboral [Doctorado En Ciencias De La Educación, Universidad Metropolitana De Educación Ciencia Y Tecnología]. <https://acortar.link/Lc4rww>
- Morales Muñoz, P. A. (2012). Elaboración De Material Didáctico (Primera Edición). Red Tercer Milenio. <https://acortar.link/Owtbvb>
- Moreno Pérez, M. (2002). La Acción Tutorial Con Alumnos De Compensación Educativa. [https://enxarxats.intersindical.org/nee/ce\\_actutorial.pdf](https://enxarxats.intersindical.org/nee/ce_actutorial.pdf)
- Moreno-Pabón, C. (2023). Importancia De La Evaluación, Coevaluación Y Autoevaluación En La Educación Universitaria: Experiencias En La Educación Artística. *Human Review. International Humanities Review / Revista Internacional De Humanidades*, 17(1), 1-12. <https://doi.org/10.37467/revhuman.V12.4716>
- Mueller, C. M., & Dweck, C. S. (1998). Praise For Intelligence Can Undermine Children's Motivation And Performance. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 75(1), 33-52. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.1.33>
- Murueta, M. E. (2004). Código Ético Del Docente: Una Propuesta A Discusión. *Amapsi Editorial*. <https://acortar.link/Ncm7re>

- Nájera-Galeas, C. E. (2017). Identidad E Identificación: Investigación De Campo Como Herramienta De Aprendizaje En El Diseño De Marcas. *Innova Research Journal*, 2(10.1), 155-164.
- Naula Campoverde, E. C. (2023). Estudio Del Liderazgo Transformacional Para La Mediación Pedagógica Docente – Estudiante En La Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Tuutinentza. [Universidad Tecnológica Indoamérica]. [Https://Acortar.Link/Gzawunf](https://Acortar.Link/Gzawunf)
- Neopraxis. (2022). Cosas Que Debes Saber Sobre El Desarrollo Psicomotor [Salud Mental]. Blog De Psicología Neopraxis. [Https://Acortar.Link/Auffig](https://Acortar.Link/Auffig)
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano En El Trabajo* (13.<sup>A</sup> Ed.). Mcgraw Hill. [Https://Acortar.Link/W2d9ta](https://Acortar.Link/W2d9ta)
- Norman-Moraa, E., & Taltavull De La Paz, P. (2011). Uninvest 2011 Iii Congrès Internacional: L'autogestió De L'aprenentatge : Girona, 16-17/06/2011 = Iii Congreso Internacional: La Autogestión Del Aprendizaje = Iii International Conference: The Self-Regulation Of Learning. Universitat De Girona. [Https://N9.Ci/Ock9c](https://N9.Ci/Ock9c)
- Núñez Del Río, C., & Fontana Abad, M. (2009). Competencia Socioemocional En El Aula: Características Del Profesor Que Favorecen La Motivación Por El Aprendizaje En Alumnos De Enseñanza Secundaria Obligatoria. *Revista Española De Orientación Y Psicopedagogía*, 20(3), 257-269.
- Obando Castillo, G. (2008). La Participación Docente En La Toma De Decisiones Desde La Visión Micropolítica. *Educación*, 17(32), 87-108. [Https://Doi.Org/10.18800/Educacion.200801.005](https://Doi.Org/10.18800/Educacion.200801.005)
- Ocde (Ed.). (2009). *Mejorar El Liderazgo Escolar*. [Https://Acortar.Link/Fhws9](https://Acortar.Link/Fhws9)

- Oria, M. De P. (2015). Actividades Complementarias Relacionadas Con Las Asignaturas De Física, Química Y Tecnología. [Mestrías, Universidad De Cantabria (Uc)].  
[Https://Acortar.Link/50x6tx](https://Acortar.Link/50x6tx)
- Pardo García, R. (2008). La Transmisión De Valores A Jóvenes Socialmente Desfavorecidos A Través De La Actividad Física Y El Deporte. Estudio Múltiple De Casos: Getafe, L'aquila Y Los Ángeles [Phd Thesis, Universidad Politécnica De Madrid].  
[Https://Doi.Org/10.20868/Upm.Thesis.1127](https://doi.org/10.20868/upm.thesis.1127)
- Pascual Baños, C., & Gutierrez Sanmartín, M. (2016). Responsabilidad Personal Y Social A Través De La Educación Física Y El Deporte (2ª Reimpresión: Noviembre 2016). Editorial Graó.
- Pasek De Pinto, E., Ávila De Vanegas, N., & Matos De Roja, Y. (2015). Concepciones Sobre Participación Social Que Poseen Los Actores Educativos Y Sus Implicaciones. *Paradigma*, 36(2), 99-121.
- Pegalajar, C. (2020). Estrategias De Trabajo Autónomo En Estudiantes Universitarios Noveles De Educación. *Reice: Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 18(3), 29-46.
- Perassi, Z. (2013). La Importancia De Planificar La Evaluación. Aportes Para Debatir La Evaluación De Aprendizajes. *Argonautas*, 3(3), 1-16.
- Pérez De Guzmán Puya, V. (2008). La Mediación En Los Centros Educativos. El Educador Social Como Mediador. *Bordón*, 60(4), 79-87.
- Pérez Galván, L. M., & Ochoa Cervantes, A. De La C. (2017). La Participación De Los Estudiantes En Una Escuela Secundaria: Retos Y Posibilidades Para La Formación Ciudadana. *Revista Mexicana De Investigación Educativa*, 22(77), 179-207.

- Pérez-Alarcón, S. (2010). Los Recursos Didácticos. Revista Digital Para Profesionales De La Enseñanz. Revista Digital Para Profesionales De La Enseñanza, 9. [Https://Acortar.Link/K9iscz](https://Acortar.Link/K9iscz)
- Pérez-Archundia, E., & Gutiérrez-Méndez, D. (2016). El Conflicto En Las Instituciones Escolares. Ra Ximhai, 12(3), 163-180.
- Piaget, J. (1976). Desarrollo Cognitivo. [Https://Acortar.Link/Werts3](https://Acortar.Link/Werts3)
- Pont, B., Nusche, D., & Moorman, H. (2008). Mejorar El Liderazgo Escolar (Vol. 1). [Https://Acortar.Link/Ysy5dl](https://Acortar.Link/Ysy5dl)
- Puga Peña, L. A., & Jaramillo Naranjo, L. M. (2015). Metodología Activa En La Construcción Del Conocimiento Matemático. Sophía, 1(19), 291. [Https://Doi.Org/10.17163/Soph.N19.2015.14](https://doi.org/10.17163/Soph.N19.2015.14)
- Quero Romero, Y. M., Medoza Monzant, F. M., & Torres Hernández, Y. Del C. (2014). Comunicación Efectiva Y Desempeño Laboral En Educación Básica. Negotium, 9(27), 22-33.
- Rae. (S. F.). Recuperado 7 De Agosto De 2023, De [Https://Dle.Rae.Es/Puntualidad](https://dle.rae.es/Puntualidad)
- Ramírez Castillo, A., & Fernández Gálvez, J. De D. (2002). El Papel Del Orientador En La Convivencia Escolar. Revista Electrónica Interuniversitaria De Formación Del Profesorado, 5(1). [Https://Acortar.Link/Igrtrp4](https://Acortar.Link/Igrtrp4)
- Ramos-Rojas, A. (2016). Paradigma Socio Cognitivo Humanista Para La Educación. Revista Científica De Educación, 3(1), 35-39.
- Real Academia Española (Ed.). (2023). Diccionario De La Lengua Española (23.<sup>A</sup> Ed., P. Versión 23.6 En Línea). [Https://Dle.Rae.Es](https://dle.rae.es)
- Regueira Martínez, D., Fuxá Lavastida, M., Echevarría Ceballos, O., Venereo Cabrera, J., & María Torres Cordero, E. (2007). La Planificación De La Clase, Un Problema

- Profesional A Resolver En La Formación Inicial. Podium: Revista De Ciencia Y Tecnología En La Cultura Física, 2(2), 553-563.
- Rey, A. (2014). Gestión Pedagógica Del Docente Y Dimensión Axiológica Del Conocimiento. *Dialógica: Revista Multidisciplinaria*, 11(1), 111-132.
- Reyes Bueno Moreno, María., & Garrido Torres, M. Á. (2012). *Relaciones Interpersonales En La Educación* (01 Ed.). Larousse - Ediciones Pirámide.
- Reyes-Espejo, M. I. (2014). *Liderazgo Comunitario Y Capital Social: Una Aproximación Desde El Campo Biográfico*. Universidad Autónoma De Barcelona.
- Reyes-Ruiz, L., & Carmona-Alvarado, F. (2020). *La Investigación Documental Para La Comprensión Ontológica Del Objeto De Estudio*. 1-4.
- Reyzábal, V. (2012). Las Competencias Comunicativas Y Lingüísticas,Clave Para La Calidad Educativa. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 10(4), 63-77.
- Richard Paul, & Elder, L. (2005). *Estándares De Competencia Para El Pensamiento Crítico. Estándares, Principios, Desempeño, Indicadores Y Resultados*. Fundación Para El Pensamiento Crítico, 20(3), 66.
- Rico-Reintsch, K. (2019). *Uso De Autoevaluación Docente Como Herramienta Innovadora Para El Mejoramiento De Las Asignaturas Universitarias*. *Revista Cea*, 5(10).  
[Https://Acortar.Link/I2tntf](https://Acortar.Link/I2tntf)
- Ríos-Muñoz, D., & Troncoso, P. (2003). Autoevaluación De Los Alumnos: Una Estrategia Participativa Orientada Al «Aprender A Valorar». *Revista De Estudios Y Experiencias En Educación*, 2(4), 111-120.
- Roa García, A. (2013). *La Educación Emocional, El Autoconcepto, La Autoestima Y Su Importancia En La Infancia*. *Edetania*, 44, 241-257.

- Roa-Rocha, J. C. (2021). Importancia Del Aprendizaje Significativo En La Construcción De Conocimientos. *Revista Científica De Farem-Estelí*, 63-75.  
<https://doi.org/10.5377/Farem.V0i0.11608>
- Rodríguez Gómez, J. M. (2008). Los Docentes Ante Las Situaciones De Violencia Escolar. *Revista Electrónica Interuniversitaria De Formación Del Profesorado*, 11(3), 37-42.
- Rodríguez Vite, H. (2014). Ambientes De Aprendizaje. *Ciencia Huasteca Boletín Científico De La Escuela Superior De Huejutla*, 2(4). <https://doi.org/10.29057/Esh.V2i4.1069>
- Rodríguez-Cepeda, R. (2018). Los Modelos De Aprendizaje De Kolb, Honey Y Mumford: Implicaciones Para La Educación En Ciencias. *Sophia*, 14(1), 51-64.  
<https://doi.org/10.18634/Sophiaj.14v.1i.698>
- Rodríguez-Mera, L., & Gracia Panta, E. (2016). Estrategias Y Criterios De Evaluación Que Aplican Los Profesores En El Proceso De Enseñanza-Aprendizaje. *Dominio De Las Ciencias*, 2(Extra N°1), 59-74.
- Rojas Artavia, C. (2011). Ética Profesional Docente: Un Compromiso Pedagógico Humanístico. *Revista Humanidades*, 1(1), 1-22.
- Rojas-Plasencia, D. A., & Camejo-Puentes, M. (2010). Niveles De Asimilación Y Niveles De Desempeño Cognitivo. *Mendive*, 8(1), 65-71.
- Romero-Leyva, F. A., Chávez-Morenos, R. T., & Sandoval-Cota, K. M. (2014). Las Tutorías Como Estrategia De Fortalecimiento En El Nivel Superior. *Revista: Ra Ximhai*, 10(03), 75-86.
- Rosa-Guillamón, A., García-Cantó, E., & Carrillo-López, P. J. (2018). La Educación Física Como Programa De Desarrollo Físico Y Motor. *Revista Digital De Educación Física*, 9(52), 105-124.

- Rosales-Mejía, M. M. (2009). Proceso Evaluativo: Evaluación Sumativa, Evaluación Formativa Y Assesment Su Impacto En La Educación Actual. En Reorganización De Las Trayectorias Escolares De Los Alumnos Con Sobriedad En El Nivel Primario: Ciudad De Buenos Aires (Argentina): Programas De Aceleración (P. 662). Fundación Iberoamericana Para La Educación, La Ciencia Y La Cultura.  
[Https://Acortar.Link/C1xyme](https://Acortar.Link/C1xyme)
- Rueda-Beltrán, M. (2009). La Evaluación Del Desempeño Docente: Consideraciones Desde El Enfoque Por Competencias. *Revista Electrónica De Investigación Educativa*, 11(2), 1-16.
- Salaberria, K., Rodríguez, S., & Cruz, S. (2007). Percepción De La Imagen Corporal. 8(2), 171-183.
- Salazar, C. G. (1996). Educación Física Y Recreación. Dos Carreras Diferentes, Pero Complementarias. *Revista Educación*, 20(1), 57-65.  
[Https://Doi.Org/10.15517/Revedu.V20i1.24564](https://doi.org/10.15517/Revedu.V20i1.24564)
- Salce Diaz, F. (2010). Deserción Escolar Y Calidad De Los Docentes En Chile. *Revista De Análisis Económico*, 35(2), 135-160.
- Salcedo Galvis, H. (2011). Los Objetivos Y Su Importancia Para El Proceso De Enseñanza-Aprendizaje. *Revista De Pedagogía*, 32(91), 113-130.
- Salvador-Cornelio, E., & Sánchez-Ortega, J. (2018). Liderazgo De Los Directivos Y Compromiso Organizacional Docente. *Revista De Investigaciones Altoandinas - Journal Of High Andean Research*, 20(1), 115-124.  
[Https://Doi.Org/10.18271/Ria.2018.335](https://doi.org/10.18271/Ria.2018.335)
- San Martín Pérez, J. A. (2011). La Mediación Escolar: Un Camino Nuevo Para La Gestión Del Conflicto Escolar ([Reimpr.]). Ccs.

- Sanabria González, H. (2008). El Ser Humano, Modelo De Un Ser. *Educere*, 12(42), 471-480.
- Sánchez-Ortega, J., Rivas-Rivadeneira, R., Echaiz-Rodas, C., & Hidalgo-Romero, I. (2022). Liderazgo Democrático Y Compromiso Organizacional En La Dirección Regional De Comercio Exterior, Turismo Y Artesanía. *Journal Of The Academy*, 6, 66-88. <https://doi.org/10.47058/Joa6.5>
- Sandoval-Rubilar, P., Maldonado-Fuentes, A., & Tapia-Ladino, M. (2022). Evaluación Educativa De Los Aprendizajes: Conceptualizaciones Básicas De Un Lenguaje Profesional Para Su Comprensión. *Páginas De Educación*, 15(1), 49-75. <https://n9.ci/6pxku>
- Sautu, R. (Ed.). (2005). *Manual De Metodología: Construcción Del Marco Teórico, Formulación De Los Objetivos Y Elección De La Metodología* (1. Ed). Clacso, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Sierra-Arizmendiarieta, B. (1999). El Papel Del Ejemplo En La Formación De Profesores. *Aula Abierta*, 73, 77-92.
- Slavin, R. (1999). *Aprendizaje Cooperativo: Teoría, Investigación Y Práctica*. Aique. <https://acortar.link/Ct38ge>
- Socarrás Sánchez, S., Díaz Flores, M., & Sáez Palmero, A. (2012). El Profesor Guía: Máximo Orientador Del Trabajo Educativo En La Educación Médica Superior Cubana. *Humanidades Médicas*, 12(3), 427-446.
- Stanford Medicine. (2023). *Desarrollo Cognitivo En La Adolescencia [Salud]*. Stanford Medicine Children's Health. <https://acortar.link/Zhssal>
- Stein, L. (2014). Leadership: The Teacher's Imperative. 13, 162-168. <https://doi.org/10.12806/V13/I2/A3>

- Suniaga, A. (2019). Metodologías Activas: Herramientas Para El Empoderamiento Docente. *Revista Docentes*, 19(1), 65-80.
- Thomas, J. (2000). A Review Of Research On Project-Based Learning. [Https://Acortar.Link/Egktq0](https://Acortar.Link/Egktq0)
- Universidad Europea Online. (2023). Tipos De Metodologías Educativas: Cómo Elegir La Mejor [Educativa]. Blog De Innovación Educativa.
- Uribe, M. (2005). El Liderazgo Docente En La Construcción De La Cultura Escolar De Calidad: Un Desafío De Orden Superior. *Revista Prelac*.
- Valenzuela Carreño, J. (2007). Más Allá De La Tarea: Pistas Para Una Redefinición Del Concepto De Motivación Escolar. 33(3), 409-426.
- Vargas-Murillo, G. (2017). Recursos Educativos Didácticos En El Proceso Enseñanza Aprendizaje. *Cuadernos Hospital De Clínicas*, 58(1), 68-74.
- Vázquez Verdera, V., & Escámez Sánchez, J. (2010). La Profesión Docente Y La Ética Del Cuidado. 12. [Https://Acortar.Link/Gulkz4](https://Acortar.Link/Gulkz4)
- Velázquez Peña, E. A., Ulloa Reyes, L. G., & Hernández Mujica, J. L. (2009). La Estimulación Del Aprendizaje. *Varona*, 48-49, 50-54.
- Vélez Romero, X., & Cano Lara, E. (2016). Los Diferentes Tipos De Responsabilidad Social Y Sus Implicaciones Éticas. *Dominio De Las Ciencias*, 2(3), 117-126.
- Vera, F. (2021). Implementación De Metodologías Activas Desde Un Enfoque Transdisciplinar: El Caso De Un Colegio Particular Subvencionado Chileno. *Revista Transformar*, 2(4), 20-34.
- Villarroel, V., & Bruna, D. (2017). Competencias Pedagógicas Que Caracterizan A Un Docente Universitario De Excelencia: Un Estudio De Caso Que Incorpora La

- Perspectiva De Docentes Y Estudiantes. *Formación Universitaria*, 10(4).  
[Https://N9.CI/Ckyaw](https://N9.CI/Ckyaw)
- Waltraud-Martínez, O., Martínez-Castillo, J., & Esquivel-Gámez, I. (2014). Aula Invertida O Modelo Invertido De Aprendizaje: Origen, Sustento E Implicaciones. *Los Modelos Tecno-Educativos, Revolucionando Aprendizaje Del Siglo Xxi*, 143-160.
- Wilcox, D. L., Cameron, G. T., & Xifra, J. (2012). *Relaciones Públicas*. Pearson Educación.
- Willingham, D. (2005). Pregúntale Al Científico Cognitivo: Cómo Los Elogios Pueden Motivar—O Desmotivar. *American Federation Of Teachers*, 9.
- Yubero, S. (2005). Capítulo Xxiv: Socialización Y Aprendizaje Social. *Psicología Social, Cultura Y Educación, Coord*, 819-844.
- Zabalza Beraza, M. Á. (2013). *Competencias Docentes Del Profesorado Universitario: Calidad Y Desarrollo Profesional (3a Edición)*. Narcea.
- Zabalza-Beraza, M. Á., & Zabalza-Cerdeiriña, M. A. (2011). *Profesores Y Profesión Docente: Entre El «Ser» Y El «Estar»*. Narcea.
- Zapata-Ros, M. (1997). *Redes Telemáticas: Educación A Distancia Y Educación Cooperativa*. Pixel-Bit: *Revista De Medios Y Educación*, 8.  
[Https://Idus.us.es/Handle/11441/45455](https://Idus.us.es/Handle/11441/45455)
- Zierer, E. (2003). *La Pedagogía Del Buen Ejemplo*. Univ. Nacional, Oficina General De Extensión Y Proyección Social.

**ANEXOS**

**ANEXO A**

Validación Del Instrumento De Recolección De Datos.



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**

**DIRECCIÓN DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

Ambato, 14 de agosto del 2023

MSc. Mirian Arias

Unidad Educativa “Luis Fernando Ruiz”

Presente:

De mis consideraciones:

Yo, Sebastian Patricio Parra Real con C.I. 1600563066 solicito a usted muy comedidamente su colaboración con la revisión y validación de los instrumentos de recolección de datos a aplicarse en torno al Proyecto de investigación, cuyo tema es: El Liderazgo Docente Y Su Relación Con El Desempeño Pedagógico Del Profesorado. Acudo a usted en conocimiento de su experticia en el ámbito educativo.

Seguro de poder contar con su colaboración, me despido deseándole éxitos en sus funciones.

ATENTAMENTE

---

Sebastian Patricio Parra Real

1600563066



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA  
INDOAMÉRICA**

**Autora:** Sebastian Patricio Parra Real  
Castillo, PhD.

**Tutora:** Dr. Marcelo

---

**FICHA PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.**

**Tema:** El Liderazgo Docente y su Relación con el Desempeño Pedagógico del Profesorado

**Nombre del validador/a.** Mgtr. Miryam Catalina Arias Mollocana

**Fecha:** 14 de agosto del 2023

**Objetivo:** Describir las relaciones entre el liderazgo docente y desempeño pedagógico del profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia Ambato, en el primer trimestre del periodo 2023 -2024.

**Instrucciones:** Luego de revisar con detenimiento la encuesta. Llene la matriz siguiente de acuerdo con su criterio.

Ítem	Criterios para evaluar											
	Claridad en la redacción		Presenta coherencia interna		Libre de inducción a respuestas		Lenguaje culturalmente pertinente		Mide la variable de estudio		Se recomienda eliminar o modificar el ítem	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X		X		X	
2	X		X		X		X		X		X	
3	X		X		X		X		X		X	
4	X		X		X		X		X		X	
5	X		X		X		X		X		X	
6	X		X		X		X		X		X	
7	X		X		X		X		X		X	
8	X		X		X		X		X		X	
9	X		X		X		X		X		X	
10	X		X		X		X		X		X	
11	X		X		X		X		X		X	
12	X		X		X		X		X		X	
13	X		X		X		X		X		X	

14	X		X		X		X		X		X	
15	X		X		X		X		X		X	
16	X		X		X		X		X		X	
17	X		X		X		X		X		X	
18	X		X		X		X		X		X	
19	X		X		X		X		X		X	
20	X		X		X		X		X		X	
21	X		X		X		X		X		X	
22	X		X		X		X		X		X	
23	X		X		X		X		X		X	
24	X		X		X		X		X		X	
25	X		X		X		X		X		X	
26	X		X		X		X		X		X	
27	X		X		X		X		X		X	
28	X		X		X		X		X		X	
29	X		X		X		X		X		X	
30	X		X		X		X		X		X	
31	X		X		X		X		X		X	
32	X		X		X		X		X		X	
33	X		X		X		X		X		X	
34	X		X		X		X		X		X	
35	X		X		X		X		X		X	
36	X		X		X		X		X		X	
37	X		X		X		X		X		X	
38	X		X		X		X		X		X	
39	X		X		X		X		X		X	

	<b>Criterios Generales</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>Observaciones</b>
<b>1</b>	El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para su llenado.	X		
<b>2</b>	La escala propuesta para medición es clara y pertinente.	X		
<b>3</b>	Los ítems permiten el logro de los objetivos de investigación.	X		
<b>4</b>	Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		

5	El número de ítems es suficiente para la investigación.		X		
Validez: (marque con una x en el casillero correspondiente a su criterio)					
Aplicable	X	No Aplicable		Aplicable atendiendo a las observaciones	
Validado Por:	Mgtr. Miryam Catalina Arias Mollocana	Cédula:	0502105943	Fecha:	14 de agosto del 2023
Firma:		Teléfono:	0999858062	Mail:	miryamcatalinaarias@hotmail.es



### ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DOCENTE

<b>Tema del proyecto de investigación:</b>	El Liderazgo Docente y su Relación con el Desempeño Pedagógico del Profesorado
<b>Objetivo:</b>	Describir las relaciones entre el liderazgo docente y desempeño pedagógico del profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia Ambato, en el primer trimestre del periodo 2023 -2024.
<b>Investigador:</b>	Sebastian Patricio Parra Real
<b>Instrucción:</b>	Estimado/a participante lea detenidamente las preguntas y marque con una X en la opción con la que usted esté más de acuerdo. Ruego total sinceridad en sus respuestas. Su participación es anónima y los datos se tratarán con la máxima responsabilidad en función única y exclusivamente del objetivo de este trabajo.

Indicadores	Alternativas de respuesta		
	Siempre	A veces	Nunca
Asisto <b>puntualmente</b> a todas actividades académicas			

Evidencio <b>adecuada presentación personal</b> en las clases y demás actividades escolares			
Evidencio <b>seguridad</b> en mis actividades y toma de decisiones			
Demuestro una <b>escucha activa</b> cuando interactúo con mis estudiantes y los demás integrantes de la comunidad educativa			
Soy <b>prudente</b> en la toma de decisiones a nivel educativo			
Demuestro <b>organización</b> en el desarrollo de mis labores académicas.			
Me <b>comunico efectivamente</b> con los estudiantes y los demás miembros de la comunidad educativa			
<b>Coordino las actividades</b> en base a la planificación.			
<b>Fomento la participación activa</b> de los estudiantes en su proceso de aprendizaje.			
Adeco mi actuar en base a la <b>Responsabilidad social</b>			
<b>Motivo</b> a mis estudiantes a enfocarse en su proceso de aprendizaje.			
<b>Reconozco y valoro</b> los logros académicos de mis estudiantes.			
Desarrollo actividades direccionadas a <b>estimular la curiosidad</b> de mis estudiantes.			
Promuevo el desarrollo de <b>pensamiento crítico</b> como parte de la formación de mis estudiantes.			
Me enfoco en la <b>estimulación del aprendizaje</b> de mis alumnos.			
Mi comportamiento sirve de <b>ejemplo</b> para mis estudiantes al comportarme y actuar de manera adecuada dentro y fuera de la institución educativa.			
<b>Implemento normas</b> de comportamiento dentro de la clase.			
Resuelvo los conflictos de manera adecuada con los estudiantes, entre estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa.			
Como docente, <b>fomento responsabilidad personal</b> en mis estudiantes.			
<b>Actuó con ética</b> en el desarrollo de mis labores docente.			
Planifico los <b>objetivos</b> de la clase con anticipación.			
Establezco los <b>contenidos</b> que se abordaran durante el ciclo escolar.			
Establezco la <b>metodología</b> que se usará en el desarrollo de mis clases.			
Identifico y planteo los <b>recursos</b> académicos a implementar.			
Planifico los procesos de <b>evaluación</b> .			
Planifico las <b>tutorías grupales e individuales</b> con mis tutorados.			
Organizo <b>actividades recreativas</b> que permitan la distracción y eliminación de estrés para sus alumnos.			

<b>Comunico los objetivos</b> establecidos en la planificación académica a mis estudiantes y los demás miembros de la comunidad educativa.			
<b>Desarrollo los contenidos</b> en base a lo establecido en la planificación.			
<b>Implemento metodología diversa</b> en el proceso de enseñanza.			
<b>Implemento recursos diversos</b> en el proceso de enseñanza.			
<b>Desarrollo el proceso evaluativo</b> en base la diversidad de la clase.			
Desarrollo tutorías individuales y grupales en base a las necesidades grupales y personales de mis alumnos.			
<b>Evalúo el cumplimiento de los objetivos</b> de aprendizaje planteados en la planificación.			
<b>Evalúo el desarrollo integral de contenidos</b> impartidos.			
Evalúo la aplicación de <b>metodología diversa</b> implementadas para el desarrollo de la clase.			
<b>Evalúan los recursos implementados</b> en el proceso de enseñanza.			
Evalúo el <b>desempeño cognitivo</b> obtenidos del proceso de enseñanza.			
Evalúo el desarrollo del <b>desempeño psicomotor</b> de mis alumnos.			

## ANEXO B

Validación Del Instrumento De Recolección De Datos



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

Ambato, 14 de agosto del 2023

Dra. Alba Guadalupe Yépez Moreno, Ph.D.

Docente Universidad Central del Ecuador.

Presente:

De mis consideraciones:

Yo, Sebastian Patricio Parra Real con C.I. 1600563066 solicito a usted muy comedidamente su colaboración con la revisión y validación de los instrumentos de recolección de datos a aplicarse en torno al Proyecto de investigación, cuyo tema es: El Liderazgo Docente Y Su Relación Con El Desempeño Pedagógico Del Profesorado. Acudo a usted en conocimiento de su experticia en el ámbito educativo.

Seguro de poder contar con su colaboración, me despido deseándole éxitos en sus funciones.

ATENTAMENTE

---

Sebastian Patricio Parra Real

1600563066



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA  
INDOAMÉRICA**

**Autora:** Sebastian Patricio Parra Real

**Tutora:** Dr. Marcelo Castillo, PhD.

**FICHA PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.**

**Tema:** El Liderazgo Docente Y Su Relación Con El Desempeño Pedagógico Del Profesorado

**Nombre de la validador/a.** Dra. Alba Guadalupe Yépez Moreno, Ph.D.

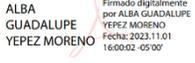
**Fecha:** 14 de agosto del 2023

**Objetivo:** Describir las relaciones entre el liderazgo docente y desempeño pedagógico del profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia Ambato, en el primer trimestre del periodo 2023 -2024.

**Instrucciones:** Luego de revisar con detenimiento la encuesta. Llene la matriz siguiente de acuerdo con su criterio.

Ítem	Criterios para evaluar											
	Claridad en la redacción		Presenta coherencia interna		Libre de inducción a respuestas		Lenguaje culturalmente pertinente		Mide la variable de estudio		Se recomienda eliminar o modificar el ítem	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X		X		X	
2	X		X		X		X		X		X	
3	X		X		X		X		X		X	
4	X		X		X		X		X		X	
5	X		X		X		X		X		X	
6	X		X		X		X		X		X	
7	X		X		X		X		X		X	
8	X		X		X		X		X		X	
9	X		X		X		X		X		X	
10	X		X		X		X		X		X	
11	X		X		X		X		X		X	
12	X		X		X		X		X		X	
13	X		X		X		X		X		X	
14	X		X		X		X		X		X	

15	X		X		X		X		X		X	
16	X		X		X		X		X		X	
17	X		X		X		X		X		X	
18	X		X		X		X		X		X	
19	X		X		X		X		X		X	
20	X		X		X		X		X		X	
21	X		X		X		X		X		X	
22	X		X		X		X		X		X	
23	X		X		X		X		X		X	
24	X		X		X		X		X		X	
25	X		X		X		X		X		X	
26	X		X		X		X		X		X	
27	X		X		X		X		X		X	
28	X		X		X		X		X		X	
29	X		X		X		X		X		X	
30	X		X		X		X		X		X	
31	X		X		X		X		X		X	
32	X		X		X		X		X		X	
33	X		X		X		X		X		X	
34	X		X		X		X		X		X	
35	X		X		X		X		X		X	
36	X		X		X		X		X		X	
37	X		X		X		X		X		X	
38	X		X		X		X		X		X	
39	X		X		X		X		X		X	

	<b>Criterios Generales</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>Observaciones</b>
<b>1</b>	El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para su llenado.	X		
<b>2</b>	La escala propuesta para medición es clara y pertinente.	X		
<b>3</b>	Los ítems permiten el logro de los objetivos de investigación.	X		
<b>4</b>	Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
<b>5</b>	El número de ítems es suficiente para la investigación.	X		
Validez: (marque con una x en el casillero correspondiente a su criterio)				
<b>Aplicable</b>	X	No Aplicable		<b>Aplicable atendiendo a las observaciones</b>
<b>Validado Por:</b>	Dra. Alba Guadalupe Yépez Moreno, Ph.D.	<b>Cédula:</b>	1001927498	<b>Fecha:</b> 14 de agosto del 2023
<b>Firma</b>	 <small>ALBA GUADALUPE YEPEZ MORENO</small> <small>Firmado digitalmente por ALBA GUADALUPE YEPEZ MORENO</small> <small>Fecha: 2023.11.01 16:00:02 -05'00'</small>	<b>Teléfono</b>	0984035701	<b>Mail:</b> albayopez344@gmail



### ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DOCENTE

<b>Tema del proyecto de investigación:</b>	El Liderazgo Docente y Su Relación Con El Desempeño Pedagógico Del Profesorado
<b>Objetivo:</b>	Describir las relaciones entre el liderazgo docente y desempeño pedagógico del profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia Ambato, en el primer trimestre del periodo 2023 -2024.
<b>Investigador:</b>	Sebastian Patricio Parra Real

**Instrucción:**

Estimado/a participante lea detenidamente las preguntas y marque con una X en la opción con la que usted esté más de acuerdo. Ruego total sinceridad en sus respuestas. Su participación es anónima y los datos se tratarán con la máxima responsabilidad en función única y exclusivamente del objetivo de este trabajo.

Indicadores	Alternativas de respuesta		
	Siempre	A veces	Nunca
Asisto <b>puntualmente</b> a todas actividades académicas			
Evidencio <b>adecuada presentación personal</b> en las clases y demás actividades escolares			
Evidencio <b>seguridad</b> en mis actividades y toma de decisiones			
Demuestro una <b>escucha activa</b> cuando interactúo con mis estudiantes y los demás integrantes de la comunidad educativa			
Soy <b>prudente</b> en la toma de decisiones a nivel educativo			
Demuestro <b>organización</b> en el desarrollo de mis labores académicas.			
Me <b>comunico efectivamente</b> con los estudiantes y los demás miembros de la comunidad educativa			
<b>Coordino las actividades</b> en base a la planificación.			
<b>Fomento la participación activa</b> de los estudiantes en su proceso de aprendizaje.			
Adecoo mi actuar en base a la <b>Responsabilidad social</b>			
<b>Motivo</b> a mis estudiantes a enfocarse en su proceso de aprendizaje.			
<b>Reconozco y valoro</b> los logros académicos de mis estudiantes.			
Desarrollo actividades direccionadas a <b>estimular la curiosidad</b> de mis estudiantes.			
Promuevo el desarrollo de <b>pensamiento crítico</b> como parte de la formación de mis estudiantes.			
Me enfoco en la <b>estimulación del aprendizaje</b> de mis alumnos.			
Mi comportamiento sirve de <b>ejemplo</b> para mis estudiantes al comportarme y actuar de manera adecuada dentro y fuera de la institución educativa.			
<b>Implemento normas</b> de comportamiento dentro de la clase.			
Resuelvo los conflictos de manera adecuada con los estudiantes, entre estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa.			

Como docente, <b>fomento responsabilidad personal</b> en mis estudiantes.			
<b>Actuó con ética</b> en el desarrollo de mis labores docente.			
Planifico los <b>objetivos</b> de la clase con anticipación.			
Establezco los <b>contenidos</b> que se abordaran durante el ciclo escolar.			
Establezco la <b>metodología</b> que se usará en el desarrollo de mis clases.			
Identifico y planteo los <b>recursos</b> académicos a implementar.			
Planifico los procesos de <b>evaluación</b> .			
Planifico las <b>tutorías grupales e individuales</b> con mis tutorados.			
Organizo <b>actividades recreativas</b> que permitan la distracción y eliminación de estrés para sus alumnos.			
<b>Comunico los objetivos</b> establecidos en la planificación académica a mis estudiantes y los demás miembros de la comunidad educativa.			
<b>Desarrollo los contenidos</b> en base a lo establecido en la planificación.			
<b>Implemento metodología diversa</b> en el proceso de enseñanza.			
<b>Implemento recursos diversos</b> en el proceso de enseñanza.			
<b>Desarrollo el proceso evaluativo</b> en base la diversidad de la clase.			
Desarrollo tutorías individuales y grupales en base a las necesidades grupales y personales de mis alumnos.			
<b>Evalúo el cumplimiento de los objetivos</b> de aprendizaje planteados en la planificación.			
<b>Evalúo el desarrollo integral de contenidos</b> impartidos.			
Evalúo la aplicación de <b>metodología diversa</b> implementadas para el desarrollo de la clase.			
<b>Evalúan los recursos implementados</b> en el proceso de enseñanza.			
Evalúo el <b>desempeño cognitivo</b> obtenidos del proceso de enseñanza.			
Evalúo el desarrollo del <b>desempeño psicomotor</b> de mis alumnos.			

## Anexo C

### VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA INNOVADORA.



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

Ambato, 4 de diciembre del 2023

Msc. Kevin Ramiro Herrería Gallardo

Docente de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Presente:

De mis consideraciones.

Yo, Sebastián Patricio Parra Real con C.I. 1600563066, estudiante de la maestría en educación, tras saludarle cordialmente, expongo y solicito.

- Como parte de una investigación en el campo de la educación dentro del Posgrado en Educación, se diseñó el Taller de liderazgo docente dirigido al profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia.
- Para garantizar que el referido taller cumple con criterios académicos suficiente de acuerdo con las necesidades contextuales, debe ser validado por expertos.
- Conocedor de elevada formación académica y experiencia en la docente, fue usted seleccionado como Experto Validador del referido Taller.

En ese sentido me permito solicitar su colaboración en calidad de Experto Validador del “Taller de liderazgo docente dirigido al profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia”, considerando que, para la evaluación, dispone usted de 15 días contados a partir de la presente. En el caso de haber observaciones, se realizarán los ajustes y se enviará nuevamente para la revisión de conformidad, dando así por concluido el proceso.

Seguro de ser atendido favorablemente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente

.....  
**Nombre:** Sebastian Patricio Parra Real

**Número de Cédula:** 1600563066

**Correo Electrónico:** [sparra10@indoamerica.edu.ec](mailto:sparra10@indoamerica.edu.ec) / [sreal9325@gmail.com](mailto:sreal9325@gmail.com)

**Teléfono:** 0979160297



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**TALLERES DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO A DOCENTES**

**Autor:** Sebastian Patricio Parra Real.

**Tutor:** Ph.D. Marcelo Remigio Castillo Bustos

**FICHA DE VALORACIÓN DE ESPECIALISTAS**

**Título de la propuesta:** Taller de liderazgo docente dirigido al profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia

El producto es un Taller de liderazgo docente dirigido al profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia. Tiene como finalidad desarrollar habilidades de gestión pedagógica como: planificación, organización de actividades, manejo del tiempo, entre otras.

**1. Datos personales del especialista:**

Nombre y apellido: Kevin Ramiro Herrería Gallardo

Grado Académico: Cuarto Nivel

Experiencia en el área: 2 años

**2. Autovaloración del especialista**

Marcar con una X

<b>Fuentes de argumentación de los conocimientos sobre el tema</b>	Alto	Medio	Bajo
Conocimientos técnicos sobre la propuesta	<b>X</b>		
Experiencias en el trabajo profesional relacionados con la propuesta	<b>X</b>		
Referencias de propuestas similares en otros contextos	<b>X</b>		
(Otros que se requieran de acuerdo a la particularidad de cada trabajo)	<b>X</b>		
<b>Observaciones:</b>			

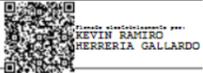
**3. Valoración de la propuesta**

Marcar con una X

<b>CRITERIOS</b>	<b>MA</b>	<b>BA</b>	<b>A</b>	<b>PA</b>	<b>I</b>
Claridad en el planteamiento del objetivo general	<b>X</b>				
Claridad en el planteamiento de los objetivos específicos	<b>X</b>				

La metodología es adecuada para la aplicación del taller		<b>X</b>			
El proceso de evaluación ha sido estructurado de forma clara.	<b>X</b>				
Claridad de la redacción (lenguaje sencillo)	<b>X</b>				
Pertinencia del contenido de la propuesta	<b>X</b>				
Coherencia entre el objetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados	<b>X</b>				
Viabilidad para el contexto donde se propone	<b>X</b>				
Transferibilidad a otro contexto	<b>X</b>				
<b>Observaciones:</b>					

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

<b>Validado Por</b>	Msc. Kevin Ramiro Herrería Gallardo	<b>Cédula</b> 0503141269	<b>Fecha</b> 13 de diciembre del 2023
<b>Firma</b>		<b>Teléfono</b> 099 285 9546	<b>Mail</b> kevinherreria07@gmail.com

## ANEXO C

Validación De La Propuesta Innovadora.



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**

**DIRECCIÓN DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

Ambato, 13 de diciembre del 2023

Msc. Julio Francisco Culqui Chaglla

Docente de la Unidad Educativa Mariano Benítez

Presente:

De mis consideraciones.

Yo, Sebastián Patricio Parra Real con C.I. 1600563066, estudiante de la maestría en educación, tras saludarle cordialmente, expongo y solicito.

- Como parte de una investigación en el campo de la educación dentro del Posgrado en Educación, se diseñó el Taller de liderazgo docente dirigido al profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia.
- Para garantizar que el referido taller cumple con criterios académicos suficiente de acuerdo con las necesidades contextuales, debe ser validado por expertos.
- Conocedor de elevada formación académica y experiencia en la docente, fue usted seleccionado como Experto Validador del referido Taller.

En ese sentido me permito solicitar su colaboración en calidad de Experto Validador del “Taller de liderazgo docente dirigido al profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia”, considerando que, para la evaluación, dispone usted de 15 días contados a partir de la presente. En el caso de haber observaciones, se realizarán los ajustes y se enviará nuevamente para la revisión de conformidad, dando así por concluido el proceso.

Seguro de ser atendido favorablemente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente

.....  
**Nombre:** Sebastian Patricio Parra Real

**Número de Cédula:** 1600563066

**Correo Electrónico:** [sparra10@indoamerica.edu.ec](mailto:sparra10@indoamerica.edu.ec) / [sreal9325@gmail.com](mailto:sreal9325@gmail.com)

**Teléfono:** 0979160297



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**TALLERES DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO A DOCENTES**

**Autor:** Sebastian Patricio Parra Real.

**Tutor:** Ph.D. Marcelo Remigio Castillo Bustos

**FICHA DE VALORACIÓN DE ESPECIALISTAS**

**Título de la propuesta:** Taller de liderazgo docente dirigido al profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia

El producto es un Taller de liderazgo docente dirigido al profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia. Tiene como finalidad desarrollar habilidades de gestión pedagógica como: planificación, organización de actividades, manejo del tiempo, entre otras.

**4. Datos personales del especialista:**

Nombre y apellido: Julio Francisco Culqui Chaglla

Grado Académico: Cuarto Nivel

Experiencia en el área educativa: 20 años de experiencia

**5. Autovaloración del especialista**

Marcar con una X

<b>Fuentes de argumentación de los conocimientos sobre el tema</b>	Alto	Medio	Bajo
Conocimientos técnicos sobre la propuesta	<b>X</b>		
Experiencias en el trabajo profesional relacionados con la propuesta	<b>X</b>		
Referencias de propuestas similares en otros contextos	<b>X</b>		
(Otros que se requieran de acuerdo a la particularidad de cada trabajo)	<b>X</b>		
<b>Observaciones:</b>			

**6. Valoración de la propuesta**

Marcar con una X

<b>CRITERIOS</b>	<b>MA</b>	<b>BA</b>	<b>A</b>	<b>PA</b>	<b>I</b>
Claridad en el planteamiento del objetivo general	<b>X</b>				
Claridad en el planteamiento de los objetivos específicos	<b>X</b>				
La metodología es adecuada para la aplicación del taller	<b>X</b>				
El proceso de evaluación ha sido estructurado de forma clara.	<b>X</b>				
Claridad de la redacción (lenguaje sencillo)	<b>X</b>				
Pertinencia del contenido de la propuesta	<b>X</b>				
Coherencia entre el objetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados		<b>X</b>			

Viabilidad para el contexto donde se propone	<b>X</b>				
Transferibilidad a otro contexto	<b>X</b>				
<b>Observaciones:</b>					

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

<b>Validado Por</b>	Msc. Julio Francisco Culqui Chaglla	<b>Cédula</b> 1802450092	<b>Fecha</b> 22 de diciembre del 2023
<b>Firma</b>		<b>Teléfono</b> 099 5324701	<b>Mail</b> Julio.culqui@educación.gob.ec

## ANEXO D

Validación De La Propuesta Innovadora.



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

Ambato, 13 de diciembre del 2023

Msc. Patricia Susana Lozada Martínez

Docente de la Unidad Educativa Teresa Flor

Presente:

De mis consideraciones.

Yo, Sebastián Patricio Parra Real con C.I. 1600563066, estudiante de la maestría en educación, tras saludarle cordialmente, expongo y solicito.

- Como parte de una investigación en el campo de la educación dentro del Posgrado en Educación, se diseñó el Taller de liderazgo docente dirigido al profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia.
- Para garantizar que el referido taller cumple con criterios académicos suficiente de acuerdo con las necesidades contextuales, debe ser validado por expertos.
- Conocedor de elevada formación académica y experiencia en la docente, fue usted seleccionado como Experto Validador del referido Taller.

En ese sentido me permito solicitar su colaboración en calidad de Experto Validador del “Taller de liderazgo docente dirigido al profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia”, considerando que, para la evaluación, dispone usted de 15 días contados a partir de la presente. En el caso de haber observaciones, se realizarán los ajustes y se enviará nuevamente para la revisión de conformidad, dando así por concluido el proceso.

Seguro de ser atendido favorablemente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente

.....  
**Nombre:** Sebastian Patricio Parra Real

**Número de Cédula:** 1600563066

**Correo Electrónico:** [sparra10@indoamerica.edu.ec](mailto:sparra10@indoamerica.edu.ec) / [sreal9325@gmail.com](mailto:sreal9325@gmail.com)

**Teléfono:** 0979160297



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**TALLERES DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO A DOCENTES**

**Autor:** Sebastian Patricio Parra Real.

**Tutor:** Ph.D. Marcelo Remigio Castillo Bustos

**FICHA DE VALORACIÓN DE ESPECIALISTAS**

**Título de la propuesta:** Taller de liderazgo docente dirigido al profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia

El producto es un Taller de liderazgo docente dirigido al profesorado de la Unidad Educativa Sagrada Familia. Tiene como finalidad desarrollar habilidades de gestión pedagógica como: planificación, organización de actividades, manejo del tiempo, entre otras.

**1. Datos personales del especialista:**

Nombre y apellido: Patricia Susana Lozada Martínez

Grado Académico: Cuarto Nivel

Experiencia en el área educativa: 15 años de experiencia

**2. Autovaloración del especialista**

Marcar con una X

<b>Fuentes de argumentación de los conocimientos sobre el tema</b>	Alto	Medio	Bajo
Conocimientos técnicos sobre la propuesta	<b>X</b>		
Experiencias en el trabajo profesional relacionados con la propuesta	<b>X</b>		
Referencias de propuestas similares en otros contextos	<b>X</b>		
(Otros que se requieran de acuerdo a la particularidad de cada trabajo)	<b>X</b>		
<b>Observaciones:</b>			

**3. Valoración de la propuesta**

Marcar con una X

<b>CRITERIOS</b>	<b>MA</b>	<b>BA</b>	<b>A</b>	<b>PA</b>	<b>I</b>
Claridad en el planteamiento del objetivo general	<b>X</b>				
Claridad en el planteamiento de los objetivos específicos	<b>X</b>				
La metodología es adecuada para la aplicación del taller	<b>X</b>				
El proceso de evaluación ha sido estructurado de forma clara.	<b>X</b>				
Claridad de la redacción (lenguaje sencillo)	<b>X</b>				
Pertinencia del contenido de la propuesta	<b>X</b>				
Coherencia entre el objetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados	<b>X</b>				
Viabilidad para el contexto donde se propone	<b>X</b>				

Transferibilidad a otro contexto	<b>X</b>				
<b>Observaciones:</b>					

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

<b>Validado Por</b>	Msc. Patricia Susana Lozada Martínez	<b>Cédula</b> 1802469443	<b>Fecha</b> 21 de diciembre del 2023
<b>Firma</b>		<b>Teléfono</b> 099 975 4798	<b>Mail</b> susy19740524@hotmail.com