



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
“INDOAMÉRICA”**

DIRECCIÓN DE POSGRADO

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

TEMA:

**ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO PARA LA
MEDIACIÓN DOCENTE-ESTUDIANTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA
BOLÍVAR**

Trabajo de Investigación previo a la obtención del título de Magister en Innovación
y Liderazgo Educativa

Autora:

Pamela Elizabeth Ulpo Zambrano

Tutor:

Lic. Tenecota Wladimir Lach MSc.

AMBATO – ECUADOR

2018

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

Yo, Pamela Elizabeth Ulpo Zambrano, declaro ser autora del trabajo de investigación sobre “ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO PARA LA MEDIACIÓN DOCENTE-ESTUDIANTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA BOLÍVAR”, como requisito para optar al grado de: Magister en Innovación y Liderazgo Educativa, autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 15 días del mes de septiembre del 2018, firmo conforme:

Autora: Pamela Elizabeth Ulpo Zambrano

Firma.....

Número de Cédula: CI. 1804247482

Dirección: Ambato

Correo Electrónico: ulpopame@yahoo.es

Teléfono: 0984546719

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Investigación “ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO PARA LA MEDIACIÓN DOCENTE-ESTUDIANTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA BOLÍVAR”, presentado por Pamela Ulpo Zambrano, para optar por el Título de Magister en Innovación y Liderazgo Educativa.

CERTIFICO

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

Ambato, 15 de noviembre del 2018

.....

MSc. Wladimir Lach Tenecota
CC. 1801869031
TUTOR

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quién suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magister en Innovación y Liderazgo Educativa, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica de la autora.

Ambato, 15 de noviembre del 2018

.....

Pamela Elizabeth Ulpo Zambrano
CI. 1804247482

APROBACIÓN TRIBUNAL

El Trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastada, sobre el tema: “ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO PARA LA MEDIACIÓN DOCENTE-ESTUDIANTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA BOLÍVAR”, previo a la obtención del Título de Magister en Innovación y Liderazgo Educativa, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ambato, 15 de noviembre del 2018

.....

Dr. Jorge Guevara. Mg.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

.....

Lic. Cecilia Chacón. Mg
EXAMINADOR

.....

Lic. Wladimir L. Tenecota MSc.
DIRECTOR DE TRABAJO

DEDICATORIA

Esta tesis dedico a mi familia por su apoyo incondicional y a la Universidad.

Pamela

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a mis padres por el apoyo que me han dado para ser una verdadera profesional.

Pamela

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

AUTORIZACIÓN POR PARTE DE LA AUTORA PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iv
APROBACIÓN TRIBUNAL	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	9
MARCO TEÓRICO	9
LIDERAZGO DEMOCRÁTICO Y MEDIACIÓN DOCENTE-ESTUDIANTE...9	
Conceptualizaciones sobre el liderazgo democrático y la mediación docente-estudiante.....	12
Liderazgo de los docentes	12
Liderazgo democrático.....	14
Características del líder democrático	16
Mediación escolar	17
Mediación docente-estudiante.....	18
Perfil del mediador docente-estudiante.....	20
CAPÍTULO II	22
DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN DE ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	22
Paradigma cualitativo en la investigación.....	22
Operacionalización de la Variable Independiente: Liderazgo democrático	24

Resultados del diagnóstico de la situación actual	26
Resumen de las principales insuficiencias detectadas	34
CAPÍTULO III.....	35
PROPUESTA/RESULTADO	35
ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO PARA LA MEDIACIÓN DOCENTE-ESTUDIANTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA BOLÍVAR	35
Justificación de las estrategias como respuesta al problema planteado	35
Particularidad de las estrategias de liderazgo democrático.....	37
Objetivos	37
Objetivo General	37
Objetivos Específicos.....	37
Fases de la Propuesta de estrategias para el liderazgo democrático	37
Valoración teórica de las estrategias de liderazgo democrático y la mediación docente-estudiante.....	59
Análisis de los especialistas	59
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES	61
Bibliografía	62
ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la Variable Independiente: Liderazgo democrático	24
Tabla 2. Operacionalización de la Variable Dependiente- Mediación docente-estudiante.....	25
Tabla 3. Resultado de la valoración por especialistas.....	60

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Diagnóstico, estrategias e intervención.....	26
Gráfico 2. Delegación de funciones	27
Gráfico 3. Definición de trabajo.....	28
Gráfico 4. Cronograma.....	29
Gráfico 5. Etapas de trabajo	29
Gráfico 6. Comunicación	30
Gráfico 7. Actividad mental constructiva	31
Gráfico 8. Emocional	32
Gráfico 9. Intelectual.....	32
Gráfico 10. Competencias generales y específicas	33

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVA

TEMA: “ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO PARA LA MEDIACIÓN DOCENTE-ESTUDIANTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA BOLÍVAR”

AUTORA: Pamela Elizabeth Ulpo Zambrano

TUTOR: MSc. Wladimir Lach. Tenecota

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación sobre estrategias de liderazgo democrático para la mediación docente-estudiante en la Unidad Educativa Bolívar, tiene por propósito capacitar a los maestros en estos aspectos, de forma que puedan intervenir eficientemente en los procesos de conciliación en el plantel, tomando en cuenta que en la actualidad debe existir una relación transversal de doble vía entre los involucrados en el proceso educativo, para asegurar que la enseñanza cumpla con las expectativas planteadas y se logre aprendizajes significativos. El diseño metodológico aplicado tiene un enfoque mixto; es cualitativo porque permite recolectar información precisa del tema de estudio con la finalidad de lograr un mayor entendimiento y comprensión del problema, y es cuantitativo ya que a través de los datos obtenidos se los representa mediante gráficos y tablas estadísticas permitiendo analizar tendencias en los sujetos de estudio, con lo que se brinda un mejor argumento del tema. La modalidad de la investigación es aplicada en tanto se busca la resolución de un problema del contexto mediante técnicas e instrumentos levantados en el lugar preciso en donde se requiere realizar el diagnóstico. Los resultados obtenidos permitieron verificar el problema planteado y al mismo tiempo plantear una propuesta viable basada en herramientas pedagógicas dirigidas a los profesionales docentes del plantel para fortalecer el vínculo que debe existir entre profesores y estudiantes en procura de una mejor convivencia y de un proceso educativo fortalecido.

DESCRIPTORES: Liderazgo de los docentes, Mediación escolar, Aprendizaje, Expectativas, Metodología, Estrategias.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVA

THEME: “DEMOCRATIC LEADERSHIP STRATEGIES FOR TEACHER-STUDENT MEDIATION IN “BOLÍVAR” ESHOOL.

AUTHOR: Pamela Elizabeth Ulpo Zambrano.

TUTOR: MSc. Wladimir L. Tenecota

ABSTRACT

The research on democratic leadership strategies for teacher-student mediation in the Bolivar School, has the purpose of training teachers in these aspects, so that they can intervene efficiently in the conciliation processes on the campus, taking into account that nowadays, there must be a two-way cross-sectional relationship between those involved in the educational process, to ensure that the teaching meets the expectations raised and significant learning is achieved. The applied methodological design has a mixed approach; it is qualitative because it allows collecting accurate information on the subject of study in order to achieve greater understanding and comprehension of the problem, and is quantitative because through the data obtained, represented by graphs and statistical tables, allows analysis of trends in the subjects of study, which provides a more justifiable statement on the subject. The modality of the investigation is applied in the search of the resolution of a problem of the context through techniques and instruments raised in the precise place where the diagnosis is required. The results obtained allowed to verify the proposed problem and at the same time to propose a viable proposal based on pedagogical tools directed to the educational professionals of the campus to strengthen the link that must exist between teachers and students in search of a better coexistence and a strengthened educational process.

KEYWORDS: leadership of teachers, learning, learning, school mediation,, methodology, strategies.

INTRODUCCIÓN

El trabajo se enmarca en la línea de investigación de Liderazgo y la sublínea en Gestión, toda vez que se considera al liderazgo democrático como muy significativo y de preocupación en las instituciones educativas por su escasa gestión, esto conlleva a desaprovechar el potencial de maestros y estudiantes para generar aprendizajes significativos, para de esta forma garantizar la calidad educativa y la excelencia académica. Los procesos burocráticos y gerenciales en los centros educativos se han heredado de generación en generación, inclusive en la modernidad, por lo que es necesario rediseñar las estructuras que den respuesta a los contextos modernos de innovación y emprendimiento, los límites de la acción política deben ser de procesos horizontales, que se implique a todo el personal en una nueva orientación de gobierno en la educación (Bolívar, 2012).

En educación se tiene confianza que los actuales líderes de las comunidades y organizaciones que trabajen conjuntamente de manera eficiente, aprovechando el tiempo de cada persona, desarrollando el capital profesional de los docentes y estudiantes, como parte de un equipo corporativo, que busca llegar a los objetivos propuesto (Hargreaves y Fullan, 2014).

La investigación sobre el liderazgo democrático de los docentes, implica realizar una reflexión sobre el papel innovador que tienen en el cumplimiento de la visión, misión institucional, planificando y gestionando las diferentes actividades, acciones institucionales desde su posición académica y pedagógica, con propuestas claras y propositivas que conlleven aplicar procesos de mediación docente-estudiante, asegurando un clima laboral óptimo donde cada miembro cumpla su rol establecido dentro y fuera de la comunidad educativa.

La investigación tiene una importancia práctica toda vez que promueve la aplicación de una propuesta activa de liderazgo democrático para la mediación docente-estudiante en la institución, para lo cual fue validada por tres especialistas

en esta área para asegurar su viabilidad y garantizar su plena ejecución, busca generar destrezas, habilidades y capacidades en los maestros sobre estos procesos, que faciliten crear ambientes para el desarrollo del proceso educativo.

Tomando en cuenta lo indicado anteriormente se pudo encontrar a nivel mundial, que cuando los docentes tienen el apoyo para desarrollar sus potenciales para enseñar a los estudiantes, esto tiene un impacto positivo en este proceso; así la OREALC/UNESCO (2016), se refiere a un estudio realizado, mediante la narración de un caso práctico: “un director o directora de escuela respetada por su entorno educativo, puede hacer una diferencia sustancial en la gestión de cada uno de los establecimientos, partiendo de la idea de contar con una planilla de docentes empoderados y con estrategias de liderazgo democrático, con la capacidad e iniciativa de motivar a la comunidad escolar, ante esto la Red de Liderazgo en Educación de la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago) ha brindado los mejores aportes, en relación a brindar capacitaciones en diversas instituciones educativas de la región. Por los aspectos anteriormente citados es necesario un adiestramiento continuo a los docentes sobre aspectos importantes de liderazgo democrático y sus acciones en el proceso educativo, sobre todo buscando la mediación docente-estudiante como un medio o herramienta para llevar una convivencia óptima.

El desempeño eficiente de las escuelas de bajos recursos en Estados Unidos, se debe al sentido de pertinencia y liderazgo que cada maestro desarrolla, está comprometido con las metas y objetivos institucionales, esto se ratifica por los estudios de Naciones Unidas, que manifiestan que cuando las instituciones tienen una plantilla de docentes con destrezas de liderazgo democrático, estos aportan al cumplimiento de la misión y visión institucional, llevándolos al éxito y a la calidad educativa (Manzano, 1992).

El rol de los maestros o directores dentro y fuera del aula ha tenido un cambio sustancial, ahora se propicia una educación diferente, que ha cambiado la vida de los docentes y estudiantes, garantizando una formación integral y humanista. Según el Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo (SERCE, 2006)) del Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (LLECE) de la UNESCO, se considera que, al crear un ambiente de respeto y

positivismo, esto genera una motivación clave para el desempeño de todos quienes conforman la institución en la cual desarrollan sus potencialidades académicas, y pedagógicas, llegando a superando los problemas económicos.

Los problemas académicos y pedagógicos que se producen en las aulas de clases se debe básicamente a la pérdida de autoridad del docente frente a los estudiantes debido a la influencia del medio social en la que estos se desenvuelven; otro factor es considerado la formación profesional de los profesores, toda vez que no todos son en el campo educativo. Se conoce que la forma de ser un líder democrático es demostrando capacidad moral, credibilidad, confianza, y el respeto que le profesen sus estudiantes, creando ambiente de armonía y paz (Rojas, 2006).

La Red de Liderazgo Escolar, coordinada por la OREALC/UNESCO-Santiago de Chile, se ha encargado desde el año de 1998 de conformar una agrupación crítica de directores y directivos con destrezas, habilidades, y capacidades de liderazgo democrático, esto está enmarcado en uno de los ejes del Proyecto Regional de América Latina y el Caribe (PRELAC), aprobado por los Ministros de Educación de la Región en 2002 con el fin de alcanzar las metas de la iniciativa mundial Educación para todos. (OREALC/UNESCO Santiago, 2011).

En América Latina, según las reuniones de directores de la Estrategia Regional de Docentes desarrollada por la OREALC/UNESCO Santiago, en América Latina y el Caribe las funciones de los directores de las instituciones están situadas en el plano administrativo, y en menor plano en el ámbito pedagógico, donde los docentes directores no tienen las competencias y atribuciones para el manejo del talento humano, y sobre todo el presupuesto asignado por el Estado.

Según el Marco de Factores Asociados del Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo (TERCE), el liderazgo pedagógico en los establecimientos educativos involucra aspectos de índole curricular y apoyo continuo a los docentes, para capacitar a los maestros en la formación integral de los estudiantes, con aprendizajes significativos de cada uno de los estudiantes. Las políticas sobre docentes-directores, son aspectos en movimiento, que no es un proceso sistemático, se caracteriza por atribuir muchas funciones, sin establecer prioridades, lo que no permite impulsar el liderazgo democrático en los profesores

para que puedan intervenir en los procesos de mediación docente-estudiante en las instituciones educativas (TERCE, 2011).

A nivel del Ecuador por mucho tiempo, se reconoce la relación fundamental que existe entre el desempeño docente y los resultados del aprendizaje de los estudiantes cuando se crea un óptimo ambiente escolar, cuando los profesionales educativos desarrollan destrezas de liderazgo democrático dentro y fuera de las aulas, sin embargo, es en los últimos años que se da prioridad a estudios e investigaciones sobre el rol del docente como líder, aquel sujeto que motiva, reconoce al estudiante como parte de su equipo de trabajo para cumplir con los objetivos de la planificación micro curricular, dentro de un clima adecuado, razón por la cual las instituciones educativas están capacitando y fortaleciendo esta área en sus profesores

El Ministerio de Educación de Ecuador ha creado el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (SÍPROFE), que diseñó un proyecto de intervención 2010-2015, en el cual se analizó trata de analizar el contexto económico, social y político del último periodo de gobierno, en el cual se destaca que ha existido un aporte significativo al objetivo del Plan Nacional del Buen Vivir, cuando se refiere a la atención que se está dando a la población más vulnerable, para desterrar las asimetrías que existen en la sociedad ecuatoriana (SÍPROFE, 2010).

Se busca mejorar en los docentes y estudiantes los procesos de la gestión académica-pedagógica, fortaleciendo la capacitación permanente y continua en las áreas del liderazgo democrático y la mediación docente-estudiante, de esta forma garantizar una educación de calidad, con parámetros de excelencia. Las normativas vigentes que regulan oficialmente estas capacitaciones, han creado escenarios de diferente manera, que permiten el accionar de los actores que desarrollen sus actividades creativas y de emprendimiento, mediante un accionar eficiente; de igual manera se han tocado otras áreas como la gestión pedagógica, liderazgo, talento humano, clima organizacional y convivencia escolar.

Todas las responsabilidades que se tiene en las áreas citadas anteriormente son delicadas dentro del proceso pedagógico, por el extenso campo que abarcan dentro

del ámbito educativo, se debe hacer conciencia del rol y sus funciones encomendadas a cada uno de ellos, identificando las urgencias y necesidades de cada área dentro del establecimiento, restableciendo el protagonismo de la gestión pedagógica y su influencia en la formación integral de los estudiantes; los docentes-directivos deben ser líderes dentro y fuera de las aulas de clase, buscando una mayor participación en el logro de los resultados institucionales, resultados eficientes y evidentes (MINISTERIO DE EDUCACIÓN, 2012).

En la Constitución de la República del Ecuador, en el art. 28, indica: “La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente”. De igual manera en el Art. 349 manifiesta: “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico (CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA, 2008).

Como respuesta al mandato planteado anteriormente, El SíProfe ha implementado un sistema de apoyo a los profesionales de la educación mediante centros de inscripciones, instalados específicamente en los sectores rurales para a los docentes que tienen dificultades de acceso y escasa conectividad, y de esta manera garantizamos la participación y el acceso equitativo a los cursos de formación.

Por lo expuesto, se presenta la necesidad de ampliar y fortalecer el Sistema de Desarrollo Profesional Educativo, donde se considere implementar procesos de la calidad en la formación, tanto en su desempeño, evaluación y mejoramiento continuo. El sistema pretende llegar a la concreción del cumplimiento de los objetivos educativos contemplados en el Plan Decenal de Educación 2006-2015, concretamente en la política 7, que textualmente señala: “Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida”.

Anteriormente, la DINADEP, autorizaba únicamente convenios con otros proveedores de servicios de formación y la elaboración de ciertos materiales,

desarticulados a los procesos formativos en marcha, lo que descuidaba el rol fundamental del Ministerio de Educación en relación a definir políticas públicas nacionales en el marco del Plan Plurianual del Gobierno y del Plan Decenal de Educación, por lo que procesos de capacitación no tenían la importancia que se necesitaba para que tengan impacto en la calidad educativa que se ofertaba.

Se iniciaron los programas de capacitación, sin base en la investigación de necesidades de perfeccionamiento en el aula y sin coordinación con el Sistema Nacional de Evaluación, como elemento fundamental para elaborar lineamientos para la planificación, presupuesto, ejecución, supervisión de estos procesos de perfeccionamiento, seguimiento y rendición de cuentas; no se pudo encontrar estudios de costo-beneficio de los eventos para determinar si contribuyeron o no al cumplimiento de los objetivos trazados.

Otra de los problemas presentados en el proceso de capacitación anterior es la ausencia de un registro de datos estadísticos de los eventos, de participantes, temáticas tratadas en los cursos de capacitación, porque fueron dados de baja por disposiciones administrativas, hace que no se cuente con un archivo histórico a partir del año 2000, situación que dificultó las líneas de base de la capacitación y perfeccionamiento docente, así como no permitió conocer con certeza la situación de los profesionales de educación en cuanto a su desarrollo profesional.

En la Unidad Educativa Bolívar no se maneja con autonomía los procesos internos, sobre todo de liderazgo democrático que sirva para aplicar mediación entre él y sus estudiantes desde el punto de vista pedagógico, enmarcada en los lineamientos legales que rigen a nivel nacional, pero con sentido de innovación y creatividad, sobre todo con un liderazgo democrático. Las autoridades, docentes y estudiantes deben dejar a un lado el egocentrismo del yo, esto afecta al correcto desenvolvimiento de las actividades diarias, y no permite tomar las mejores decisiones que permitan solucionar las diferentes dificultades y problemas del diario convivir educativo, los estereotipos castigadores deben quedar a un lado como recuerdo de la educación tradicional, buscar dar solución a estos inconvenientes, capacitando y formando el perfil del maestro líder democrático con fundamento para intervenir en los procesos de mediación.

El diagnóstico sobre el problema de la investigación sobre liderazgo democrático y la mediación docente-estudiante, se realizó mediante una observación directa a las actividades diarias en las aulas, por ser docente de la institución, logrando determinar que casi el 90% de los docentes no desarrollan actividades con este tipo de liderazgo, las situaciones conflictivas que se presentan a diario, son reportadas a inspección y al DECE tanto en lo académico y disciplinario, en ningún momento se aplican procesos que eviten llegar a estas instancias, no se resuelven en interno del aula sin perjudicar los intereses de los involucrados; los maestros deben saber que en todo campo los procesos de mediación están garantizados y respaldados por la Constitución como una herramienta para la solución de conflictos, el docente debe cumplir con el papel de padre pedagógico. Además de aplicó una encuesta con un cuestionario con preguntas cerradas a los docentes de la Unidad Educativa Bolívar, fueron direccionadas sobre estos aspectos, se aplicó a 92 docentes de la institución.

La Unidad Educativa en la que se realiza la investigación, se encuentra ubicada en la Av. Quiz Quiz y Atahualpa, código AMIE: 18H00138, tipo de educación regular, nivel de estudio inicial, básica y bachillerato, régimen escolar sierra, modalidad presencial, número de docentes 120, estudiantes 2124.

La institución educativa se verá fortalecida en su aspecto administrativo y académico, cuando cada uno de los integrantes, en especial los docentes cumplan con el rol de líderes democráticos; con la participación directa en los procesos de mediación docente-estudiante, los maestros tienen una ardua tarea con los estudiantes, dentro del aspecto académico como comportamental, a diario se presentan problemas de toda índole que deben ser solucionados con la brevedad del caso, para evitar más contratiempos.

Las políticas educativas que se ha establecido a nivel internacional, nacional y local buscan garantizar una educación de calidad, donde se da énfasis a la axiología, participación ciudadana, promoviendo una educación inclusiva, para ello los docentes deben tener una capacitación permanente en áreas de liderazgo democrático y la mediación docente-estudiante, para llegar a cumplir con los objetivos de la reforma curricular vigente y los establecidos en la constitución.

Por lo acotado anteriormente se define al problema científico de la siguiente forma: ¿Las estrategias de liderazgo democrático contribuyen en la mediación docente–estudiantes desde el punto de vista pedagógico en la unidad Educativa Bolívar?

De lo anteriormente citado se puede definir conceptualmente el objeto de estudio: Liderazgo democrático y el campo: mediación docente-estudiante, para lo cual se utilizaron todos los medios tecnológicos y bibliográficos.

OBJETIVOS

Objetivo General

Valorar teóricamente las estrategias de liderazgo democrático para desarrollar la mediación docente-estudiantes de la Unidad Educativa “Bolívar”

Objetivos Específicos

- Fundamentar el marco conceptual del objeto: liderazgo democrático y campo de la investigación: mediación docente-estudiante.
- Diagnosticar el problema sobre el liderazgo de los docentes y la mediación docente-estudiante en la institución
- Seleccionar las estrategias de liderazgo democrático para la mediación docente-estudiante
- Diseñar estrategias del liderazgo democrático y la mediación docente-estudiantes
- Validar las estrategias de liderazgo democrático para la mediación escolar en los estudiantes de la Unidad Educativa “Bolívar”

Se defiende la idea de que con las estrategias de liderazgo democrático se va a mejorar la mediación docente-estudiante, y de esta manera se contribuya a la formación integral y una interacción positiva entre todos quienes conforman la institución, en un clima optimo en donde cada uno desarrolle sus potencialidades.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

LIDERAZGO DEMOCRÁTICO Y MEDIACIÓN DOCENTE-ESTUDIANTE

Se encontraron investigaciones a nivel mundial, sobre el liderazgo de los docentes y la mediación escolar; (García, Serrano y Vásquez, 2013), quienes mencionan que la mediación puede ser considerada como una estrategia que permite desarrollar una convivencia adecuada entre quienes forman parte la comunidad educativa; es necesario que se desarrollen habilidades y capacidades de liderazgo en los docentes con enfoque humanista, imparcial, emocional, para solucionar los problemas del contexto educativo.

En esta situación, un relevante informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE (Improving School Leadership) señala:

Necesitamos contrastar estas tendencias con la práctica y la forma actuales del liderazgo escolar... En muchos países hay una creciente inquietud de que la función de los directores, diseñada para las necesidades de una época diferente, pueda no ser la adecuada para enfrentar los desafíos de liderazgo que las escuelas encaran en el siglo XXI (Pont, Nusche & Moorman, 2008).

En el contexto nacional se pudo determinar que el conflicto escolar ha ido evolucionando desde el maestro y el quehacer cotidiano, como mencionan (Arango, García y Moncada, 2006), el liderazgo de los docente se ha desarrollado aplicando diferentes metodologías, para saber el historial de los maestros durante su

permanencia en la institución, como fueron, son las relaciones entre ellos; y en caso de conflictos como fueron solucionados, se aplicó o no estrategias de mediación, y si las partes involucradas quedaron satisfechas. Se puede decir que en la educación actual el docente se convierte en un mediador del conocimiento del estudiante, pasando a ser el tutor, facilitador, e inclusive un mediador.

Un trabajo realizado por Villalva y Fierro, (2017) para la revista INNOVA se realiza el siguiente análisis: Un líder es democrático cuando fomenta el trabajo en equipo, la toma de decisiones es compartida, la comunicación es asertiva, todos los miembros saben exactamente su rol. La participación, como estilo de dirección, permite tener mayor compromiso de los docentes en las instituciones educativas, generando mayor motivación para alcanzar los objetivos planteados y facilitar la integración del talento humano en los planteles por consiguiente incrementa la satisfacción en el trabajo, el desarrollo profesional, la actitud positiva de los trabajadores hacia sus dirigentes y mejora la calidad de las decisiones para alcanzar los objetivos propuestos (p.159).

Se puede indicar que el liderazgo democrático se caracteriza en promover la participación de todo el equipo de trabajo, mediante el diálogo, entusiasmo y compromiso. El líder con estas características debe tener en cuenta todas las opiniones, facilitar la comunicación, delegar tareas y confiar en la capacidad de su grupo, fomentar su participación sin marginación alguna, enfocarse en un objetivo en común y estimular el sentido de pertenencia de la empresa. Evidentemente este tipo de liderazgo es positivo (p.160).

En relación a la mediación docente-estudiante se encontró el trabajo, en el cual el investigador propone que el maestro efectúe su accionar pedagógico en una constante transformación de vida y de trabajo de los estudiantes, contexto en general (García, 2001), por lo expuesto el docente debe convertirse en:

- Fomentador de análisis, inductor de cambios e innovación, activador, motivador, facilitador y transmisor de experiencias, suscitador de discusión y crítica, generador de ideas y proposiciones
- Planteador de problemas, promotor y dinamizador de cultura, transforma, organiza un personal activo y dinámico (Parra, 2010).

Entonces el papel que debe cumplir el docente como líder y mediador requiere de una capacitación constante, actualizarse permanentemente, dominar los procesos educativos, guiar de manera eficiente la práctica educativa.

En la educación es necesario aprender del pasado en las áreas de la cultura, comunicación, memoria, proyectos, sueños, sentimientos, conocimiento y estereotipos. Tomando en cuenta estos aspectos se puede aprender en estos procesos que se consideran ajenos a la voluntad, y son:

- a. La descalificación total del otro; se dice que el aprendiz no aporta en nada, llega a la educación vacío.
- b. La ilusión de involucramiento: es solicitar la referencia de lo que sea hace fuera del aula, experiencias, relatos.
- c. El juego psicológico: es una terapia que se realiza mediante la apelación a sí mismo (Castillo, 2015).

En los procesos de mediación se pueden correr muchos riesgos de acuerdo al contexto en el cual se aplica, como son:

1. La simulación de no tener nada: los estudiantes son invitados a ir al contexto con el objeto de aprender de él, y para ello deben actuar como si no supieran nada, sin consultar documentos, sin prepararse. Esta ilusión de aprendizaje supone a seres incapaces de aportar lo suyo a la observación y la interacción.
2. El uso de la gente como recurso para el aprendizaje: los estudiantes salen a la calle como lo hace un publicista, solo que en este no se busca una opinión para vender mejor, sino para aprender.
3. La falta de claridad de esa vuelta al contexto. La acumulación de datos sin un hilo conductor, sin una orientación hacia resultados de aprendizaje.
4. La excesiva orientación, en el sentido de llegar a algunos datos superficiales como si ellos fueran la explicación de todo un ámbito de problemas.

El artículo científico realizado sobre mediación docente-estudiante, determinando el perfil del docente, encontrada en la Revista Electrónica Educare, presentado por Álvarez, M, (2011), manifiesta que: la sociedad actual está en un

proceso de readaptación, en la sociedad del conocimiento. El tratado del libre comercio, la globalización y la celeridad con la que se desarrolla la tecnología de la información y comunicación, marcaron el comienzo del siglo XXI y, con ello, el cambio educativo que tiene como reto transformar y cambiar la manera de formar individuos, de tal suerte que se les proporcionen los elementos necesarios para vivir en una sociedad competitiva, desarrollando procesos de mediación docente-estudiante (Rodríguez, Aguilar, Jiménez y Pérez, 2001). Por lo tanto, es necesario que las universidades tomen en cuenta en sus mallas curriculares, cambios en relación a las áreas de liderazgo democrático y mediación docente-estudiante.

Para lograr dar respuestas a estas necesidades hay que tomar en cuenta la Declaración de Bolonia (1999) y el Proyecto Tuning América Latina (2005), que entre los objetivos plantean la educación basada en competencias. El Proyecto Tuning europeo integró a más de 175 universidades europeas y creó el Espacio Europeo de Educación Superior, cuyo objetivo principal fue generar un espacio para permitir acordar, templan y afinar las estructuras educativas en cuanto a las titulaciones, de manera que estas pudieran ser comprendidas, comparadas y reconocidas, y en especial se forme profesionales líderes democráticos capacitados para intervenir en procesos de mediación docente-estudiante.

La educación basada en competencias contiene el potencial para convertirse en un plan eficaz tendiente a mejorar el liderazgo democrático y la mediación docente-estudiante, a través del aprendizaje y debe ser un reto que hay que aceptar e integrar en la cultura académica, ya que se tendría un vigoroso instrumento para diseñar currículos innovadores, fortalecer el aprendizaje y, con ello, acortar la distancia que se ha ido abriendo entre la educación universitaria y la práctica profesional (López y Farfán, 2005).

Conceptualizaciones sobre el liderazgo democrático y la mediación docente-estudiante.

Liderazgo de los docentes

Dentro del sistema educativo se convierte en preocupación hablar sobre el liderazgo, como eje para movilizar y dinamizar a las instituciones educativas,

garantizando buenos aprendizajes y convivencia escolar adecuada, tendientes a mejorar la calidad educativa. Tomando en cuenta los límites internos de la acción política del Estado para regular la educación, han impuesto modelo de gestión horizontales, implicando a todos los involucrados a una nueva forma de gobernar en los planteles educativos (Bolívar, 2012).

La educación equitativa e inclusiva lleva como bandera de identificación la participación y aprendizaje de todos los estudiantes, sin tomar en cuenta sus diferencias personales, etnia, cultura, estatus social, entre otros (Murillo et al., 2010).

La implementación y la institucionalización exitosas de la reforma requieren que el liderazgo promueva adaptaciones de los procesos y sistemas educativos, así como culturas, actitudes y comportamientos. Por tanto, (Stoll, 2003) indica que los líderes educativos tengan un sentido de propiedad de la reforma y concuerden con sus propósitos, es poco probable que hagan participar a su personal y alumnado en objetivos de reforma definidos de manera externa. En este contexto la reforma educativa tiene más probabilidades de alcanzar el éxito si los líderes educativos participan activamente en el desarrollo y formulación de las políticas.

En consecuencia, un diálogo y consulta continuos entre los responsables de política educativa y los dirigentes de primera línea de las escuelas son esenciales para una reforma a gran escala exitosa. (Hargreaves A. , 2008), los líderes educativos necesitarán cada vez más dirigir “allá afuera”, más allá de la institución educativa, así como adentro, para influir en el entorno que a su vez tiene efecto en su propio trabajo con los estudiantes, por tanto, los líderes educativos desempeñan una función importante en el fortalecimiento de los vínculos entre el personal de la institución y las comunidades que lo rodean.

Dice ante esto Fullan, (2005); Hargreaves, (2008). Los líderes de las instituciones educativas en circunstancias difíciles de mayor éxito tienen una relación estrecha con los padres de familia y la comunidad en general, también procuran mejorar el logro y el bienestar para los alumnos al participar más con otros miembros locales, como empresas, clubes deportivos, grupos religiosos y

organizaciones comunitarias, y al integrar el trabajo de la escuela con los organismos de asistencia social, procuración de justicia y de otro tipo.

Liderazgo democrático

En la sociedad se destacan personas con capacidad de influir, guiar, direccionar a grupos de personas que quieren alcanzar metas u objetivos, a esas se los conoce como líderes

Para Echart y Rodríguez (2014) define como líder:

Una persona que inspira confianza y seguridad a un grupo de personas quienes por decisión unánime lo escogen para que esté al frente de un equipo, organización o sociedad y mediante sus decisiones y trabajo en conjunto poder cumplir con los objetivos trazados.

Se desprende que el líder es quien está al frente de un grupo de personas u organización con el propósito de trabajar en equipo para el cumplimiento de metas comunes.

Lewin (1951) define al líder democrático así:

El estilo de liderazgo democrático también llamado liderazgo participativo describe a un líder que involucra a los subordinados en la toma de decisiones, delega autoridad, fomenta la decisión de métodos de trabajo y sus metas y emplea la retroalimentación como una oportunidad para dirigir.

Existen criterios sobre la teoría del liderazgo como el caso de Vroom y Yetton, (1973), quienes proponen que el liderazgo es una conducta que se asocia en la mayoría a los grupos, consideran que las personas en una institución están capacitadas para cumplir con las metas colectivas, la intención de estos investigadores es centrar su interés en comprender como los gerentes, directores comparten el poder, ofreciendo participación a sus subordinados, en la toma de decisiones. Otras investigaciones como las realizadas por Coch y French (1948), French, Israel y As (1960) y Morse y Reimer (1956) hacen referencia a la participación directa de los empleados en la

toma de decisiones y la eficacia de los resultados, dependiendo de las circunstancias y los contextos.

Para Warrick (1981) un líder democrático realiza énfasis en el desempeño y las personas. Este tipo de líder asume que la mayoría de la gente es honesta, de alta confianza, y trabajará duro para lograr objetivos significativos y trabajo desafiante. Se esfuerza por ser organizado, haciendo el trabajo mediante la motivación y la gestión de las personas y grupos para que usen su potencial para cumplir los objetivos de la organización, así como sus propios objetivos personales.

El líder participativo o democrático pone mayor énfasis en el desempeño contando con su grupo de trabajo, asumiendo que son honestos, de alta confianza, que se esforzarán muy duro para cumplir objetivos significativos. Motiva permanentemente la gestión de las personas y grupos, con la finalidad que desarrollen todas potencialidades para cumplir los objetivos personales e institucionales (Hurtado, 2016).

Se puede considerar que dentro de las instituciones educativa ecuatorianas el liderazgo democrático es el más recomendado por sus características, tomando en cuenta el clima laboral que se tienen en estas instituciones, los docentes muestran satisfacción de las actividades que realizan y se sienten a gusto, dando lo mejor de sí, contribuyendo a cumplir los objetivos institucionales (Porvenir, 2016), si se aplica este tipo de liderazgo, en donde se toma en cuenta el talento humano, se puede garantizar eficientes resultados académicos y personales.

Se enfoca el líder democrático en la igualdad de los miembros del equipo de trabajo, creando un clima amistoso, con excelentes relaciones, en donde la jerarquía se maneja como centro de su sistema de normas y costumbres, muy poco probable que se tome en cuenta estas, lo que ayuda a que las personas se sientan valoradas, de ser tomadas en cuenta dentro de la toma de decisiones de las instituciones, logrando aumentar el autoestima y el sentido de pertenencia de todos los integrantes del grupo (Rodríguez, 2013).

Es muy importante aclarar que si bien es cierto dentro del liderazgo democrático las decisiones están motivadas por sus miembros, la responsabilidad de la decisión recae en el personal directivo de las instituciones educativas, es por eso que los

docentes que manejen este tipo de liderazgo deben tener claro que el trabajo, las actividades, tareas encomendadas al grupo de trabajo se lo hace en equipo, no obstante, la representación legal lo hace el que funge de líder democrático o autoridad. Se corre el riesgo que, al tomar en cuenta a los miembros del equipo en la toma de decisiones, el líder puede perder la posición considerada como una amenaza (Departamento administrativo de la Función Pública, 2001)

Características del líder democrático

El líder democrático debe delegar autoridad y compartir el control, en conjunto con su equipo debe tomar decisiones, debe otorgar confianza a sus seguidores, y emplear el feedback y corregir errores para motivar (Robbinns y Coulter, 1999), de esta forma sus seguidores confiarán en las acciones que su líder toma, toda vez que están con una representación acertada.

Se puede indicar que el líder democrático debe tomar en cuenta a los subordinados se los debe involucrar en la toma de decisiones, debe pedir en consentimiento, el equipo se reúne para discutir los problemas del trabajo, informar al grupo sobre temas relevantes, explican sus intenciones y la situación actual, y toman tiempo para escuchar a los miembros del grupo, se interesan por los sentimientos y las ideas de los miembros del grupo (Gonos y Gallo, 2013).

El líder democrático debe tratar los conflictos solicitando el consenso de los subordinados, solicitar opinión motivando al grupo, valorar el esfuerzo de cada miembro del equipo para alcanzar los objetivos compartidos, y concienciar la responsabilidad como vital dentro del rol que desempeñan dentro del equipo (Harvard Deusto Business Review, 2017), se puede indicar que este líder democrático fomenta la participación y el trabajo en equipo, el diálogo, los acuerdos por consenso, no es individual, lo hace en representación del grupo.

En el liderazgo democrático la participación como dirección permite que sus seguidores tengan mayor compromiso con las instituciones, generando motivación y confianza para alcanzar las metas y objetivos planteados, integrando al ser humano que tenga la satisfacción del deber cumplido, el desarrollo profesional, la actitud positiva hacia su líder y mejorar la calidad de vida de cada uno de ellos.

Mediación escolar

No se puede dar una definición exacta de mediación escolar, porque puede existir muchas interpretaciones que puede incluir aspectos de la cultura escolar, dentro de los cuales están el clima escolar y la disciplina (Gázquez, Pérez y Carrión, 2011), o tomando como trabajo en cooperativo en las diferentes tareas instruccionales (Moliner, Puig, 2002), estos autores señalan que los conflictos, los rasgos de la disciplina, ethos, entusiasmo moral de la comunidad escolar que se transmite a los miembros. Se puede afirmar que la mediación escolar tiene su protagonismo entre los conceptos centrales de la cultura y la práctica educativa, desarrollándose constantemente (Ortega, 2012).

Tomando como punto de partida la mediación escolar se han tocado temas como el rendimiento escolar, el abandono escolar, conductas inapropiadas, violencia escolar, entre otros (Gottfredson, 2005; Merrell, 2005; Welsh, 2000), estos temas han tenido una serie de investigaciones para prevenir la violencia escolar con una actuación general sobre la convivencia en la comunidad educativa.

La mediación escolar es considerada como una técnica que permite ayudar a las personas para que puedan enfrentar un conflicto de una forma constructiva, de tal modo que se pueda dar una mejor solución y sobre todo teniendo en cuenta las formas colaborativas que existen para poderlas solucionar, según (Pulido, Fajardo, Pleguezuelos, De Gregorio, 2010) se basa en tener una ayuda precisa a tercera persona, conocida como mediador o mediadora que permite facilitar un mayor análisis para aquellos conflictos a futuro.

Se debe considerar que la mediación es un proceso que se da en una manera estructurada, sobre todo que va procediendo a través de distintos pasos que son caracterizados como algo neutral o imparcial, por cuanto, son suficientes para poderlas enfrentar de la mejor manera, teniendo en cuenta su diversidad y sus definiciones de mediación que pretende alcanzar un acuerdo mutuo entre las personas que poseen un enfrentamiento, al mismo tiempo, se cuenta con la participación voluntaria de las partes, con la finalidad de transformar el conflicto en una situación positiva para todos los implicados.

Mediación docente-estudiante

Se conoce que el hombre es un ente social que se preocupa de conocerse a sí mismo y también a los demás, este proceso ha ido evolucionando día a día, y se ha logrado afrontar nuevas etapas en el desarrollo de la información; aquí es más importante tener el poder de la información física, antes que el conocimiento acumulado y las experiencias previas.

Para Pineda, (2001) los enfoques teóricos y metodológicos, así como las tecnologías de la información y comunicación abre cuatro campos en la mediación docente estudiante.

Estos campos son los siguientes:

- a. Fenómeno de globalización y su relación con las tecnologías de la información y comunicación.
- b. El sujeto de la comunicación y los procesos de recepción crítica
- c. Problemas de formación profesional
- d. Problemas de gestión de la comunicación y la información

Con estos campos la relación docente-estudiante se ve obligada a replantear los roles de cada uno de ellos en el proceso enseñanza-aprendizaje, cada vez más significativa en el aula, aplicando todas las herramientas de las tecnologías de la información y comunicación.

Para Torrego (2006), “un docente se convierte en mediador cuando su tercera parte facilita la interacción entre los participantes, se puede conversar activamente, aportar sugerencias para llegar a acuerdos”, el estilo del docente depende la manera como se despliegue en sus habilidades para cumplir el rol de mediador en situaciones de conflicto que se presenten, pero de una manera pacífica. El maestro debe desarrollar cualidades que favorezcan su intervención, teniendo en cuenta que ellos planifican su clase, aplicando estrategias que permitan la participación activa de los estudiantes al momento de tratar contenidos, explicar y orientar el aprendizaje en tiempo y espacio (Fernández, 2006).

Se debe reconocer el papel del docente como mediador del proceso enseñanza-aprendizaje de sus estudiantes dentro y fuera del aula, sin dejar a un lado los

incidentes que se puedan presentar en el aula de clase, pero sobre todo se debe cambiar la actitud docente frente a los estudiantes, al momento de dar un juicio de valor, dejando a un lado lo tradicional de solucionar este tipo de problemas, no solo acudiendo a las anotaciones, citaciones, llamados a los padres de familia, sino al contrario que estén capacitados para afrontarlos de una manera diferente e innovadora como son mediante procesos de mediación pedagógica.

Se pueden encontrar tres reacciones de los docentes frente a situaciones conflictivas. Primera, agresivo-dominante, aquí el docente toma la situación como personal, impone su autoridad, no permite la intervención por lo que se rompe la comunicación, y permite que el problema se agudice. Segunda, pasivo-permisivo, permite acciones que alteran el orden en el aula, se hace el desentendido, se gana la amistad de los estudiantes y de esta forma no tiene inconvenientes, no enfrenta el conflicto. Tercera. asertivo-democrático, expresa decisión y temple, existe una comunicación de respeto, se busca estrategias de solución al problema o conflicto. Estos parámetros son de mucha importancia para el docente cuando interviene en los procesos de mediación de conflictos escolares, poniendo de manifiesto la actitud positiva frente al comportamiento de los estudiantes, limitando o incitando al finalizar el conflicto sin violencia (Torrego, 2003).

La mediación docente-estudiante está orientada a fortalecer la comunicación constructiva, conservando un clima de respeto, manteniendo la regulación emocional de las partes, por lo que es importante que el docente mediador realice una evaluación panorámica de la situación en conflicto, esto permitirá la comprensión y análisis del todo, evitando de esta manera mediaciones dogmáticas de razonamiento moral, con valores y noemas, muy diferentes a las que se debe utilizar en esos casos desde los conflictos específicos en contextos reales y en los grupos determinados (Cuadros, 2014).

En la educación actual el docente tiene un nuevo enfoque pedagógico el de ser un mediador con los estudiantes, sin considerarse protagonista del proceso educativo, relegando al estudiante a segundo plano como un simple observador y oyente, al contrario, ser un ente participativo de todo este proceso, inmiscuido en los conflictos que a diario se presenta, respetando y precautelando los intereses de los protagonistas; docente-estudiante (Duart, 2000), según el autor el docente tiene

un papel protagónico en el proceso enseñanza-aprendizaje de una forma humanística, garantizando la formación integral de los estudiantes. El estudiante tiene el rol fundamental de ser un ente autónomo, creativo, innovador, propositivo, pero fundamentalmente con valores.

Al principio el docente era un mediador entre contenidos y aprendizaje de los estudiantes, se daba más énfasis a los contenidos, la interacción de docente, contenido y estudiante era más evidente (Coll, 2002), el maestro era solo transmisor de información que había seleccionado, codificado y valorado, cuya significatividad era indiscutible (Román, 1988).

La mediación docente-estudiante tiene otra función, no solo de transmitir información, sino de ser un puente entre todos los procesos individuales y socioculturales que conllevan a generar aprendizajes significativos, que pueden ser valorados y aplicados en la vida diaria del estudiante en su contexto. El estudiante construye su propio conocimiento, comprendiendo lo que aprende, pensando, analizando, y actuando con responsabilidad. Por otro lado, el docente es guía y orientador que no le da construyendo, cumple con el papel de mediador pedagógico.

El docente cuando cumple como mediador pedagógico contribuye al desarrollo autónomo en la elaboración del nuevo conocimiento por parte del estudiante, poniendo en práctica estrategias de mediación en las actividades a cumplir, en la preparación del trabajo independiente, en la orientación espacial y direccional, en la reflexión, en la enseñanza de elementos específicos, en la vida cotidiana, facilitando la generalización y los procesos de abstracción.

Perfil del mediador docente-estudiante

Dentro de las competencias específicas que el docente tiene que cumplir con enfoque pedagógico (Perrenoud, 2004) se tiene las siguientes:

- Organizar y animar situaciones de aprendizaje
- Gestionar la progresión de los aprendizajes
- Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación
- Implicar a los estudiantes en su aprendizaje y trabajo
- Trabajar en equipo y de manera corporativa

- Participar en la gestión de la institución
- Informar e implicar a los padres y representantes
- Utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación
- Afrontar los deberes y dilemas éticos de la profesión
- Organizar la propia formación continua
- Participar en procesos de mediación pedagógica para resolver conflictos.

CAPÍTULO II

DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN DE ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO

Paradigma cualitativo en la investigación

El trabajo de investigación se direcciona por el paradigma mixto cualitativo-cuantitativo; el primero permite obtener información precisa de cada una de las variables, liderazgo democrático y mediación docente-estudiantes en folletos, libros, revistas científicas; el segundo determina que una vez recopilada la información, se proceda a su respectivo análisis e interpretación para ser graficados estadísticamente los datos mediante cuadros o tablas numéricas. El diagnóstico se lo realizó aplicando la observación directa y la encuesta en el campo donde se produce el problema, y se recopiló datos (Ramos, 2015).

La modalidad con la que se trabajó es la básica y aplicada, se pudo acudir a libros, revistas y artículos para tener mayor información sobre el tema de estudio y aplicada porque se fue al lugar de los hechos, en este caso a la Unidad Educativa Bolívar, el tipo de investigación es la descriptiva-explicativa, ya que permite describir el problema en su contexto y explicativa porque se determina las causas que conllevan al no contar con estrategias de liderazgo dentro de la institución.

La población con la que trabajó fue de 120 docentes de la Unidad Educativa Bolívar, en donde por ser la población grande es necesario extraer la muestra de la siguiente manera:

Su fórmula es la siguiente:

$$n = \frac{PQ \cdot N}{(N-1) \frac{e^2}{K^2} + PQ}$$

Se representa de la siguiente manera:

$$n = \frac{0.25 (120)}{(120-1) \frac{0.05^2}{2^2} + 0.25}$$

$$n = \frac{30}{0.324375}$$

n= 92

La población con la que se trabajó es de 92 docentes de la Unidad Educativa Bolívar.

Seguidamente se realizó la operacionalización de las variables. La independiente fue liderazgo democrático y mediación docente-estudiante, se parte de la conceptualización, de ahí salen las dimensiones y de estas los indicadores, los cuales sirven para plantear los ítems básicos que sirvieron de base para el cuestionario de la encuesta

Operacionalización de la Variable Independiente: Liderazgo democrático

Tabla 1. Operacionalización de la Variable Independiente: Liderazgo democrático

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas e Instrumentos
Es aquel que involucra a los subordinados en la toma de decisiones, delega autoridad, fomenta la decisión de métodos de trabajo y sus metas y emplea la retroalimentación como una oportunidad para dirigir.	Toma de decisiones	Diagnóstico Estrategia Intervención	¿El líder democrático debe realizar un diagnóstico, escoger estrategias y realizar una intervención para la toma de decisiones en la institución?	Encuesta Cuestionario
	Delegación de autoridad	Totales Específicas	¿Dentro del liderazgo democrático la delegación de funciones se hace en forma total y específica en la institución? ¿En el liderazgo democrático dentro de la metodología se plantea una definición de trabajo?	
	Métodos de trabajo	Definición de trabajo Cronograma Trabajo por etapas Comunicación con los integrantes	¿En el liderazgo democrático dentro de la metodología de trabajo se plantea un cronograma? ¿En el liderazgo democrático dentro de la metodología se plantea etapas de trabajo? ¿En el liderazgo democrático dentro de la metodología se plantea la comunicación con los integrantes?	

Fuente: elaboración propia

Operacionalización de la Variable Dependiente: Mediación docente-estudiante

Tabla 2. Operacionalización de la Variable Dependiente- Mediación docente-estudiante

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas e Instrumentos
Es la orientación y guía de la actividad mental constructiva de los estudiantes, a quienes proporcionará una ayuda pedagógica ajustada a sus competencias.	Orientación y guía de la actividad mental constructiva	Contenidos	¿En la mediación docente-estudiante se realiza la orientación y guía de la actividad mental constructiva por medio de los contenidos?	Encuesta Cuestionario
	Ayuda pedagógica	Emocional	¿La mediación docente-estudiante la ayuda pedagógica se lo realiza emocionalmente?	
		Intelectual	¿La mediación docente-estudiante la ayuda pedagógica se lo realiza intelectualmente?	
	Competencias	Generales Específicas	¿En la mediación docente-estudiante se desarrollan competencias generales en los integrantes? ¿En la mediación docente-estudiante se desarrollan competencias específicas en los integrantes?	

Fuente: elaboración propia

Mediante el plan de recolección de la información se logra determinar el grado de aceptación que tienen los objetivos que han sido planteados con anterioridad, de tal modo que pueda existir un desarrollo del liderazgo democrático para la mediación docente-estudiantes en la Unidad Educativa Bolívar.

El método que se aplica en la investigación es descriptivo-explicativo, se obtiene información clara y precisa sobre las variables, de este modo dar una mayor interpretación del problema, por otro lado, se tomaron en cuenta los diferentes planes de procesamiento y análisis de la información, las mismas que fueron dadas a través de encuestas que fueron realizadas tanto a docentes como estudiantes para tener un mayor resultado.

Resultados del diagnóstico de la situación actual

Una vez aplicada las encuestas a docentes, se logra determinar el resultado sobre el diagnóstico de la situación actual, en donde se ve reflejado que los docentes no poseen destrezas de liderazgo democrático para manejar una mediación docente – estudiante en la institución, por lo que no alcanzan los resultados esperados, en desarrollar sus actividades cotidianas en un clima óptimo, donde no se vean perjudicados los intereses de las partes involucradas

Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa Bolívar

1. ¿Dentro del liderazgo democrático antes de la toma de decisiones se realiza un diagnóstico, se escoge las estrategias y hay una intervención?



Gráfico 1. Diagnóstico, estrategias e intervención
Fuente: elaboración propia

Análisis

El 43% de los docentes encuestados mencionan estar de acuerdo con el Diagnóstico, estrategias e intervención, el 22% enuncia totalmente de acuerdo, el 15% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 11 en desacuerdo y el 9% totalmente en desacuerdo.

Interpretación

La mayoría de los docentes encuestados manifiestan que se debe realizar el Diagnóstico, estrategias e intervención antes de la toma de decisiones, por lo que es necesario que se siga un proceso para no fallar y tomar las mejores decisiones en bien de la institución.

2. ¿En el liderazgo democrático usted delega funciones en forma total y específica a sus miembros del equipo en la institución?

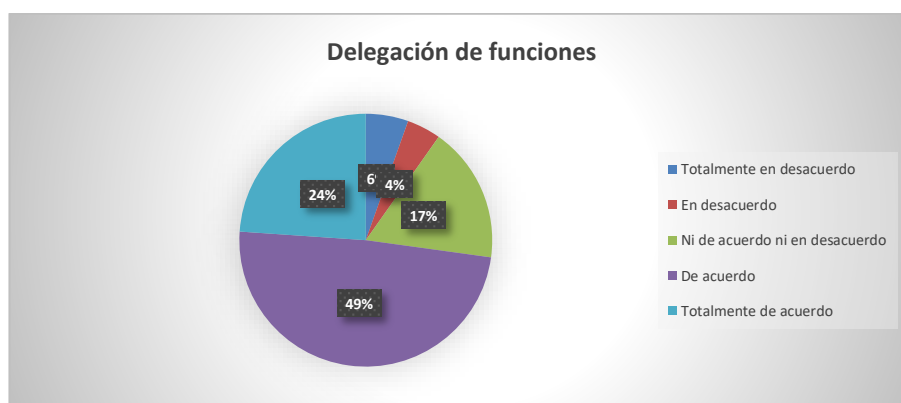


Gráfico 2. Delegación de funciones
Fuente: elaboración propia

Análisis

El 49% de los docentes encuestados mencionan estar de acuerdo que, se realice una delegación de funciones de una manera total o específica, el 24% enuncia totalmente de acuerdo, el 17% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 5% totalmente en desacuerdo y el 4% en desacuerdo.

Interpretación

En su mayoría los docentes encuestados consideran que la delegación de funciones se debe hacer en forma total y específica en la institución, porque se considera que en este tipo de liderazgo no existe autoritarismo

3. ¿En el liderazgo democrático dentro de la metodología se debe plantear una definición de trabajo?

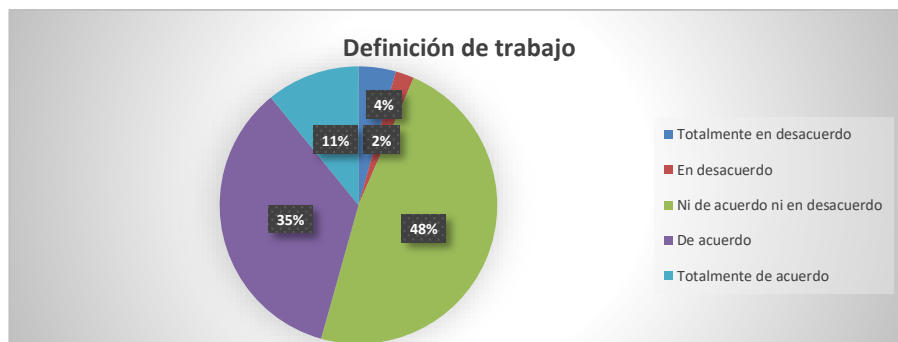


Gráfico 3. Definición de trabajo
Fuente: elaboración propia

Análisis

El 48% de los docentes encuestados mencionan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que se plantee una definición de trabajo, el 35% enuncia de acuerdo, el 11% totalmente de acuerdo, el 4% totalmente en desacuerdo y el 2% en desacuerdo.

Interpretación

El gran conjunto de docentes encuestados indica estar en acuerdo y en desacuerdo sobre que dentro de la metodología se debe plantear una definición de trabajo, para de esta forma saber la visión del líder democrático en relación a la institución.

4. ¿En el liderazgo democrático dentro de la metodología de trabajo se debe plantear un cronograma?

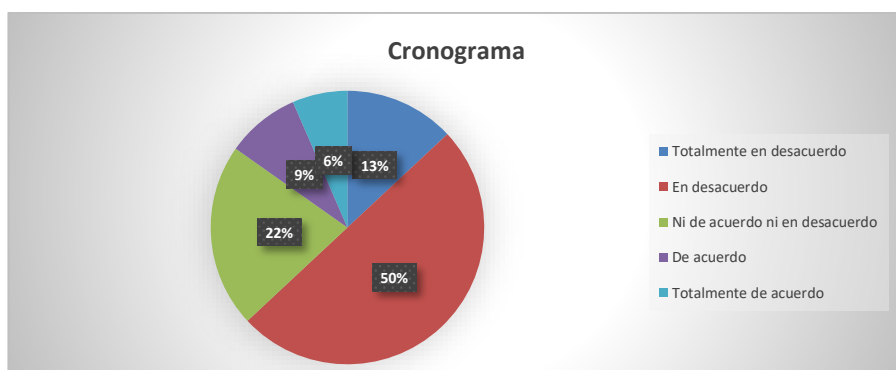


Gráfico 4. Cronograma
Fuente: elaboración propia

Análisis

El 46% de los docentes encuestados mencionan estar en desacuerdo dentro de la metodología de trabajo se debe plantear un cronograma, el 20% enuncia ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 12% totalmente en desacuerdo, el 8% de acuerdo y el 6% totalmente de acuerdo.

Interpretación

En su mayoría de docentes encuestados mencionan que cuando se aplica dentro de la metodología de trabajo se debe plantear un cronograma, por tal razón, se debe optar porque el líder democrático elabore un cronograma para sus actividades.

5. ¿En el liderazgo democrático dentro de la metodología se plantea etapas de trabajo?

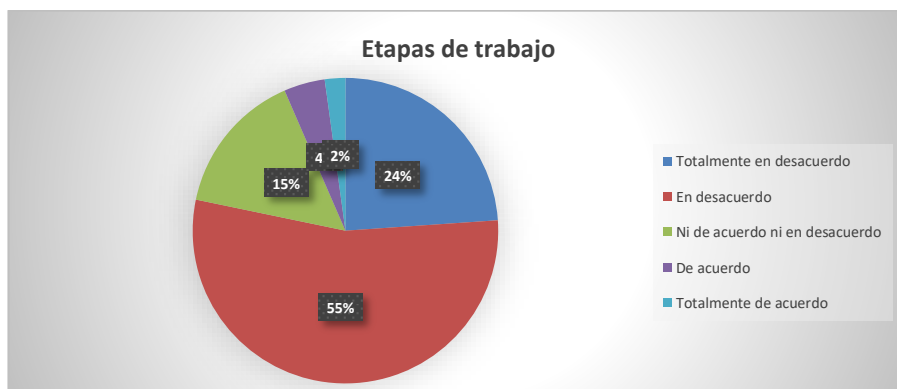


Gráfico 5. Etapas de trabajo
Fuente: elaboración propia

Análisis

El 50% de los docentes encuestados mencionan estar en desacuerdo que se plantee etapas de trabajo, el 22% enuncia totalmente en desacuerdo, el 14% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 4% de acuerdo y el 2% totalmente de acuerdo.

Interpretación

La mayoría de los docentes encuestados indican que el liderazgo democrático se debe plantear etapas de trabajo, para de esta forma realizar las actividades de una forma ordenada.

6. ¿En el liderazgo democrático dentro en la metodología se debe plantear la comunicación con los integrantes?

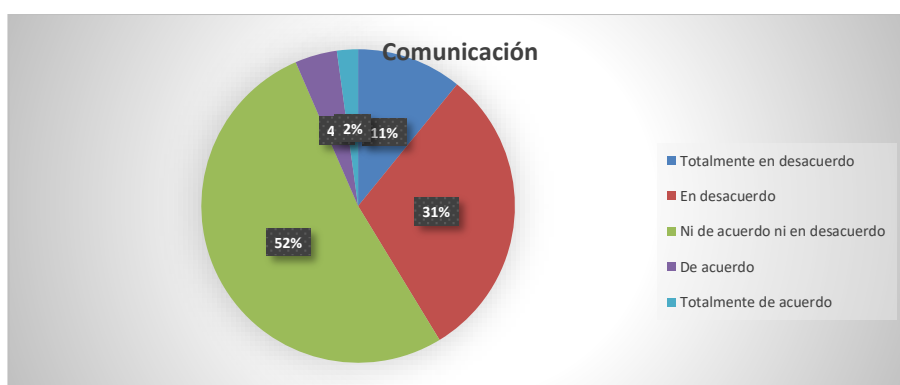


Gráfico 6. Comunicación
Fuente: elaboración propia

Análisis

El 48% de los docentes encuestados mencionan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que el liderazgo democrático se debe plantear la comunicación entre sus integrantes, el 28% enuncia en desacuerdo, el 10% totalmente en desacuerdo, el 4% de acuerdo y el 2% totalmente de acuerdo.

Interpretación

En su gran conjunto los docentes encuestados mencionan que el liderazgo democrático se debe plantear la comunicación entre sus integrantes, esto se debe hacer para mantener una interacción positiva entre ellos

7. ¿En la mediación docente-estudiante se debe realizar la orientación y guía de la actividad mental constructiva por medio de los contenidos?

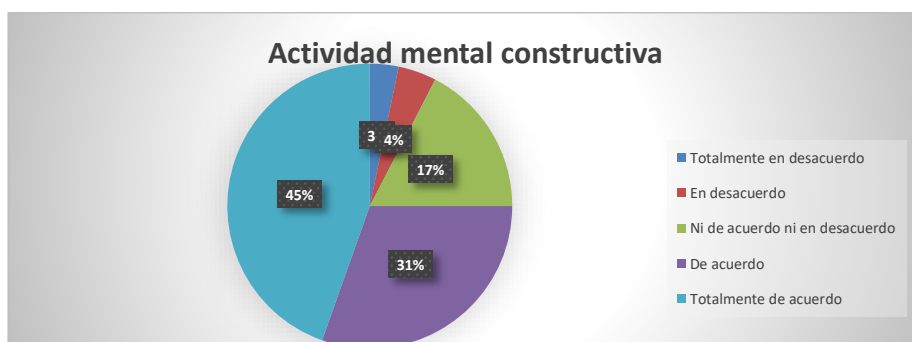


Gráfico 7. Actividad mental constructiva
Fuente: elaboración propia

Análisis

El 41% de los docentes encuestados consideran que se debe realizar la orientación y guía de la actividad mental constructiva por medio de los contenidos, el 28% enuncia de acuerdo, el 16% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 4% en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo.

Interpretación

La mayoría de personas encuestadas consideran que se debe realizar la orientación y guía de la actividad mental constructiva por medio de los contenidos, para de esta forma realizar una mediación eficiente y eficaz.

8. ¿En la mediación docente-estudiante, la ayuda pedagógica se debe realizar en lo emocional?

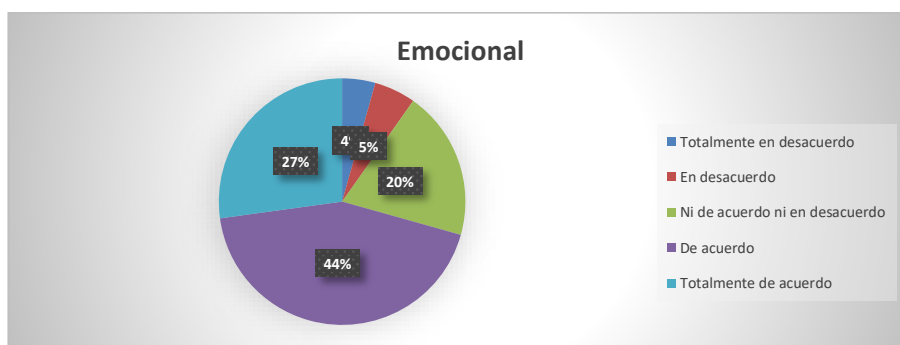


Gráfico 8. Emocional
Fuente: elaboración propia

Análisis

El 40% de los docentes encuestados mencionan estar de acuerdo que en la ayuda pedagógica se debe realizar en lo emocional, el 25% enuncia totalmente de acuerdo, el 18% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 5% en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo.

Interpretación

La mayoría de docentes encuestados determinan que en la ayuda pedagógica se debe realizar en lo emocional, tomando en cuenta que el ser es un ente biopsicosocial, debe ser explorado en todas sus áreas.

9. ¿En la mediación docente-estudiante la ayuda pedagógica se debe realizar intelectualmente?

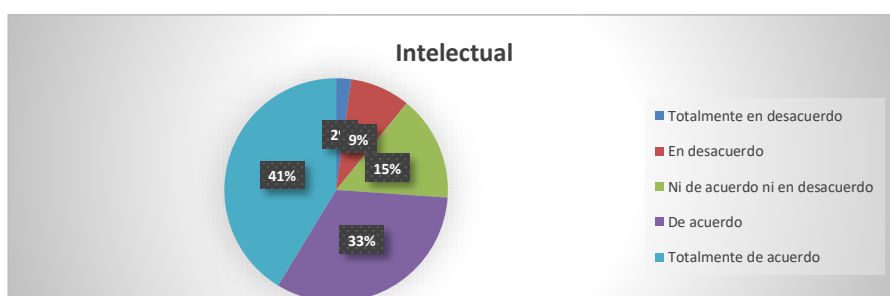


Gráfico 9. Intelectual
Fuente: elaboración propia

Análisis

El 38% de los docentes encuestados determinan estar totalmente de acuerdo que la ayuda pedagógica se debe realizar intelectualmente, el 30% enuncia de acuerdo, el 14% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 8% en desacuerdo y el 2% totalmente en desacuerdo.

Interpretación

La gran parte de docentes encuestados consideran que la mediación pedagógica se debe realizar intelectualmente, para de esta forma garantizar la formación integral de las personas

10. ¿En la mediación docente-estudiante se deben desarrollar competencias generales y específicas en los integrantes?

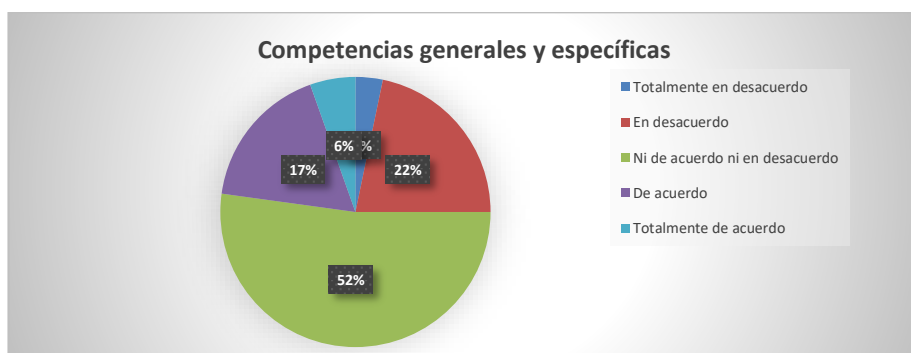


Gráfico 10. Competencias generales y específicas
Fuente: elaboración propia

Análisis

El 46% de los docentes encuestados consideran estar totalmente de acuerdo que se deben desarrollar competencias generales y específicas en los integrantes, el 32% enuncia de acuerdo, el 7% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 5% en desacuerdo y el 2% totalmente en desacuerdo.

Interpretación

En su mayoría de docentes encuestados consideran que se deben desarrollar competencias generales y específicas en los integrantes, de esta forma los docentes desarrollan destrezas, habilidades y capacidades educables.

Resumen de las principales insuficiencias detectadas

- Los docentes dentro del liderazgo democrático no se desarrollan competencias generales y específicas en la interacción con los estudiantes, por lo que no se llegan a cumplir con los objetivos planteados en la planificación que se realiza tanto micro curricular como de aula.
- Al no desarrollar liderazgo democrático en la institución no se aplican adecuadamente los procesos de mediación docente-estudiante, lo que repercute en el rendimiento académico en general.
- El trabajo en equipo o corporativo entre los involucrados no es el adecuado porque no existe docentes o directivos que organicen las actividades de una forma democrática, es decir que todos empujen a un solo lado para cumplir con la misión y la visión institucional
- Las relaciones entre docentes, estudiantes, directivos es vertical, no existe una transversalidad en el proceso de la comunicación asertiva, lo que provoca o incide en el cumplimiento de las actividades de cada uno de ellos

CAPÍTULO III

PROPUESTA/RESULTADO

ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO PARA LA MEDIACIÓN DOCENTE-ESTUDIANTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA BOLÍVAR

Justificación de las estrategias como respuesta al problema planteado

Lewin (1951) definió “describe a un líder democrático que involucra a los subordinados en la toma de decisiones, delega autoridad, fomenta la decisión de métodos de trabajo y sus metas y emplea la retroalimentación como una oportunidad de dirigir”, se lo puede decir que el líder democrático realiza énfasis en el desempeño y las personas (Warrick, 1981).

En las instituciones educativas el líder democrático ha encontrado una gran cabida y aceptación para llevar y manejar los equipos de trabajo en todos los niveles y aspectos, se da a cada miembro del equipo, fomentando la participación de los docentes en la toma de decisiones para mejorar la calidad educativa de la institución.

En la Unidad Educativa “Bolívar”, el objetivo de plantear estrategias de liderazgo democrático para la mediación docente-estudiante, es lograr mejorar la calidad educativa, estableciendo el tipo de liderazgo que necesita la institución. Considerando que estos procesos son los medios fundamentales para lograr los propósitos planteados, un modo de entender el accionar del maestro, es estableciendo sus características y competencias habituales que ejecuta mediante programas, estrategias, actividades para poder intervenir de una mejor manera

eficiente dentro de la mediación docente-estudiante para lograr una excelente relación con ellos.

El interés de la propuesta es comprender como cada docente puede ejercer un liderazgo democrático, en las aulas de clase, y con ello abrirse paso al liderazgo Instruccional, tanto en lo pedagógico, académico, administrativo, con lo que se asegura un buen proceso educativo, cumpliendo con los objetivos de las diferentes planificaciones que se realizan en las Unidades Educativas, para llegar a cumplir con las exigencias de la educación actual.

El producto que se plantea son las estrategias de liderazgo democrático para fortalecer la mediación docente-estudiante, en primer lugar, ampliando los conceptos sobre liderazgo e innovación, que serán la base para desarrollar, aplicar y ver las ventajas que estas traen a nivel educativo en la institución, se conoce que los docentes desean ser líderes innovadores, capaces de afrontar problemas, cambios, generando ideas que permitan el bienestar estudiantil, a través de la mediación escolar.

En el contexto educativo actual, donde se dan cambios constantes, es evidente que los docentes deben prepararse para ser líderes democráticos, creando y aportando con nuevas ideas el crecimiento y desarrollo de la institución a la cual pertenecen, mediante un trabajo en equipo y colaborativo. Con la universalización de la educación en el país, las instituciones educativas deben afrontar cambios, que traen consigo ventajas y desventajas, tienen que enfrentar nuevos retos, para lo cual se necesita que los docentes estén capacitados, sin quedarse en la monotonía de los años de experiencia y su trabajo rutinario, sino al contrario, que la Unidad Educativa Bolívar, con nuevas ideas se desarrolle en todo su conjunto.

La propuesta de estrategias de liderazgo democrático para fortalecer la mediación docente-estudiante tendrá un resultado pedagógico-social, en cuanto a crear un clima de trabajo óptimo, donde los problemas de cualquier índole serán solucionados de una forma eficiente sin que existan ganadores o perdedores, las relaciones interpersonales entre docentes-estudiantes, docentes-docentes, estudiantes-estudiantes se verán favorecidos con esta propuesta, no solo aplicando los procesos de mediación existentes, sino desarrollando estrategias adecuadas e

innovadoras para ser aplicadas. Los docentes no solo deben ser capacitados académicamente, sino al contrario deben generar ideas y nuevas propuestas con respuestas rápidas a los problemas suscitados.

Las ideas e inquietudes que tanguen los docentes de la institución deben ser canalizadas a fomentar el trabajo en equipo, motivando a los demás docentes a generar destrezas de líder democrático, fomentando un buen ambiente de trabajo, de esta forma cumplir con los objetivos individuales, colectivos e institucionales.

Particularidad de las estrategias de liderazgo democrático

Objetivos

Objetivo General

Diseñar estrategias de liderazgo democrático para desarrollar la mediación docente-estudiantes.

Objetivos Específicos

- Fundamentar el marco conceptual del objeto y campo de la investigación.
- Diagnosticar el problema sobre el liderazgo de los docentes y la mediación escolar en la institución
- Seleccionar las estrategias de liderazgo democrático para la mediación escolar
- Diseñar estrategias del liderazgo democrático y la mediación docente-estudiantes
- Valorar teóricamente las estrategias de liderazgo democrático para la mediación escolar en los estudiantes de la Unidad Educativa “Bolívar”

Fases de la Propuesta de estrategias para el liderazgo democrático

1. Fase de análisis y diagnóstico

La inexistencia de un liderazgo democrático ha traído muchos inconvenientes en la Unidad Educativa, erróneamente se cree que solo el Rector es el líder de la institución cualquiera sea su modo de actuar, por consiguiente, los docentes deben cumplir con las disposiciones que él emana, si ejercer o desarrollar destrezas y

habilidades propias para identificarse como un líder democrático en el proceso enseñanza-aprendizaje, todo este proceso es mientras dure el año lectivo vigente, y mientras este en funciones la autoridad.

Una vez identificado el problema la investigadora considera pertinente proponer estrategias que permitan capacitar a los docentes intervenir en la mediación docente estudiante, mediante un liderazgo democrático adecuado, conociendo que toda persona aptitudinalmente es un líder innato, solo hace falta direccionarlo de mejor manera, con lo que las instituciones educativas saldrán ganando en sus relaciones personales, con una convivencia eficiente.

La investigadora tuvo acceso a la información recopilando evidencias y estudios de casos de problemas entre docentes, docentes-estudiantes, revisando datos estadísticos que reposan en el DECE y otros departamentos de la institución. La observación diaria fue otra herramienta para identificar el problema, el vivir diariamente con los estudiantes reforzó la proposición dada del problema.

En la fase de diagnóstico se involucra a:

Docentes

Estudiantes

Docentes

La capacitación a los docentes es la base primordial en la aplicación de estrategias de desarrollo de liderazgo democrático, quienes serán los encargados de actuar de esta manera frente a los estudiantes y el contexto educativo en general. Al término de las sesiones se aplicará una encuesta donde consten los principales aspectos que evidencien que los profesores han desarrollado destrezas de liderazgo democrático.

Estudiantes

Una vez capacitados los docentes, se encargarán de socializar o aplicar las estrategias de liderazgo democrático con los estudiantes, quienes tendrán una nueva visión de actuar en sus relaciones interpersonales. Se evaluará mediante un test de

liderazgo, que dará conocer las destrezas y habilidades que han desarrollado con la actitud de los docentes

2. Fase de diseño y aplicación de la propuesta

Para la fase de diseño y aplicación de la propuesta se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Fomentar el trabajo en equipos: promover la implicación de todos los miembros de la institución.
- Flexibilizar las jerarquías de la Unidad Educativa: las jerarquías deben ser útiles solo para fines administrativos, se debe promover una comunicación asertiva entre todos los miembros de la comunidad educativa.
- Canales eficaces de comunicación: establecer canales para que fluya la información entre los distintos departamentos.

Esquema de contenidos de la propuesta

Estrategias de desarrollo de liderazgo democrático

La organización como un sistema social

Ejercicio de liderazgo democrático

Clima organizacional

Procesos de interacción grupal

Desarrollo de Habilidades para la comunicación asertiva

Fases de la mediación escolar

ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO PARA LA MEDIACIÓN DOCENTE-ESTUDIANTE

ESTRATEGIA 1

TIEMPO DE DURACIÓN: De 1 a 2 horas



Fuente: <https://2015emprendimientos.wordpress.com/2015/04/21/organizaciones-empresas-familiares/>

Estrategia de motivación

Descripción

Con esta estrategia los docentes se sentirán motivados para mantener el interés y participación en la sesión en las diferentes áreas de su personalidad. Ejerce la función de orientador, motivador y organizador.

Perfil de entrada del docente

El docente se presenta como:

Líder

Cuestionador

Transmisor de conocimientos

Realista

Profesor

DESARROLLO

1. Dinámica: LA ORGANIZACIÓN COMO UN SISTEMA SOCIAL

Objetivo

Conocer acerca de la institución educativa como sistema social por parte de los docentes

2. Actividades

2.1. Observe el video sobre la organización como sistema social

<https://www.youtube.com/watch?v=kfd-MAIvSN8>

2.2. Realice una reflexión individual

2.3. Metodología

Se trabajará en equipos, formado por 5 personas

2.4. Técnicas

2.4.1. Realizar preguntas generadoras al grupo de trabajo:

- a. ¿Qué es una institución educativa y cómo desarrollan su trabajo?
- b. ¿Cuál es la diferencia entre autoritarismo y dirigir con autoridad?
- c. ¿Por qué se le considera al sistema educativo como una organización social?

2.4.2. Se solicita reflexionar a cada grupo y presentar su ponencia

2.4.3. Plenaria sobre el tema.

3. Forma: Sesión

4. Materiales

Hojas, marcadores, lápices, papelotes, laptop

5. Evaluación: Los docentes conocen sobre la institución educativa como sistema social y su gestión

5.1. Cuestionario

1. Señale 4 semejanzas y cuatro diferencias entre sistema educativo y organización social:

Semejanzas:

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....

Diferencias:

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....

2. ¿Qué hace usted para que los estudiantes disfruten del proceso enseñanza-aprendizaje y los conocimientos adquiridos?

.....
.....
.....

3. ¿Cómo lleva el mundo real al aula y lo relaciona con la vida diaria de los estudiantes?

.....
.....
.....

4. ¿Qué dificultades no le permite impulsar innovaciones que favorezcan el aprendizaje del estudiante?

.....
.....
.....

5. ¿Considera que se está generando un discurso de deseabilidad social sobre cambio educativo y no existe la intención de transformación en la institución?

.....
.....
.....

6. Escriba tres acciones de compromiso de cambio

1.-
.....

2.-
.....

3.-

Perfil de salida del docente

Una vez realizada la dinámica se espera que el docente tenga el siguiente perfil:

El docente debe ser:

Modelo de aprendiz

Líder democrático

Cuestionador e investigador

Filósofo

Visionario

Formador de formadores

Maestro de vida

ESTRATEGIA 2

Duración: 2 horas



Fuente: <https://www.pinterest.com/ccpcdfdlc1439/liderazgo/>

Estrategia de reflexión

Descripción

El docente reconocerá obstáculos internos y externos que rodean el proceso enseñanza-aprendizaje, desarrollará el pensamiento autónomo, crítico y creativo, organizando situaciones comunicativas, planteando problemas reales, significativos, permite el análisis reflexivo.

Perfil de entrada del docente

Cuestionador

Colaborativo

Ejecutor

Transmisor de saberes

Proactivo

DESARROLLO

1. Dinámica: EJERCICIO DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO

Objetivo

Ejercitar las bondades del liderazgo democrático en función de participar en la mediación escolar

2. Actividades

2.1. Observe el siguiente video sobre: Liderazgo Democrático

<https://www.youtube.com/watch?v=iW1MHWxsgSQ>

2.2. Realice reflexiones grupales

Cada grupo de trabajo realizará reflexión sobre el liderazgo democrático

2.3. Metodología

Trabajo en equipo

2.4. Técnicas

2.4.1. Se realiza una lluvia de ideas sobre el tema “Que tipo de liderazgo práctica usted”, cada docente pondrá su tipo.

2.4.2. Se solicita la reflexión de la siguiente frase:

“Si quieres construir un barco, no empieces por cortar las maderas y distribuir el trabajo, sino que primero haz de saber evocar en los hombres el anhelo del mar libre y abierto”.

Antoine de Saint Exupéry.

2.4.3. A continuación se plantean preguntas de reflexión, formando grupos de cinco personas.

Preguntas:

a. ¿Qué es el liderazgo y cuáles son sus funciones?

.....
.....

b. ¿Asigna roles a cada uno de los miembros de su equipo de trabajo?

.....

.....

c. ¿Es diferente el liderazgo democrático ejercido por los hombres, al ejercido por las mujeres?

.....

.....

d. ¿Consideras que el liderazgo democrático es el adecuado para aplicar en tu institución y por qué?

.....

.....

2.4.4. Se presenta el producto final en una plenaria

3. Forma: Sesión

4. Materiales

Papelote, marcadores, laptop

5. Evaluación

Los docentes resaltan las bondades del liderazgo democrático en función de participar en la mediación escolar.

Cuestionario

1. ¿Se considera con habilidades de un líder democrático en la institución?

.....

.....

¿por qué?

2. ¿Existe profesores, dentro de la Unidad Educativa, que por el trabajo que desempeñen en el aula considere que actúan como líderes?,

.....
.....
.....

¿por qué?.....

.....

3. ¿Qué actividades debe realizar el docente como líder democrático en la institución?

.....
.....
.....

4. ¿Qué estilo de liderazgo ejerce usted como profesor en el aula?

.....
.....
.....

¿Y por qué?.....

.....

5. ¿Qué compromiso se plantea para ejercer la función de mediador pedagógico aplicando liderazgo democrático?

.....
.....
.....

Perfil de salida del docente

Una vez realizada la dinámica se espera que el docente tenga el siguiente perfil:

Debe ser crítico y autocrítico

Colaborativo

Mediador

Sentido de pertinencia

Integrador se saberes

Proactivo

ESTRATEGIA 3

DURACIÓN 2 HORAS



Fuente: <http://ambienteorganizacionalenlaempresa.blogspot.com/2009/10/funciones-del-clima-organizacional.html>

Estrategia de acción

Descripción

Con esta estrategia del docente está en la capacidad de seleccionar estrategias adecuadas y pertinentes de acuerdo a la necesidad de aprendizaje de los estudiantes, planteando actividades grupales para fortalecer el interés, partiendo siempre de la experiencia previa, determina los criterios de la evaluación cuali-cuantitativa, enseña a tomar decisiones. El docente cumple con la función de un instructor, formador, asesor.

Perfil de entrada del docente

Responsable

Observador

Cooperativo

Conformista

Apático

Autoritario

DESARROLLO

Dinámica: CLIMA ORGANIZACIONAL

Objetivo

Conocer los diferentes estímulos y motivaciones para generar un óptimo clima organizacional.

2. Actividades

2.1. Observe el siguiente video sobre: Clima organizacional
<https://www.youtube.com/watch?v=VHb7sVULI7M>

2.2. Los docentes realizan una dramatización sobre el clima organizacional, se les deja al criterio creativo para su presentación

2.3. Metodología

Trabajo en equipo

2.4. Técnicas

2.4.1. Se forma grupos de trabajo de 5 personas, a las cuales se les plantea las siguientes preguntas generadoras:

Preguntas:

¿Qué se entiende por el clima organizacional?

.....
.....
.....

¿Por qué es importante que haya un clima positivo de trabajo?

.....
.....
.....

¿Considera que en la Unidad Educativa existe un adecuado clima laboral?

.....
.....
.....

¿Qué tipo de clima laboral desearía tener en su institución?

.....
.....
.....

2.4.2. El producto de la reflexión y respuesta a las interrogantes se presentará en una plenaria entre todos los participantes, del cual deben salir las principales conclusiones.

3. Forma: Sesión

4. Material

Papelote, marcadores, laptop

5. Evaluación

Los docentes conocen los diferentes estímulos y motivaciones para generar un óptimo clima organizacional.

Cuestionario

1. ¿Tiene una buena comunicación con sus compañeros y estudiantes para trabajar en equipo?

.....
.....
.....
.....

2. ¿En la institución existe la comunicación adecuada para crear un clima laboral que permita realizar sus actividades diarias?

.....
.....

.....
.....

3. ¿Es reconocido el trabajo bien hecho antes que el mal hecho en la institución?

.....
.....

¿porque?

4. ¿En las actividades que usted participa, existe respeto a la jerarquía de las personas?

.....
.....

5. ¿Cuál es su compromiso de cambio en bien de la institución?

.....
.....

Perfil de salida del docente

Una vez realizada la dinámica se espera que el docente tenga el siguiente perfil:

Responsable

Flexible

Observador

Mediador

Cooperativo

Inspirador

Innovador

Resolutivo

Empático

Carismático

ESTRATEGIA 4

Duración: 2 horas



Fuente: <http://www.vocesporlajusticia.gob.ar/actualidad/la-mediacion-escolar-incorpora-pautas-respeto-tolerancia/>

Estrategia de mediación

Descripción

El docente realiza un proceso de concientización sobre las ventajas de los procesos de mediación pedagógica, dentro de las actividades que cumplen los estudiantes, planificando y seleccionando los diferentes recursos pedagógicos para aplicar en el proceso enseñanza aprendizaje, manteniendo una comunicación asertiva con todos los involucrados. El docente toma el rol de instrumentador e intercomunicador.

Perfil de entrada del docente

Dominio de contenidos

Madurez y estabilidad emocional.

Capacidad para trabajar en equipo

Conocimiento de su institución y su entorno social

Espíritu abierto para colaborar

Capacidad para medir

DESARROLLO

Dinámica: Fases de la mediación docente-estudiante

Objetivo

Dar a conocer a los docentes las fases de la mediación escolar para solucionar los conflictos en la institución

2. Actividades

2.1. Observe el siguiente video sobre la mediación pedagógica

https://www.youtube.com/watch?v=ZrPA5N_u4gw

2.2. Los grupos de trabajo realizarán un análisis crítico-reflexivo sobre los aspectos fundamentales de la mediación pedagógica.

2.3. Metodología

Se trabajará corporativamente formando equipos de trabajo con la participación activa de cada uno de los integrantes.

2.4. Técnicas

2.4.1. La reunión se inicia formando grupo de trabajo de 5 personas

2.4.2. Entrega de material sobre las fases de la mediación pedagógica

<https://pedagogiaamor.wordpress.com/2012/05/18/mediacion-pedagogica/>

2.4.3. Se solicitará que se realice un análisis reflexivo de cada fase

FASE I: Tratamiento desde el tema.

Esta fase se trabajará respondiendo el siguiente cuestionario:

a. ¿En el proceso de enseñanza-aprendizaje ubica la temática antes de iniciar su tratamiento?

.....
.....
.....

b. ¿Dentro del tratamiento del contenido sigue el orden de la entrada, el desarrollo y el cierre del proceso enseñanza-aprendizaje con los estudiantes?

.....
.....
.....

c. ¿En el proceso enseñanza-aprendizaje emplea estrategias del lenguaje para impartir sus contenidos con los estudiantes?

.....
.....
.....

d. ¿Para impartir los nuevos contenidos parte de los conceptos básicos como experiencia previa de los estudiantes?

.....
.....
.....

FASE II: Tratamiento desde el aprendizaje.

Responden el siguiente cuestionario:

a. ¿Permite que el estudiante auto aprenda, apropiándose del texto, relacionando el texto/contexto, y la aplicabilidad del nuevo contenido?

.....
.....
.....

b. ¿En sus clases utiliza el juego pedagógico como una estrategia de aprendizaje con los estudiantes?

.....
.....
.....

FASE III: Tratamiento desde la forma

a. ¿Al tratar el nuevo tema de clase usted considera fondo y forma de lo tratado?

.....
.....
.....

b. ¿En el tratamiento de la nueva temática considera al interlocutor como una parte esencial dentro del proceso enseñanza-aprendizaje?

.....
.....
.....

2.4.4. Se realiza una plenaria para aclarar interrogantes presentados.

2.4.5. Se organiza un taller en el cual se elaborará un simulacro que ponga en evidencia las fases de la mediación docente-estudiante.

6. El producto será la dramatización de un proceso de mediación pedagógica

3. Materiales

Papelotes, marcadores, laptop, aulas adecuadas.

4. Evaluación

Los docentes conocen las fases de la mediación escolar para solucionar los conflictos en la institución

Cuestionario:

1. ¿En las horas de clase explica a sus estudiantes sobre lo que es una mediación docente-estudiante y sus fases?

.....
.....
.....

2. ¿Antes de empezar la clase explora y relaciona el nuevo contenido con la realidad de los estudiantes?

.....
.....
.....

3. ¿Usted como docente motiva constantemente la participación y diálogo con los estudiantes en clases?

.....
.....
.....

4. ¿Ayuda a resolver problemas y conflictos académicos, disciplinario y personales a sus estudiantes?

.....
.....
.....

5. ¿Manifiesta un trato justo e imparcial con todos los estudiantes sin discriminar a nadie dentro y fuera de clases?

.....
.....
.....

Perfil de salida del docente

Una vez realizada la dinámica se espera que el docente tenga el siguiente perfil:

Competencia pedagógica.

Madurez y estabilidad emocional.

Conocimiento de la materia que debe enseñar y de su didáctica.

Comprensión de los procesos de desarrollo y crecimiento de los estudiantes.

Capacidad para trabajar en equipo

Conocimiento de su institución y su entorno social

Espíritu abierto y dinámico para estar en constante aprendizaje

Capacidad para evaluar integralmente

Directrices

La investigadora planificó sesiones de capacitación sobre estrategias de liderazgo democrático y la mediación docente-estudiante al personal docente de la Unidad Educativa Bolívar, respetando el cronograma académico elaborado por la vicerrectora, en jornadas extracurriculares, del 22 al 26 de abril de 2019, en sala de audiovisuales, controlado como actividades de planificación, al final de la semana de trabajo la autoridad académica presentará un informe final donde se evidenciará los resultados de aprendizaje adquiridos por los docentes asistentes.

La aplicación de las estrategias de liderazgo democrático tiene su validez institucional, toda vez que los estudiantes desarrollarán la capacidad de líder transmitida por sus docentes, con el cambio de actitud y comportamiento frente a las actividades grupales, trabajo en equipo, en lo social, deportivo y cultural.

3. Fase de evaluación de estrategias de liderazgo democrático para la mediación docente-estudiante.

Cuando se aplique la propuesta esta será monitoreada y evaluada por la vicerrectora y la investigadora, se aplicará los instrumentos pertinentes para cumplir con el objetivo planteado que es conocer el tipo de liderazgo del docente, así como la relación que existe entre docente estudiante.

Se puede también aplicar una encuesta para conocer el grado de satisfacción del estudiante en relación a la actitud del docente como líder democrático.

Premisas para su implementación

Para que sea implementada las estrategias de liderazgo democrático para la mediación docente-estudiante en la Unidad Educativa Bolívar, se debe seguir las siguientes acciones:

- Se solicitará autorización a las autoridades administrativas-académicas para la capacitación respectiva
- Se planificará actividades que permitan cumplir con las metas propuestas
- Se plantearán objetivos claros y a corto plazo

Valoración teórica de las estrategias de liderazgo democrático y la mediación docente-estudiante

La valoración teórica de las estrategias de liderazgo democrático y la mediación docente-estudiante en la Unidad Educativa Bolívar, la realizaron tres especialistas, aplicando una ficha de valoración, se determinó a los expertos, tomando en cuenta la formación profesional, experiencia académica en el área de la investigación.

La ficha de valoración consta de tres partes: 1) Datos personales y grado académico del especialista, 2) Autovaloración del especialista, 3) Valoración de programa.

Los especialistas mencionados han determinado su evaluación de acuerdo a la siguiente escala: 3= Muy Adecuado; 2= Adecuado; 1 = Poco Adecuado.

Análisis de los especialistas

Los especialistas de las estrategias de liderazgo democrático para la mediación docente-estudiante fueron tres, cuyos perfiles consta en anexos

En relación a la valoración por parte de los tres especialistas, se consideraron los siguientes criterios:

MA: Muy Aceptable

BA: Bastante Aceptable

A: Aceptable

PA: Poco Aceptable

Tabla 3. Resultado de la valoración por especialistas

Criterios	MA	BA	A	PA
Estructura de la propuesta	66.6%	33.3%		
Claridad de la redacción (lenguaje sencillo)	66.6%	33.3%		
Pertinencia del contenido de la propuesta	66.6%	33.3%		
Coherencia entre el objetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados.	66.6%	33.3%		
TOTAL	6.6%	33.3%		
Observaciones: Ninguna				

Elaborado por: Pamela Ulpo

Fuente: Fichas de valoración

Los resultados obtenidos en la valoración establecen que las estrategias de liderazgo democrático para mediación docente-estudiantes es pertinente y su aplicación se factible en la Unidad Educativa Bolívar

Con respecto al análisis de los criterios de la propuesta se evidencian resultados positivos sobre las estrategias de liderazgo democrático para la mediación docente-estudiante; el 66.6% (2) consideran “Muy Aceptable”; mientras el 33.3% (1) señalan “Bastante Aceptable”.

Considerando que las estrategias de liderazgo democrático para la mediación docente-estudiantes, en su parte teórica es flexible a cambios, en la etapa de validación práctica se tomará en cuenta estos aspectos.

CONCLUSIONES

- Se fundamentó el marco conceptual del objeto y campo de la investigación, consultando en diferentes revistas científicas y artículos, para sustentar cada

uno de ellos con una base científica, que permitió tomar decisiones en cuanto a la plantear una propuesta de solución.

- Una vez aplicada la encuesta se pudo diagnosticar que existe la problemática planteada toda vez que los docentes de la institución no poseen las características de un líder democrático y por consiguiente poco o nada realiza procesos de mediación docente-estudiante.
- Mediante la consulta en referencias bibliográficas se procedió a seleccionar las estrategias de liderazgo democrático para la mediación escolar, que van a ser aplicadas en las diferentes actividades educativas que realice el docente con los estudiantes.
- Se procedió a diseñar estrategias de liderazgo democrático y la mediación docente-estudiantes para la unidad educativa Bolívar, con la finalidad de mejorar la relación interpersonal de los actores del proceso educativo.
- Se realizó la Validación teórica de la estrategia de liderazgo democrático para la mediación escolar en los estudiantes de la Unidad Educativa “Bolívar”, por medio de la intervención de cuatro especialistas: dos compañeros docentes, rector e inspector.

RECOMENDACIONES

- Se debe considerar que urge la necesidad de aplicar las estrategias para el desarrollo de liderazgo democrático con la finalidad de mejorar los procesos de mediación docente-estudiante, el contenido y la metodología a ser aplicada es sencilla y con participación activa en todas las sesiones planificadas.
- Las estrategias servirán como medio para fortalecer la praxis educativa, por cuanto al realizar las sesiones se impartirán y se cultivarán valores, convivencia, se conocerán derechos y obligaciones, pero sobre todo cumplir con objetivos comunes al trabajar en equipo con liderazgo democrático.

Bibliografía

- Bolívar, A. (2012). Políticas actuales de mejora y liderazgo educativo. Archidona: Málaga.
- Castillo, D. P. (2015). Elogio de la Pedagogía Universitaria. 20 años del posgrado de especialización en docencia. Mendoza: Universidad nacional de Cuyo.
- Coch y French. (1948). Liderazgo democrático: Una aproximación conceptual. INNOVA Research Journal 2017,. Vol. 2, No. 4, 155-162.
- Coll. (2002). ¿qué es el constructivismo. . Buenos Aires: Editorial Noveduc.
- Constitución del Ecuador. (2008). Asamblea Constituyente del Ecuador. . Ecuador: Disposición transitoria vigésima. 23-24.
- Cuadros, & Beger. (2014). Agresivo hoy, ¿agresivo mañana? un estudio longitudinal de la asociación entre la agresión, el estatus social y la empatía en preadolescentes. Congreso Iberoamericano de violencia escolar. Conversar la cultura escolar para construir convivencia. Santiago de Chile: Santiago de Chile 12-13 y 14 de Junio .
- Declaración de Bolonia. (1999). The Bologna Declaration on the European space for higher education: an explanation [La Declaración de Bolonia en el espacio europeo de educación superior: una explicación]. Obtenido de <http://ec.europa.eu/education/policies/educ/bologna/bologna.pdf>.: <http://ec.europa.eu/education/policies/educ/bologna/bologna.pdf>.
- Departamento Administrativo de la Función Pública . (2001). Liderazgo administrativo: reto para el director de escuelas del siglo XXI. Cuaderno de Investigación en la Educación.
- Duart, & Sangrá. (2000). Formación Universitaria. Obtenido de Formación Universitaria: http://www.uoc.edu/web/esp/articles/duart/Duart_Sangra.pdf.

- Echart y Rodríguez. (2014). Overcoming resistance to change. In: Human Relations. November. Vol. 1, No. 4 512-532.
- Fernández. (2006). How important are school principals in the production of student achievement? Canadian Journal of Economics.
- French, I., & As. (1960). La mediación escolar. México: Mc. Graw Hill.
- Fullan, M. (2005). Leadership and Sustainability: System Thinkers in Action. California: sage Publications ltd.
- García. (2001). Teorías e instituciones de la educación. Una aproximación sociológica. Sevilla: PadiLla Libros.
- García, M., Serrano, L., & Vásquez, R. (2013). La mediación escolar y las habilidades sociales en. Revista Internacional de trabajo Social y Ciencias Sociales, 137.
- Gásquez, J., Pérez, M., & Carrión, J. (2011). Clima escolar y resolución de conflictos según el alumnado: un estudio europeo. Revista de Psicodidáctica, 39-58.
- Gonos, & Gallo. (2013). Model for leadership style evaluation. Management. Managment.
- Gottfredson. (2005). School climate predictors of school disorder: results from a national study of delinquency prevention in schools. Journal of research in crime an delinquency. Madrid: 412-444.
- Hargreaves, & Fullan. (2014). Estrategias de liderazgo democrático. España: Madrid.
- Hargreaves, A. (2008). the finnish Approach to system leadership. París: OECD.
- Harvard Deusto Business Review y EAE Business Scholl. (2017). Características principales del liderazgo participativo. Obtenido de Características principales del liderazgo participativo.: <http://retosdirectivos.eae.es/caracteristicas-principales-del-liderazgo-participativo/>.

- Hurtado. (2016).
https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/2250/html.
 Obtenido de
https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/2250/html:
https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/2250/html
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. España: Madrid.
- López; Farfán. (2005). El enfoque por competencias en la educación [Mesa 3, Ponencia 6]. Ponencia presentada en el Quinto Congreso Nacional y Cuarto Internacional “Retos y expectativas de la universidad” México., Universidad Autónoma de Tamaulipas. Tampico, Tamaulipas. Obtenido de <http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Framesetmemorias.htm>.: <http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Framesetmemorias.htm>.
- Manzano, R. (1992). *A different kind of classroom: teaching with dimensions of learning*, ASCD, Alexandria. Santiago de Chile: Santiago de Chile.
- Merrell. (2005). *Quale Dirigenza per la scuola dell’Autonomia? Proposte per una Professione nuova*. Génova: Quaderno n. 7.
- Ministerio de Educación . (2002). *Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo. Una interpretación constructivista*. México: McGraw Hill.
- Morse, & Reimer. (1956). *La mediación escolar y el liderazgo*. España.
- Murillo, F., Krichesky, G., Castro, A., & Hernández, R. (2010). Liderazgo para la inclusión escolar y la justicia social. Aportaciones de la investigación. . *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 169-186.
- OREAL/UNESCO. (2016). *Trust in Schools: A Core Resource for Improvement*. New York.
- OREALC/UNESCO. (2011). on the relationship between intrinsic and Extrinsic Work Motivation. *International Journal of Industrial Organization*.

- Ortega, R., Del Rey, R., & Sánchez, V. (2012). Nuevas dimensiones de la convivencia escolar y juvenil. Ciberconducta y relaciones en la Red: Ciberconvivencia. Madrid: Madrid.
- Parra, F. (2010). El docente de aula y el uso de la mediación en los procesos de enseñanza y aprendizaje Investigación y Postgrado, vol. 25, num. 1. Caracas: Universidad Pedagógica Experimental libertador Caracas.
- Perrenoud. (2004). Liderazgo democrático en la educación. España: Madrid.
- Pineda, M. (2001). El papel de Internet como nuevo medio de comunicación social en la era digital. 2000. Obtenido de El papel de Internet como nuevo medio de comunicación social en la era digital. 2000. E: http://hipertextos.mty.itesm.mx/mainframe_3htm.
- Pont, Nusche, & Moorman. (2008). realising the Potential of system leadership. Francia: Paris.
- Porvenir. (2016). Porvenir, una de las mejores empresas para trabajar en Colombia según Great Place to Work . Oficina de prensa. Great Place to Work: Colombia.
- Proyecto Tuning América Latina . (2005).). “Tuning” Afinar las estructuras educativas de Europa. (Proyecto piloto apoyado por la Comisión Europea en el marco del programa Sócrates). Obtenido de Recuperado de <http://www.tuning.unideusto.org/tuningal/>.: Recuperado de <http://www.tuning.unideusto.org/tuningal/>.
- Pulido, R., Fajardo, T., Pleguezuelos, L., & Román, G. (2010). La mediación escolar en la Comunidad de Madrid: análisis del impacto de la formación en el profesorado y alumnado en el IES "Las Américas" de Parla. Scielo, 32-43.
- Ramos. (2015). La mediación escolar. España: Madrid.
- Robbins, & Coulter. (1999). Administración. Quinta edición. . México: Prentice Hall.

- Rodríguez. (2013).
http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10680/1/BonillaRodriguezSandraMil_ena2013.pdf. Obtenido de
http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10680/1/BonillaRodriguezSandraMil_ena2013.pdf:
http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10680/1/BonillaRodriguezSandraMil_ena2013.pdf
- Rodríguez, M., Aguilar, A., Jiménez, m., & Pérez, S. (2001). Educación basada en competencias. ¿Necesario el conocimiento en el personal de salud? Rev. Enferm IMSS, 9(3), 133-136. Obtenido de Recuperado de www.imss.gob.mx/NR/ronlyres/EC8FB70E.../3_133136.pdf: Recuperado de www.imss.gob.mx/NR/ronlyres/EC8FB70E.../3_133136.pdf
- SERCE. (2006). La mediación escolar . España.
- SÍPROFE. (2010). Un liderazgo transformacional . Madrid: España.
- Stoll. (2003). Professional Preparation and Development of school leaders in Australia and the usA. International Education Journal.
- TERCE. (2011). El liderazgo democrático.
- Torrego. (2003). Liderazgo administrativo en la educación. España.
- Torrego, & otros. (2006). Modelo Integrado de mejora de la convivencia. Estrategias de mediación y tratamiento de conflictos. Barcelona. España: : Editorial Grao.
- Vroom, V., & Yetton, P. (1973). Leadership and decision making. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press. University of Pittsburgh Press.
- Warrick, D. (1981). Leadership styles and their consequences. Journal of Experiential Learning and Simulation, 3-4, 155–172. España: Madrid.
- Welsh, W. (2000).). The effects of school climate on school disorder. . Annals of the American Academy of Political and Social Science, 88-107.

ANEXOS

Anexo 1

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA “INDOAMÉRICA”

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVA

Objetivo: Recolectar información sobre el liderazgo de los docentes y la mediación docente-estudiante en la Unidad Educativa Bolívar.

Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa Bolívar

1. ¿Dentro del liderazgo democrático antes de la toma de decisiones se realiza un diagnóstico, se escoge las estrategias y hay una intervención?

Totalmente en desacuerdo ()

En desacuerdo ()

Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()

De acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

2. ¿En el liderazgo democrático la delegación de funciones se debe hacer en forma total y específica en la institución?

Totalmente en desacuerdo ()

En desacuerdo ()

Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()

De acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

3. ¿En el liderazgo democrático dentro de la metodología se debe plantear una definición de trabajo?

Totalmente en desacuerdo ()

En desacuerdo ()

Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()

De acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

4. ¿En el liderazgo democrático dentro de la metodología de trabajo se debe plantear un cronograma?

Totalmente en desacuerdo ()

En desacuerdo ()

Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()

De acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

5. ¿En el liderazgo democrático dentro de la metodología se plantea etapas de trabajo?

Totalmente en desacuerdo ()

En desacuerdo ()

Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()

De acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

6. ¿En el liderazgo democrático dentro en la metodología se debe plantear la comunicación con los integrantes?

Totalmente en desacuerdo ()

En desacuerdo ()

Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()

De acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

7. ¿En la mediación docente-estudiante se debe realizar la orientación y guía de la actividad mental constructiva por medio de los contenidos?

Totalmente en desacuerdo ()

En desacuerdo ()

Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()

De acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

8. ¿En la mediación docente-estudiante, la ayuda pedagógica se debe realizar en lo emocional?

Totalmente en desacuerdo ()

En desacuerdo ()

Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()

De acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

9. ¿En la mediación docente-estudiante la ayuda pedagógica se debe realizar intelectualmente?

Totalmente en desacuerdo ()

En desacuerdo ()

Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()

De acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

10. ¿En la mediación docente-estudiante se deben desarrollar competencias generales y específicas en los integrantes?

Totalmente en desacuerdo ()

En desacuerdo ()

Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()

De acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

Gracias por su colaboración

Anexo 2

FICHA DE VALORACIÓN DE ESPECIALISTAS

Título de la Propuesta: ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRATICO PARA LA MEDIACIÓN DOCENTE-ESTUDIANTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA BOLÍVAR

1. Datos Personales del Especialista

Nombres y apellidos:.....

Grado académico (área):.....

Experiencia en el área:.....

2. Autovaloración del especialista

Marcar con una “X”

Fuentes de argumentación de los conocimientos sobre el tema	Alto	Medio	Bajo
Conocimientos teóricos sobre la propuesta.			
Experiencias en el trabajo profesional relacionadas a la propuesta.			
Referencias de propuestas similares en otros contextos			
Total:			
Observaciones:			

3. Valoración de la propuesta

Simbología:

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

Marque con una X

Criterios	MA	BA	A	PA	I
Estructura de la propuesta					
Claridad de la redacción (lenguaje sencillo)					
Pertinencia del contenido de la propuesta					
Coherencia entre el objetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados.					
Observaciones:					

Firma



CURRICULUM VITAE

1. DATOS PERSONALES:

NOMBRES: LELY NÍNIVE
APELLIDOS: CUSME VERA
ESTADO CIVIL: CASADA
DOMICILIO: LA PENINSULA, CONDOMINIOS PORTAL DE LA VIÑA CASA 31. CALLE BOGOTA Y TEGUCIGALPA
TELÉFONOS: 2445557 - 0986154398
CÉDULA DE IDENTIDAD: 0800847220
CORREO ELECTRONICO: lely.cusme@educacion.gob.ec
lelycusme@hotmail.com

2. ESTUDIOS REALIZADOS:

ESTUDIOS PRIMARIOS: ESCUELA AIDA LEÓN DE RODRIGUEZ LARA
ESTUDIOS SECUNDARIOS: COLEGIO NACIONAL "5 DE AGOSTO"
ESTUDIOS SUPERIORES: UNIVERSIDAD TÉCNICA "LUIS VARGAS TORRES"
UNIVERSIDAD TÉCNICA AMBATO
UNIVERSIDAD DE BARCELONA-ESPAÑA

3. CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL:

➤ Curso de Inclusión Educativa	MIN. DE EDUCACIÓN
➤ Curso de Didáctica del Pensamiento Crítico	MIN. DE EDUCACIÓN
➤ Curso de Lectura Crítica	MIN. DE EDUCACIÓN
➤ Curso de Sexualidad en el ámbito educativo	MIN. DE EDUCACIÓN
➤ Curso de Planificación curricular	MIN. DE EDUCACIÓN
➤ MÁSTER DE FORMACIÓN DEL PROFESOR DE SECUNDARIA	UNIVERSIDAD DE BARCELONA

4. EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Profesora de Matemática e Inspectora	Instituto Superior 5 de Agosto
Vicerrectora (E) de la Ed. Básica	Instituto Superior 5 de Agosto
Profesora de Matemática Básica y Bachillerato	Unidad Educativa Bolívar

5. Fecha ingreso al magisterio: 1 de Julio de 1.988

Años de servicio docente: 30 años

FICHA DE VALORACIÓN DE ESPECIALISTAS

Título de la Propuesta: ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRATICO PARA LA MEDIACIÓN DOCENTE-ESTUDIANTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA BOLÍVAR

1. Datos Personales del Especialista

Nombres y apellidos: Lely Ninive Cosme Vera

Grado académico (área): Maister de formación del profesor de secundaria

Experiencia en el área: 30 años

2. Autovaloración del especialista

Marcar con una "X"

Fuentes de argumentación de los conocimientos sobre el tema	Alto	Medio	Bajo
Conocimientos teóricos sobre la propuesta.	X		
Experiencias en el trabajo profesional relacionadas a la propuesta.	X		
Referencias de propuestas similares en otros contextos		X	
Total:			
Observaciones:			

3. Valoración de la propuesta

Simbología:

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

Marque con una X

Criterios	MA	BA	A	PA	I
Estructura de la propuesta	X				
Claridad de la redacción (lenguaje sencillo)	X				
Pertinencia del contenido de la propuesta	X				
Coherencia entre el objetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados.	X				
Observaciones:					

Lely Cosme de J.
Firma



ROMULO VLADIMIR SALAZAR TORO



DATOS PERSONALES

Nombres:	Rómulo Vladimir
Apellidos:	Salazar Toro
Edad:	38
Nacionalidad:	Ecuatoriana
Estado civil:	Casado
Número de cedula:	1803364494
Licencia de conducir	Tipo "D"
Fecha de nacimiento:	08 de octubre de 1980
Residencia:	Quisapincha
Dirección:	Barrio Cashauco – Esperanza y 9 de Octubre
Teléfono:	032772449 / 0980286847cl
Correo electrónico:	romulosalazar@outlook.es

ESTUDIOS REALIZADOS

Estudios Superiores

- Universidad Técnica de Ambato Facultad de Ciencias Agropecuarias.
- Universidad Estatal de Bolívar Ingeniería Agroindustrial.
- Instituto Tecnológico Agropecuario Superior "Luis A. Martínez" ITASLAM.
Centro de Adiestramiento Lechero. CAL

Estudios Secundarios

- Colegio Nacional Quisapincha.

Ing. Agr. Ind. Rómulo Vladimir Salazar Toro.

Estudios Primarios

- Escuela "Dr. Elías Toro Funes".

TÍTULOS OBTENIDOS

- Magister en Agroecología y Ambiente-Universidad Técnica de Ambato Facultad de Ciencias Agropecuarias.
- Ingeniero Agroindustrial - Universidad Estatal de Bolívar Escuela de Ingeniería Agroindustrial.
- Tecnólogo en Industrialización de productos Lácteos - ITASLAM – CAL
- Técnico en Industrialización de Productos Lácteos – ITASLAM - CAL
- Bachiller en Ciencias – Especialidad Químico Biológicas - Colegio Nacional Quisapincha.
- Título de chofer profesional Sindicato de Choferes Profesionales Cantón Cevallos.

EXPERIENCIA LABORAL

- Productos alimenticios MOFES. S.A. – Jefe de Producción, periodo 2007. Ambato-Tungurahua.
- Industria Lechera Gloria periodo 2008. El Ángel- Carchi.
- Productos Grand a.m. 2009 Ambato Tungurahua.
- Cooperativa de Ahorro y Crédito "21 de noviembre Ltda." – Secretario, periodo 2007 2010, Quisapincha-Ambato-Tungurahua
- Cooperativa de Ahorro y Crédito "21 de noviembre Ltda." – Jefe de Agencia, periodo 2011, 2012, Quisapincha-Ambato-Tungurahua
- Cooperativa de Ahorro y Crédito "21 de noviembre Ltda." – Jefe de Crédito, periodo 2012, 2014, Quisapincha-Ambato-Tungurahua
- Capacitación a la Asociación Flor de Vida de la Parroquia San Fernando a cargo de la Fundación Pastaza.
- Docente Proyecto EBJA Distrito 18D01 Ambato Junio a diciembre 2016
- Docente Proyecto EBJA Distrito 18D01 Ambato Febrero a Agosto 2017

OCUPACION ACTUAL.

- Docente Programa Todos ABC Distrito 18 D01 Unidad Educativa Bolívar en funciones.
- Elegible en el programa quiero ser maestro 5.

Ing. Agr. Ind. Rómulo Vladimir Salazar Toro.

FICHA DE VALORACIÓN DE ESPECIALISTAS

Título de la Propuesta: ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRATICO PARA LA MEDIACIÓN DOCENTE-ESTUDIANTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA BOLÍVAR

1. Datos Personales del Especialista

Nombres y apellidos:.....ROMULO WADIMIR SALAZAR TOAO.....

Grado académico (área):.....MAESTRO AGRICULTURA Y AMBIENTE PARA COMUNIDADES RURALES.....

Experiencia en el área:.....2 AÑOS.....

2. Autovaloración del especialista

Marcar con una "X"

Fuentes de argumentación de los conocimientos sobre el tema	Alto	Medio	Bajo
Conocimientos teóricos sobre la propuesta.	X		
Experiencias en el trabajo profesional relacionadas a la propuesta.		X	
Referencias de propuestas similares en otros contextos		X	
Total:			
Observaciones:..... <u>ESPECIALISTA EN MEDIACIÓN</u>			

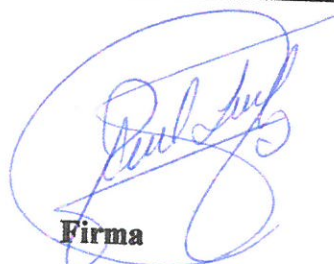
3. Valoración de la propuesta

Simbología:

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

Marque con una X

Criterios	MA	BA	A	PA	I
Estructura de la propuesta		X			
Claridad de la redacción (lenguaje sencillo)	X				
Pertinencia del contenido de la propuesta	X				
Coherencia entre el objetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados.	X				
Observaciones:..... <u>NINGUNA</u>					


Firma

07 DIC 2017

Ing. Romulo Salazar

HOJA DE VIDA



DATOS INFORMATIVOS

Nombres y Apellidos : Edison Ruben Gancino Lara
Lugar de Nacimiento : Ambato
Fecha de Nacimiento : 15 de mayo de 1976
Cedula de Identidad : 1803042298
Dirección Domiciliaria : Ambato
Teléfono : Cel.0987051757 - 2846390
Tipo de sangre : ORH+

INSTRUCCIÓN FORMAL

SECUNDARIA : INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"BOLIVAR" Ambato

SUPERIOR : UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación mención
Educación física.

SUPERIOR MAESTRIA: Entrenamiento deportortivo
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

EXPERIENCIA LABORAL

Docente en la Universidad Técnica de Ambato "módulo de la defensa personal"

Docente en la Unidad Educativa Bolívar: Subinspector general

Instructor de la banda de gala en la Unidad Educativa Bolívar

Entrenador de baloncesto en la Unidad Educativa Bolívar

Secretario de la federación estudiantil de Tungurahua.

Entrenador de la provincia de la federación de Tungurahua de atletismo.

Entrenador del colegio nacional bolívar de levantamiento de pesas.

FICHA DE VALORACIÓN DE ESPECIALISTAS

Título de la Propuesta: ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRATICO PARA LA MEDIACIÓN DOCENTE-ESTUDIANTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA BOLÍVAR

1. Datos Personales del Especialista

Nombres y apellidos: Edison Rubén Candino Lara

Grado académico (área): Magister Entrenamiento Deportivo y Cultura Física

Experiencia en el área: 8 Años

2. Autovaloración del especialista

Marcar con una "X"

Fuentes de argumentación de los conocimientos sobre el tema	Alto	Medio	Bajo
Conocimientos teóricos sobre la propuesta.	X		
Experiencias en el trabajo profesional relacionadas a la propuesta.	X		
Referencias de propuestas similares en otros contextos		X	
Total:			
Observaciones:			

3. Valoración de la propuesta

Simbología:

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

Marque con una X

Criterios	MA	BA	A	PA	I
Estructura de la propuesta	X				
Claridad de la redacción (lenguaje sencillo)		X			
Pertinencia del contenido de la propuesta		X			
Coherencia entre el objetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados.		X			
Observaciones:					



Firma