



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

DIRECCIÓN DE POSGRADO

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

TEMA:

**ESTRATEGIAS DE DESARROLLO DE LIDERAZGO DOCENTE PARA
MEJORAR LA CONVIVENCIA ESCOLAR EN LA UNIDAD EDUCATIVA
“VALENCIA HERRERA”**

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

Autora: María Luisa Lema

Tutor: MSc. Wladimir L Tenecota

AMBATO - ECUADOR

2019

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

Yo, María Luisa Lema Yautibug, declaro ser autora del Trabajo de Investigación con el nombre “ESTRATEGIAS DE DESARROLLO DE LIDERAZGO DOCENTE PARA MEJORAR LA CONVIVENCIA ESCOLAR EN LA UNIDAD EDUCATIVA “VALENCIA HERRERA””, como requisito para optar al grado de Magíster en Educación, mención Innovación y Liderazgo Educativo, y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios de RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las 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 03 días del mes de enero del 2019, firmo conforme:

Autora: María Luisa Lema

Firma.....

Número de Cédula: 171346051-5

Dirección: Machachi, calle García Moreno y Rumiñahui

Correo Electrónico: mary_banchis@hotmail.com

Teléfono: 0980861001

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Investigación “ESTRATEGIAS DE DESARROLLO DE LIDERAZGO DOCENTE PARA MEJORAR LA CONVIVENCIA ESCOLAR EN LA UNIDAD “EDUCATIVA VALENCIA HERRERA”” presentado por María Luisa Lema Yautibug para optar por el Título de Magíster en Educación, mención Innovación y Liderazgo Educativo.

CERTIFICO

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

Ambato, 03 de enero del 2019

.....
MSc. Wladimir LTenecota

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 Magíster en Educación, mención Innovación y Liderazgo Educativo, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica de la autora.

Ambato, 03 de enero del 2019

.....
María Luisa Lema Yautibug

CI. 171346051-5

APROBACIÓN TRIBUNAL

El Trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastada, sobre el Tema: “ESTRATEGIAS DE DESARROLLO DE LIDERAZGO DOCENTE PARA MEJORAR LA CONVIVENCIA ESCOLAR EN LA UNIDAD EDUCATIVA “VALENCIA HERRERA”” previo a la obtención del Título de Magíster en Educación, mención Innovación y Liderazgo Educativo, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ambato, 11 de marzo del 2019

.....

Dra. Noemí Suárez Monzón, PhD

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

.....

Lic. Cecilia Chacón Castillo, Mg.

EXAMINADOR

.....

Lic. Wladimir L Tenecota MSc.

EXAMINADOR/DIRECTOR DE TRABAJO

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a mi Dios por ser el inspirador y darme la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados, con mucho amor a mi esposo Víctor, a mis hijos Brayan, Víctor y Sofía quienes fueron el motor y parte fundamental en esta etapa.

María Luisa

AGRADECIMIENTO

Al todo poderoso por bendecirme la vida por guiarme a lo largo de mi existencia, por brindarme la fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidad, a la Universidad Tecnológica Indoamérica por abrirme las puertas, a la Dra. Noemí por su innata vocación, a mi querida profesora Cecilia Chacón por ser un excelente ser humano y a todos los docentes quienes supieron impartir los conocimientos, los cuales me servirán para nuevos retos en mi vida personal y profesional.

María Luisa

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iv
APROBACIÓN TRIBUNAL.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	viii
RESUMEN EJECUTIVO.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
OBJETIVOS.....	6

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

La investigación en liderazgo educativo. Reflexiones teóricas y prácticas.....	7
Modelos y teorías que sustentan el liderazgo.....	10
Liderazgo educativo: concepciones teórica fundamentales.....	14
Estilos de liderazgo.....	16
Pilares de la educación	18
Convivencia escolar: conceptualización.....	19
Pasos para la organización de la convivencia escolar.....	24

CAPÍTULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN EN LIDERAZGO EDUCATIVO.....	26
El Paradigma y tipo de investigación.....	26
Procedimiento para la búsqueda y procesamiento de los datos.....	27
Operacionalización de variables.....	28
Procedimiento de recolección de la información.....	31
Análisis e Interpretación de resultados.....	33

CAPÍTULO III

PROPUESTA

ESTRATEGIAS DE DESARROLLO DE LIDERAZGO DOCENTE PARA MEJORAR LA CONVIVENCIA ESCOLAR EN LA UNIDAD EDUCATIVA “VALENCIA HERRERA”.....	46
Justificación de la guía de capacitación como respuesta a la problemática planteada.....	46
Objetivos.....	47
Estructura de la propuesta	48
Fases de la propuesta.....	48
Fase diagnóstica o de análisis.....	48
Fase de desarrollo de contenidos.....	49
Fase de diseño de sesiones de las estrategias.....	49
Estrategia 1: Trabajo en equipo	51
Sesión N°1 Tema: Juego de Rol.....	52
Sesión N°2 Tema: Casa, árbol y perro.....	55
Sesión N°3 Tema: Zapping Televisivo.....	57
Sesión N°4 Tema: La bandera.....	59
Sesión N°5 Tema: Nuestras creencias y actitudes acerca del conflicto.....	61
Estrategia N°2 Lectura comprensiva.....	64
Sesión N°6 Tema: Trabajar en conflictos (cuento la tortuga).....	65

Sesión N°7 Tema: Dinámica del conflicto	68
Estrategia 3 organizador gráfico.....	72
Sesión N°8 Tema: Los conflictos ¿De qué estamos hablando?	73
Evaluación de las estrategias.....	75
Valoración teórica de las estrategias de desarrollo de liderazgo por los especialistas	76
CONCLUSIONES.....	80
RECOMENDACIONES.....	81
BIBLIOGRAFÍA.....	82
ANEXOS.....	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Variable Independiente: Liderazgo educativo.....	28
Tabla N° 2. Variable Independiente: Convivencia escolar.....	29
Tabla N° 3. Variable Matriz metodológico.....	30
Tabla N° 4. Recolección de la información.....	31
Tabla N° 5. Desarrollo de liderazgo.....	33
Tabla N° 6. Comunicación interpersonal.....	34
Tabla N°7 Destrezas, habilidades, capacidades y competencias.....	35
Tabla N° 8. Trabajo en equipo.....	36
Tabla N° 9. Cumplimiento de objetivos.....	37
Tabla N° 10. Convivencia escolar.....	38
Tabla N° 11. Solidaridad.....	39
Tabla N° 12. Desarrollo integral.....	40
Tabla N° 13. Bienestar óptimo.....	41
Tabla N° 14. Innovación.....	42
Tabla N° 15. Trabajo en equipo lista de cotejo	54
Tabla N° 16. Lectura comprensiva lista de cotejo	67
Tabla N° 17. Organizador gráfico lista de cotejo.....	75
Tabla N° 18. Valoración del criterio de especialistas.....	78
Tabla N° 19. Ficha de monitoreo.....	79

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1. Pilares de la educación.....	18
Gráfico N° 2. Desarrollo de liderazgo.....	33
Gráfico N° 3. Comunicación interpersonal.....	34
Gráfico N° 4. Destrezas, habilidades, capacidades y competencias.....	35
Gráfico N° 5. Trabajo en equipo.....	36
Gráfico N° 6. Cumplimiento de objetivos.....	37
Gráfico N° 7. Convivencia escolar.	38
Gráfico N° 8. Solidaridad.....	39
Gráfico N° 9. Desarrollo integral.....	40
Gráfico N° 10. Bienestar óptimo.....	41
Gráfico N° 11. Innovación.....	42

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

TEMA: “ESTRATEGIAS DE DESARROLLO DE LIDERAZGO DOCENTE PARA MEJORAR LA CONVIVENCIA ESCOLAR EN LA UNIDAD EDUCATIVA “VALENCIA HERRERA””.

AUTOR: María Luisa Lema Yautibug

TUTOR: MSc.Wladimir L Tenecota

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto de investigación tiene como propósito de valorar en forma parcial las estrategias de desarrollo de liderazgo docente para mejorar la convivencia escolar de la Unidad Educativa “Valencia Herrera”. Esta solución surge como respuesta a la problemática planteada de cómo mejorar ambientes óptimos para una convivencia armónica, asertiva y de excelentes relaciones humanas entre los miembros de la comunidad educativa, se partió de un estudio descriptivo y exploratorio que demostró que la mayoría de maestros no aplican estrategias de liderazgo en su accionar diario. La metodología aplicada fue la cuali-cuantitativa porque se hizo una revisión bibliográfica de normativas, políticas educativas e investigaciones a nivel mundial, nacional y local. El diagnóstico se realizó en la práctica cotidiana donde se aplicó instrumentos como la encuesta para recopilar la información los mismos que se analizaron mediante la utilización de tablas y gráficos estadísticos. La triangulación permitió destacar el problema de estudio. Los resultados principales señalan que se requiere el desarrollo de estrategias educativas que potencie el liderazgo del docente y sus relaciones personales. Se realizó la valoración teórica con la intervención de los especialistas, quienes analizaron y valoraron las estrategias de desarrollo de liderazgo docente de forma profesional y manifestaron que es viable, factible y permite la participación activa de la comunidad educativa dentro del proceso de la convivencia escolar.

DESCRIPTORES: liderazgo educativo, convivencia escolar, estrategias

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

THEME: “TEACHER LEADERSHIP DEVELOPMENT STRATEGIES TO IMPROVE SCHOOL COEXISTENCE AT “VALENCIA HERRERA” SCHOOL”

AUTHOR: María Luisa Lema

TUTOR: MSc.Wladimir LTenecota

ABSTRACT

The purpose of this research project is to evaluate partially the teaching leadership development strategies to improve the school coexistence at "Valencia Herrera School". This solution arises as a response to the problem posed of how to improve optimal environments for a harmonious, assertive coexistence and excellent human relations between the members of the educational community; it was based on a descriptive and exploratory study that showed that the majority of teachers do not apply leadership strategies in their daily actions. The methodology applied was qualitative-quantitative because a bibliographic review of regulations, educational policies and research at a global, national and local level was made. The diagnosis was made in daily practice where an instrument such as the survey was applied to collect the information, which was analyzed using tables and statistical graphs. The triangulation allowed highlighting the study problem. The main results indicate that it is necessary to develop educational strategies that enhance the teacher's leadership and personal relationships. The theoretical assessment was carried out with the intervention of the specialists, who analyzed and evaluated the teaching leadership development strategies in a professional manner and stated that it is viable, feasible and allows the active participation of the educational community within the process of school coexistence.

KEYWORDS: educational leadership, school connivance, strategies

INTRODUCCIÓN

La investigación cumple con la normativa establecida en el Manual de Estilo 2, propuesto por la Universidad Tecnológica Indoamérica, línea liderazgo educativo, con su respectiva sub línea que es gestión. En la actualidad el estudio del liderazgo en las instituciones educativas va hacia el accionar sistemático e integral, que deja de ser un fenómeno lineal y excluyente, Buscando cambios con perspectivas amplias e incluyentes. En diferentes países del mundo se ha dado un cambio en los sistemas escolares, asignando mayor autonomía a las escuelas donde tomen decisiones, para adaptarse a los otros entornos y responder a las necesidades de la sociedad actual (Lorenzo, 2005, p. 45).

La investigación sobre el liderazgo educativo en la armonía escolar de los docentes, presenta una importancia muy significativa en lo académico y de gestión, tomando en cuenta que el maestro debe ser un administrador, planificador, organizador, ejecutor y evaluador de los conocimientos micro curriculares del aula, así como del ambiente adecuado que prepara, para tener una convivencia escolar armónica. Gestionando actividades y operaciones al interior de las institución educativa, liderando y buscando cambios que lleguen a mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje (Beltrán Sánchez, 2015, p. 31).

Se desarrolla las actividades académicas, tales como la planificación de la asignatura y la de clase, con lo que los estudiantes tienen una orientación académica necesaria para cada una de sus clases que reciben, lo cual demuestra una administración del proceso enseñanza-aprendizaje.

Cuando se aplica liderazgo educativo, la convivencia armónica se ve fortalecida, tomando en cuenta que todos cumplen un rol importante entre el quehacer escolar, para crear ambientes de labor óptimo que contribuyan al cultivo de valores, el trabajo en equipo, en si una comunicación efectiva y asertiva que se da dentro de su contexto, como son las autoridades, docentes, estudiantes, y en entre otros (Román, 2018, p. 3).

El creciente realce sobre la administración basada en las instituciones educativas es producto de los distintos cambios de descentralización en los cuales se ha

otorgado a los rectores y presidentes a cargo de ellas, así como a los señores padres y madres de familia de la comunidad educativa han contribuido a lo máximo la ejercitación del liderazgo “Su alcance de líder de los rectores y presidentes en la dimensión educativa y la instrucción” (Sorados, 2010).

Según Jordán (2001) “Entre las seis exigencias identificadas para que la dirección basada en la facultad sobre los avances de rangos de la administración debe ir acompañada de tácticas que vigoricen los espacios y competencias” Incluso, Koslowski (2002) indica que “El líder educacional, directivos deben ser un negociador estratégico para el desarrollo de las instituciones” (p. 24)

A nivel mundial Ruiz (2015) señala “Un espléndido liderazgo escolar consiste en cambiar la afectividad, ánimos y críticas, así como la praxis, con efecto de corregir la cultura de los educandos” (p.195). Se reconoce en las escuelas eventuales y con pocos recursos, como en muchas partes de América Latina se presenta motivaciones e incentivos para ser un directivo, activo, previsor y participativo donde pueden ser muy pequeños que en las instituciones educativas con contextos socioeconómicos más favorables según la región territorio (Díaz., Iruegas, Hernández., & Palomo., 2008, p. 16).

A nivel nacional, en el Ecuador, la Reforma curricular del 2016 que se está aplicando manifiesta que fue construida a manera de que uno de los ejes principales del gobierno fue para mejorar la equidad y proveer una educación sensible, que atienda sin discriminación a los sectores más vulnerables del país, optimizando la calidad de la enseñanza, dando prioridad a los procesos del aprendizaje; profesionalizando y capacitando a los docentes en diferentes áreas, a fin de que el liderazgo, currículo, metodología, garanticen la gestión profesional del docente el cual debe ser óptimo, para una adecuada convivencia escolar. (Secretaria Nacional de Planificación y desarrollo, Plan Nacional del buen vivir "Toda una vida", 2019 - 2021, p. 12)

Luego de esta sustentación, es pertinente mencionar que la Ley Orgánica de Educación Intercultural también defiende los derechos y obligaciones de los docentes, específicamente en el capítulo 4, artículo 10, se menciona lo siguiente:

- a. Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, modernización, enseñanza continua, perfeccionamiento pedagógico y normativo en todos los grados y modalidades, según sus necesidades y las del procedimiento regional de aprendizaje
- b. Admitir estímulos por sus virtudes, aciertos y actitudes relevantes de índole educativa, académica, espiritualidad, cultural, artística, deportiva o ciudadana
- c. Explicitar libre y cortésmente su dictamen en todas sus facetas e indicios de aprobación con la Constitución de la República y la Ley (Loei, 2005).

Otero (2018) menciona que es urgente acoplar la existencia organizativa en torno a unas metas, resultado de una reflexión colegiada sobre la responsabilidad de la logística, haciendo frente a los desafíos presentes y a las dotes extrañas del ambiente. El liderazgo empieza a encontrarse como una labor distribuida, más democrática, dispersada en la mayoría del estudio, en oportunidad de poco singular de los representantes formales (p. 55)

Cessa (2016) manifiesta que “el liderazgo se ubica en este ámbito contemporáneo. En consecuencia, como se estudia, en un aprendizaje educativo, debe preparar e implicar a sus partes, la leyenda de la presentación personal que dirige a los batallones, ha dejado de ser veraz y excepto aún legitimarle. Ni siquiera sus fases reactualizadas con el nombre de líderes fantasiosos, carismáticos o más modernamente, espirituales, son ya válidos; en la ley en que se convierten en disfuncionales, al aislar la transformación de la estrategia” (p. 29)

No se encontró ningún limitante para fijar qué es lo que innovan los mejores docentes líderes, algunos autores han optado por un modelo que considera insumos a la preparación del docente y procesos a las prácticas docente, que llevan a los resultados que es la efectividad del docente entendido como los aprendizajes estudiantiles. Adicionalmente, los estudios señalan que las prácticas docentes tienen un mayor impacto sobre el aprendizaje que la preparación del profesor. Se detallan.

La preparación y las prácticas que se relacionan con los resultados del aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, es importante señalar que, aunque las

prácticas descritas tienen relación con la enseñanza de los estudiantes, simplemente es de manera habitual.

Las experiencias de los educandos que funcionan mejor para fomentar la comprensión de los estudiantes dependen de determinadas variantes; por ejemplo, la materia, la antigüedad de los escolares y contexto de la población donde existen tendencias escolares que se identifican como muy importantes entregados a los propósitos del país que se señalan en el reglamento y la Ley de Educación del Ecuador y de allí que los alumnos, directores, padres y madres de la comunidad y escolares han señalado a manera medios significativos a apreciar (Cuellar & Santaolalla, 2015, p. 89).

El manejo de un buen nivel de liderazgo educativo por parte de los docentes fomenta una buena relación interpersonal entre los estudiantes y los docentes haciendo que esto facilite la obtención de los objetivos planificados para la clase. Por otro lado, indican que para mantener el liderazgo en el aula por parte de los docentes mejora el rendimiento académico aún más haciendo las clases dinámicas y entretenidas, menos monótonas para el aprendizaje de los estudiantes, con una adecuada planificación micro curricular.

La Unidad Educativa donde se analiza la problemática está ubicada en el cantón Quito en las calles E2B5570 coop Santo Tomás I, con código AMIE: 17H01058, tipo de educación regular, modalidad presencial, cuenta con 120 docentes y 1421 estudiantes. Los sujetos del trabajo investigativo son 60 docentes de la institución, se considera como una investigación científica-empírica, una vez que las metodologías que emplea conlleva toda una lista de técnicas empírico con el resultado y los medios de análisis que permiten evidenciar las cualidades elementales y relaciones sustanciales del efecto; que son posibles al estímulo sensorial.

El liderazgo educativo de los docentes, será motivo del análisis del problema, la misión educativa dentro del aula, la planificación micro curricular, todos estos factores son parte importante de la visión y misión que la institución plantea llegar a través de la gestión de las autoridades y profesores.

Con la aplicación de un verdadero liderazgo educativo de los docentes, se podrá cumplir los objetivos institucionales, personales y de aula, garantizando un nivel académico de los alumnos, de acuerdo a las diferentes planificaciones que realicen, pero sobre todo la formación integral de los estudiantes, con calidad y calidez, de esta manera existirá una armonía y articulación entre los procesos administrativos, académicos y sociales, que se encuentren involucrados con una pertenencia a la institución, donde todos rijan a la misma dirección, y llegar al cumplimiento de las metas establecidas en el plan estratégico institucional.

Es difícil determinar el impacto de un docente sobre la formación completa del estudiante, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento.

Adicionalmente, se sabe que los docentes no son los únicos que tienen impacto sobre el aprendizaje y la formación de los estudiantes, ya que otros factores tales como las características de los estudiantes, el contexto, el desempeño de los directivos y la gestión de la escuela también lo hacen, principalmente demostrando liderazgo educativo (Bodenmüller, 2000, p. 28).

El interés de la investigación es abordar la temática del liderazgo educativo de los docentes y la convivencia escolar. Se toma en cuenta la experiencia pedagógica de la investigadora al trabajar en funciones de docentes por varios años, lo que le permite evidenciar una problemática que no es periférica, sino más bien de relevancia en tanto y cuanto condiciona la gran mayoría de productos que oferta la Unidad Educativa.

Por otro lado, el proceso metodológico que permitió el desarrollo de la presente investigación es cuali – cuantitativo y descriptivo. Para realizar el diagnóstico inicial o actual de la problemática, se procedió a utilizar técnicas e instrumentos empíricos y teóricos, mismos que se ajustan a las necesidades de la muestra en estudio. Las técnicas utilizadas para la recolección de información fueron la encuesta dirigida a docentes y entrevista a la directora del establecimiento.

Los principales resultados de la investigación ejecutado resaltan el bajo nivel de liderazgo existente en la institución, debido a la mala concepción de este rol, no

existe apoyo y colaboración suficiente por parte de alumnos para el desarrollo y cumplimiento de actividades y/o metas educativas.

Ante todo esto, es importante mencionar que las políticas educativas reflejan una visión que conlleva a garantizar una educación integral, promoviendo una formación en valores que guía y permite al ser humano ser protagonista en la sociedad con un criterio innovador, propositivo, autónomo, que incluya la participación crítica y activa de excelentes líderes en la vida política del país (Gonzalo & Elvira, 2016, p. 78)

En este contexto, esto se deduce del análisis efectuado a nivel de estos aspectos citados se cumplirán siempre y cuando los docentes y autoridades cambien de paradigmas en cuanto al liderazgo como una responsabilidad social con la comunidad mediante una eficiente gestión y una adecuada convivencia escolar

El problema científico que se plantea es el siguiente:

¿Cómo desarrollar el liderazgo docente que permitan mejorar la convivencia escolar en la Unidad Educativa “Valencia Herrera”?

Objeto de investigación: Liderazgo Educativo de los docentes

Campo de investigación: Convivencia escolar

OBJETIVOS

Objetivo General

Valorar una propuesta de las estrategias de desarrollo de liderazgo docente para mejorar la convivencia escolar en la Unidad Educativa “Valencia Herrera”.

Objetivos específicos

- Fundamentar el marco conceptual del objeto y campo de la investigación.
- Diagnosticar el problema de liderazgo docente y la convivencia escolar en la institución.
- Diseñar las estrategias de desarrollo de liderazgo docente para mejorar la convivencia escolar.
- Evaluar por especialistas las estrategias de desarrollo de liderazgo docente.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

La investigación en Liderazgo docente y Convivencia escolar

Los retos del siglo XXI requieren de los procesos educativos resultados de alto impacto que mejoren las necesidades socio políticas, que estos resultados se generen del liderazgo ejercido por parte de los docentes sobre los alumnos, siendo el liderazgo aquella influencia positiva, que permita a los alumnos estar completamente incentivados y motivados para trabajar en equipo, en búsqueda de los resultados y metas comunes que beneficien el proceso educativo, manteniendo una buena convivencia armónica (De Subiría, 2013, p. 22).

De acuerdo a lo descrito por la UNESCO en su documento “Experiencias educativas de segunda oportunidad Lecciones desde la práctica innovadora en América Latina 2009” la última década del siglo XX y los inicios del nuevo siglo, se han caracterizado por un especial dinamismo en el ámbito educativo orientado a la transformación de los sistemas de la región, es un hecho que la rapidez de los cambios sociales, económicos, culturales y tecnológicos plantea nuevas exigencias que obligan a los sistemas educativos a una renovación constante para dar respuesta a las demandas y necesidades de las personas y de las sociedades.

El líder docente se convierte en aquella persona capaz de transformar el pensamiento de sus seguidores y su éxito depende, en gran medida de la utilización efectiva de las estrategias motivacional. Los líderes tienen entonces la tarea primordial de ejercer motivación en el equipo que orienta y para ejercer este liderazgo se ve en la obligación de conocer las necesidades, expectativas y deseos de sus seguidores para guiarlos en la busca de resultados ante estas necesidades,

creando entre ellos un ambiente de confianza y armonía que permitan desaparecer los miedos y temores a lograr dichos objetivos. (Madrigal, 2006, p. 67)

En el proceso educativo el docente de esta era como líder debe hacerle frente a las necesidades de una sociedad basada en el consumismo, tener claro cuál será el objetivo fundamental en su proceso de enseñanza-aprendizaje, dar prioridad al estudiante que se está formando, o futuro profesional para que este tenga la capacidad de diagnosticar problemáticas, analizarlas y plantear soluciones efectivas a las mismas, por lo tanto este profesional debe estar formado en un entorno de aprendizaje, emocional ,ético, valorativo y de investigación permanente, el deber de los docentes debe ser la de gestionar incansablemente ambientes dinámicos y de armonía que permitan incentivar en el educando el deseo de ser, de aprender, de comprender y donde éste se sienta completamente motivado a ser un generador de conocimientos y generador de cambios.

A nivel mundial El liderazgo educativo ha sido tratado entre la investigación educativa, y en las políticas educativas.

Dalila & Molano (2018) manifiesta que “El sistema educativo debe ser más autónomo administrativamente, para tomar sus propias decisiones, identificándose con la sociedad en constante transformación. Las responsabilidades que tienen los directivos se han incrementado, así como su expectativa en cuanto a su función y rol intrínsecamente de las instituciones formativas escolares” (p. 47)

El liderazgo educativo se encuentra presente en diferentes investigaciones a nivel internacional considerado como influencia, aceptando que puede ejercerse desde los actores con cargos de directivos en las instituciones y las personas que no tienen, pero que poseen influencia, buscando el norte común del equipo de trabajo (Küpfer, 2013, p. 29).

El liderazgo educativo logra convocar a toda la comunidad educativa en un proyecto común de mejorar la calidad y llegar a la excelencia, esto implica que los actores tengan pertenencia a los objetivos, que los estudiantes se alineen y aprendan de todos los recursos pedagógicos financieros y humanos para cumplir las metas y objetivos compartidos (Elgueta, Vargas, Bustos, & Morawiets, 2015, p. 88).

Blanchard, (2007) plantea el liderazgo como “La capacidad de influir sobre otros, mediante el desencadenamiento del poder y el potencial de las personas y las organizaciones para la obtención de un bien mayor, es decir, aquello que es mejor para todos los involucrados. El liderazgo es el proceso de lograr resultados valiosos, a la vez que se actúa con respeto, cuidado y justicia para bien de todos los interesados” (p. 65)

Según Campoy (2006) “El liderazgo transformacional lo ejercen aquellas personas que consideran necesario realizar una transformación en la institución actual, donde requiere cambio continuo resalta que para que la institución sea competitiva, no solo se requiere adaptarse a ese cambio, por lo contrario hay que anticipar al mismo y provocarlo” (p. 54)

El líder transformador, mediante resultados extraordinarios, va más allá de las expectativas, hace entender el interés de los alumnos, motiva y transforma al generar conciencia sobre la importancia de los resultados en cada una de las tareas asignadas y se caracteriza por:

- Liderar con ejemplo
- Actuar con confianza
- Entregar poder para lograr visión
- Manifestar confianza en los alumnos
- Articular una visión clara y atractiva
- Activo
- Integro

Uribe (2005) en el artículo PROLAC indica que “Para desarrollar liderazgo de los docentes se debe generar un ambiente de trabajo que motive a la participación efectiva de los profesores para mejorar en sus actividades dentro de la institución escolar, estudios recientes evidencian el impacto que tiene el liderazgo en la actividad escolar; algo que distingue que el liderazgo es la participación de los docentes en la gestión escolar.” (p. 55)

Dentro de esta idea se solicita al profesor contribuir con el centro educativo para ejercer su propio liderazgo, desarrollando sus competencias profesionales y

habilidades. Involucrar a los profesores es la clave para lograr los objetivos de los centros educativos, no hay ninguna institución que demuestre escuelas activas con el liderazgo débil. El autor hace énfasis en que el factor de liderazgo determina la creación de culturas de calidad y que los docentes deben ejercer liderazgo en sus espacios y todo depende de la voluntad y predisposición.

Casares Arrangoiz (2001) afirma que “El líder es el respaldo del equipo, es el que potencia a otros para que desarrollen sus inquietudes, iniciativas y creatividad; es quien fomenta la responsabilidad, el espíritu de equipo, el desarrollo personal y especialmente es el artesano de la creación de un espíritu de pertenencia que los une para colaborar y decidir las acciones a tomar”. (p. 89)

A nivel nacional se encuentra la literatura sobre gestión escolar para mejorar el sistema educativo y hacerlo eficiente, con calidad y otras múltiples consideraciones, perspectivas, pero todo esto no es independiente a como se lo visualizan los centros escolares como organización, si se concibe el término calidad educativa (García F, Saúl, & Salgado, 2018).

Según investigaciones Sierra (2016) manifiesta “El liderazgo es idóneo para las instituciones educativas, porque permite cumplir metas, promueve el compromiso colectivo hacia una renovación total en toda la institución, mediante procedimientos más efectivos” (p. 57)

El enfoque de organización que están tomando las instituciones educativas parte del aprendizaje organizativo contiene el poder de entender los cambios cognitivos de estas, relacionados directamente con las nuevas estructuras organizativas y modelos mentales, por ello debe ser una estructura inteligente en medida que pueda realizar sus propias innovaciones, pero se requiere de un liderazgo, tal como es un proceso de influencia, diferenciando de los términos de autoridad (Ramos, 2014).

Modelos y teorías que sustentan el liderazgo

Se presenta indagaciones sobre las clases de teorías del liderazgo, que a través del tiempo se han ido identificado las diferentes hipótesis que a continuación se detallan:

Teoría del gran hombre

Esta teoría identifica los atributos de las personas que poseen liderazgo, que les distinguían de los demás surge la conjetura del gran hombre la cual alude que cada ser humano tiene rasgos, que lo diferencian de otros, indicando que las personalidades de las personas reconocen cualidades propias, estos rasgos describen a los líderes con valiosos niveles de carácter, talento, intuición y capacidad para prever y persuadir (AMERICAS, 2000).

Esta teoría tuvo auge en las décadas de los 50 y 60, gracias a los estudios que se realizó en las diferentes universidades, que lanzaron como consecuencia dos clases en la que seguidores son idóneos a la gestión de ser líder, y estas son: Principio de organización y consideración (Gómez Aguilar, 2007, p. 57)

Se tomaron nombres como de Alejandro Magno como un héroe de la historia, y quienes administraban naciones, tutelaban magnas excursiones y movilizaciones, por lo que se ha creado innumerables relatos, y esto sirvió para relacionar con las capacidades y habilidades, logrando identificar esas cualidades que les permitieron tener éxitos. Esta teoría se convirtió en punto de partida para estudiar el liderazgo, con lo cual se ha logrado ubicarse en una línea de tiempo.

Teoría de comportamiento

A partir de 1920 se profundiza la conducta de los dirigentes con semblantes y rasgos, síntesis que hubieron valorados especialmente la comprensión, la estatura, la energía que ellos transmitían, esto sirvió para identificar quienes eran líderes y cuales podían ser parte ellos (Cao, 2017, p. 110).

Se llevó una investigación en la que demostraba que no solo hay un grupo específico de características que definen al liderazgo, concluyendo que las habilidades que conforman vienen determinadas por situaciones específicas Cabrera (2014). De acuerdo a estos estudios se crea la Ohio University donde se continúa con el análisis de los factores de éxito o fracaso del líder y llegan a concluir que los líderes tienen tendencia hacia los procesos y las relaciones, toman en cuenta las siguientes tendencias: Consideración y estructura de inicio.

En cambio, Mejia (2015) señala que “En la Universidad de Michigan que se dieron estudios similares en las cuales se definen dos tipos de comportamiento: calculado en los empleados y centrado en el trabajo, de esto que Robert R, Balke y Mouton J surgen con el modelo de liderazgo denominado Malla Coercial. La que mediante una matriz combinan el enfoque los procesos y las recomendaciones, a donde se evidencian cinco estilos de liderar” (p. 55)

Teoría de Rasgos

Se caracteriza por dar énfasis al ser humano que nacen con rasgos que lo que se identifican como un líder, con capacidad innata de influenciar en los demás, e integrar un todo y ejercer influencia, en situaciones que se logre convencer a los otros y que vuelvan seguidores (Odiardi, 2004).

Dentro del macro nivel del proceder se encuentra teorías con nuevos enfoques, los especialistas ya no toman en cuenta las cualidades que componen a un guía, por lo tanto su estudio se centra en la conducta de acción frente a sus seguidores. Es a partir del período de los 50 que las investigaciones se centran en lo que los lideres, el comportamiento del líder fuera más eficaz o no que los otros (Flores, 2013), este autor expone dos fases las cuales son consideradas como los pilares de esta teoría, a saber.

La teoría de la conducta afirma que alguien que vea el comportamiento adecuado puede ser un excelente líder.

Constantemente se va construyendo la evolución del fenómeno del liderazgo, al principio se basaba en cualidades y atributos, estas figuras fueron objeto de estudio para identificar a las personas como líderes, pero con el paso del tiempo se evidencia que no solo es cuestión de rasgos sino de las acciones y su relación con sus seguidores, define los comportamientos de la siguiente manera: auténticos y democráticos.

Teoría de contingencia

Da a conocer las cualidades de los líderes con las relaciones de los seguidores, mediante la interacción de estas dos con el entorno en el cual se desenvuelven, tiene su fundamento en la eficacia y el contexto en que se desarrollan las actividades,

siendo lo principal la situación, se basa en ser un guía para sus amigos, la estructuración de tareas y el poder que ejerce el dirigente, cuando esto ocurre se genera una visualización clara entre propósitos, metas y objetivos, que hace una metodología de trabajo en equipo, llegando a una realidad óptima (Giraldo & Naranjo, 2014, p. 35).

Dentro de esta teoría se puede encontrar dos grandes modelos a saber: el de contingencia de Fiedler que identifica tendencias; y el de situacional de Hersey y Blanchard, el cual hace un nuevo análisis a la rejilla del liderazgo, señala que el estándar de Fiedler presenta las tres variables anteriormente citadas: la relación líder-seguidor, estructura de tareas y poder ejercido (García, 2015, pag 220).

Teoría de influencia

El líder carismático tiene confianza en sí mismo, posee una visión clara de las metas y un fuerte compromiso con la organización, explica en forma explícita a sus seguidores, su comportamiento es atípico y es un agente de cambio constante del entorno en el cual se desenvuelve (Portela, 2016).

Se indica que el carisma más que una cualidad es una habilidad o destreza, con el cual se inspira entusiasmo, interés, afecto, pero cada objeto utilizado correctamente para incrementar el desempeño de toda la estructura, permite a los seguidores tener una visión amplia de las cosas, dejando a un lado intereses personales, en beneficio del equipo y la organización (S.A, 2012).

Teoría de Relaciones.

Se puede encontrar dos tendencias en esta teoría, el liderazgo transaccional y el líder transformacional, este estudio empieza en los años 80. El primero consiste en una transacción o intercambio que realiza el líder con sus admiradores, esto sucede cuando el guía conoce las necesidades de los seguidores, por lo que se ofrecen recompensas para satisfacerlos a cambio de cumplir las metas establecidas de la organización. El líder transformacional crea fuertes compromisos y lealtad por parte de los seguidores, brinda confianza y apoyo, incrementa la autoestima, la dirección lo hace impartiendo motivación y con satisfacción de cumplir las metas y objetivos que se propone la organización.

Se caracteriza por priorizar el desarrollo de los líderes en representación a los rasgos físicos, anímicos y particulares que poseían, de allí consideraban que estos nacían con la circunstancia. Sus representantes son: Ralph Stogdill quién indicó que todo representante posee fundamentalmente capacidad, elegancia, confiabilidad, conocimiento, circunstancia social y experimentación, lo que los hace distintos a los que no son dirigentes.

Loei (2005) Identifica como básicas cualidades de los dirigentes a su impulso para obtener los procesos, el anhelo de incidir sobre otros, la equidad, autoconfianza, la capacidad, perdurabilidad y efectividad donde manipula la posición (p. 50)

Liderazgo educativo: concepciones teóricas fundamentales

El líder educativo es la capacidad que posee un ser humano, para influir de representación no coercitiva en las partes de un conjunto para que éstos se orienten. Partiendo del criterio de los autores se puede indicar que el, liderazgo es la acción de orientación a conseguir las metas que se proponen las personas o las instituciones de una manera voluntaria.

En el testimonio de la humanidad el liderazgo se ha evidenciado a través de los emperadores, reyes, guerreros, entre otros, que dejaron transcendencia por sus logros y escribieron la historia, siendo ejemplo de estudios e investigaciones sobre el tema. Se puede decir que este fenómeno empieza a surgir cuando el hombre abandona su situación nómada y comienza a organizarse en comunidades, las cuales estaban estructuradas jerárquicamente, de esta forma existía una manera de gobierno para sí misma y con sus pueblos.

García (2011) manifiesta “El liderazgo es como otros se siente influenciados, identificando las diferencias para hacer organizador, se conoce que algunos líderes pueden influir sobre los demás según sus cargos” (p. 60)

Existen otras definiciones sobre liderazgo como al señalar que es una interacción entre el líder y quienes apoyan a cumplir las metas, objetivos y propósitos.

Se entiende que el jefe es considerado todo aquel ser humano de categoría superior, que el deber es asignar funciones para gestionar la organización,

esperando que las personas de rango menor que están a su disposición cumplan cabalmente las órdenes. El líder es un sujeto de clase superior, pero necesariamente debe ser así toda vez que el líder no puede ocupar posiciones de rango superior, sino que es la persona que fomente el trabajo en equipo, interactuando con sus compañeros, y seguidores donde cumple metas y objetivos que comparten en común (Barbero, 2015, p. 35).

Se le considera a Sumeria en la época 50 y 49 A.C. como la primera evidencia en la cual los sacerdotes administraban los bienes de los lugares, o a través de las grandes obras arquitectónicas de las pirámides de Egipto, que aplicada la geometría y el liderazgo de los capataces se lograron construir en el siglo 25 A.C. Conforme los reinos se expandían se iba incrementando el liderazgo, esto conllevó a que los líderes evolucionen y mejoren sus formas de administrar a sus pueblos, aquel fenómeno permitió que muchos filósofos y sabios empezaran a estudiar el tema, escribiendo libros manuales, analizando aspectos desde lo administrativo, organizacional, e incluso en el ámbito militar.

Existen aportes que señalan “Confucio en el siglo VI A.C, escribió un manual de su gobierno y la administración, dándole características de constitución, en el cual estableció reglas para organización, funciones, procedimientos, labores de rutina, control y castigos al desacato por parte de sus miembros”.

En Grecia se analizó los conceptos de origen y actualización del Estado, permitiendo el desarrollo de un gobierno democrático, con características similares al actual.

Partiendo de lo analizado anteriormente el estudio del liderazgo se basó en estructuras de dirección a la sociedad y al análisis de los grandes organizadores del mundo, buscando la diferencia de características propias de ellos en su forma de liderar, lo que permitió llegar a la conclusión de que los líderes nacían, no se hacían, siendo refutada esta hipótesis en el siglo XX por especialistas que consideran que los tipos de liderazgo que se presentan pueden ser aprendidos.

La responsabilidad de liderazgo y la autoridad correspondiente, es tarea del líder lograr las metas trabajando con sus seguidores. El comportamiento del líder es clasificar los diversos estilos de liderazgo existentes como:

Estilo de liderazgo Estimulación Intelectual:

Destaca la innovación de los dependientes al hacerles reflexionar sobre sus mitos, actuación y estrategias para abordar problemas y tomar decisiones. Se evita la crítica, sobre todo en público y se motiva a que los subordinados tomen riesgos para aumentar su creatividad. De esta manera, los líderes aceleradamente fomentan una nueva mirada a viejos métodos/problemas. Fomentan la creatividad y enfatizan un re-pensamiento y reexaminación de suposiciones subyacentes a los problemas.

Utilizan la percepción, así como la lógica más formal para solucionar los problemas. Los líderes que estimulan intelectualmente desarrollan seguidores que atacan los problemas usando sus propias perspectivas únicas e innovadoras. Los seguidores se convierten en solucionadores de problemas más efectivos con y sin la facilitación del líder. Llegan a ser más innovadores con respecto a su análisis de problemas y de las estrategias que usan para resolverlos los conflictos.

Estilo autocrático

El mando o dirección del grupo, toma las decisiones, no permite que se aplique la democracia, y no tiene en cuenta las necesidades y expectativas de su equipo de trabajo, este estilo de liderazgo limita los resultados esperados toda vez que las personas trabajan sin motivación alguna. Para ello menciona que en este estilo de liderazgo se utiliza el poder y hace que todas las decisiones en la organización estén centradas absolutamente en el control y la autoridad Semprún, (2007, p. 354).

De esta manera en este estilo de liderazgo el resto de los integrantes del grupo no aportan y no se preocupan por dar más de lo que se espera de ellos.

Estilo Transaccional

Se destaca un líder positivo y socialmente acogido en su contexto que lo rodea, capaz de instruir y direccionar permanentemente a su equipo de trabajo, manifestando de manera clara y precisa los objetivos propuestos y las metas que se deben alcanzar, así como la forma, estrategia y metodología que se empleara para

la obtención de los mismos, siempre motivados con incentivos, distinciones y exaltación ante el resto de compañeros y la organización, lo que hace que las personas adquieran mayor compromiso y trabajen armónicamente.

Como lo sugiere Bartolomé (2010) este estilo está basado en una relación productiva de acción reacción donde se crea una estímulo, ya sea positivo o negativo y con base en este se genera un producto o valor agregado, para ello menciona que los factores fundamentales que configuran el liderazgo transaccional se asocian con el diseño de un premio circunstancial de los resultados obtenidos. (p. 120)

Estilo transformacional

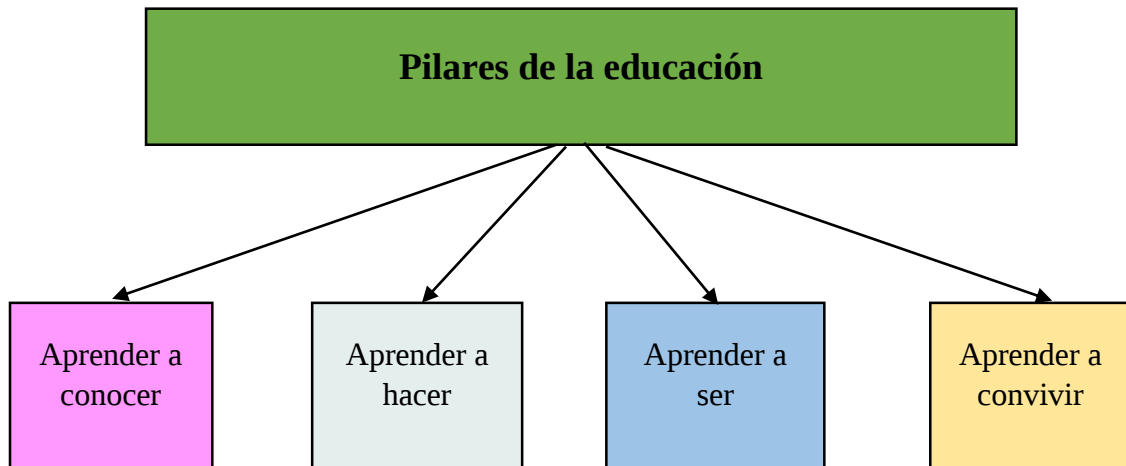
Es aquel donde todos los integrantes de un grupo social o de trabajo mantienen una relación armónica de respeto donde la comunicación se convierte en su eje central, lo que permite alcanzar de una manera efectiva el logro de los objetivos propuestos. El líder es un motivador por excelencia, que de forma constante evidencias en los objetivos de la organización para intereses comunes todos los involucrados. (Portela, 2016, p. 54)

Cabe mencionar que la dirección es una actividad por lo cual una persona, no necesariamente líder administra un grupo de personas, a través de esas acciones desempeña con la organización, es donde el liderazgo cumple su función trascendental en la dirección, tomándole como una relación de influencia que ocurre que los líderes y sus seguidores llegan a realizar cambios y resultados reales, que reflejan en los propósitos y metas alcanzadas.

La Gestión Escolar pretende dar el buen uso de las herramientas que se han diseñado para la adecuada utilización de los recursos con que obtienen las instituciones educativas, incluyendo el potencial humano. La institución educativa puede gestionar unificando su parte pedagógica y administrativa, optimizando y potenciado los resultados, sin descuidar ninguno de sus componentes y garantizando la calidad, la estabilidad y la proyección en los procesos haciéndola competitiva. (Naranjo, 2007, p. 46).

Otro de los aspectos imprescindibles que todo gestor escolar debe tener presente son los pilares de la educación. Según Delors (1996) se identifican de la siguiente manera.

Gráfico 1



Elaborado por María Luisa Lema
Fuente. Investigación

Aprender a conocer

Establece un medio donde consiste en aprender a comprender el mundo adyacente, para vivir con dignidad, desarrollar capacidades, habilidades y establecer una comunicación afectiva con las demás personas. Es el placer de comprender, conocer, descubrir. Aunque el estudio, sin aplicación inmediata, esté cediendo terreno frente al predominio actual de los conocimientos útiles, la tendencia a prolongar la escolaridad e incrementar el tiempo libre deberá permitir, a un número cada vez mayor de adultos, apreciar las bondades de los saberes y de la investigación individual. El aumento del conocimiento permite comprender mejor las múltiples facetas del propio entorno y favorece el despertar de la conciencia y el deseo de la ciencia.

Aprender a hacer

Se vincula a la cuestión de la formación profesional: ¿cómo enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos adquiridos? y, al mismo tiempo, Cada individuo debe, ser él mismo para luego ser con los demás, fomentar el desarrollo

de competencias específicas que le posibiliten impulsar la iniciativa y el trabajo en equipo, donde implique asumir riesgos, compromisos y responsabilidades, adquiriendo relevancia en el trabajo de los administradores educativos de escuelas de educación básica y sus colaboradores.

Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás

Este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. Constantemente, la violencia que se evidencia en el mundo contradice la esperanza que algunos habían depositado en el progreso de la humanidad. La historia humana siempre ha sido conflictiva, pero existen elementos nuevos que acentúan el riesgo, en particular, el extraordinario potencial de autodestrucción que la humanidad misma ha creado durante el siglo XX. Por lo tanto, cada administrador escolar debe prepararse y formar a sus docentes para lograr una mejor educación, que genere una nueva identidad ciudadana, que promueva el conocimiento del otro a través de proyectos y objetivos comunes, donde la tolerancia, empatía y respeto mutuo permitan un conocimiento y reconocimiento sano del otro.

Aprender a ser

La educación debe proporcionar al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido, responsabilidad individual y espiritualidad. Todos los seres humanos deben estar en condiciones, sobre todo por la educación recibida en la niñez y las vivencias de la juventud, de dotarse de un pensamiento autónomo y crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por sí mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida.

Convivencia escolar

La convivencia se la considera como una acción de convivir, es decir se trata de una vinculación pacífica y armoniosa de distintos equipos humanos mediante un mismo espacio, con el fin de garantizar un mejor trato de los diversos grupos étnicos, por consiguiente el ser humano es un ser social que debe vivir con otros individuos para lograr el bienestar y una mejor salud, puesto que la convivencia no

siempre resulta fácil, ya que interfiere negativamente en ciertas diferencias sociales, culturales o económicas y puede generalizar desperdicios de tiempo y energías en el individuo (Lozano, 2005, p. 28).

Se considera que el respeto y la solidaridad son valores muy indispensables que sirven para alcanzar la buena convivencia, ya que de esta manera los miembros de la familia o de la comunidad se integran con una disposición para lograr un mejor desarrollo, de tal modo que les permita integrarse con facilidad al entorno social sin ningún problema, al mismo tiempo que corresponde tomar en cuenta que los distintos problemas de convivencia pueden afectar a la salud física, mientras que una buena armonía.

Según Dalila A & Molano R (2018), manifiestan “La convivencia es de gran importancia porque el individuo requiere para considerarse tal, se obtiene todos los elementos y la energía que necesita el ser humano, que está en constante relación con el medio que lo rodea, sobre todo con diferentes personas que se necesitan unas a otras, y poder convivir armónicamente, cultivando valores, respetando reglas y conocimientos típicos para sobrevivir” (p. 60)

La armonía resalta al ser humano, desarrolla habilidades mentales superiores que a los animales, sino el hecho de saber que se tiene la capacidad de convivir con los semejantes, aprendiendo día a día con los diferentes, y con la competencia de transmitir a las futuras generaciones, todo lo adquirido como creencias e innovaciones, procesos de transformación social y de tipo científico, perfeccionando continuamente, aprendiendo a vivir en sociedad respetando reglas y valores éticos y morales, para una mejor relación con los demás.

Según Unesco. (1999) Manifiesta en el contexto del niño se la considera como un eje en donde se desenvuelve todo lo social, puesto que gira en base a su hogar o en el lugar que se obtienen todas las necesidades básicas que se tienen para una buena convivencia, tomando en cuenta que la relación que se tiene entre dos o más individuos se da en una forma transitoria o permanente, ya que va dependiendo de la unión de los diferentes miembros.

Se debe considerar que el hogar es el primer espacio que se conoce, ya que permite interrelacionarse con las personas que se encuentran dentro de él, de tal modo que se va aprendiendo constantemente sobre las distintas costumbres para poder desenvolverse ante la sociedad, tomando en cuenta que cada individuo va desarrollando distintos sentimientos y comportamientos que le permiten ser capaces de conseguir un mejor crecimiento, además es imprescindible saber que en el seno de la familia se establecen roles o direccionamientos, con principios de autoridad, con respeto a todos sus elementos familiares y así practicar la convivencia indicada, esto conlleva al propio desarrollo.

Bartolomé (2010) en su artículo relación maestro – alumno y aula escolar refiere que un profesor interactúa con sus jóvenes dándoles la confianza necesaria para que expresen sus ideas, opiniones y dudas. También mantiene el respeto mutuo; favoreciendo así la creación de un ambiente adecuado que mejore el proceso de enseñanza-aprendizaje. Al mismo tiempo, el docente tendrá un buen dominio de los contenidos programáticos y ha de ser un perspicaz observador e investigador (p. 2)

La convivencia social en la educación posee un inmenso desafío, puesto que contribuye con la transformación del ciudadano, ya que no es una tarea fácil porque son varios antivalores que han sido transmitidos mediante la comunicación que la escuela, la familia y la sociedad han transmitido, por lo que se ha tomado en cuenta que interminables esfuerzos han ocupado muchos espacios de escalas grandes de relevancia en el nivel formativo e informativo que son de gran importancia para su propio desarrollo, esto significa que hay que vivir en compañía de otros, donde se necesita relacionarse con los seres humanos y con el medio que rodea y mantener una buena armonía.

Se considerara que la carencia de valores en muchas familias ha ocasionado que no exista la magnífica convivencia social, puesto que no se da con los suficientes valores para poder vivir en armonía con la humanidad, de que se violan las reglas y las normas existentes de la sociedad, es por eso que se debe fomentar la buena integración, tanto de la familia, la comunidad y las asociaciones donde se pueda obtener una buena relación, tomando en cuenta que la acción educativa vincula una vida comunitaria al trabajo, para ello, se debe construir una buena gestión

conjuntamente que permita involucrar a padres y representantes de cada aspecto de la educación para el desarrollo de sus hijos, poniendo énfasis que el reforzamiento de cada sector permita involucrarse para el aporte en función de varios cambios al sistema de convivencia.

La convivencia se convierte en una necesidad humana, puesto que las personas son consideradas como una unidad bio- psicosocial que necesita interrelacionarse con otros seres humanos y con el medio ambiente para poder sobrevivir, y es importante mencionar sus distintas necesidades, como son:

- Biológicas
- Sociales
- Económicas
- Culturales
- Sociológicas

Mediante estas necesidades se determina la necesidad de afecto, amor y el relacionamiento con otros seres para poder sobrevivir.

Dentro de la armonía escolar se tiene una perspectiva muy formativo que es de gran beneficio para los estudiantes, ya que van adquiriendo conocimientos, habilidades y valores que permiten obtener una buena convivencia con la sociedad, en base a la práctica del buen vivir, tomando en cuenta que en la escolaridad los aprendizajes se encuentran establecidos mediante los objetivos elementales transversales, como los fundamentales verticales, así como el enfoque formativo que contiene una dimensión preventiva que es expresada en el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que permitan formar personas autónomas para la toma de decisiones.

La convivencia escolar por otro lado permite que se obtenga un mejor desarrollo integral de los niños y jóvenes a través de un proceso de integración de la vida social, en donde accede a tener la participación responsable sobre la vida ciudadana y el desarrollo de su propio proyecto de vida, de tal modo que permita abordar la conveniencia como parte de su formación referente a los sujetos que enseñan-aprenden y viabiliza el desarrollo de competencias personales y sociales, para aprender a convivir juntos (Odiardi, 2004, p. 220)

En las políticas de la convivencia escolar tienen tres ejes esenciales, como son:

- 1.- Tener un enfoque formativo que permite a que se enseñe y se aprenda a vivir con otros
- 2.- La misma que se da de acuerdo a los roles, funciones y responsabilidades.
- 3.- Los actores de la comunidad educativa se encuentran sujetos a los derechos y responsabilidades, por cuanto deben actuar en función del resguardo de la dignidad de todos

Considerando los diferentes ejes esenciales de las políticas de convivencia escolar, se considera que el objetivo principal de la armonía es de orientar las acciones iniciativas y programas que permitan fomentar la comprensión y el desarrollo de una buena relación escolar, participativa, solidaria, tolerante y respetuosa, la misma que se da mediante un marco de equidad de género.

El Ministerio de Educación. (2011), indica que, para una buena convivencia escolar, se debe tomar en cuenta los siguientes objetivos:

- Mejorar el conocimiento, destrezas, habilidades, y valores propuestos dentro de la transversalidad de los objetivos transversales, y el aprendizaje para convivir juntos en la comunidad educativa.
- Cultivar una comprensión entre las instituciones educativas y los actores sociales (p. 23)

Mediante estrategias y acciones preventivas para desarrollar esto en otros planteles, por eso las relaciones interpersonales deben centrarse dentro de una significación cultural” (Sanchez, 2012, p. 29).

a. El plano de las Relaciones Interpersonales: trata de la interacción de los diferentes contextos de educación y el desarrollo humano, en donde permite analizar sus diferentes procesos de comunicación, emociones, valores y el poder sobre la interacción de los diferentes subsistemas como en su desarrollo de habilidades sociales que se dan en el espacio escolar.

b. La realización y revisión de las tareas de cada actor, que cumplan las intenciones que constan en el currículo educativo, estas se manifiestan mediante el proceso de enseñanza-aprendizaje, donde no es solo una actividad instructiva en el

saber y el aprender a hacer, sino más allá el aprender a convivir juntos con sus pares para tener una sociedad justa y solidaria.

Permite promover una comprensión mutua entre humanos, considerando distintos temas principales, como son:

- Educación ambiental
- Educación para la salud sexual
- Educación vial
- Educación para la paz
- Educación del consumidor
- Educación multicultural

Estos temas por lo general se identifican mediante valores y aspiraciones de seres muy valorativos, de tal modo que se obtenga una vida auténticamente humana sobre la buena convivencia social, evitando al mismo tiempo la hostilidad y la violencia en la clase, para ello es imprescindible saber la relación que existe entre ellos, así como su propio desarrollo de habilidades sociales que se tienen dentro del aula (Herrera Torres & Bravo, 2011, p. 185)

Según Chus Martín (2006) la organización de la convivencia escolar, ligada a la de la Tutoría y Orientación Educativa, debe estar presente en el Proyecto Educativo Institucional, el Proyecto Curricular y en el Plan Anual de Trabajo de la Institución Educativa. También debe ser considerada por los tutores en su plan de trabajo. Para ello debe cumplir los siguientes pasos de organización:

1. Dedicar tiempo para enseñar a dialogar, confrontar, razonar, tener competencia social, autoestima, autorregulación, participar, autoevaluar y fomentar valores como: colaboración y tolerancia.
2. Priorizar el clima cooperativo con metodologías participativas y activas, en la que el alumnado sea el protagonista donde valore lo positivo, buscando vías de resolución de los conflictos y también de un mayor aprendizaje.

3. La relación del profesor con el grupo, debe atender la diversidad de los estudiantes y situaciones, manteniendo la empatía y los sentimientos de cada uno de ellos.
4. Desarrollar una convivencia adecuada en las aulas, donde exista un buen nivel de coordinación para lograr los objetivos básicos a conseguir con la clase.
5. Partir de principios de convivencia con un lenguaje motivador.
6. La comisión de convivencia escolar debe ser concreta y fluida con el trabajo de tutorías estos espacios deben permitir actuar, consolidando y fortaleciendo el grupo.
- 7.- La comunicación, intercambio y conocimiento mutuo, de habilidades sociales, de formas de reconocerse a sí mismos con sus emociones y comportamientos así como de expresar sus opiniones la hora de resolver conflictos.
- 8.- Un buen clima de convivencia se a través de la integración de las familias en las diferentes actividades del aula fuera de la misma.
- 9.- Utilizar Internet, para la interrelación de la comunidad educativa
- 10.- Diseñar y Utilizar un método estructurado de resolución de conflictos donde se respete y se cumpla las normas establecidas en la institución educativa.

CAPÍTULO II

DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN EN EL LIDERAZGO EDUCATIVO

El análisis se presenta en tres fases en su esquema metodológico, la primera hace referencia a un Diagnóstico, con la aplicación de un estudio exploratorio, descriptivo y de campo; mismas que permitieron presenciar los hechos desde el lugar mismo del ente de estudio con la utilización de métodos, técnicas e instrumentos que contribuyen a catalogar la información que ayuden con alternativas de solución; en la segunda consta la Fundamentación aquí se aplica la indagación documental bibliográfica donde se analiza y sintetiza la información obtenida para sustentar científicamente nuestro objeto de estudio, y en la tercera fase se presenta una investigación o metodología propositiva que destaca el análisis, síntesis, criterios de usuarios y especialistas que permitan encontrar la solución al problema planteado como es el Diseño de estrategias de desarrollo de liderazgo docente para mejorar la convivencia escolar.

El Paradigma y tipo de investigación

En el trabajo investigativo se emplea el enfoque cuali - Cuantitativo, mediante el fundamento de las variables encontradas en el tema. Sanfeliciano (2018) indica este tipo de investigación utiliza métodos creados, profundos y minuciosos para explicar y establecer la problemática a través de procedimientos, herramientas, datos mediante números, lo interpreta, explica de una forma objetiva, para innovar el contexto observado. Este enfoque analiza dichas características, es decir se busca un buen desarrollo de liderazgo en el docente a través de la buena convivencia escolar de los educandos en la Unidad Educativa “Valencia Herrera”, para lo cual se aplica técnicas e instrumentos, se enfoca en resultados estadísticos para encontrar

factores o causas del hecho que se estudia, con el fin de interpretarlos y llegar a la solución final del problema.

El tipo de indagación es exploratoria, según Salazar (2017) manifiesta que permite al investigador ponerse en contacto con el problema y que los resultados tienen una visión más aproximada al campo y objeto de estudio, al utilizar técnicas primarias como la observación y recopilar datos e información. La investigación se llevó a cabo directamente en la unidad educativa “Valencia Herrera” para examinar por qué los docentes no desarrollan el liderazgo mediante este método dar acercamiento científico al proponer una alternativa de solución.

También se aplicó la investigación descriptivo -explicativo, ya que se describe el comportamiento de los miembros de la comunidad educativa en relación a su entorno, y explicativo porque se conoce las causas que conllevan al no contar con un buen liderazgo docente y de esta forma poder mejorar la convivencia escolar dentro de la institución. Lo que permitió analizar y describir el poco desarrollo de liderazgo que posee los docentes, con el fin de evaluar la situación particular para orientar una propuesta de solución.

Procedimiento para la búsqueda y procesamiento de los datos

La población a la que se encuentra dirigida esta investigación es a los 60 docentes de la Unidad Educativa “Valencia Herrera”, en donde por ser una población pequeña no es necesario extraer ningún tipo de muestra. Para realizar el diagnóstico inicial o actual de la problemática, se procedió a utilizar técnicas e instrumentos empíricos y teóricos, mismos que se ajustan a las necesidades de la muestra en estudio. Se aplicó a los docentes de la institución una encuesta, instrumento fundamental para esta indagación, la cual se centra en la recolección de datos cualitativos, situada a interpretar las necesidades específicas de los docentes. También se procedió a realizar una entrevista a la directora de la institución con el fin de recabar más información. Los aspectos que al ser analizados e interpretados ayudaran como aporte imprescindible para el diseño de la propuesta de solución.

Tabla No. 1: Operacionalización de la Variable Independiente: Desarrollo de liderazgo

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas e Instrumentos
Liderazgo Es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar y motivar a un grupo o equipo. Capacidad del docente para intervenir mediante sus actitudes y desempeño profesional, en el proceso de interacción de un grupo social con un interés común.	Percepción social	Conducta Conocimientos Comunicación	¿El desarrollo de liderazgo docente considerado como una percepción social que mide la conducta y los conocimientos de los estudiantes? ¿Cree que la comunicación de los estudiantes es una percepción social que se da dentro de la institución para lograr un buen desarrollo de liderazgo?	Encuesta Cuestionario
	Habilidades	Capacidades Competencias Trabajo en equipo	¿Considera que las capacidades y competencias son habilidades que se encuentran dentro del desarrollo de liderazgo de los docentes? ¿Cree que el trabajo en equipo es una habilidad que permite el buen desarrollo de liderazgo en la institución?	Encuesta Cuestionario
	Cumplimiento de objetivos	Resultados Toma de decisiones	¿Considera que los resultados de la institución se miden a través del cumplimiento de objetivos? ¿Dentro del desarrollo de liderazgo de los docentes con el cumplimiento de objetivos se puede tomar las decisiones adecuadas?	Encuesta Cuestionario

Elaborado por María Luisa Lema

Tabla No. 2 Operacionalización de la Variable Dependiente: Convivencia Escolar

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas e Instrumentos
Convivencia Escolar: La convivencia escolar es una construcción colectiva y dinámica ya que es fruto de las interrelaciones de todos los miembros de la comunidad escolar y se modifica de acuerdo a los cambios que experimenten esas relaciones en el tiempo. Así concebida, la calidad de la convivencia es responsabilidad de todos los miembros de la comunidad educativa sin excepción. La interrelación entre los diferentes miembros de un establecimiento educacional, que tiene incidencia significativa en el desarrollo ético, socio-afectivo intelectual de alumnos y alumnas sin excepción.	Valores morales	Respeto Honestidad Responsabilidad	¿El respeto, honestidad y la responsabilidad son valores morales que se dan en la convivencia escolar? ¿Con la convivencia escolar la solidaridad permite alcanzar una vida digna de los estudiantes?	Encuesta Cuestionario
	Solidaridad	Vida digna Trabajo seguro Satisfacción	¿El trabajo seguro y la satisfacción de los docentes se dan dentro de la convivencia escolar? ¿Dentro de la convivencia escolar el desarrollo integral de los estudiantes se mide a través de su crecimiento personal?	Encuesta Cuestionario
	Desarrollo integral	Crecimiento Bienestar Desempeño	¿El bienestar y el desempeño de los estudiantes se realizan en óptimas condiciones de convivencia escolar?	Encuesta Cuestionario
	Proceso de integración	Comportamiento Eficiencia Innovación	¿El comportamiento del grupo facilita la integración espontanea de los estudiantes de forma efectiva y eficiente? ¿La capacidad de trabajo en equipo de los estudiantes es un proceso de innovación dentro de la convivencia escolar?	Encuesta Cuestionario

Elaborado por María Luisa Lema

Tabla N° 3 Matriz del cuadro metodológico

Fases	Enfoque de investigación /tipos	Objetivo/habilidad	Método y técnica	producto
Justificación e importancia	Cualitativa Cuantitativa Exploratorio Descriptivo	Determinar la situación problemática	Inductivo-deductivo Encuesta	Identificada la justificación y el diagnóstico del problema
Estado del arte Fundamentación Conceptual	Critica-valorativa	Fundamentar el marco conceptual	Revisión bibliográfica de una forma analítica	Análisis crítico y juicio de valor del marco conceptual
Producto de solución	Cualitativa Descriptivo	Diseñar el producto	Criterios de especialistas	Propuesta Valoración de la pertinencia y viabilidad de la propuesta
Análisis de resultados	Cuali-Cualitativa	Valorar el producto	Técnica de recolección de datos	Conclusiones Resultados

Elaborado por: María Luisa Lema

Procedimiento de recolección de la información

Cuadro N° 4. Recolección de la información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	Obtener los objetivos de la indagación para establecer la problemática actual y proponer una alternativa de solución
¿A quiénes?	Docentes de la Unidad educativa “Valencia Herrera”
¿Sobre qué aspectos?	Liderazgo docente Convivencia escolar
¿Quién va a recolectar?	Investigadora María Luisa lema
¿Cuándo?	Marzo 2018
¿Dónde?	Institución Educativa “Valencia Herrera ”
¿Cuántas veces?	Una sola vez, se desarrollará una encuesta dirigida a los docentes de la institución.
¿Con que técnicas de recolección?	Encuesta: Dirigida a los docentes Entrevista: Dirigida al Señor Director
¿Con que instrumentos?	Cuestionario estructurado

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Investigación

Procesamiento y análisis

- Diseño de los instrumentos de recolección de datos (encuesta).
- Validación del cuestionario estructurado por el tutor designado para el estudio de la presente investigación.
- Recolección de los datos e información en la Institución Educativa.
- Tabulación estadística y diseño de cuadros y gráficos porcentuales.
- Análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

En cuanto al plan de recolección de la información se logra determinar el grado de cumplimiento que se obtuvieron con los objetivos planteados, con el fin de alcanzar un mejor desarrollo de liderazgo en los docentes para que pueda existir una buena convivencia escolar dentro de la institución.

Por otro lado, el método que se aplicó es el inductivo-deductivo, porque se pudo tener un conocimiento preliminar hasta alcanzar a las conclusiones pertinentes del problema, considerando que, para ello, se tomaron en cuenta los planes de procesamiento y análisis de la información que fueron obtenidos en base a la encuesta, la misma que fue dirigida a docentes de la institución, para de esta manera lograr una mejor interpretación del problema de estudio.

Resultados del diagnóstico

Los resultados obtenidos mediante la encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Valencia Herrera, son los siguientes:

- La institución no cuenta con un buen desarrollo de liderazgo en los docentes que permita mejorar la convivencia escolar en todos los miembros
- No existen conocimientos suficientes para lograr los resultados esperados dentro de la institución.
- La percepción de liderazgo docente en la institución lo tienen como un rol de autoridad, de mando que no permite la comunicación efectiva entre sus miembros

Análisis e Interpretación de resultados

Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa Valencia Herrera

1. ¿La conducta y el conocimiento que presenta el docente es una percepción del desarrollo del liderazgo?

Tabla No. 5: Desarrollo del liderazgo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	3%
En desacuerdo	4	7%
No está de acuerdo ni en desacuerdo	6	10%
De acuerdo	18	30%
Totalmente de acuerdo	30	50%
Total	60	100%

Elaborado por: María Luisa Lema

Fuente: Docentes de la unidad educativa “Valencia Herrera”

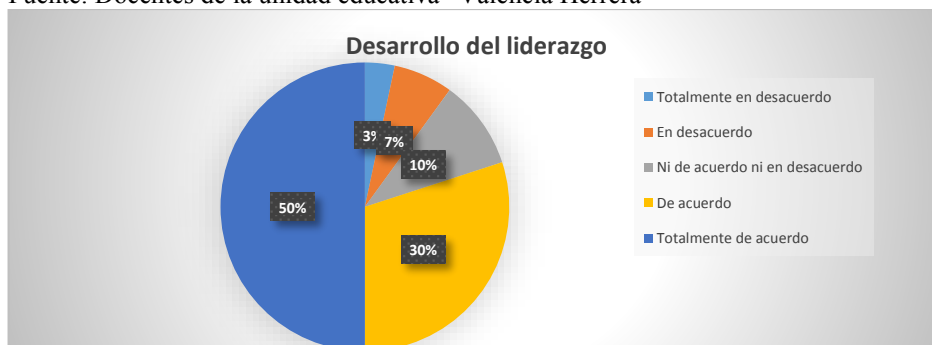


Gráfico No. 2: Desarrollo del liderazgo

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Docentes de la unidad educativa “Valencia Herrera”

Análisis

El 50% de los docentes encuestados mencionan estar totalmente de acuerdo en que la conducta y el conocimiento que presenta el docente es una percepción del desarrollo del liderazgo, el 30% indican de acuerdo, el 10% señalan No está de acuerdo ni en desacuerdo, el 7% dicen en desacuerdo y el 3% afirman totalmente en desacuerdo.

Interpretación

La mayoría de docentes encuestados consideran estar totalmente de acuerdo en que la conducta y el conocimiento que presenta el docente es una percepción del desarrollo del liderazgo, por lo que se debe brindar capacitaciones frecuentes con el fin de actualizarse y de esta manera lograr mayores resultados.

2. ¿En el liderazgo del docente, la comunicación interpersonal es una percepción social dentro de la institución?

Tabla No. 6: Comunicación interpersonal

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	5%
En desacuerdo	6	10%
No está de acuerdo ni en desacuerdo	8	13%
De acuerdo	30	50%
Totalmente de acuerdo	13	22%
Total	60	100%

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Docentes de la unidad educativa “Valencia Herrera”

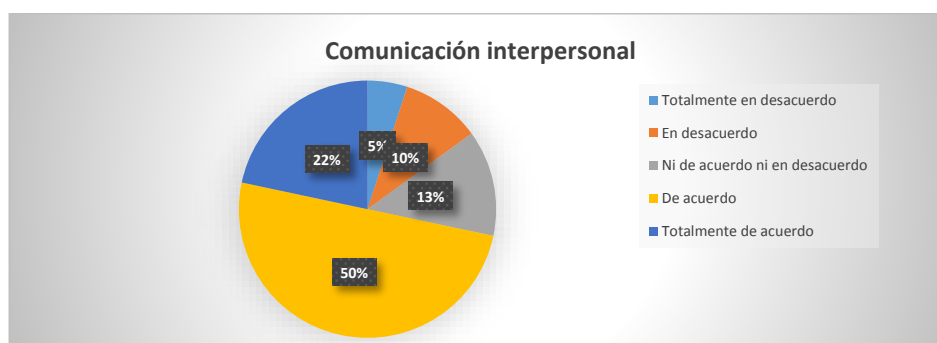


Gráfico No. 3: Comunicación interpersonal

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Docentes de la unidad educativa “Valencia Herrera”

Análisis

El 50% de los docentes encuestados mencionan estar de acuerdo en el liderazgo del docente, ya que la comunicación interpersonal es una percepción social dentro de la institución, el 22% indican totalmente de acuerdo, el 13% señalan No está de acuerdo ni en desacuerdo, el 10% dicen en desacuerdo y el 5% afirman totalmente en desacuerdo.

Interpretación

La mitad de los docentes encuestados mencionan que en el liderazgo del docente, la comunicación interpersonal es una percepción social en la institución, por tal motivo se deben aplicar estrategias con el propósito de lograr una buena relación dentro del plantel.

3. ¿El liderazgo del docente se refleja cuando desarrolla destrezas, habilidades, capacidades y competencias en la institución?

Tabla No. 7: Destrezas, habilidades, capacidades y competencias

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	7%
En desacuerdo	2	3%
No está de acuerdo ni en desacuerdo	8	13%
De acuerdo	35	59%
Totalmente de acuerdo	11	18%
Total	60	100%

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Docentes de la unidad educativa “Valencia Herrera”



Gráfico No. 4: Destrezas, habilidades, capacidades y competencias

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Docentes de la unidad educativa “Valencia Herrera”

Análisis

El 59% de los docentes encuestados mencionan estar de acuerdo que en el liderazgo del docente se refleja cuando desarrolla destrezas, habilidades, capacidades y competencias en la institución, el 18% indican totalmente de acuerdo, el 13% señalan No está de acuerdo ni en desacuerdo, el 7% dicen totalmente en desacuerdo y el 3% afirman en desacuerdo.

Interpretación

La gran parte de las personas encuestadas consideran estar de acuerdo sobre el liderazgo docente, puesto que se refleja el progreso de las destrezas, habilidades, capacidades y competencias en la institución, por tal razón es indispensable que se mantenga esta técnica con el fin de lograr un mayor desarrollo dentro del plantel.

4. ¿Considera que los docentes líderes promueven el trabajo en equipo dentro de la institución?

Tabla No. 8: Trabajo en equipo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	14	23%
En desacuerdo	35	59%
No está de acuerdo ni en desacuerdo	5	8%
De acuerdo	4	7%
Totalmente de acuerdo	2	3%
Total	60	100%

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Docentes de la unidad educativa “Valencia Herrera”

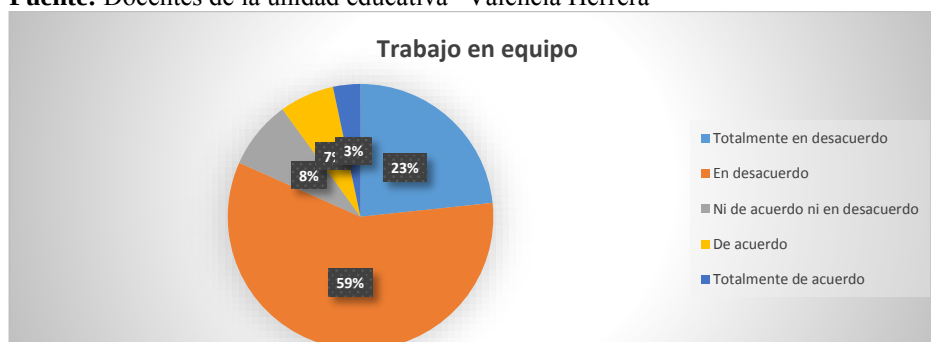


Gráfico No. 5: Trabajo en equipo

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Docentes de la unidad educativa “Valencia Herrera”

Análisis

El 59% de los docentes encuestados consideran estar en desacuerdo que los docentes líderes promueven el trabajo en equipo dentro de la institución, el 23% indican totalmente en desacuerdo, el 8% señalan No está de acuerdo ni en desacuerdo, el 7% dicen de acuerdo y el 3% afirman totalmente de acuerdo.

Interpretación

El gran conjunto de las personas encuestadas considera estar en desacuerdo en que los docentes líderes promueven el trabajo en equipo dentro de la institución, porque no existe la suficiente colaboración de los estudiantes para desempeñar correctamente cualquier actividad.

5. ¿Los líderes docentes evalúan los resultados a través del cumplimiento de objetivos personales e institucionales?

Tabla No. 9: Cumplimiento de objetivos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	8%
En desacuerdo	4	7%
No está de acuerdo ni en desacuerdo	7	12%
De acuerdo	32	53%
Totalmente de acuerdo	12	20%
Total	60	100%

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Docentes de la unidad educativa “Valencia Herrera”



Gráfico No. 6: Cumplimiento de objetivos

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Docentes de la unidad educativa “Valencia Herrera”

Análisis

El 53% de los docentes encuestados mencionan estar de acuerdo que los líderes docentes evalúan los resultados a través del cumplimiento de objetivos personales e institucionales, el 20% indican totalmente de acuerdo, el 12% señalan No está de acuerdo ni en desacuerdo, el 8% dicen totalmente en desacuerdo y el 7% afirman en desacuerdo.

Interpretación

La mayor parte de los profesores encuestados señalan estar de acuerdo que los líderes docentes evalúan los resultados a través del cumplimiento de objetivos personales e institucionales, ya que de esta manera se logre evidenciar el logro de los aprendizajes obtenidos dentro del plantel.

6. ¿El líder docente dentro de la convivencia escolar cultiva los valores de respeto, honestidad y la responsabilidad en la vida diaria?

Tabla No. 10: Convivencia escolar

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	3%
En desacuerdo	3	5%
No está de acuerdo ni en desacuerdo	35	59%
De acuerdo	18	30%
Totalmente de acuerdo	2	3%
Total	60	100%

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Docentes de la unidad educativa “Valencia Herrera”

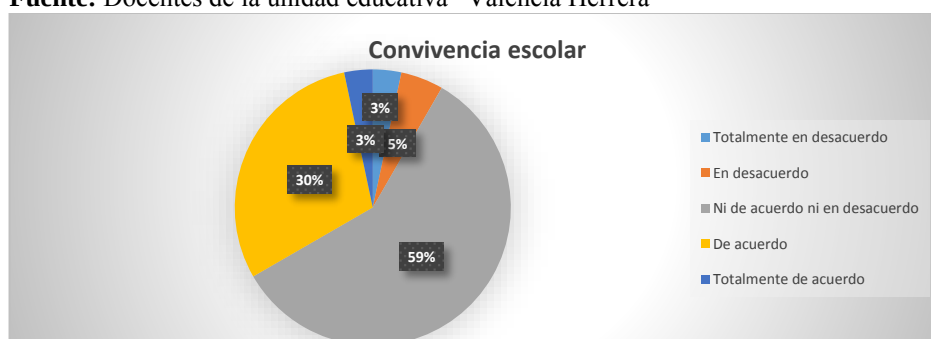


Gráfico No. 7: Convivencia escolar

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Docentes de la unidad educativa “Valencia Herrera”

Análisis

El 59% de los docentes encuestados mencionan estar No está de acuerdo ni en desacuerdo que el líder docente dentro de la convivencia escolar cultiva los valores de respeto, honestidad y la responsabilidad en la vida diaria, el 30% indican de acuerdo, el 5% señalan en desacuerdo y el 3% afirman totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

Interpretación

La gran parte de docentes encuestados señalan estar No está de acuerdo ni en desacuerdo que el líder docente dentro de la convivencia escolar cultiva los valores de respeto, honestidad y la responsabilidad en la vida diaria, por lo que es necesario que se mejore este método para que se pueda alcanzar los resultados esperados en el plantel y así tener estudiantes con grandes potencialidades.

7. ¿En una adecuada convivencia escolar, la solidaridad permite a los estudiantes una vida digna?

Tabla No. 11: La solidaridad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	2	3%
No está de acuerdo ni en desacuerdo	4	7%
De acuerdo	16	27%
Totalmente de acuerdo	37	61%
Total	60	100%

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Docentes de la unidad educativa “Valencia Herrera”



Gráfico No. 8: La solidaridad

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Docentes de la unidad educativa “Valencia Herrera”

Análisis

El 61% de los docentes encuestados señalan estar totalmente de acuerdo que en una adecuada convivencia escolar, la solidaridad permite a los estudiantes una vida digna, el 27% indican de acuerdo, el 7% señalan No está de acuerdo ni en desacuerdo, el 3% en desacuerdo y el 2 afirman totalmente en desacuerdo.

Interpretación

Más de la mitad de los docentes encuestados señalan estar totalmente de acuerdo en que una adecuada convivencia escolar, la solidaridad permite a los educandos una vida digna, por lo que se debe mantener esta estrategia para que los estudiantes puedan ser solidarios con el resto de sus compañeros y en todo su entorno.

8. ¿Dentro de la convivencia escolar el desarrollo integral de los estudiantes se mide a través de su crecimiento y proceso académico?

Tabla No. 12: Desarrollo integral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	3%
En desacuerdo	7	12%
No está de acuerdo ni en desacuerdo	3	5%
De acuerdo	36	60%
Totalmente de acuerdo	12	20%
Total	60	100%

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Docentes de la unidad educativa “Valencia Herrera”

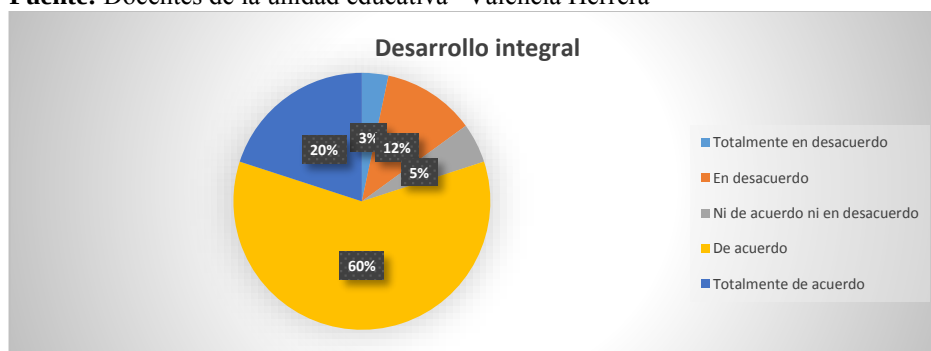


Gráfico No. 9: Desarrollo integral

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Docentes de la unidad educativa “Valencia Herrera”

Análisis

El 60% de los docentes encuestados mencionan estar de acuerdo que dentro de la convivencia escolar el proceso integral de los estudiantes se mide a través de su crecimiento y desarrollo académico, el 20% indican totalmente de acuerdo, el 12% señalan en desacuerdo, el 5% manifiestan no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 3 afirman totalmente en desacuerdo.

Interpretación

La mayoría de las personas encuestadas señalan estar de acuerdo que en la convivencia escolar el desarrollo integral de los estudiantes se mide a través de su crecimiento y proceso académico, por lo que es necesario aplicar métodos y técnicas adecuadas que permitan tener un mayor éxito y logro de cada estudiante.

9. ¿En la convivencia escolar los estudiantes deben poseer un bienestar óptimo donde su desempeño académico sea eficiente?

Tabla No. 13: Bienestar óptimo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
No está de acuerdo ni en desacuerdo	5	8%
De acuerdo	15	25%
Totalmente de acuerdo	40	67%
Total	60	100%

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Docentes de la unidad educativa “Valencia Herrera”



Gráfico No. 10: Bienestar óptimo

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Docentes de la unidad educativa “Valencia Herrera”

Análisis

El 67% de los docentes encuestados señalan estar totalmente de acuerdo que en la convivencia escolar los estudiantes deben poseer un bienestar óptimo para que su desempeño académico sea eficiente, el 25% indican de acuerdo y el 8% afirman No está de acuerdo ni en desacuerdo.

Interpretación

El gran conjunto de los docentes encuestados manifiesta estar totalmente de acuerdo que en la convivencia escolar los estudiantes deben poseer un bienestar óptimo para que su desempeño académico sea eficiente, por tal razón es necesario que se realicen capacitaciones frecuentes donde los docentes puedan tener los suficientes conocimientos y así los educandos alcanzarían mayores capacidades.

10. ¿Dentro de la convivencia escolar los estudiantes desarrollan innovación como un proceso de integración social?

Tabla No. 14: Innovación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	14	23%
En desacuerdo	32	54%
No está de acuerdo ni en desacuerdo	8	13%
De acuerdo	4	7%
Totalmente de acuerdo	2	3%
Total	60	100%

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Docentes de la unidad educativa “Valencia Herrera”

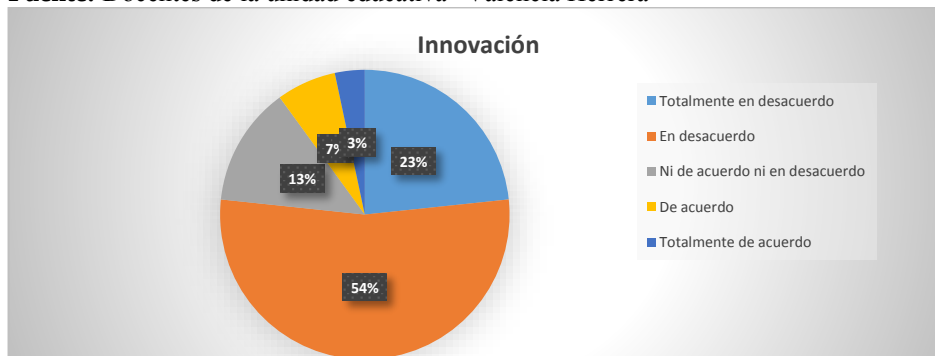


Gráfico No. 11: Innovación

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Docentes de la unidad educativa “Valencia Herrera”

Análisis

El 54% de los docentes encuestados señalan estar en desacuerdo en que dentro de la convivencia escolar los estudiantes desarrollan innovación como un proceso de integración social, el 23% indican totalmente en desacuerdo, el 13% indican No está de acuerdo ni en desacuerdo, el 7% enuncian de acuerdo y el 3% afirman totalmente de acuerdo.

Interpretación

La gran parte de los docentes encuestados indican estar en desacuerdo en que dentro de la convivencia escolar los estudiantes desarrollan innovación como un proceso de integración social, puesto que no se obtiene las suficientes técnicas y metodologías para desarrollar las potencialidades en cada uno de ellos.

Resumen de las principales carencias detectadas con la aplicación de los métodos; Inductivo- deductivo

Entre las principales carencias detectadas sobre el tema investigativo, se tiene:

Los docentes no promueven el trabajo en equipo dentro de la institución, porque no existe la suficiente colaboración de los estudiantes para desempeñar correctamente cualquier actividad.

Por otro lado, en la convivencia escolar no se cultiva los valores de respeto, honestidad y la responsabilidad en la vida diaria, ya que no existen los suficientes métodos para que se pueda alcanzar los resultados esperados dentro del plantel.

Dentro de la convivencia escolar los estudiantes no desarrollan innovación como un proceso de integración social, puesto que no se obtiene las suficientes técnicas y metodologías para desarrollar las potencialidades en cada uno de los escolares.

ENTREVISTA DIRIGIDA AL DIRECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA

“Valencia Herrera”

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



Nombre de la investigadora: María Luisa Lema **Fecha:**.....

Objetivo: Investigar la influencia de la utilización de estrategias de desarrollo de liderazgo docente.

1. **¿Cree usted que los docentes de la institución se encuentran preparados con estrategias de desarrollo de liderazgo para mejorar la convivencia escolar?**

Considero que los docentes de nuestra institución no estamos completamente preparados en estrategias de desarrollo de liderazgo para mejorar nuestra convivencia escolar, ya que en situaciones complejas ha sido difícil resolver situaciones adversas de la convivencia escolar.

2. **¿Considera usted que la utilización de estrategias de desarrollo de liderazgo en el salón de clase por el docente permite crear la buena convivencia armónica de los estudiantes?**

Una buena convivencia dentro del aula siempre dependerá del docente como conlleva la relación con los miembros de comunidad educativa

3. **¿En los últimos tres años los docentes han recibido capacitación sobre liderazgo para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes?**

Lastimosamente las capacitaciones son costosas y el Ministerio de educación no brinda capacitaciones al docente de manera constante.

4. ¿Ha observado algún cambio en la convivencia escolar de los estudiantes?

Los estudiantes son entes que constantemente se encuentran estimulados a los cambios ya sean estos negativos o positivos todo depende del entorno en el que se desenvuelvan.

5. ¿Considera usted que el diseño de estrategias de desarrollo de liderazgo docente aporte significativamente en la convivencia escolar en la institución?

Claro que si a través de un buen liderazgo se logra mantener, un ambiente armónico de calidez el cual fortalecerá a una buena relación de convivencia escolar.

CAPÍTULO III

ESTRATEGIAS DE DESARROLLO DE LIDERAZGO DOCENTE PARA MEJORAR LA CONVIVENCIA ESCOLAR EN LA UNIDAD EDUCATIVA “VALENCIA HERRERA”.

Justificación de las estrategias como respuesta al problema planteado

El liderazgo es un tema fundamental, y de suma importancia, sobre todo en nuestros días que han surgido un sinnúmero de situaciones de conflicto en la cotidianidad escolar.

Entender lo que es el liderazgo docente se refleja cuando llega a ser directivo, en comprender como un profesor es considerado un instrumento clave para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje, manteniendo los objetivos claros para perfeccionar su gestión laboral y lograr su desarrollo profesional.

Feo (2000) manifiesta que “La estrategia se define como los procedimientos que tanto los docentes y estudiantes utilizan para organizar el proceso enseñanza-aprendizaje, adaptándose a las necesidades de los participantes” (p. 3)

Plantear la propuesta de estrategias de desarrollo de liderazgo educativo en las relaciones interpersonales, tiene como objeto desarrollar el liderazgo de cada docente como agente clave de la comunidad educativa para crear ambientes de trabajo y aprendizaje adecuados, en donde se ponga de manifiesto todas las potencialidades, destrezas, capacidades, manteniendo muy buenas relaciones interpersonales entre todos los involucrados.

La propuesta parte de un por qué, debido a que años tras año la institución sigue aplicando reglamentos tradicionales de convivencia escolar y que de ninguna manera ha cumplido con el objetivo de erradicar problemas y conflictos de toda

índole, por el contrario, ha existido un aumento significativo de éstos, el avance de los medios de información y comunicación en todo el mundo, ha influenciado en la armonía diaria de las personas.

La propuesta proyecta desarrollar estrategias para desarrollar el liderazgo de los docentes en las relaciones interpersonales, basado en el aprender a convivir juntos como lo establece el Plan Nacional de desarrollo (2017 -2021) “Toda una Vida” de esta forma todos los conflictos y problemas serán solucionados de una manera diferente innovadora que no perjudique intereses de nadie y se pueda lograr una convivencia armónica que sea el eje del desarrollo y crecimiento institucional.

Se debe implementar las estrategias de liderazgo docente en la convivencia escolar, ya que es una necesidad de la comunidad educativa, que tienen el interés y la convicción de cambiar esquemas antiguos y tradicionales, de esta forma garantizar la formación integral, donde la comunicación asertiva y efectiva fluya entre sus miembros para la consecución de las metas planteadas por la Unidad Educativa.

Objetivos

Objetivo General

- Diseñar estrategias de desarrollo de liderazgo docente para mejorar la convivencia escolar en la Unidad Educativa “Valencia Herrera”.

Objetivos específicos

- Identificar las principales estrategias de desarrollo de liderazgo docente para mejorar la convivencia escolar.
- Elaborar las estrategias de desarrollo de liderazgo docente
- Valorar teóricamente las estrategias del desarrollo del liderazgo docente para mejorar la convivencia escolar.

Estructura de la propuesta

Fases de la propuesta

Las estrategias para el desarrollo de liderazgo docente en la unidad educativa “Valencia Herrera” se han establecido en tres fases para su aplicación como:

1.- Fase diagnóstica o de análisis

En la unidad educativa “Valencia Herrera” el diagnóstico del problema es persuasivo, los datos obtenidos de la investigación exploratoria descriptiva evidencian que aplican inadecuadamente el liderazgo docente que no permitan mejorar la convivencia escolar, a simple observación se puede determinar que cada profesor es un mundo aparte, no intervienen en las acciones que emprende la institución con una participación activa, se ve claramente cuando un maestro trata de intervenir en nombre de los demás, enseguida es cuestionado por querer ponerse al frente, lo que ocasiona que la armonía escolar entre compañeros se vuelva hermética, de la misma forma la relación con los docentes es de facilitador y aprendiz, pero sin un liderazgo que permita cumplir los objetivos que se plantean a nivel individual y profesional.

Para solucionar este problema se plantea diseñar estrategias para desarrollar liderazgo del docente para mejorar la convivencia escolar en la Unidad Educativa “Valencia Herrera”, con la finalidad de crear un ambiente óptimo del convivir diario, en donde cada docente se convierta en un líder que lleve los procesos de integración, académicos, sociales, culturales y deportivos de una forma acertada, que exista la predisposición y motivación para hacer las cosas que se les encomienda, sin considerar como una obligación, sino por el gusto de hacerlo, por consiguiente trabajar en equipo para cumplir con la misión y visión institucional.

Se aplicó la observación directa a los involucrados, recopilando información a través de revisar el record académico de los docentes, los datos de la asociación de profesores, datos de los estudiantes del DECE, el dialogo, y la curiosidad por investigar la problemática.

La posibilidad de la propuesta depende de la disponibilidad de los recursos materiales, económicos, financieros, humanos, tiempo, con las que la institución

cuenta para hacer efectiva su aplicación. Para lo cual la investigadora presentará una planificación adecuada que enmarque todos estos aspectos, de esta manera lograr los objetivos planteados.

Las partes esenciales para el diseño de las estrategias de desarrollo de liderazgo docente son:

- Las estrategias corresponden a un diseño planificado por la investigadora.
- Los procesos de implementación y contenidos de las estrategias no son severos, al contrario, son flexibles, dinámicos, e innovadores; se pueden realizar ajustes según la necesidad del facilitador y del grupo de trabajo.
- El equipo que efectúe las estrategias deben ser interdisciplinario, cada uno deberá cumplir un rol asignado.
- El diseño de las estrategias tiene una visión holística y global de las diferentes etapas y estrategias.

2.- Fase de desarrollo de los contenidos

Para desarrollar y aplicar los contenidos de la propuesta en esta fase es necesario tomar en cuenta los siguientes pasos:

- Se ha diseñado un modelo original, sin omisión de pasos fundamentales en cada estrategia.
- Se ha determinado pasos y procedimientos para elegir los contenidos de las diferentes estrategias.
- Se tomó en consideración indicaciones de compañeros, especialistas y tutor para identificar las estrategias básicas imprescindibles para desarrollarlas.
- Se ha interiorizado los contenidos de las estrategias, además aprender las habilidades y procesos desde el inicio y final de la selección de las mismas.

3.- Fase de diseño de sesiones de las estrategias

Esta fase hace referencia al esquema de las estrategias que se han tomado en consideración, se realizará en 8 sesiones que son:

- **Estrategia N°1 Trabajo en equipo**
Sesión N°1 Tema: Juego de Rol

Sesión N° 2 Tema: Casa, árbol y perro

Sesión N°3 Tema: Zapping Televisivo

Sesión N°4 Tema: La bandera

Sesión N°5 Tema: Nuestras creencias y actitudes acerca del conflicto

- **Estrategia N°2** Lectura comprensiva

Sesión N°6 Tema: Trabajar en conflictos (cuento la tortuga)

- **Estrategia N° 3** Organizador gráfico

Sesión N°7 Tema: Los conflictos... ¿De qué estamos hablando.

Sesión N°8 Tema: La dinámica del conflicto

Cada una de las sesiones están debidamente organizadas como se presenta: el tema, tiempo de duración, caracterización, objetivo, metodología, materiales y acciones; a su vez cada una de éstas tareas constan de: Presentación de la sesión, dinámica, socialización del tema y objetivos de la actividad, desarrollo de la primera actividad y la evaluación final, todo esto de forma explícita, con un lenguaje docente coloquial que facilita el manejo y aplicación.

ESTRATEGIAS DE DESARROLLO DE LIDERAZGO DOCENTE

Este instrumento cuenta con una serie de estrategias que permitirán a los docentes desarrollar habilidades de liderazgo para mejorar la convivencia escolar.



..María Luísa Lema

2018



<https://www.google.com/search?q=imagenes+de+trabajo+en+equipo>

Es una estrategia fundamental que se basa en realizar actividades de aprendizaje en conjunto donde los docentes y estudiantes pueden y deben trabajar en equipo, tanto dentro como fuera del aula, para poder interactuar entre ellos con la meta de conseguir un mismo objetivo común”. En el aula los docentes se dividen en pequeños grupos que trabajan una temática que se les ha asignado y sobre la que aprenden, mediante la colaboración de todos los docentes que integran el equipo. Este tipo de integración de trabajo potencia las capacidades de cada docente a través del intercambio de conocimientos. Según Universia da a conocer con el Aprendizaje Colaborativo se desarrolla el sentido de la responsabilidad, **desarrolla habilidades de liderazgo, facilita el trabajo en equipo, mejora la autoestima de los alumnos y fomenta la competencia.**

Objetivo:

Comprender la importancia de realizar trabajos en grupo para mejorar relaciones personales en la institución educativa

Metodología

El trabajo será grupal donde los docentes interactúen de forma espontánea.

SESIÓN N°1

TEMA: JUEGO DE ROL



<https://www.google.com/search?q=imagenes+de+líder&source=lnms&tbnm>

Objetivo: Maximizar los beneficios a obtener en el escenario para afianzar el rol que deben detener cada docente.

Destinatarios: docentes

Material: Hojas, marcadores, lápices, laptop, etc.

Tiempo: 60m

Desarrollo: DADO: Existen dados de 2, 3, 4, 6, 8, 10, 12, 20 y 100 caras. Los dados de 2, 3 y 100 no tienen una forma física con este número de lados, sino que corresponden a una forma especial de interpretar el dado o conjunto de dados, así: El dado de 2 es un dado de seis (1d6) dividido a la mitad, es decir 1, 2 y 3 equivalen a uno; y 4, 5 y 6 equivalen a dos. El dado de tres es similar al dado 47 de dos, pero aquí el dado de seis es dividido en tres, así: 1, 2 equivaldrá a uno; 3,4 equivaldrá a dos; y 5,6 equivaldrá a tres. El dado de cien consiste en arrojar dos dados de diez (2d10), uno indicará las decenas y otro las unidades, siendo 001 el número más bajo y 000 el número más alto.

INTELIGENCIA: (INT) Representa la capacidad del personaje para conseguir información, para detectar engaños y para evitar ser perseguido.

PERSONAJE NO JUGADOR: Son personajes que, aunque interactúan en el juego, no son recreados por alguno de los participantes, sino por el director del mismo.

SUBTERFUGIO: (SUB) Es la habilidad para engañar a otros, poner trampas, emboscar y también para huir, define la capacidad del personaje para “pasar desapercibido en pleno campo abierto” por decirlo de alguna manera.

TURNO: Al principio del escenario cada equipo debe lanzar 1d10, el máster también lo hace. El resultado de este dado determinará el orden en que se llevarán a cabo los turnos durante el resto del escenario, los equipos de personajes no jugadores se desplazarán durante el turno del máster. El turno de cada equipo se desarrolla teniendo en cuenta las siguientes fases en estricto orden:

Fase uno: Designar a que casilla se quiere mover el equipo. Nunca a una en la que hubieran estado el turno anterior y nunca en diagonal.

Fase dos: Uno de los integrantes del equipo puede “explorar” la casilla de destino antes de que el equipo llegue. Debe realizar un chequeo de SUB; si lo 48 supera, el máster le revelará lo que hay en la casilla de destino y el equipo pasará a la fase tres; si el chequeo fracasa o se descubre que la casilla de destino está vacía, se pasa a la fase cuatro inmediatamente. Si se ha fallado el chequeo el equipo comenzará la fase cuatro en desventaja.

Fase tres: El equipo tiene un minuto para decidir cómo hacer frente a esa posible amenaza que se encuentra en la casilla elegida como destino. Aquí los jugadores deberán pensar como verdaderos espías para fraguar una estrategia que les permita obtener la ventaja sobre el obstáculo a superar. Durante esta fase del turno se realizan acciones de Subterfugio e Inteligencia. La siguiente es una lista de acciones que los personajes pueden realizar durante esta fase, cada miembro del equipo puede realizar una sola acción aquí. Si algún jugador propone una acción que no esté descrita a continuación, quedará a discreción del máster decidir con cual característica y cuales chequeos deberá realizar el jugador. Si es el caso, el máster también puede decidir que el jugador no puede realizar la acción, pero lo ideal es que las habilidades del máster para “rehacer las reglas” les permitan a los jugadores poder realmente hacer lo que quieran dentro del juego, para que exploten todo su potencial.

Evaluación: Si hubo o no hubo, interés en cooperar. Cooperación o competencia entre los diferentes roles asumidos, individual o colectivamente

Tabla N°15 Instrumento: Lista de cotejo

INDICADORES	SI	NO	NO SE OBSERVA
a) los docentes tuvieron empatía en el trabajo que realizaron			
b) Los docentes demuestran interés por adquirir nuevos conocimientos.			
c) Los docentes se empoderan de lo que significa el trabajo en grupo.			
d) Manifiestan responsabilidad sobre las actividades que realizan.			
e) Recoge saberes y experiencias de sus compañeros docentes.			
f) Identifica y aborda ideas equivocadas o cuestionables.			
g) Los docentes utilizan diversos métodos, técnicas y/o estrategias apropiadas para el desarrollo de liderazgo.			

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Investigación

SESIÓN N° 2
TEMA: CASA, ÁRBOL Y PERRO



Objetivo: Adquirir sensibilidad para el comportamiento dominante-sumiso o cambio de dirección

Destinatarios: docentes

Material: Hojas, lápices, sillas mesas,

Tiempo: 60 minutos

El docente tutor dará las indicaciones pertinentes sobre la temática que van a trabajar.

Formaran equipos de trabajo para trabajar de forma colaborativa, esto lo puede realizar por afinidad, al azar (se recomienda conversar con los docentes asistentes como desean trabajar la sesión).

Desarrollo

- Cada grupo de dos participantes toman asiento en una mesa uno frente al otro sobre la que hay una hoja y un lápiz.
- Instrucción: “Sin hablar, cojan los dos juntos el lápiz y dibujen el común una casa, un árbol y un perro”.
- Instrucción: “También sin hablar, firmen el dibujo juntos con un nombre artístico”.
- Instrucción: “Los dos juntos califiquen con una nota el cuadro que han pintado sin hablar y sin ponerse previamente de acuerdo, y escríbanla al pie de la página.

- Instrucción: “Ya pueden hablar entre sí. Ustedes son una sociedad de artistas y deben descubrir juntos el mejor cuadro. La prensa publicará una reseña sobre el mejor cuadro”.

Evaluación

Método: Observación Directa

Técnica: Participativa

Instrumento: Lista de cotejo

No.	ASPECTOS A EVALUAR	CRITERIOS		
		SI	NO	A VECES
1	Los docentes demuestran interés en las actividades realizadas.			
2	Los docentes son respetuosos con las ideas y aportaciones del grupo.			
3	Los docentes demuestran un cambio de actitud para desarrollar habilidades.			
4	Demuestran emociones y sentimiento de forma espontánea.			
5	Manifiestan a través de lluvias de ideas sobre sus experiencias como docentes.			

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Investigación

SESIÓN N°3
TEMA: ZAPPING TELEVISIVO



Objetivo: Desarrollas habilidades de liderazgo en los docentes con diferentes actividades de forma natural o espontanea.

Destinatarios: docentes

Tiempo: 60m

Material: participantes

Desarrollo: el tutor divide la clase en grupos en los que designa a un líder que debe coordinar y hacer el papel de director teatral del temas de actualidad que más impacto han tenido hasta el momento, en los distintos miembros del grupo deben hacer un programa de televisión que ellos elijan de unos cinco minutos, que deberán representar al frente de sus compañeros.

Material: Participantes, trajes, libretos y otros

Evaluación: Observación.

Técnica: Participativa

Instrumento: Lista de cotejo

No.	ASPECTOS A EVALUAR	CRITERIOS		
		SI	NO	A VECES
1	Los docentes demuestran habilidades para liderar el grupo.			
2	Comprenden la importancia de liderar grupos de trabajo			
3	Los docentes se interesan en buscar cambios de actitud para desarrollar habilidades.			
4	Demuestran habilidades de liderazgo			
5	Los docentes demuestran liderazgo en cada uno de los grupos.			

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Investigación

SESIÓN N°4

TEMA: LA BANDERA



<https://www.google.com/search?q=imagenes+de+trabajo+en+equipo>

Objetivo: Fomentar el trabajo en equipo y la astucia en cada uno de los grupos asignados.

Destinatario: docentes

Tiempo: 60m

Desarrollo: Los participantes se dividen en dos grupos, que custodian las banderas del equipo rival. La bandera debe estar a la vista y puede estar, o no, custodiada. Luego del juego se debe recuperar la bandera del campo contrario y regresarla a casa. Si un participante es atrapado en el terreno contrario debe regresar a su 'tierra' y tocar la bandera contraria para poder continuar jugando.

Material: Participantes, banderas, cancha y otros

Evaluación: Observación

Instrumento: Lista de cotejo

No.	ASPECTOS A EVALUAR	CRITERIOS		
		SI	NO	A VECES
1	Los docentes demuestran colaboración y responsabilidad en el trabajo en equipo.			
2	Comprenden la importancia del trabajo en equipo.			

3	Los docentes se manifiestan lo importante que es trabajar en equipo.			
4	Identifican que el trabajo en equipo es muy productivo para todos los participantes.			
5	Los docentes asumen que deben innovar sus actividades utilizando la estrategia de trabajos grupales.			

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Investigación

SESIÓN N°5

TEMA: NUESTRAS CREENCIAS Y ACTITUDES ACERCA DEL CONFLICTO



Fuente: <http://padm2015.blogspot.com/2015/11/elementos-de-la-conducta-individual.html>

Objetivo:

Analizar el enfoque de conflicto que se da en los cuentos infantiles.

Determinar el grado de participación y comportamiento de los actores.

Plantear las formas de solucionar los conflictos encontrados.

Forma: Sesión

Metodología:

Trabajo colaborativo

ACTIVIDADES

Dinámica sobre la creencia del conflicto.



Desarrollo:

1. El facilitador explica sobre la interiorización de los seres vivos desde que nacen, mediante el lenguaje, cada quien percibe, piensa, siente y actúa

En este proceso construimos también creencias y actitudes acerca del conflicto que provienen de muchas fuentes:

Los mensajes que se recibe cuando se es niños frente a situaciones de conflicto a través de consejos directos, de cuentos y leyendas, de refranes y proverbios populares.

Los modelos de comportamiento que se observa de los familiares, padre, docentes, compañero, público, a través de los medios masivos. Nuestra propia experiencia sobre el desarrollo

2. Solicitar a los docentes se agrupen de a 5 o 6 y preguntar si recuerdan esas fábulas que padres, tíos y abuelos han relatado a los más chicos de la familia a través de muchas generaciones.

3. Se culmina la sesión con una plenaria entre los asistentes

Tiempo: 1 hora

Material: Cuentos, videos

Evaluación: Los docentes analizan la concepción de los conflictos, el comportamiento de los personajes y sobre todo la forma de enfrentar y resolver los problemas dentro de la institución, conociendo como piensa, actúa en su entorno social.

Instrumento: Lista de cotejo

Indicadores	Sí	No
Participa activamente en la resolución de problemas o conflictos		
Respeto el criterio de las personas		
Busca ser un mediador de conflictos		
Expone sus propias ideas sin afectar a los demás		
Escucha atentamente a los demás		

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Investigación

ESTRATEGIA N°2 LECTURA COMPRENSIVA



Según Chuc (2015) indica que es la capacidad de fortalecer los conocimientos previos y propiciar el razonamiento crítico, establece que el conocimiento tal y como se concibe actualmente, es un asunto a través del cual el lector elabora un significado en su interacción con el texto que se deriva de sus experiencias acumuladas cuando son procesadas y decodificada las palabras, frases, párrafos e ideas del autor. La interacción que existe entre el lector y el texto es el fundamento primordial para entender lo que se lee. En este proceso de comprender, el lector confronta lo que el autor le presenta con la información almacenada en su mente, este paso de relacionar la información nueva con la antigua es, el proceso de la comprensión, logrando deducir el mensaje del escritor.

La lectura comprensiva es importante porque los docentes al entender lo que leen producen un aprendizaje, desarrollan destrezas en base a sus experiencias, mejora la expresión oral y escrita, ortografía, vocabulario, al relacionarse con los demás y ayuda al desenvolvimiento autónomo y grupal dentro del contexto en donde se desarrolla.

Objetivo: Lograr que los participantes interpreten inteligentemente y emotivamente pensamientos y sentimientos, después de leer una lectura

Metodología

El trabajo será individual y grupal, tomando en cuenta las necesidades de aprendizaje de los docentes sobre esta estrategia, en un trabajo colaborativo.

SESIÓN N°6

TEMA: TRABAJAR EN CONFLICTOS (CUENTO LA TORTUGA)



Desarrollo

1. Lectura sobre la tortuga para trabajar en conflictos

Esta es la historia de una pequeña tortuga a la que le gustaba jugar a solas y con sus amigos. También le gustaba mucho ver la televisión y jugar en la calle, pero no parecía pasárselo muy bien en la escuela.

A esa tortuga le resultaba muy difícil permanecer sentada escuchando a su maestro. Cuando sus compañeros y compañeras de clase le quitaban el lápiz o la empujaban, nuestra tortuguita se enfadaba tanto que no tardaba en pelearse o en insultarles hasta el punto de que luego la excluían de sus juegos.

La tortuguita estaba muy molesta. Estaba furiosa, confundida y triste porque no podía controlarse y no sabía cómo resolver el problema. Cierta día se encontró con una vieja tortuga sabía que tenía trescientos años y vivía al otro lado del pueblo. Entonces le preguntó:

-¿Qué es lo que puedo hacer? La escuela no me gusta. No puedo portarme bien y, por más que lo intento, nunca lo consigo.

Entonces la anciana tortuga le respondió:

-La solución a este problema está en ti misma. Cuando te sientas muy contrariada o enfadada y no puedas controlarte, métete dentro de tu caparazón (encerrar una mano en el puño de la otra y ocultando el pulgar como si fuera la cabeza de una tortuga replegándose en su concha). Ahí dentro podrás calmarte.

Cuando yo me escondo en mi caparazón hago tres cosas:

En primer lugar, me digo – Alto - luego respiro profundamente una o más veces si así lo necesito y, por último, me digo a mi misma cuál es el problema.

A continuación las dos practicaron juntas varias veces hasta que nuestra tortuga dijo que estaba deseando que llegara el momento de volver a clase para probar su eficacia.

Al día siguiente, la tortuguita estaba en clase cuando otro niño empezó a molestarla y, apenas comenzó a sentir el surgimiento de la ira en su interior, que sus manos empezaban a calentarse y que se aceleraba el ritmo de su corazón, recordó lo que le había dicho su vieja amiga, se replegó en su interior, donde podía estar tranquila sin que nadie la molestase y pensó en lo que tenía que hacer. Después de respirar profundamente varias veces, salió nuevamente de su caparazón y vio que su maestro estaba sonriéndole.

Nuestra tortuga practicó una y otra vez. A veces lo conseguía y otras no, pero, poco a poco, el hecho de replegarse dentro de su concha fue ayudándole a controlarse. Ahora que ya ha aprendido tiene más amigos y amigas y disfruta mucho yendo a la escuela.

Actividades:

1.- Recordar cómo se construye la forma de percibir, pensar, sentir y actuar frente a los problemas.

El Tutor explicará que son los conflictos como un proceso de desarrollo y su relación con los diferentes componentes.

2. Solicitar a los docentes formar grupo de 4 a 5 personas y entregar material impreso sobre el cuento de la tortuga, se solicita leer en forma individual o grupal.

3. Coordinar las intervenciones y respetar las opiniones de cada integrante

4. Realizar preguntas abiertas sobre el cuento.

5. Realizar una lluvia de ideas de cada grupo de trabajo solicitando una explicación o fundamento de las mismas para enriquecer el análisis y síntesis de la misma.

6. Finalmente se realizará la plenaria de la cual saldrán las principales conclusiones de cómo solucionar los conflictos.

Duración: 2 horas

Material: Copias del cuento

Evaluación: Los docentes comprenden sobre el desarrollo del conflicto e identifican sus componentes.

Tabla N° 16 Instrumento: Lista de cotejo

Indicadores	Sí	No
Identifica los componentes del conflicto		
Establece la raíz del conflicto		
Comprende la relación de los conflictos con los componentes		
Propone soluciones adecuadas y precisas		
Existe satisfacción después de solucionar un conflicto		

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Investigación

SESIÓN 7

TEMA: LA DINÁMICA DEL CONFLICTO



Fuente: <http://manejosoluciondeconflictosps.blogspot.com/2015/10/teoria-y-dinamica-de-grupos.html>

Objetivo:

Comprender la dinámica sobre el desarrollo del conflicto

Identificar sus componentes principales del conflicto

Forma: Sesión

Metodología:

Conversatorio

Trabajo en equipo

ACTIVIDADES

1. Lectura sobre la solución de conflictos.

Reflexiones individuales sobre la lectura

Ubuntu, leyenda africana sobre la cooperación para los niños



Fuente: <https://www.guiainfantil.com/articulos/ocio/leyendas/ubuntu-leyenda-africana-sobre-la-cooperacion/>

Un antropólogo visitó un poblado africano. Quiso conocer su cultura y averiguar cuáles eran sus valores fundamentales. Así que se le ocurrió un juego para los niños. Puso una cesta llena de fruta cerca de un árbol. Y les dijo lo siguiente:

- El primero que llegue al árbol, se quedará la cesta con fruta.

Pero cuando el hombre dio la señal para que empezara la carrera, ocurrió algo insólito: los niños se tomaron de la mano y comenzaron a correr juntos. Al llegar al mismo tiempo, pudieron disfrutar todos del premio. Se sentaron y se repartieron las frutas.

El antropólogo les preguntó por qué habían hecho eso, cuando uno sólo podía haberse quedado con toda la cesta. Uno de los niños respondió:

- **'Ubuntu'. ¿Cómo va a estar uno de nosotros feliz si el resto está triste?**

El hombre quedó impresionado por la sensata respuesta de ese pequeño. Ubuntu, es una antigua palabra africana que en la cultura Zulú y Xhosa significa 'Yo soy porque nosotros somos'. Es una filosofía de vida, que consiste en creer que cooperando se consigue la armonía ya que se logra la felicidad de todos.

Desarrollo:

Observe el video sobre la solución de los conflictos



Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=soHNpDz8ne0>

1. Recordar cómo se construye la forma de percibir, pensar, sentir y actuar frente a los problemas. El capacitador explicará que son los conflictos como un proceso de desarrollo y su relación con los diferentes componentes.
2. Solicitar a los docentes formar grupo de 4 a 5 personas y entregar material impreso sobre el cuento de Alejandro Dolina, se solicita leer en forma individual o grupal.
3. Coordinar las intervenciones y respetar las opiniones.
4. Realizar preguntas abiertas sobre el descubrimiento del narrador acerca de su propia cobardía.
4. Entregar la ficha de trabajo sobre la dinámica del conflicto.
5. Realizar la puesta en común favoreciendo la mayor cantidad de opiniones y solicitando explicación o fundamento de las mismas para enriquecer el análisis.
6. Finalmente se realizará la plenaria de la cual saldrán las principales conclusiones y proposiciones.

Duración: 1 hora

Material: Copias con el cuento, flash memory, laptop, marcadores

Evaluación: Los docentes comprenden la dinámica sobre el desarrollo del conflicto e identifican sus componentes.

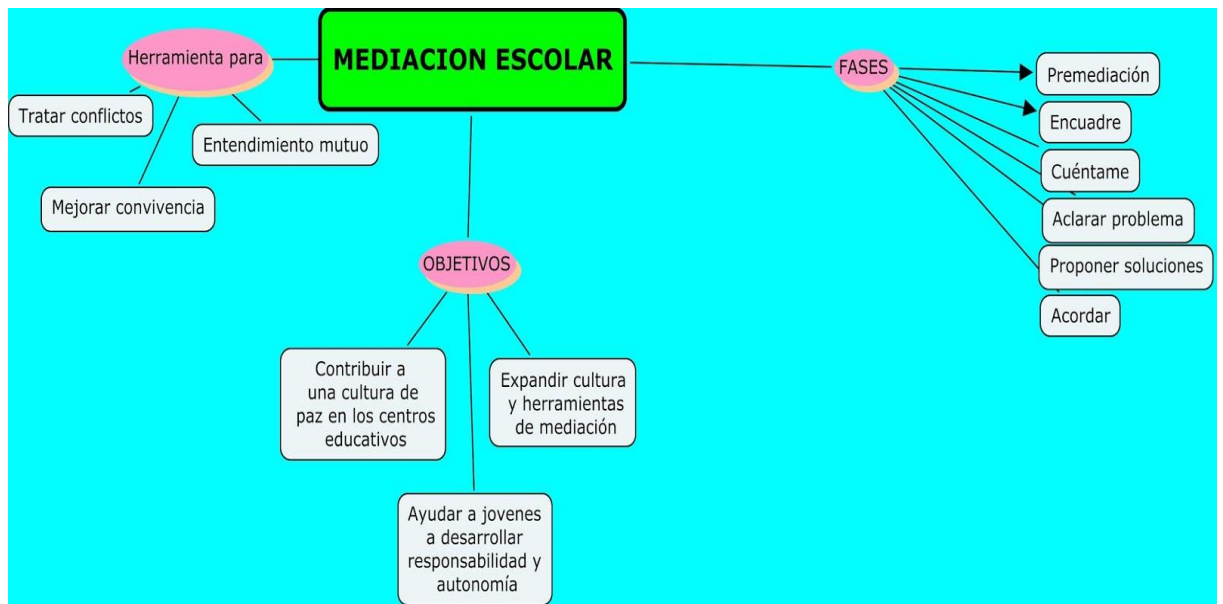
Instrumento: Lista de cotejo

Indicadores	Sí	No
Identifica los componentes del conflicto		
Establece la raíz del conflicto		
Establece la relación de los conflictos con los componentes		
Propone soluciones adecuadas y precisas		
Existe satisfacción después de solucionar un conflicto		

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Investigación

ESTRATEGIA N° 3 ORGANIZADOR GRÁFICO



<https://www.google.com/search?q=imagenes+de+mapas+conceptuales>

Se refiere al uso de una combinación de elementos lingüísticos, tales como palabras y frases, y elementos no lingüísticos gráficos, como formas básicas (cuadrados, círculos, óvalos, entre otros), símbolos, figuras y flechas, para representar relaciones entre unidades de conocimiento (Hyerle, 1999; Marzano et al, 2001, en Ponce et al, 2009).

Objetivo: Ejercitar en relacionar definiciones, términos y clase de un tema, mediante la veracidad intelectual para adquirir nuevos conocimientos.

Metodología

El trabajo será individual y grupal, tomando en cuenta las necesidades de aprendizaje de los docentes sobre esta estrategia, es un trabajo colaborativo.

Materiales

Papel bond

Marcadores

SESIÓN N°8

TEMA: LOS CONFLICTOS... ¿DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO?



Fuente: <https://www.mindmeister.com/pt/1000893646/los-conflictos>

Objetivos: Presentar una conceptualización amplia sobre el conflicto en un organizador gráfico.

Material: papel y lápiz, marcadores, pizarrón

Destinatarios: docentes

Tiempo: 90m

Metodología;

Trabajo en grupo

ACTIVIDADES

Analizar la siguiente frase:

“Únicamente con la aceptación, los conflictos empezarán a transformarse. El rechazo se disolverá y dejará de atraparte. Si realizas una tarea con amor, cualquiera que sea, ésta desertará de convertirse en una carga para ser una bendición” (Samsó, 2015).

Desarrollo:

Observar el siguiente video:



Fuente: https://www.youtube.com/watch?v=5_4m74GOLLA

1. Formar grupos de 4 o 5 docentes
2. Definir mediante la comparación el término conflicto:

“Un conflicto es como un dolor de muelas porque duele, molesta, te pone de mal humor y no te deja realizar otra actividad hasta que te lo sacas de encima” (Wm Middleton, 2008).

3. Realizar la exposición de cada grupo, registrando la definición en un organizador gráfico.
4. Realización de la plenaria, en la cual se incluye, dramatizaciones, sobre el tema de estudio

Evaluación grupal exposición: los docentes comparten, exploran, reflexionan y presentan ideas claras en un organizador gráfico sobre lo que significa tener un conflicto entre compañeros

Tabla N° 17 Instrumento: Lista de cotejo individual

Indicadores	Sí	No
En realidad, no me importa lo que la otra persona piense de mí cuando el conflicto termine.		
Es imprescindible para mí tener una buena relación con la otra parte después del conflicto.		
Tampoco se va a acabar el mundo si no resuelvo el conflicto.		
Me juego cuestiones de importancia vital en la resolución de este conflicto.		
No tengo una relación significativa, ni personal ni profesional, con la otra parte.		
Mi relación con la otra parte es importante por razones profesionales o personales.		
Puede que el tiempo y el esfuerzo que emplee en resolver el conflicto merezcan la pena en este caso.		
Creo que resolver este conflicto merecerá la pena, si todo va razonablemente bien.		
En mi relación con la otra parte, hay muy poco intercambio de información y de sentimientos.		
Mi relación con la otra parte se basa en los sentimientos y la información que compartimos.		

Elaborado por: María Luisa Lema (2018)

Fuente: Investigación

Las sesiones de capacitación sobre estrategias de desarrollo de liderazgo docente y la convivencia escolar, se realizarán en las instalaciones de la sala de profesores de la Unidad Educativa, la segunda semana del mes de febrero de 2019, con un horario vespertino de 13h00 a 15h00 en jornada extracurricular.

La evaluación de las estrategias y sus respectivas sesiones de la capacitación estará a cargo de la tutora del proyecto que aplicaran las técnicas de acuerdo a cada necesidad, con sus respectivos instrumentos.

Evaluación de las estrategias de desarrollo de liderazgo de los docentes

La valoración luego de la aplicación de la propuesta se lo realizará de diferentes formas. Una clase demostrativa, donde se evidenciaran las habilidades del liderazgo desarrollado que presenta el docente. Se aplicara la ficha de monitoreo para indagar el avance del desarrollo del liderazgo en la convivencia escolar.

Premisas para la implementación

Para el proceso de desarrollo de estrategias de liderazgo docente y convivencia escolar se desarrollarán las siguientes actividades:

- 1.- Tramitación y coordinación con los diferentes estamentos administrativos y académicos para solicitar la autorización de la ejecución de la propuesta de estrategias de desarrollo de liderazgo docente a las autoridades de la unidad educativa.
- 2.- Planificación de las sesiones de trabajo de acuerdo con la directora de la institución.
- 3.- Programación de objetivos a corto plazo en forma clara y coherente
- 4.- Dramatización de una estrategia por parte del grupo participante.

Valoración teórica de las estrategias para desarrollar liderazgo docente por especialistas

La valoración teórica de la presente propuesta “ Estrategias de desarrollo de liderazgo docente para mejorar la convivencia escolar en la unidad educativa “Valencia Herrera” fue realizado mediante un método de estimación por criterio de especialistas, se diseñó una ficha de aprobación, a continuación se procedió a seleccionar especialistas expertos, se consideró su formación profesional, grado académico y experiencia laboral académica del área relacionado al objeto de investigación, se ha elaborado una matriz por parte de la Dirección de posgrados de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

La ficha de valoración consta de 3 partes:

- 1.- Datos personales y grado académico del especialista

2.- Autovaloración del especialista

3.- Valoración de la propuesta

Lo pertinente a los criterios de estrategias de desarrollo de liderazgo docente , como es la estructura está conformada por 3 fases: Fase diagnóstica o de análisis, Fase de Desarrollo de contenidos y la Fase de Diseño de Sesiones, cada una con su tiempo de duración, objetivos, metodología, materiales, actividades, dinámicas y evaluación.

El presente estudio se ha puesto en consideración de especialistas, mismos que han determinado que la propuesta es aplicable, factible, pertinente, viable, original y válida para el desarrollo de liderazgo docente de la Unidad Educativa “Valencia Herrera” a través de diferentes estrategias las mismas que desarrollan liderazgo en los docentes y permitirán crear ambientes óptimos para mejorar la convivencia escolar .

Se procedió a solicitar la revisión del documento de la propuesta a dos especialistas con amplia trayectoria profesional docente y que tienen relación con el objeto de estudio, sus títulos son de cuarto nivel y están afines a Ciencias de la Educación, Educación General Básica y Pedagogía respectivamente.

Los especialistas en mención han fijado su evaluación en consideración a la siguiente escala: 3= Muy Adecuado; 2= Adecuado; 1 = Poco Adecuado.

A continuación se evidencia el análisis de los resultados obtenidos en la valoración de la propuesta.

Tabla N° 18 Resultados de la valoración por los especialistas

Criterios	MA	A	PA
Estructura de la propuesta.	100%		
Claridad de la relación (lenguaje sencillo.	100%		
Pertinencia del contenido.	100%		
Coherencia entre el adjetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados.	100%		
Total	100%		
Observaciones.....			

Elaborado por: María Luisa Lema

Fuente: Manual de estilo 2.0, Universidad Tecnológica Indoamérica

Los resultados obtenidos en las valoraciones con respecto a los criterios de la propuesta evidencian resultados positivos al desarrollo de estrategias de liderazgo docente que se propone dar solución al problema encontrado en el presente estudio dando como resultado un 100% en todos los criterios de la valoración a “Muy Adecuado”, que permite inferir que no existen reajustes debido que no hay sugerencias de los especialistas.

Tomando en consideración que la estrategia en su parte teórica es flexible a cambios, modificaciones en la etapa de validación práctica con los docentes se tomara en cuenta las recomendaciones realizadas por un especialista, el cual manifiesta que se debe aplicar una ficha de monitoreo para verificar el avance sobre desarrollo de liderazgo docente que es muy importante para lograr una buena convivencia escolar en el ámbito educativo.



**Unidad Educativa
“Valencia Herrera”
Quito – Ecuador
Ficha de monitoreo
2018-2019**

1. Datos Informativos:

Docente Observado:

Año de Básica: Estudiantes

asistentes:

Fecha de Monitoreo:

Asignatura:

Formato de respuesta: 1 = No cumple, 2 = Cumple parcialmente, 3 = Cumple satisfactoriamente

2. Planificación

ÍTEM	1	2	3	OBSERVACIÓN
El docente presenta el Plan de Clase				
Presenta el Plan de Clase con la estructura propuesta por la institución educativa.				
El Plan de Clase presenta con estrategias de desarrollo de liderazgo				

3. Desarrollo de la sesión de aprendizaje

ÍTEM	1	2	3	OBSERVACIÓN
Motiva y lidera de forma espontánea al impartir conocimientos con los estudiantes				
Utiliza estrategias activas e innovadoras				
Demuestra empoderamiento de liderazgo en las diferentes actividades tratados en clase.				
Utiliza estrategias como:				
Trabajo en equipo				
Lectura comprensiva				
Organizadores grafios				

4. Material Educativo

ÍTEM	1	2	3	OBSERVACIÓN
El/la docente elabora materiales (láminas, hojas, papelotes, cartulinas). Para fomentar la convivencia dentro del aula.				
Utiliza las TIC'S herramienta fundamental para interiorizar la convivencia armónica				

5. Evaluación

ÍTEM	1	2	3	OBSERVACIÓN
Utiliza técnicas e instrumentos de evaluación de forma creativa				
El/la docente promueve la autoevaluación y la coevaluación en los estudiantes para crear círculos de restaurativos.				

6. Comentarios del Docente:

7. Sugerencias:

.....
Docente

.....
Directora

CONCLUSIONES

- La literatura científica del campo y del objeto fue el coherente que permitió armar y fundamentar el marco conceptual, si bien es cierto existió algunos limitantes como referencias actuales, se tuvo que acudir a otros medios de consulta para poder realizar esta actividad.
- El estudio diagnóstico demostró que los docentes no desarrollan estrategias de liderazgo para que mejoren la convivencia escolar, lo que fue ratificado en cada una de las preguntas del cuestionario que fue aplicado a los profesores de la Unidad Educativa.
- Se diseñaron las estrategias de desarrollo de liderazgo docente para mejorar la convivencia escolar, con metodologías activas, que permita que los docentes interactúen con cada una de las habilidades, por lo tanto, se convirtió en un recurso didáctico de fácil manejo de quienes tengan interés en esta área.
- La valoración teórica se dio por medio de dos especialistas, quienes determinaron que las estrategias propuestas poseen una viabilidad y factibilidad para solucionar la problemática planteada, cuando esta sea ejecutada.

RECOMENDACIONES

- Permitir que la presente investigación sirva como medio de consulta para futuros proyectos relacionados con el liderazgo educativo, por la limitada información existente en libros físicos o digitales respecto al tema en mención.
- Ejecutar la propuesta periódicamente de acuerdo a un calendario de cumplimiento establecido en la institución, con la finalidad de desarrollar y mejorar el liderazgo docente, mismo que permitirá mejorar la convivencia escolar, a través de la formación de valores humanos en cada educando tales como respeto y responsabilidad, por lo tanto los especialistas sugieren con el fin de evidenciar el proceso adecuado y resultados que se vayan adquiriendo, se aplique una ficha de monitoreo a los docentes en ejecución de la propuesta.
- Las estrategias de desarrollo de liderazgo del docente y la convivencia escolar deben fortalecer la praxis del proceso educativo para que sea considerado integral, dando énfasis al aprender a ser, es decir con valores, organización, autonomía de todos los participantes, estas destrezas deben ser aplicadas en todas las asignaturas que los docentes imparten en la institución, si es posible considerar como eje transversal.
- Los docentes deben compartir experiencias acerca de su liderazgo y convivencia escolar desarrolladas en el aula y luego fuera la misma

Bibliografía

- AMERICAS, U. D. L. I. D. LAS. (2000). Material exclusivo para los alumnos de la UNIDA. Prohibida su reproducción. *Universidad De La Integracion De Las Americas*.
- Barbero, J. (2015). Claves para el trabajo en equipo en psicooncología. *Counselling Y Psicoterapia En Cáncer*, 29–38. <https://doi.org/10.1016/B978-84-9022-537-0.00004-0>
- Beltrán Sánchez, A. V. (2015). Argullol, R. (2014). Pasión del dios que quiso ser hombre. Barcelona: Acantilado. ISBN: 978-84-16011-10-0. Número de páginas: 88. *Universitas Philosophica*, 31(63). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.uph31-63.rpdh>
- Bodenmüller. (2000). Biologische, Konventionelle Und Gentechnische Anwendungen in Der Landwirtschaft. <https://doi.org/10.2225/PSICOPERSPECTIVAS-VOL9-ISSUE2-FULLTEXT-1>
- Bartolomé, E. (2010) En <http://www.suite101.net/content/papel-docente-en-el-aula-escolar-a8733> En: <http://apoyoestudio.suite101.net>
- Blanchard, K. (2007). Liderazgo al más alto nivel. Colombia. Edit. Norma.
- Campoy, D. (2006). Gestion Emprendedora. España. Edit. ideas propias.
- Cabrera, K. (2014). ANÁLISIS DE TIPOS DE LIDERAZGO. <https://doi.org/10.1097/ICO.0b013e318280c6da>
- Cao, H. (2017). Liderazgo: Evolución y Funciones, 153. <https://doi.org/63833>
- Casares Arrangoiz, David (2001) LIDERES Y EDUCADORES. Biblioteca Presidencial para la Paz. Guatemala. Fondo de Cultura Económica. México.
- Cessa, D. (2016). Liderazgo una perspectiva global.
- Cuellar, K. E., & Santaolalla, R. C. (2015). Factores de Eficacia Escolar Asociados al Aprendizaje de Alumnos del Sistema de Telesecundaria en México, 1–525.

Retrieved from <https://eprints.ucm.es/40505/1/T38139.pdf>

Chus M. (2006). Criterios de mejora de la convivencia escolar en los centros escolares. Curso de verano de la UCLM de Toledo. Disponible en <http://rincondechusa.blogspot.com/2007/10/propuestas-de-convivenciaescolar.html>

Dalila, A., & Molano, R. (2018). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior, 55–70. <https://doi.org/2346-0806>

Díaz., L. H., Iruegas, Hernández., F. X., & Palomo., C. R. (2008). Recursos humanos: la importancia de la motivación e incentivos para los trabajadores. *Luis Hernan Lope Díaz. Carlos Reyna Palomo.*, 16.

De Zubiria (2013) Liderazgo educativo, Madrid, Paidós, pag. 22

Delors P(1996) Pilares de la educación, liderazgo, España

Elgueta, S., Vargas, A., Bustos, N., & Morawiets, L. (2015). *Escuelas que mejoran*.

Feo, R. (2000). CONSIDERACIONES BÁSICAS REFERENTES A LAS ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA PRÁCTICA DOCENTE ESTRATÉGICA. ぎょうせい, 3.

Fermoso, P., Capella, R., & Collon, J. (2017). Teoría de la Educación, 516. Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?id=QyD7bilHD6AC&pg=PA39&dq=corrientes+educativas&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjIoMjs7fTfAhUHU8KHYb4BAcQ6AEILTAB#v=onepage&q=corrientes+educativas&f=false>

Flores, B. (2013). PRÁCTICAS EN EL LIDERAZGO EDUCATIVO Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL: UNA ALTERNATIVA ANTE LOS RETOS SOCIALES.

García, F., Saúl, C., & Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa School management and educational quality Fernando Javier García Colina, 206–217.

- García, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales * Formulation of a leadership model based on organizational theories. *Enero-Junio)* *Enero-Junio*, 11(1), 60–79. <https://doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21111>
- Giraldo, D., & Naranjo, J. (2014). Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias. *Universidad Del Rosario*, 1–42. Retrieved from <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>
- Gómez Aguilar, M. (2007). La comunicación en las organizaciones para la mejora de la productividad: El uso de los medios como fuente informativa en empresas e instituciones andaluzas, 463. Retrieved from <http://www.biblioteca.uma.es/bbldoc/tesisuma/17672697.pdf>
- Gonzalo, B., & Elvira, M. (2016). Educación de Valores Guía del.
- Herrera Torres, L., & Bravo Antonio, I. (2011). Convivencia escolar en Educación Primaria. Las habilidades sociales del alumnado como variable moduladora. *Dedica.Revista de Educação E Humanidades*, 1(1), 173–212. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=3625214%5Cnhttp://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3625214.pdf>
- Jordán, J. (2001). *Tesis Doctoral*.
- Koslowski, M., Türeci, özlem, Bell, C., Krause, P., Lehr, H. A., Brunner, J., ... Sahin, U. (2002). Multiple splice variants of lactate dehydrogenase C selectively expressed in human cancer. *Cancer Research*, 62(22), 6750–6755. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.292>
- Küpfer, A. H. (2013). Liderazgo En La Escuela.
- Loei. (2005). Ley Orgánica de Educación Intercultural, 3013(417), 1–85.
- Lorenzo, M. (2005). El liderazgo en las organizaciones educativas: revisión y perspectivas actuales. *Revista Española de Pedagogía*, 63(232), 367–388. <https://doi.org/10.1177/004057368303900411>

- Lozano, R. (2005). Interculturalidad : Desafío y proceso en construcción Manual de capacitación. *Cervindi*, 28.
- Madrigal, L(2005) Liderazgo educativo, fundamentación, México, Trehlles
- Mejia, L. (2015). Los retos de la SAI desde la perspectiva de LT y LTr para su fortalecimiento organizativo. *Universidad Nacional*, 1. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ministerio de Educación (2011) Liderazgo escolar, Quito - Ecuador
- Naranjo, J. (2007). La política de Calidad de la educación en Bogotá. Secretaria de Educación.
- Odiardi, L. del C. (2004). “El Significado Psicológico Del Liderazgo En Cuatro Grupos De Ejecutivos Mexicanos, Usando Redes Semánticas,” 222.
- Otero, S. (2018). Modelo De Gestión Educativa (Decal).
- Portela, S. (2016). El Liderazgo Transformador En La, 231. Retrieved from https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/63628/1/tesis_portela_maquieira.pdf
- Pérez, J (2013). Definición de convivencia”. Recuperado de: <https://definicion.de/convivencia/>
- Ramos, S. (2014). Organizativo Y.
- Román, C. (2018). Taller de habilidades de comunicación, 1–14.
- Ruiz, A. (2015). Medidas De Atención a La Diversidad. Una Experiencia De Aula Alternativa De Adaptación E Intervención Educativa En Burgos Para Alumnos En Riesgo De Fracaso Y Abandono Esco. Retrieved from http://riubu.ubu.es/bitstream/10259/4664/1/Ruiz_Andrés.pdf
- S.A. (2012). Estilos De Liderazgo Del Director Según Percepción Docente Y Autoevaluación Del Desempeño Docente En Una Institución De Ventanilla.

- Sanfeliciano, A (2018). Diseños de investigación: enfoque cualitativo y cuantitativo. *Revista La Mente es Maravillosa*. Recuperado de <https://lamenteesmaravillosa.com/disenos-de-investigacion-enfoque-cualitativo-y-cuantitativo/>
- Sanchez, N. (2012). *Educación Inclusiva Y Recursos Para La Enseñanza: Estrategias Específicas Y Diversificadas Para La Atención Educativa De Alumnos Y Alumnas Con Discapacidad (Ficha Técnica Gubernamental Mexicana)*. Retrieved from <http://educacionespecial.sepdf.gob.mx/documentos/estrategias-especificas-diversificadas-atencion-educativa.pdf>
- Secretaria Nacional de Planificación y desarrollo (2019-2021). *Plan Nacional de Desarrollo 2009-2013* . http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf
- Semprúm (2007) *Estilos de liderazgo educativo*, México
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, (81), 111–128.
- Sorados, M. Ma. (2010). Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Retrieved from http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2388/1/Sorados_pm.pdf
%0Ahttp://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2388
- UNESCO. Para el siglo XXI. Aprender a aprender (pag8) citado por Ziberstein y Pórtela en una concepción desarrolladora de la motivación y el aprendizaje de las ciencias La Habana.2002
- Uribe, M. (2005). El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad. Unesco OREALC. Revista PRELAC:
<http://www.galeon.com/documentosmc/liderazgo.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA “INDOAMÉRICA”

DIRECCIÓN DE POSGRADO

ESTRÍA EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVA

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES

Nombre del encuestador: María Luisa lema **Fecha:**.....

Objetivo: Recolectar información sobre el desarrollo de liderazgo para el mejoramiento de la convivencia escolar en la Unidad Educativa “Valencia Herrera”.

1. ¿La conducta y el conocimiento que presenta el docente es una percepción del desarrollo del liderazgo?

- Totalmente en desacuerdo ()
- En desacuerdo ()
- No está de acuerdo ni en desacuerdo ()
- De acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()

2. ¿En el liderazgo del docente, la comunicación interpersonal es una percepción social dentro de la institución?

- Totalmente en desacuerdo ()
- En desacuerdo ()
- No está de acuerdo ni en desacuerdo ()
- De acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()

3. ¿El liderazgo del docente se refleja cuando desarrolla destrezas, habilidades, capacidades y competencias en la institución?

- Totalmente en desacuerdo ()
- En desacuerdo ()
- No está de acuerdo ni en desacuerdo ()

De acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

4. ¿Considera que los docentes líderes promueven el trabajo en equipo dentro de la institución?

Totalmente en desacuerdo ()

En desacuerdo ()

No está de acuerdo ni en desacuerdo ()

De acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

5. ¿Los líderes docentes evalúan los resultados a través del cumplimiento de objetivos personales e institucionales?

Totalmente en desacuerdo ()

En desacuerdo ()

No está de acuerdo ni en desacuerdo ()

De acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

6. ¿El líder docente dentro de la convivencia escolar cultiva los valores de respeto, honestidad y la responsabilidad en la vida diaria?

Totalmente en desacuerdo ()

En desacuerdo ()

No está de acuerdo ni en desacuerdo ()

De acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

7. ¿En una adecuada convivencia escolar, la solidaridad permite a los estudiantes una vida digna?

Totalmente en desacuerdo ()

En desacuerdo ()

No está de acuerdo ni en desacuerdo ()

De acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

8. ¿Dentro de la convivencia escolar el desarrollo integral de los estudiantes se mide a través de su crecimiento y desarrollo académico?

Totalmente en desacuerdo ()

En desacuerdo ()

No está de acuerdo ni en desacuerdo ()

De acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

9. ¿En la convivencia escolar los estudiantes deben poseer un bienestar óptimo para que su desempeño académico sea eficiente?

Totalmente en desacuerdo ()

En desacuerdo ()

No está de acuerdo ni en desacuerdo ()

De acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

10. ¿Dentro de la convivencia escolar los estudiantes desarrollan innovación como un proceso de integración social?

Totalmente en desacuerdo ()

En desacuerdo ()

No está de acuerdo ni en desacuerdo ()

De acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

Gracias por su colaboración

ANEXO 2

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

ENTREVISTA DIRIGIDA A LA DIRECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA

“VALENCIA HERRERA”



Nombre de la investigadora: María Luisa Lema **Fecha:**.....

Objetivo: Investigar la influencia de la utilización de estrategias de desarrollo de liderazgo docente.

1. ¿Cree usted que los docentes de la institución se encuentran preparados con estrategias de desarrollo de liderazgo para mejorar la convivencia escolar?

.....
.....

2. ¿Considera usted que la utilización de estrategias de desarrollo de liderazgo en el salón de clase por el docente permite crear la buena convivencia armónica de los estudiantes?

.....
.....

3. ¿En los últimos tres años los docentes han recibido capacitación sobre liderazgo para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes?

.....
.....

4. ¿Ha observado algún cambio en la convivencia escolar de los estudiantes?

.....
.....

5. ¿Considera usted que el diseño de estrategias de desarrollo de liderazgo docente aporte significativamente en la convivencia escolar en la institución?

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

ANEXO 3

FICHA DE VALORACIÓN DE ESPECIALISTAS

Título de la Propuesta: ESTRATEGIAS DE DESARROLLO DE LIDERAZGO DOCENTE PARA MEJORAR LA CONVIVENCIA ESCOLAR EN LA UNIDAD EDUCATIVA “VALENCIA HERRERA”.

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	A	PA
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.			

Firma

.....

FICHA DE VALORACIÓN DE ESPECIALISTAS

Título de la Propuesta: ESTRATEGIAS DE DESARROLLO DE LIDERAZGO DOCENTE PARA MEJORAR LA CONVIVENCIA ESCOLAR EN LA UNIDAD EDUCATIVA "VALENCIA HERRERA"

1. Datos Personales del Especialista

Nombres y apellidos: *Jeannette Silvana Mejía Medina*
 Grado académico (área): *Magister en Pedagogía*
 Experiencia en el área: *7 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; A: Aceptable; PA: Poco Aceptable

Marque con una X

Criterios	MA	A	PA
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:.....			

3= Muy Adecuado; 2= Adecuado; 1= Poco Adecuado

Janet Mejía

**FELICITACIONES
 BUEN TRABAJO**
 Lic. Silvana Mejía

CURRÍCULO VITE				
Nombres:	Jeannette Silvana		Apellidos:	Mejía Medina
Dirección:	Salcedo Abdón Calderón y Mejía			
Telf. Domicilio:	0984430579	Telf. Trabajo:		Móvil: 0984430579
Fecha de nacimiento:	30/01/1989	Lugar de nacimiento:	Ambato	
Número de cédula:	1804133104	Foto		
Correo electrónico:	janetgatal@hotmail.com			

EDUCACIÓN				
INSTRUCCIÓN	PLANTEL	CIUDAD	AÑO	TÍTULO O DIPLOMA
PRIMARIA	Escuela de Sebastián de Benalcázar.	Ambato	2000	
SECUNDARIA	Colegio Nacional Experimental Salcedo	Salcedo	2006	Bachiller en Ciencias Sociales
PREGRADO	Universidad Técnica de Ambato	Ambato	2012	Licenciada en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica
POSGRADO	Universidad Técnica Particular de Loja	Loja	2018	Magister en Pedagogía

CURSOS REALIZADOS			
CURSO	INSTITUCIÓN	CIUDAD/PAÍS	TIEMPO HORAS
Actualización de la Nueva Propuesta Curricular.	Ministerio de Educación Plataforma Me Capacito	Ecuador	100
Inducción en Pedagogía	Ministerio de Educación Plataforma Me Capacito	Ecuador	160

EXPERIENCIA LABORAL		
INSTITUCIÓN	CARGO	TIEMPO
Unidad Educativa FAE N5	Docente	1 años
Unidad Educativa San Francisco de Asís	Docente	2 años
Distrito de Educación Latacunga Unidad Educativa Vicente León	Docente	3 años
Distrito de Educación Ambato Escuela de Educación Básica Alfonsina Storni	Docente	1 año 3 meses actual

FICHA DE VALORACIÓN DE ESPECIALISTAS

Título de la Propuesta: **ESTRATEGIAS DE DESARROLLO DE LIDERAZGO DOCENTE PARA MEJORAR LA CONVIVENCIA ESCOLAR EN LA UNIDAD EDUCATIVA "VALENCIA HERRERA"**

1. Datos Personales del Especialista

Nombres y apellidos: Mario Chaluisa Ante
 Grado académico (área): Magister en docencia Universitaria y Administración
 Experiencia en el área: 22 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; A: Aceptable; PA: Poco Aceptable

Marque con una X

Criterios	MA	A	PA
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:.....			

3= Muy Adecuado; 2= Adecuado; 1= Poco Adecuado

Firma

REVISADO CALIF
 CUMPLÍO ☐ NO CUMPLÍO ☐
 TARJETA ☐ ATRASADO ☐
 Lic. Mario Chaluisa A. 10

CURRÍCULO VITE				
Nombres:	Mario	Apellidos:	Chaluiza Ante	
Dirección:	Latacunga Ciudadela Jaime Hurtado			
Telf. Domicilio:	0984405165	Telf. Trabajo:	032726260	Móvil: 0984405165
Fecha de nacimiento:	28/01/1971	Lugar de nacimiento:	Pilaló	
Número de cédula:	0501631352	Foto		
Correo electrónico:	mariochaluiza@gmail.com			

EDUCACIÓN				
INSTRUCCIÓN	PLANTEL	CIUDAD	AÑO	TÍTULO O DIPLOMA
PRIMARIA	Escuela Cacique Tumbalá	Zumbahua	1981	
SECUNDARIA	Instituto Superior Normal “Belisario Quevedo”	Pujilí		Bachiller en Ciencias
PREGRADO	Universidad Técnica de Ambato	Ambato		Licenciado en segunda enseñanza, especialidad Administración educativa y Filosofía
POSGRADO	Universidad Tecnológica Indoamérica	Ambato		Magister en docencia universitaria y administración educativa

CURSOS REALIZADOS			
CURSO	INSTITUCIÓN	CIUDAD/PAÍS	TIEMPO HORAS
Actualización de la Nueva Propuesta Curricular.	Ministerio de Educación Plataforma Me Capacito	Ecuador	100
Autoestima y valores	Ministerio de Educación	Ecuador	80
Actualización curricular para la zona Rural	Ministerio de Educación	Ecuador	20
Lectura y escritura-Programa de escuelas lectoras	Universidad Andina Simón Bolívar	Ecuador	40

EXPERIENCIA LABORAL		
INSTITUCIÓN	CARGO	TIEMPO
Unidad Educativa “Rosa Zárate”	Docente	1 año
Unidad Educativa “Calderón de la Barca”	Docente -Director	20 años
Escuela “Batalla de Tarquí	Docente	1 año