



**Universidad
Técnica de
Cotopaxi**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE
COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADO**

Proyecto de investigación y desarrollo en opción al Grado Académico
de Magister en **PLANEAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN
EDUCATIVOS**
COHORTE 2014

TEMA

“Liderazgo docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en la
Unidad Educativa “Vicente León” en el año lectivo 2016-2017.

Autor: Molina Falconí, Martha Isabel

Tutor: Arcos Garzón, Hernán.

Latacunga – Ecuador

Abril 2017



AVAL DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe del Proyecto de Investigación y Desarrollo de posgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi; por cuanto, el posgraduado: MOLINA FALCONI MARTHA ISABEL, con el título de tesis: “Liderazgo docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa “Vicente León” en el año lectivo 2016-2017.” Ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga abril, 2017.

Para constancia firman:

.....
NOMBRES Y APELLIDOS
PRESIDENTE

.....
NOMBRES Y APELLIDOS
MIEMBRO

.....
NOMBRES Y APELLIDOS
MIEMBRO

.....
NOMBRES Y APELLIDOS
OPONENTE



CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE TUTOR

En mi calidad de Tutor del Programa de Maestría en Planeamiento y Administración Educativos cohorte 2014, nombrado por el Consejo de Posgrado.

CERTIFICO:

Que he analizado el Proyecto de tesis de grado con el título de **“LIDERAZGO DOCENTE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN LA UNIDAD EDUCATIVA “VICENTE LEÓN” EN EL AÑO LECTIVO 2016-2017.”** presentado por Martha Isabel Molina Falconí con cédula de ciudadanía 0503491177 como requisito previo para la aprobación y el desarrollo de la investigación para optar el grado de Magister en Planeamiento y Administración Educativos.

Sugiero su aprobación y permita continuar con el trabajo de investigación.

Latacunga, marzo 2017

MSc. Hernán Arcos Garzón
CC. 0500851191

TUTOR

Universidad
Técnica de
Cotopaxi



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

DIRECCIÓN DE POSGRADO

CERTIFICACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Martha Isabel Molina Falconí** con C.I. **0503491177** en calidad de autora de la tesis realizada sobre: “Liderazgo docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa “Vicente León” en el año lectivo 2016-2017.” Por la presente me responsabilizo de todos los contenidos que se encuentran en este proyecto de investigación.

Latacunga, abril, 2017



Martha Isabel Molina Falconí

0503491177

isabelita_1789@hotmail.com

Universidad
Técnica de
Cotopaxi

DEDICATORIA

A mi madre, que con su amor y apoyo incondicional ha hecho de mí una persona de bien.

A mi familia que siempre ha sido mi fortaleza en todo momento, permitiéndome llegar a cumplir cada una de mis metas y sueños.

Isabel

AGRADECIMIENTO

Agradecer a mi Dios por haberme dado la vida, salud y la oportunidad de cumplir esta meta más en mi vida profesional, todo lo que soy se lo debo a él.

Desde luego mi agradecimiento a la Universidad Técnica de Cotopaxi, que me abrió sus puertas una vez más para ser excelente profesional y poder brindar mi servicio en la educación, para el desarrollo de la sociedad.

Gracias a mi tutor, quien con paciencia y sabiduría ha sabido guiarme por este camino de investigación y nuevas experiencias.

A la Unidad Educativa “Vicente León” a sus autoridades y compañeros docentes, por el apoyo brindado y su aporte a fin de culminar con este trabajo investigativo.

Isabel

CONTENIDO

| | |
|---|-----|
| AVAL DEL TRIBUNAL DE GRADO | ii |
| CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE TUTOR | iii |
| CERTIFICACIÓN DE RESPONSABILIDAD | iv |
| DEDICATORIA | v |
| AGRADECIMIENTO | vi |
| RESUMEN..... | x |
| ABSTRACT..... | xi |
| INTRODUCCIÓN | 12 |
| CAPÍTULO I..... | 14 |
| 1.1 MARCO CONTEXTUAL Y TEÓRICO | 14 |
| 1.1.1 Antecedentes de la investigación..... | 14 |
| 1.1.2 Caracterización detallada del objeto | 15 |
| 1.1.3 Marco Teórico de la Investigación | 17 |
| 1.1.4 Fundamentación de la investigación..... | 19 |
| 1.1.5 Bases teóricas particulares de la investigación..... | 20 |
| CAPÍTULO II | 49 |
| 2.1 METODOLOGÍA | 49 |
| 2.1.1 Modalidad de la investigación | 49 |
| 2.1.2 Paradigma o enfoque epistemológico | 49 |
| 2.1.3 Alcance de la investigación | 49 |
| 2.1.4 Nivel y tipos de investigación..... | 49 |
| 2.1.5 Métodos de investigación | 50 |
| 2.1.6 Técnicas e instrumentos..... | 51 |
| 2.1.7 Población y Muestra | 51 |
| CAPÍTULO III..... | 55 |
| 3.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS | 55 |
| 3.1.1 Análisis e interpretación de los datos de las encuestas a los estudiantes | 55 |
| 3.1.2 Análisis e interpretación de la encuesta a los docentes de la Unidad Educativa “Vicente León” | 62 |
| 3.1.3 COMPROBACION DE LA HIPÓTESIS DE ACUERDO AL CHI2.. | 69 |
| 3.1.4 Análisis de aceptación de la hipótesis..... | 69 |
| 3.2 CONCLUSIONES: | 70 |
| 3.3 RECOMENDACIONES: | 71 |

| | |
|--------------------|----|
| BIBLIOGRAFÍA | 72 |
| ANEXOS | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla Nº 1 Población..... | 52 |
| Tabla Nº 2. Muestra de estudiantes por año (matutina y vespertina)..... | 52 |
| Tabla Nº 3. Muestra de docentes por jornada (matutina y vespertina)..... | 53 |
| Tabla Nº 4 Docente creativo y motivador | 55 |
| Tabla Nº 5 Equilibrio emocional..... | 56 |
| Tabla Nº 6. Preparación académica..... | 57 |
| Tabla Nº 7. Puntualidad..... | 58 |
| Tabla Nº 8. Confianza | 59 |
| Tabla Nº 9. Respeto del docente..... | 60 |
| Tabla Nº 11. Desempeño académico de estudiantes | 61 |
| Tabla Nº 12. Docente creativo y motivador | 62 |
| Tabla Nº 13. Participación activa del estudiante | 63 |
| Tabla Nº 14. Orden en el aula | 64 |
| Tabla Nº 15. Asiste a clases de manera puntual..... | 65 |
| Tabla Nº 16. Confianza en sus estudiantes..... | 66 |
| Tabla Nº 17. Respeta las diferencias individuales..... | 67 |
| Tabla Nº 18. Características del docente líder en los estudiantes | 68 |
| Tabla Nº 19. Cálculo de Chi cuadrado | 69 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Ilustración Nº 1 Docente creativo y motivador | 55 |
| Ilustración Nº 2 Equilibrio emocional..... | 56 |
| Ilustración Nº 3 Preparación académica..... | 57 |
| Ilustración Nº 4 Puntualidad..... | 58 |
| Ilustración Nº 5 Confianza | 59 |
| Ilustración Nº 6 Respeto del docente..... | 60 |
| Ilustración Nº 7 Desempeño académico de estudiantes | 61 |
| Ilustración Nº 8 Docente creativo y motivador | 62 |

| | |
|--|----|
| Ilustración Nº 9 Participación activa del estudiante | 63 |
| Ilustración Nº 10 Orden en el aula | 64 |
| Ilustración Nº 11 Asiste a clases de manera puntual..... | 65 |
| Ilustración Nº 12 Confianza en los estudiantes | 66 |
| Ilustración Nº 13 Respeta las diferencias individuales..... | 67 |
| Ilustración Nº 14 Características del docente líder en los estudiantes | 68 |



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
Latacunga – Ecuador

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN PLANEAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVOS
TÍTULO: “LIDERAZGO DOCENTE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN LA UNIDAD EDUCATIVA “VICENTE LEÓN” EN EL AÑO LECTIVO 2016-2017.”

Autora: Molina Falconí, Martha Lic.

Tutor: Arcos Garzón, Hernán, Msc

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la influencia del liderazgo docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa “Vicente León”, con el fin de analizarlo más allá de las posiciones establecidas y destinadas a las organizaciones empresariales, extendiéndolo al ámbito educativo y así estimularlo activamente entre todos los miembros de la Institución, puesto que su ausencia o escasas generan estancamiento. El desarrollo de la investigación se apoyó en el material bibliográfico necesario para elaborar el marco teórico, para ello el trabajo de campo se llevó a cabo en la Unidad Educativa “Vicente León”, de la ciudad de Latacunga provincia de Cotopaxi; a través de la aplicación de las encuestas realizadas a los participantes: maestros y estudiantes, se pudo obtener los resultados e información necesaria ante esta problemática. Se concluyó señalando que el liderazgo docente incide en el proceso de enseñanza aprendizaje de los educandos, aquí radica la importancia de desarrollar el liderazgo en el maestro, siendo un aspecto esencial en todo su desenvolvimiento. Permite el trabajo basado en la creatividad, motivación y confianza; características esenciales que incurren en toda la actividad académica y personal. Se finalizó estableciendo las conclusiones de la investigación realizada, acompañada de sus debidas recomendaciones.

Descriptores: Liderazgo, creatividad, responsabilidad y compromiso.



TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

Latacunga – Ecuador

**TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI
UNIT GRADUATE**

**MASTERS IN EDUCATIONAL PLANNING AND ADMINISTRATION
TITLE: “TEACHING LEADERSHIP IN THE TEACHING LEARNING
PROCESS IN THE EDUCATIONAL UNIT "VICENTE LEÓN" IN THE
LECTIVE YEAR 2016-2017.”**

Author: Molina Martha Lic.

Tutor: Arcos Garzón, Hernán, Msc.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the influence of the teaching leadership in the teaching process at "Vicente León" Educational Unit, in order to analyze it beyond the established positions and destined to the business organizations, extending it to the educational field and thus actively stimulate it among all the members of the Institution, since its absence or scarcity generates stagnation. The development of the research was based on the necessary bibliographical material to elaborate the theoretical framework, for which the field work was carried out at Educational Unit "Vicente León", of the city of Latacunga province of Cotopaxi; through the application of the surveys carried out to the participants: teachers and students, it was possible to obtain the results and information necessary to this problem. It was concluded that teaching leadership affects the learning process of learners; here is the importance of developing leadership in the teacher, being an essential aspect in all its development. It allows work based on creativity, motivation and trust; essential characteristics that they incur in all academic and personal activity. It was finalized by establishing the conclusions of the research carried out, accompanied by its due recommendations.

Descriptors: Leadership, creativity, responsibility and commitment.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo es un tema de importancia histórica en los diversos grupos humanos, e independientemente si ha sido de influencia positiva o negativa en el desarrollo de los mismos, no es algo aislado de nuestro diario vivir. Siempre se ha visto la necesidad de contar con una persona guía que brinde la orientación necesaria, que muestre el norte hacia donde debemos apuntar en cualquiera de nuestras actividades. Desde nuestra propia casa requerimos de quien establezca las reglas, después en nuestra vida social sea en la escuela, colegio, universidad o campo laboral necesitamos de alguien que con su ejemplo nos indique qué y cómo se debe hacer algo.

El presente trabajo de investigación sobre: Liderazgo docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, surge al detectarse **un problema** en cuanto a la falta de liderazgo docente en la Unidad educativa “Vicente León”, viene a constituirse en el **objeto** de nuestro estudio: el liderazgo docente en la medida que constituye un aspecto importante de ayuda y soporte para el desarrollo educativo, siendo nuestro **campo de acción** el proceso de enseñanza aprendizaje.

El objetivo de este estudio es determinar la influencia del liderazgo docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa “Vicente León” en el periodo lectivo 2016-2017. Este objetivo general será alcanzado a partir de argumentar fundamentos teóricos sobre el liderazgo y conocer las características distintivas de un docente líder.

Hoy en día el papel del docente que quiera lograr un verdadero proceso de aprendizaje es el quien lo lidera de la manera más participativa y consiente a la realidad. El estudiante de primaria o secundaria siempre tendrá características de su maestro y si él fue un líder, motivará con sólo su ejemplo a que sus seguidores tengan esta misma característica, que les permitirá desarrollarse de mejor manera en la sociedad.

Planteándose como **hipótesis:** El liderazgo del docente influye en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Educativa “Vicente León”.

El presente estudio está conformado por tres capítulos:

En el capítulo I se dará a conocer el marco contextual, teórico y los antecedentes de la investigación, así también su caracterización detallada del objeto donde consta la situación problemática, un marco teórico de la investigación, es decir una argumentación acerca de la necesidad de la investigación, fundamentación de la investigación y las bases teóricas particulares de la investigación.

En el capítulo II consta la metodología, en donde se describe las técnicas y métodos de investigación que se han tomado en cuenta para la realización de la investigación.

En el capítulo III: contiene los resultados de la investigación, es decir el análisis, la interpretación de los resultados que se obtuvo una vez realizadas las diferentes encuestas realizadas a los involucrados. Finalizando con las conclusiones de la investigación.

Y por último se presentará cada una de las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

1.1 MARCO CONTEXTUAL Y TEÓRICO

1.1.1 Antecedentes de la investigación

Es innegable que el liderazgo es un factor importante para el desenvolvimiento o desarrollo de una actividad; se considera un conjunto de habilidades importantes pues permite consolidar un logro.

En la investigación (Acurio Mera , 2014) con el tema: El liderazgo del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje y su incidencia en el rendimiento académico manifiesta:

El manejo de un buen nivel de liderazgo fomenta una buena relación interpersonal entre los estudiantes y los docentes haciendo que esto facilite la obtención de los objetivos planificados para la clase. Mantener el liderazgo en el aula por parte del docente hace que sea posible mejorar el rendimiento académico haciendo las clases dinámicas y entretenidas, menos monótonas para el aprendizaje de los estudiantes.

Otro de los autores que aborda esta temática es (Bombón Mayorga, 2016) que considera: “El liderazgo es una parte fundamental en las organizaciones, puesto que un grupo bien guiado es un grupo que camina, y si el grupo avanza gana la institución y gana todo el personal”.

El tema presentado es actual y servirá para que los docentes de la Unidad Educativa “Vicente León” y de otras instituciones dispongan de esta temática que a no dudarlo ayudará en su formación profesional y el desarrollo de valores para el desempeño educativo.

El docente líder trabaja de mano con la responsabilidad en sus actividades escolares, y comprometer a sus estudiantes con el vivo ejemplo a ser personas puntuales en todo sentido, personas que puedan ser entes de motivación en sus

hogares, grupos sociales, para luego ser un pilar fundamental en el espacio social donde se encuentren y desarrollen.

1.1.2 Caracterización detallada del objeto

Situación Problemática

Entre finales de los años 70 hablar de liderazgo en educación hacía referencia solamente a la gestión de los directivos en su organización; a finales de los 90 se encuentra que el modelo de liderazgo centrado en el Director, pasa a concebirse como un modelo compartido y colaborativo entre directores y profesores tratando de mejorar el currículo educativo.

Los directivos pasan a ser líderes de líderes institucionales, sin embargo actualmente, cuando se habla de liderazgo es menos frecuente referirse al ejercido por el docente en el aula, aunque tampoco es un tema ajeno a la realidad pero no se lo hace con la debida importancia que tiene y su repercusión en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La ausencia de liderazgo en el docente es evidente y es causada por varios motivos como pueden ser la poca información acerca del liderazgo educativo, los paradigmas tradicionalistas que aún se mantienen en algunos docentes al momento de trabajar en clase, la escasa formación en liderazgo que ha mantenido el docente, la ausencia de confianza, temor al conflicto, falta de compromiso, evitar responsabilidades, poca planificación, falta de comunicación. Todo esto también puede provocar consecuencias en los estudiantes, como la misma ausencia de liderazgo.

De acuerdo a los nuevos cambios educativos se pretende modificar el enfoque del rol del docente por ver la necesidad de requerir un líder que oriente el desarrollo del aprendizaje en los estudiantes. El liderazgo que ejerce el docente en el salón de clase no es algo que debe verse como un tema aislado, o como algo superficial, sino como una característica principal que ha sido parte de cualquier ámbito de la

sociedad y por supuesto involucrado también en la educación. “Por tanto cabe considerar al liderazgo desde una perspectiva pedagógica, una dimensión de formación humana sometida al crecimiento, desarrollo y cambio sujeta a diferentes grados de logro y diferente en su expresión en la infancia, la juventud y la adultez.” (Quintas, 2014) .

Es importante que enfoquemos el liderazgo como un componente de las funciones del docente, que junto con actividades planeadas y la participación de los estudiantes permite que el proceso de enseñanza aprendizaje sea compartido y responsable.

El docente líder debe orientar a que sus estudiantes no solo recepten pura información, sino que sean capaces de crear, desarrollar y fortalecer, capacidades, destrezas, valores, para desenvolverse de forma significativa en el entorno que se desarrollen. Dentro de todo este proceso un docente líder crea una relación interpersonal que permite establecer vínculos de convivencia de docente-estudiante y estudiante-estudiante.

El liderazgo docente en el aula no radica en su nivel de experto en torno a la docencia y al aprendizaje, sino en su nivel de experto en torno a la capacidad de hacer trabajar a los alumnos, y en concreto de enseñar al alumnado a que aprenda a hacer lo que necesita saber (Gil, Buxarrais, Muñoz, & Reyero, 2013)

En la Unidad Educativa “Vicente León” con la investigación de este tema se busca empaparnos de conocimientos que hemos ignorado y acercarnos a la excelencia educativa, basarnos en la importancia de trabajar de forma comprometida, coordinada e interactiva para una educación de calidad y para lograr esto se requiere de un liderazgo no solo en las autoridades de la institución sino de la autoridad del aula, el maestro.

1.1.3 Marco Teórico de la Investigación

Argumentación acerca de la necesidad de la investigación

Se realizó la investigación para determinar la influencia que tiene el liderazgo docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, se conoció elementos y aspectos que deben estar involucrados en el desarrollo de los estudiantes y en el papel que realiza el docente.

Fundamento legal

La presente investigación se fundamenta en las leyes vigentes de nuestro país, empezando por la Constitución como lo manifiesta el Art. 350.-

El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo.

También se fundamenta en la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, (LOEI) que en el literal w de los principios habla sobre tener una educación de calidad en todos los niveles educativos, y que mantenga una flexibilidad en el proceso de enseñanza y metodologías para trabajar desde y hacia los estudiantes.

Desde la normativa legal se habla de la importancia de garantizar una calidad educativa, y no se puede desvincular este concepto del liderazgo que los docentes debemos mantener en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Argumentación axiológica:

El proceso de enseñanza aprendizaje no solo debe centrarse en la formación intelectual del estudiante, también debe crear espacios que permitan el desarrollo de actitudes personales, de valores individuales y en grupo, poder mostrarse

transparente a los demás, conocer fortalezas y debilidades, no solo del estudiante, sino también del docente, para crear vínculos más reales de sana convivencia.

El desarrollo del estudiante como sujeto de aprendizaje y la educación de sus valores, es posible en la medida en que el docente diseñe situaciones de aprendizaje, que propicien que el estudiante asuma una posición activa; reflexiva, flexible, perseverante, cuestionadora, y productiva en su actuación. Siendo importante el carácter orientador del docente en la educación de los valores. (Coll Aguilera)

La practica de los valores debe estar involucrada en el desarrollo integral del estudiante, el tiempo que permanece en el salón de clase y en compañía del docente es continuo, por ello es importante también la necesidad de ser líderes en la formación humana.

Argumentación social

El liderazgo es un aspecto central en el desarrollo de cualquier actividad que se quiera realizar, el líder posee la cualidad de ver a los demás capaces de lograr y alcanzar algo juntamente con él o incluso hacerlo de mejor manera.

Actualmente se habla del currículo por competencias, donde los estudiantes deben ser capaces de desarrollar habilidades, que les permita alcanzar logros, significativos tendientes a establecer cambios no coyunturales, sino estructurales en la sociedad, y obviamente tienen que ser críticos y propositivos a fin de que juntos podamos enfrentar los problemas y a encontrar soluciones de una manera lógica y razonable. Por lo cual el papel del docente que quiera lograr un verdadero proceso de aprendizaje es el que lo lidera de la manera más participativa y consiente a la realidad.

La actividad que realiza un docente frente a sus educandos es un proceso de dirección consciente dirigido a la formación integral de las personas que en él participan. Una característica esencial de los procesos educativos, analizados como procesos de dirección o gestión, es decir, todos los que participan en este proceso son dirigidos y dirigentes al mismo tiempo. (Baños Lahera, 2011)

El liderazgo forma parte de nuestra realidad, y cuan oportuno es referirnos a la frase “liderar es servir”. Es necesario que concienticemos tratar el liderazgo como algo central de la vida de cada maestro y estudiante; ser capaces de inspirar a otros para que desplieguen sus alas y se transformen en quienes están llamados a ser.

1.1.4 Fundamentación de la investigación

La ausencia de liderazgo en el docente podría desestabilizar el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que ocasionaría desmotivación para trabajar actividades coordinadas, bajo rendimiento académico, desconfianza y autoritarismo; es decir maestros y estudiantes disparados por lados diferentes perdiendo la participación activa que debe existir.

Genera la escasa formación de liderazgo en los estudiantes, que debe ser central para que todo el proceso educativo sea significativo y así no enfocarse en un liderazgo basado solo en contenidos y conducta.

El liderazgo docente es parte fundamental del desarrollo educativo, aporta de manera integral en los estudiantes y docentes; por lo cual se deben manejar estrategias enmarcadas en lograr un liderazgo que caracterice al docente en cualquier momento en la participación con sus estudiantes.

El docente como líder del salón de clase debe ayudar a que sus estudiantes, que muchas veces están encerrados en lo que temen ser o en lo que pretenden ser, puedan aflorar lo que verdaderamente son, dentro y fuera de la institución. Recordando que el ser maestro va más allá de un título académico, un reconocimiento y una planificación, es servir con amor y vocación tratando a sus estudiantes como el reflejo de sí mismo.

Para ello es imprescindible el conocimiento docente sobre el tema de liderazgo, teorías, tipos de líderes, características, etc., contribuyendo a mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

1.1.5 Bases teóricas particulares de la investigación

Variable independiente: Liderazgo docente

- Liderazgo
- Características según el tipo de líder.

Variable dependiente: Proceso de enseñanza aprendizaje

- Actores del proceso
- El líder docente

Operacionalización de variables

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | PREGUNTAS BÁSICAS | TÉCNICA | INSTRUMENTO |
|------------------------|--------------|----------------------------------|--|----------|--------------|
| V.I: Liderazgo docente | Motivación | Creatividad Participación | <p>Considera que en el proceso de enseñanza el docente es creativo y motiva a los estudiantes en la clase?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre (...) • Casi siempre (...) • A veces (...) • Nunca(..) <p>La participación activa del estudiante es parte del liderazgo que ejerce el docente en clases?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre (...) • Casi siempre (...) • A veces (...) • Nunca(..) | Encuesta | Cuestionario |
| | Personalidad | Equilibrio emocional | <p>El docente líder puede mantener el orden en el aula sin necesidad de usar la fuerza?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre (...) • Casi siempre (...) • A veces (...) • Nunca(..) <p>Cree que el docente en el aula y fuera de ella presenta un adecuado equilibrio emocional?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre (...) • Casi siempre (...) | | |

| | | | | | |
|--|-------------------------------------|-----------------------------------|---|-----------------|---------------------|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • A veces (...) • Nunca(..) | | |
| | Confianza | Diferencias individuales | <p>Cree que el docente genera confianza en los estudiantes y esto ayuda para la resolución de problemas?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre (...) • Casi siempre (...) • A veces (...) • Nunca(..) | | |
| | | Capacidad para resolver problemas | <p>El docente respeta las diferencias individuales de sus estudiantes?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre (...) • Casi siempre (...) • A veces (...) • Nunca(..) | | |
| V.D: Proceso de enseñanza aprendizaje | Relación entre docente y estudiante | Desempeño | <p>Considera que las características del docente líder pueden también ser reflejadas en sus estudiantes?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre (...) • Casi siempre (...) • A veces (...) • Nunca(..) <p>Considera que el papel del docente líder es importante en el desempeño académico de los estudiantes (logros)?</p> | Encuesta | Cuestionario |

| | | | | | |
|--|---------------------------------|-----------------------|--|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Siempre (...) • Casi siempre (...) • A veces (...) • Nunca(..) | | |
| | Nivel de preparación académica. | Formación profesional | <p>Considera que el docente asiste a clases con buen nivel de preparación académica?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre (...) • Casi siempre (...) • A veces (...) • Nunca(..) | | |
| | Responsabilidad | Puntualidad | <p>El maestro asiste a clases de manera puntual y entrega los trabajos, notas en las fechas establecidas?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre (...) • Casi siempre (...) • A veces (...) • Nunca(..) | | |

Fuente: Isabel Molina Falconí

1.1.5.1 Liderazgo:

Es un conjunto de habilidades que posee una persona para orientar a otras generando influencia para trabajar con la mirada puesta en un mismo objetivo, realizando esfuerzos mancomunados en equipo.

El liderazgo puede surgir del contacto inmediato con los miembros de la comunidad o grupo humano, o de acciones o actividades indirectas, mediante ciertos símbolos o por el uso de determinados miembros técnicos, como el cine la radio, entre otras. Aún más, el líder puede hacerse conocido de las personas dentro de las cuales ejerce su liderazgo o permanecer oculto para que su acción indirecta opere una mayor sugestión, provocada, acaso, por la misma naturaleza del ocultamiento. (Prieto , 2003)

Los líderes son llevados a generar cambios basados en valores, capaces de conocer las debilidades de su grupo, y saber manejarlas, así como también valorar y aprovechar sus potencialidades.

El ser Líder es una responsabilidad bien grande, bien importante y bien trascendente, pues estamos hablando necesariamente de la capacidad del LOGRO. Una capacidad de logro que va totalmente de la mano de las personas que forman ese equipo ya que al hablar de un Líder hablamos de equipo. (Hernández Moreno, 2012)

Teorías de liderazgo

1. Teoría de los rasgos:

Autores: Ralph Stogdill y Edwin Ghiselli.

Esta teoría de liderazgo tuvo su auge entre los años de 1920 y 1950, pero desde la década de los 90 nuevamente ha tenido un resurgimiento hasta la actualidad. Defiende que la capacidad de liderar viene ya definida desde el nacimiento de la persona, el ser líder ya viene desde sus genes. “El líder nace, no se hace”.

Se encuadra dentro de las llamadas teorías del *gran hombre* que sugieren que ciertas características estables de las personas (rasgos) diferencian a quienes pueden considerarse líderes de aquellos que no lo son (Bass, 1990).

Stogdill menciona cinco aspectos fundamentales que posee todo líder: Inteligencia y erudición, rasgos físicos, personalidad, condición social y experiencia, y orientación a la tarea.

Ghiselli orienta sus estudios en la relación entre los rasgos de la personalidad, la motivación y la afectividad del liderazgo, concluyendo que los rasgos de la personalidad varían desde muy importante hasta sin ninguna importancia.

En esta teoría se considera que la autoconfianza permite que el líder pueda conseguir de mejor manera objetivos o metas difíciles, siempre siendo de influencia exitosa sobre sus seguidores.

Algunos de los atributos personales que caracterizan a los líderes son: altos niveles de energía, inteligencia, intuición, capacidad de previsión y persuasión. Y uno de los principales motivos por los cuales este enfoque no ha tenido gran impacto en los ámbitos académicos es la enorme variedad de resultados hallados lo cual dificultó notablemente la posible síntesis y evaluación específica de cada uno de los rasgos con vistas a la identificación de los líderes potenciales. (Lupano Perugini & Castro, s.f)

Teorías situacionales:

Según la investigación realizada por María Laura Lupano Perugini y Alejandro Castro Solano: “Estudios sobre liderazgo. Teorías y evaluación”, pag.110. Existe un conjunto de teorías que conforman un enfoque situacional. Se basan en la idea de que diferentes patrones de conductas pueden ser efectivos en diferentes situaciones pero que una misma conducta no es óptima para todas ellas.

Algunas de las teorías situacionales son:

Teoría de la contingencia. Su creador es Fiedler (1967, 1978). La teoría sostiene que existen tres variables situacionales que influyen en el hecho de poder lograr un liderazgo efectivo. Dichas variables son: las relaciones entre el líder y los seguidores, la estructura de tareas, el poder ejercido por el líder.

Teoría de las metas. Evans y House (1971) sostienen que los líderes son capaces de motivar a sus seguidores convenciéndolos de que mediante la realización de un considerable esfuerzo se pueden lograr resultados valiosos. Los líderes por lo tanto, tendrían la capacidad de guiar a sus subordinados hacia la consecución de estas metas.

Teoría de los sustitutos del liderazgo. Kerr y Jermier (1978) postulan que existen determinados factores contextuales que hacen que, en algunas situaciones, el liderazgo resulte innecesario. Algunos de esos factores son: experiencia y capacidad de los subordinados, claridad de las tareas o estructuración de la organización. Estos factores funcionan como neutralizadores del liderazgo, convirtiéndolo en prescindible.

Teoría de la decisión normativa. Vroom y Yetton (1973) proponen diferentes procedimientos para tomar decisiones que pueden derivar en instrucciones efectivas según el contexto en el que se desarrollen. Algunos de esos procedimientos son: decisiones autocráticas del líder, decisiones autocráticas posteriores a recolectar información adicional, consultas individuales, consultas con el grupo, decisiones grupales.

Teoría de los recursos cognitivos. Fiedler & García (1987) examinan la posibilidad de que determinadas variables situacionales como el estrés interpersonal, el apoyo grupal y la complejidad de las tareas, influyen en el hecho de que algunos recursos cognitivos (inteligencia, experiencia, pericia técnica) afecten el desempeño del grupo.

Teoría de la interacción: líder- ambiente- seguidor. Para Wofford (1982) los efectos de la conducta del líder sobre el desempeño de los subordinados están mediatizados por cuatro variables: habilidad para realizar las tareas, motivación hacia las tareas, roles claros y apropiados, y presencia o ausencia de limitaciones ambientales.

Teoría Transformacional:

En la actualidad, uno de los modelos con mayor número de investigaciones es el modelo de liderazgo transformacional. Su principal precursor es Bass (1985) describe este tipo de liderazgo a partir de los efectos que produce el líder sobre sus seguidores.

Es uno de los enfoques más desarrollados y estudiados en la actualidad. Su principal precursor es Bernard M. Bass (1985) quien se basó en las ideas originales acerca del liderazgo carismático y transformacional de Robert House (1977) y James MacGregor Burns (1978). La mayoría de las teorías sobre el liderazgo transformacional y carismático toman en cuenta tanto los rasgos y conductas del líder como las variables situacionales, dando lugar a una perspectiva más abarcadora que el resto de las orientaciones descriptas. (Yukl & Van Fleet, 1992) c.p (Lupano Perugini & Castro , s.f)

El líder transformacional según Burns tiene dos elementos esenciales: establece relaciones y trata de provocar un cambio real. Los líderes con características transformacionales generar cambios en sus seguidores a partir de crear conciencia sobre la importancia y el valor que logran los resultados alcanzados después de ejecutar las tareas asignadas. Además, el líder provoca a que los seguidores extiendan o amplíen sus intereses personales en beneficio de los objetivos del grupo u organización. Ello desarrolla confianza y sentido de pertenencia por parte de los seguidores.

En cuanto a las características que presentan los líderes transformacionales, Bass y Riggio (2006) plantean que la gama de conductas que pueden mostrar éstos es amplia. A nivel conceptual, los autores afirman que los líderes transformacionales se proponen como ejemplos a seguir (carisma), proveen significado a las acciones de sus subordinados (inspiración), alientan la búsqueda de soluciones alternativas a problemas cotidianos (estimulación intelectual) y suelen preocuparse por

las necesidades individuales de sus subordinados (consideración individualizada). (Martín & Castro Solano, 2007)

El liderazgo transformacional se desarrolla cuando una o más personas se relacionan con otras, facilitando de esta manera que líderes y seguidores originen entre sí niveles superiores de motivación obteniendo una extensión moral porque quienes participen en él son promovidos a ser mejores personas.

Según Bryman (1996) el liderazgo transformacional se sitúa dentro de los nuevos enfoques sobre el liderazgo, con una connotación orientada a la participación y flexibilidad en la organización. Abandonando las teorías del súper hombre y su fuente de influencia se centra más en dar significado a la tarea. De este modo, la visión, la cultura y el compromiso pasan a ser sus dimensiones teóricas más esenciales. c.p (Salazar , 2006)

1.1.5.2 Características según el tipo de líder

Liderazgo democrático

Es un liderazgo en el cual los miembros del equipo sienten que también son parte del control y desarrollo su propio destino así que están trabajando fuerte con motivación, más que por una recompensa económica por el bienestar colectivo. El líder toma decisiones tras ponerlas a consideración de su equipo, valorando sus ideas y opiniones; establece los criterios de forma clara los principios para la resolución de algún conflicto o problema.

Este tipo de líder está siempre abierto en la comunicación, permitiendo el diálogo con sus seguidores, respetando cada punto de vista de los involucrados.

Si trasladamos este tipo de liderazgo al tema educativo, diríamos que la base principal para que se desarrolle el liderazgo democrático en el salón de clase es que el docente permita la participación activa del estudiante, en el sentido que genere espíritu de pertenencia en todo el proceso de enseñanza aprendizaje.

Es el profesor que respeta al alumno y cree en él. Consigue la cooperación del grupo de alumnos por su capacidad, paciencia y honestidad de

propósitos. No da órdenes, da ejemplos. Estimula a sus alumnos en vez de desalentarlos, permite y mantiene un clima de relaciones afectivas y efectivas, el libre canje de experiencias, la participación de todos en la vida escolar. (Sarria García, 2006).

Esos son aquellos líderes que se toman el tiempo para compartir con sus estudiantes y motivan su participación en la toma de decisiones. De esta manera un líder participativo o democrático cree que enfrenta mejor toda situación al incluir a las personas involucradas en la toma de decisiones.

El docente líder democrático reúne las siguientes características:

- Protege el diálogo y la participación como elementos esenciales del aprendizaje.
- Prioriza el bien grupal sobre el individual.
- Practica el refuerzo positivo absoluto.
- Prioriza el proceso de aprendizaje al resultado final.
- Manifiesta una gran sensibilidad hacia todo lo concerniente al tratamiento de la diversidad.
- Es empático y asertivo.
- Trabaja principalmente sobre la conciencia de grupo.
- Trabaja preferentemente mediante el aprendizaje cooperativo.
- Practica la escucha activa.
- Genera confianza a las personas que le rodean.
- Genera sentimiento de grupo.
- Asigna a cada persona el rol que le corresponde en función de su potencial.
- Sabe delegar.

Liderazgo Laissez-Faire (Dejar que sea/Dejarlo ser)

Este tipo de líder permite a sus miembros de equipo trabajar por su cuenta, defendiendo su estilo, y toman un papel pasivo, tranquilo, dejando el poder en manos del grupo. No evalúa, mide o juzga las contribuciones de los demás miembros, al contrario ellos gozan de total libertad, pero siguen contando con el apoyo del líder sólo si lo solicitan.

Es positivo cuando los miembros del equipo tienen una vasta experiencia e iniciativa propia para llevar a cabo el trabajo establecido. Así los líderes solo se dedican a monitorear lo que se está logrando y desarrollando y lo comunican al equipo regularmente.

En el campo educativo, la característica principal de este tipo de liderazgo es la libertad fomentada en la confianza que tiene el docente líder en sus estudiantes. La paciencia es fundamental en este sentido, no es que no tenga interés en dirigir el grupo, es que delega la mayoría de situaciones a sus estudiantes, por lo cual, el evita involucrarse demasiado.

Esta es una palabra francesa que significa “dejar hacer” bajo este liderazgo los estudiantes tienen completa independencia, se les abastece toda la información y recursos que necesiten para forjar su trabajo y se actúa únicamente cuando alguno de ellos lo requiere.

Una de las desventajas es que algunos de estos líderes, permiten a propósito que sus estudiantes tengan completa autonomía mientras que otros sencillamente no se ocupan de su trabajo y abandonan a su conjunto.

El docente líder laissez-faire reúne las siguientes características:

- Defiende el aprendizaje desde la libertad.
- Es poco intervencionista.

- Evita tomar la iniciativa.
- Evita dar instrucciones a menos que sea imprescindible.
- Defiende el aprendizaje autónomo.
- Evita emitir juicios de valor sobre los que le rodean.
- Se comporta de una manera pasiva.
- Fomenta la creatividad.
- Adopta un rol secundario y sólo interviene si el grupo así se lo exige.

Liderazgo autocrático

Este tipo de líder es el único que toma las decisiones en el equipo de trabajo, sin preguntar o pedir opiniones en ningún momento. Los criterios de evaluación usados por el líder no son situados en conocimiento del resto del grupo, tampoco la comunicación es abierta, ya que solo se enfoca en la direccionada por parte del líder hacia sus subordinados.

“El líder se caracteriza porque actúa como “jefe”, es decir, determina el modo de proceder del grupo y ejerce la autoridad por sí solo. El estilo autocrático puede resultar muy efectivo cuando se cuenta con un equipo de trabajo integrado por personal autónomo y calificado” (Valdés & Vidal, s.f)

En educación este tipo de liderazgo está centrado aun en el autoritarismo ejercido por el docente sobre sus estudiantes, es más bien alguien que solo se limita a cumplir con su trabajo de enseñanza en el aula. Trata solo de enfocarse en los conocimientos y en la medición de los mismos, no fija su tiempo en ver más allá de lo establecido en la planificación y trata de no desviar su tiempo en temas personales o que incluyan generar confianza.

Se les llama líderes autocráticos o autoritarios, que significan lo mismo y describen un estilo de liderazgo donde los docentes tienen un control total sobre la toma de decisiones, contrario a lo que establece el liderazgo democrático, en

donde los estudiantes son motivados a participar en la toma de decisiones al ser escuchadas y valoradas sus opiniones.

El líder autocrático, toma por si solo las decisiones grandes y pequeñas, decide cómo y cuándo hacer cada cosa y siempre piensa que lo que él piensa, dice o hace es lo mejor.

El docente líder autocrático reúne las siguientes características:

- Manda y ordena sobre el grupo a quien considera sus subordinados.
- Toma las decisiones sin tener en cuenta al grupo.
- No delega responsabilidades ni tareas.
- Goza de poca popularidad entre sus alumnos.
- Tiene siempre muy presente el castigo como forma de mantener el control del aula y su autoridad.
- Prioriza el control sobre la confianza en sus alumnos.
- Castiga el error.
- No fomenta la motivación.

Liderazgo Transformacional:

Se ubica dentro de los nuevos enfoques sobre liderazgo, dirigido a la participación y flexibilidad en la organización, donde el líder influye directamente sobre sus seguidores realizando un trabajo compartido.

Se caracteriza por ser un liderazgo carismático, flexible y visionario. Se ejerce de un modo compartido con los miembros, a quienes se les hace parte de una visión, cultura o compromiso y no se sustenta en el poder autoritario de uno de los miembros del equipo; debido a esto, puede definirse también como inclusivo y comunitario. Actualmente, se considera como el más idóneo para las organizaciones, pues fomenta el compromiso colectivo hacia la consecución de metas e impulsa procedimientos más efectivos y eficientes para alcanzarlas (Mendoza & Ortiz, 2006 c.p (Valdés & Vidal, s.f)

Bass (1985) manifiesta que el liderazgo transformador es una superación del transaccional e incluye cuatro componentes:

- Carisma (desarrollar una visión)
- Inspiración (motivar para altas expectativas)
- Consideración individualizada (prestar atención, respecto y responsabilidad a los seguidores)
- Estimulación intelectual (proporcionar nuevas ideas y enfoques).

En educación según María Angélica Salazar Doctoranda en Gestión y Política Educativa, de Universidad de Viña del Mar, Chile, en su investigación: *El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?* (2012). Pone a consideración lo siguiente:

Liderazgo transformacional según Leithwood

Kennet Leithwood y su equipo (1999) en el Centro para el Desarrollo del Liderazgo en el Instituto de Estudios de Educación de Ontario, son quienes han relacionado mejor la modalidad “transformacional” como la adecuada al movimiento de las organizaciones educativas que aprenden. Leithwood (1994) estima que ante los desafíos en que se encuentran las escuelas y a los que deberán enfrentarse en el futuro, el liderazgo “instructivo” se ha ido agotando y ha quedado insuficiente, siendo más adecuada la imagen “transformadora”: “esta teoría es potencialmente más poderosa y sugestiva como descripción de liderazgo eficiente en el contexto de reestructuración de la escuela”, afirma (p. 37)

El liderazgo instructivo, piensa Leithwood, era coherente con el movimiento de “eficacia escolar”, donde la supervisión pedagógica era una estrategia de control de las prácticas docentes. Pero ahora precisamos, más bien, estrategias de compromiso, y no limitarse a nivel de aula (cambios de primer orden) sino hacer frente a cambios estructurales y organizativos (segundo orden), como pretende el movimiento de reestructuración de la escuela.

Leithwood (1994, p. 57-60) ha efectuado una buena síntesis de algunas de las características del ejercicio del liderazgo para los próximos años para una organización escolar, en cuatro ámbitos:

- ✓ Propósitos (visión compartida, consenso, y expectativas)
- ✓ Personas (apoyo individual, estímulo intelectual, modelo de ejercicio profesional).
- ✓ Estructura (descentralización de responsabilidades y autonomía de los profesores)
- ✓ Cultura (promover una cultura propia y colaborativa).

Proceso de enseñanza aprendizaje:

El proceso de enseñanza aprendizaje no solo hace referencia a la participación del docente, el estudiante también forma parte muy importante en la construcción de conocimientos, logrando así un trabajo compartido y responsable.

El proceso de enseñanza aprendizaje se concibe como el espacio en el cual el principal protagonista es el alumno y el profesor cumple con una función de facilitador de los procesos de aprendizaje. Son los alumnos quienes construyen el conocimiento a partir de leer, de aportar sus experiencias y reflexionar sobre ellas, de intercambiar sus puntos de vista con sus compañeros y el profesor. En este espacio, se pretende que el alumno disfrute el aprendizaje y se comprometa con un aprendizaje de por vida. (Merida)

Ahora el docente debe tomar muy en cuenta todos estos elementos que son propios del proceso de aprendizaje y ya no verlos como ajenos, las experiencias, ideas propias, reflexiones, puntos de vista del estudiante considerarlos parte de su participación y aprendizaje, los mismos harán que el nuevo conocimiento sea más sólido y por lo tanto sea significativo.

El objetivo final en la educación es que los estudiantes adquieran conocimientos que con la ayuda del docente puede obtenerlos, involucrando también el desarrollo de habilidades y actitudes que también pueden ser enfocadas desde el liderazgo del docente líder, haciendo del estudiante una persona activa y no pasiva.

1.1.5.3 Actores del proceso:

La relación entre el docente y estudiante más que en el desarrollo académico debe estar basada en la confianza y estilo de trabajo que establezcan en el aula. Muchas veces igual que el liderazgo, el tema de la confianza se ha trasladado a cualquier grupo social o situación, menos a la relación entre docente y estudiante. Debido a que siempre se ha considerado que el maestro debe mantener un rol más directivo y menos flexible.

Cuando los docentes manifiestan su tendencia por el autoritarismo los estudiantes mantiene la distancia que perciben, con ello se pierde la posibilidad de resolver y convenir de manera conjunta las necesidades tanto del proceso de enseñanza aprendizaje como el desarrollo personal.

El proceso de enseñanza aprendizaje siempre implica la existencia de una determinada relación entre el docente y los estudiantes, la cual permite establecer formas de trabajo en el aula, facilita la comunicación y la distribución de tareas; logrando así que el proceso sea más dinámico.

Se considera al profesor como líder, en el aula y fuera de ella, porque influye en la creación de una cultura que promueve el aprendizaje y una organización al servicio del aprendizaje. Los profesores, considerados líderes por su condición de expertos en enseñanza y aprendizaje, desarrollan mediante su trabajo comunidades de aprendizaje, inspirando prácticas de excelencia y participando con compromiso en el impulso de la escuela. (Pounder, 2012, citado por Martínez de Soria Aurora Bernal, García, Sara Ibarrola)

Si bien es cierto, el trabajo del docente no solo se limita al salón de clase, sino que demanda de seguimiento extenso en cada actividad, sea académica o de guía al estudiante, y reconociendo la influencia que se tiene en nuestros educandos, debemos aprovechar y usar de manera positiva esta situación para generar un ambiente de confianza, lo cual es esencial para lograr desarrollar un trabajo integral.

La variedad y cada vez más complejas demandas que la sociedad le plantea al ejercicio de la función docente hacen recomendable que el profesorado disponga en su desempeño de las competencias propias del liderazgo transformacional, que le permiten promover aprendizajes en sus alumnos, inducir el cambio y la innovación, y convocar a los participantes del proceso educativo para conformar una comunidad educativa que posibilite la consistencia y coherencia de las visiones, motivaciones, estrategias y compromisos de sus integrantes. (Calderón de los Ríos, raco.cat, s.f)

Es importante que extendamos la visión de nuestra institución más allá de las autoridades, y docentes, debemos dar lugar a la participación activa de nuestros estudiantes, prever algunas actividades involucrando ideas, opiniones de quienes son la razón de la educación. Darles espacios de convivencia, entregarles más responsabilidades y hacerles ver que el adelanto de la institución depende de todos quienes la formamos.

1.1.5.4 El líder docente:

"Cualquiera que recuerde su propia experiencia educativa se acuerda de los profesores, no de los métodos y técnicas. El profesor es la persona clave de la situación educativa. El hace y deshace programas". Sydney Hook

El docente líder mantiene el autocontrol en el aula y fuera de ella, es importante que este pendiente de sus sentimientos, ideas, acciones, impulsos; así puede generar confianza y seguridad en sus estudiantes. Cuando el docente es conocido por su paciencia y serenidad, es importante, ya que menos mal humor en los altos niveles, significa menos mal humor en todo el salón de clase.

Para nosotros, todo docente debe tener liderazgo sobre un determinado grupo de personas, un líder debe tener la capacidad de comunicarse, de expresar claramente sus ideas y lograr que la gente los escuche y los entienda, sabiendo escuchar es parte de un buen líder, teniendo inteligencia emocional, sabiendo llevar los problemas del grupo y tratar de sobre llevar, un docente debe tener capacidad de planeación, debe tener la capacidad de establecer metas y objetivos para poder dirigir un grupo, un líder debe conocer tanto sus fortalezas como sus debilidades, es por

ello que el docente sabe aprovechar al máximo sus habilidades. (Navas & Villanueva, s.f)

Importancia del liderazgo docente

El liderazgo docente radica en la influencia que tiene sobre el estudiante, sea cual sea su edad el siempre absorbe y aprende de su maestro, conocimientos, actitudes, su compromiso, forma de ser y trabajar.

La educación es una de las bases para el buen desarrollo de un país. Las personas constantemente estamos educando y aprendiendo, por ello es de vital importancia que desde los primeros años se motive a que en los centros escolares se eduque desde un liderazgo educativo. (Méndez Molla, 2013)

El rol del docente debe ser diferente, motivar y demostrar fortalezas prácticas para un mejor direccionamiento en el trabajo en el aula.

Los docentes incrementan el liderazgo cuando aumentan el conocimiento práctico y unen lo que saben (teoría) con el hacer (práctica, ejemplo). Es así como los estudiantes podrán darse cuenta del dominio que tiene el maestro para enseñar o ejecutar alguna actividad y de esta forma ir marcando la autoridad moderada y necesaria en el aula.

El docente como líder en el aula

Se toma en cuenta:

- Vínculo entre el docente y el estudiante
- Brindar confianza, sensibilidad y motivación
- Habilidad para captar la atención del estudiante
- Crear un ambiente agradable
- Prepararlos para el trabajo productivo
- Capaz de detectar y resolver situaciones.
- Tener motivación para enseñar

- Utilizar estrategias de enseñanza eficaces

Es notorio el importante significado que poseen las habilidades del líder en el clima de trabajo en el aula, puesto que predomina en estas las capacidades para influir efectivamente en la integración, comunicación, fortalecimiento de valores cooperativos y participación en sentido de los diversos actores del proceso educativo, en prosecución de un bien común enfocado a la formación integral del educando y a la conformación de una visión holística de la escuela como centro abierto a la vida del educando y su ámbito. De allí que la preparación del docente es determinante para su actuación en el marco de las habilidades básicas que coadyuven un trabajo como líder. (Azócar, 2010)

El liderazgo del docente en el aula es importante, primordial, sus habilidades, sus destrezas, sus actitudes, sus aptitudes se constituyen en acciones decisivas que son recogidas, internalizadas por el estudiante y contribuyen en el proceso formativo para la consecución de logros.

Características de un docente líder

Cuando se habla de características estamos señalando como debe ser el docente líder para que pueda desempeñar de manera eficiente, eficaz y efectiva su labor docente educativa; que los métodos, la planificación, la evaluación, las estrategias que utiliza demuestren que se trata de un maestro innovador, un orientador que permitirá arribar a un óptimo desarrollo curricular tanto en lo académico, en lo científico, en la formación de valores, en las propuestas y obviamente en el ámbito personal.

Los profesores líderes son fuente continua de aprendizaje de sus compañeros: tienen una visión compartida de la educación y colaboran con sus pares compartiendo las prácticas y los materiales específicos para mejorar la educación. Son maestros persistentes, abiertos, respetuosos, confiables, honestos y solidarios, valores estos que vivencian en sus relaciones de manera que influyen en la sensación de seguridad y la apertura a la colaboración en las culturas de sus escuelas y en las condiciones de aprendizaje de sus alumnos y profesores (Beatty, 2011, citado por Martínez de Soria Aurora Bernal, García, Sara Ibarrola)

Una característica principal dentro del liderazgo docente es que estimula a aprender. Dicho de otra manera un docente líder **“no te da un pez, te enseña a pescar”**.

El líder es el que facilita este proceso de integración, superación y sublimación de los intereses y necesidades parciales para formar un equipo humano solidario, que respetando al individuo crea una nueva identidad, ya sea de grupo, de organización o de país. El liderazgo cobra sentido en esta creación de un esfuerzo comunitario. Es el aglutinador de energías, de necesidades, de expectativas, de creencias y de fines comunes. (Jimenez, 2009)

El líder fomenta y da crecimiento al trabajo en equipo, para lograr un desarrollo comunitario, para lograr el fortalecimiento de cada personalidad, y actitudes en sus estudiantes. De esta forma aunque el trabajo sea entre varios, la idea de tener identidad propia es válida; cada quien aportará de manera individual para lograr un desarrollo colectivo.

Las características del docente como líder deben ser: capacidad para comunicarse, inteligencia emocional, capacidad para establecer metas y objetivos. El maestro como líder debe conocer sus fortalezas y aprovecharlas al máximo. Por supuesto también cuáles son sus debilidades y buscar subsanarlas; pero sobre todo debe poseer carisma que es el don de atraer y caer bien, llamar la atención y ser agradable a los ojos de las personas, además debe ser innovador, responsable y estar bien informado. (Rivas, 2010)

Es innegable que en la actualidad el docente requiere de nuevas ideas, estrategias, conocimientos para lograr mantener una adecuada convivencia y dar solución a problemas o situaciones difíciles que puedan presentarse, por ello es necesario que pueda reunir varias características que darán a su trabajo y estudiantes un mejor desenvolvimiento.

Algunas de las principales características del docente líder en cuestión de su trabajo en el aula son:

- Saber escuchar
- Interactuar con los estudiantes

- Ir más allá de lo académico
- Espíritu de trabajo en equipo
- Ser comunicativo
- Carismático, humilde y sencillo
- Planificador y creativo
- Motivador
- Promueve el trabajo en equipo y la comunicación
- Colaborador
- Estar dispuesto al cambio (innovador)
- Ser capaz de resaltar las virtudes de los alumnos para mejorar su autoestima
- Puede convertir el grupo, en equipo
- Demuestra compromiso con su labor a través de un constante desarrollo profesional, mediante la capacitación en nuevos métodos y técnicas de enseñanza.
- Incentiva el poder de la vocación en sus estudiantes, provocándoles una sensación grupal de destino, en el cual sus acciones, según sus capacidades, siempre son significativas e importantes en la consecución de un mismo propósito.

El liderazgo del docente es movido por el deseo de hacer bien las cosas, de tener la satisfacción al ejecutar algo, de satisfacer nuestra vocación. Por lo tanto la parte emocional juega un papel muy importante para fortalecer el liderazgo.

Cualidades que generan buen liderazgo en un docente.

1. Es capaz de inspirar a sus estudiantes con sus enseñanzas.
2. Es un ejemplo, en el que los estudiantes se pueden llegar a sentir identificados.
3. Se caracteriza por su buena organización.
4. Defiende un método de trabajo que es admitido por sus estudiantes.
5. Es un gran comunicador.

6. Infunde el sentimiento de responsabilidad hacia sus estudiantes.
7. Defiende por el trabajo en equipo (aprendizaje cooperativo).
8. Prefiere la flexibilidad antes que la rigidez a la hora de dar contenidos.
9. Es resolutivo, es decir, es capaz de dar soluciones a los conflictos que surgen en el aula.
10. Fomenta la conciencia de grupo, pero es capaz de trabajar individualmente con el potencial de cada estudiante.

Aspectos esenciales para el docente líder

Ahora mencionaremos aspectos esenciales que debe tomar en cuenta un docente, mismos que son parte principal de la formación y desarrollo de su liderazgo dentro del aula.

1. Saber cuándo luchar

Un docente líder precisa tener la cabeza fría en cualquier situación para poder decidir de forma correcta y en medio de los conflictos que puedan venir. Debe saber cuándo avanzar decisivamente y cuándo retroceder de manera sensata.

2. Planificación y acción

Un aspecto fundamental del liderazgo se fundamenta en la capacidad de un docente líder a predecir los hechos. De esta forma, puede organizar a su equipo para trabajar y estar preparados en cualquier situación.

3. Motivación

Un docente líder sabe que un grupo altamente motivado es capaz de enfrentarse sin temor alguno a cualquier situación, problema o adversidad y alcanzar la victoria. Mientras que un equipo separado y desmotivado, no obtendrá ningún objetivo que se plantee.

4. Observación

Otro importante elemento tomado en cuenta por los líderes docentes es la observación. Misma que debe ser grande y considerable, capaz de percibir alguna situación que se presente.

5. Actitud positiva

Habrán momentos que nos toparemos con resistencia por parte de algún miembro del equipo. En ese caso, una actitud positiva, firme y que entienda, serán base para lograr soluciones.

6. Momento oportuno

Los líderes docentes operan unas amplias habilidades, estrategias y conocimientos. Pero es importante también que el líder debe saber muy bien en qué momentos utilizarlos.

Hattie (2015) realizó un ensayo sobre cómo aumentar el impacto del aprendizaje. Su objetivo era que los profesores pudieran comprender mejor el proceso de aprendizaje a través de los ojos de sus estudiantes.

Recalcó que la manera en que los alumnos aprendían, dependía en parte a la manera de proceder de los profesores en el salón de clase. Es decir, el éxito del aprendizaje de los estudiantes estaba ligado a qué tan buenas eran las estrategias que aplicaban los docentes.

Estrategias para docentes

Explicar las cosas con claridad

Para un estudiante no existe nada peor que sentirse perdido en clase. No tener idea del tema que están facilitando, ni saber qué es lo próximo que van a tratar, los desanima considerablemente.

Por ello el profesor tiene la labor de presentar desde el primer día el plan de estudio, las unidades que van a dar, y comprometerse a hacer el mismo mecanismo cada vez que va a comenzar un tema nuevo. De esta manera los estudiantes saben qué se espera de ellos y qué deben hacer para tener éxito en esa clase.

El intercambio de ideas

Asistir a clase para ser un agente pasivo ya no es una posibilidad. Los estudiantes están acostumbrados a las redes sociales donde constantemente pueden dar su opinión y comentar sobre todo. Por ello esta dinámica debe aprovecharse en el área educativa.

Los profesores tienen que dar un paso atrás de tanto en tanto para permitir que se generen intercambios de idea entre los alumnos. La ida y vuelta permite que aprendan del otro y es una buena oportunidad para que el docente observe si realmente comprendieron los conceptos y contenidos que está dando.

Hacer devoluciones

Es importante hacer devoluciones breves de tareas y calificaciones para que los estudiantes sepan si realmente están avanzando y mejorando, el docente es el encargado de darles una vuelta sobre lo que hicieron.

Una manera es hablando con el grupo entero y proceder a señalarles las debilidades que aún tienen y cómo pueden mejorarlas.

Fomentar la autosuficiencia de los estudiantes

Brindar oportunidades a los estudiantes para que aprendan a organizarse, a crear su propio plan de acción y a evaluar su propio trabajo. Al ser conscientes de su

forma de pensar y de actuar a nivel académico, consiguen modificar conductas y conseguir mayores logros.

También tome en cuenta lo siguiente:

- Confiar en que el conocimiento se puede construir en forma colaborativa. Los estudiantes hacen grandes aportes, desde su mirada del mundo.
- Utilizar diversas técnicas para trabajar temas de clase: lluvia de ideas, mapas conceptuales, preguntas claves.
- Entregar pautas claras para que los participantes puedan autoevaluarse.
- Realizar trabajos en grupos, es una estrategia que fortalece el desenvolvimiento del estudiante con los demás.
- Incluir en la evaluación retroalimentación positiva acerca de las debilidades de alguna actividad.
- Encontrar formas de presentar el nuevo aprendizaje de modo que los estudiantes vean la utilidad de esforzarse para obtenerlo.
- Explicar paso a paso la tarea y asegúrese que todos han comprendido.
- Ser flexible, pedir y aceptar nuevas ideas para realizar las actividades.
- Reconocer el esfuerzo y estimular a mejorar constantemente.
- Comunicar al estudiante cuán comprometido está el docente con ellos.

Ideas útiles para docentes líderes:

- Enseñanza. Tan importante es lo que se sabe cómo lo que enseñamos.
- Preparación. Dedicar más tiempo a preparar una clase que aprender su contenido.
- Puntualidad. La puntualidad es una cualidad que a la larga valoran positivamente los estudiantes.

- Alternativa. Tener siempre preparada una clase alternativa en caso de que surja algún imprevisto.
- No gritar. Debemos hacernos oír. Cuanto más se grita en el salón más ruido se forjará y más alto hablarán los estudiantes.
- Oportunidad. Siempre que cuando no estamos enseñando contenidos, seguimos enseñando, es decir, cuando no impartimos los contenidos de una asignatura estamos en contacto con nuestros estudiantes para transmitir valores, para interesarnos por ellos.
- Equilibrio. No olvidar nunca que la enseñanza es el equilibrio entre la inteligencia intelectual (lo que enseñas en clase sobre la asignatura) y la inteligencia emocional (la capacidad de manejar, entender y gestionar las emociones propias y las de los estudiantes).
- Creatividad. La enseñanza no debe ser trabajada sin considerar la creatividad para fomentar la motivación.
- Uso de las TIC. Hacer del uso de las TIC como un aliado, pero nunca como un sustituto. El docente no siempre debe depender de estas herramientas para impartir clases.
- Discusión en privado. No discutir ni enfrentarse nunca con un estudiante en el aula. Es mucho más aconsejable salir fuera del aula con él y tratar el asunto en cuestión a solas.
- Conflicto como oportunidad. No pensemos en la palabra conflicto como algo negativo. Enfoquemos el conflicto como una oportunidad de trabajar.

- Atención a la diversidad. Atender la diversidad de los estudiantes. Adaptar los contenidos y elaborar las adaptaciones curriculares como responsable de la asignatura.
- Técnicas de estudio. Dar importancia a las técnicas de estudio. Buscar nuevas formas para que los estudiantes puedan aprender lo que se les enseña.
- Normas. Es muy importante establecer en clases cuáles son las normas más importantes para la convivencia.
- Esfuerzo positivo. Debemos alegrarnos y disfrutar de los triunfos de nuestros estudiantes.

La presencia del líder

La participación del mismo docente en las actividades es clave para conseguir objetivos y metas, ya que conseguirá controlar los sentimientos de sus estudiantes en situaciones extremas. El docente líder debe ser capaz de sentirse sereno bajo las dificultades que puedan aparecer.

Calderón de los Ríos (s.f) realiza una investigación con una muestra de docentes de Venezuela, Ecuador, Argentina y Chile, revela que con distintos grados de intensidad ellos perciben que estas características de liderazgo se manifiestan en el ejercicio de la función docente. A manera de síntesis, estas características se manifiestan cuando el docente:

- No espera el permiso para iniciar el cambio, cuando éste es percibido y sentido.
- Debe ser creíble, pues sabe hacia dónde hay que ir y posee los conocimientos y las destrezas necesarias para hacerlo.

- Debe ser consciente de las posibilidades futuras de sus educandos y por lo tanto debe tener un sentido de la orientación y visión para el futuro.
- Debe ser capaz de crear y sostener una comunidad de valores compartidos.
- Debe ser consciente de que en un mundo complejo y tenso como el que vivimos, las estrategias que tienen éxito se basarán siempre en la filosofía del «nosotros» y no en las del «yo».
- Debe tener presente que liderando mediante el ejemplo es como los líderes hacen tangibles las visiones y los valores.
- Debe entregar lo mejor de sí para sacar lo mejor de los demás, fijando para sus estudiantes objetivos alcanzables, ampliándolos e impulsando sus talentos.

Finalmente tomemos en cuenta:

- **Aprenderse los nombres.** Es algo a lo que hay que dar importancia. A veces nos encontramos con educadores que, pasados varios meses, aún no conocen el nombre de sus estudiantes o los confunden con frecuencia.
- **Preguntas abiertas.** Un componente que nos puede ayudar a empatizar con nuestros estudiantes tiene que ver con la forma con que manifestamos las preguntas. Al interactuar con un alumno hay una gran diferencia entre preguntarle “si está preocupado” a preguntarle “por qué está preocupado”.
- **Contacto visual.** Es muy usual que al principio o al final de la clase se acerquen los estudiantes para preguntarnos algo. Solemos estar pendientes de nuestro material escolar y descuidamos el contacto visual con quien

nos habla. Si no le miramos, el estudiante captará que nos importa más lo que estamos haciendo que no lo que nos está diciendo.

- **Buena memoria.** Se refiere a aquellas pequeñas cosas que para nosotros son poco importantes, pero que para nuestros estudiantes significan muchísimo.

“LIDERAZGO POR ENCIMA DE TODO ES VALENTÍA”

CAPÍTULO II

2.1 METODOLOGÍA

2.1.1 Modalidad de la investigación

Bibliográfica: Para conocer de mejor forma la problemática, se ha profundizado el tema de investigación en: libros, revistas, bases de datos especializadas, etc., para sustentar el marco teórico de la investigación.

2.1.2 Paradigma o enfoque epistemológico

Este trabajo de investigación se fundamenta en un enfoque cualitativo y cuantitativo. La presente investigación tiene un enfoque cualitativo ya que utiliza la deducción basada en la teoría existente. Prueba la teoría en la realidad, su sistema de relaciones, su estructura dinámica, esta investigación explica por qué las cosas suceden o no de una forma determinada.

Y es cuantitativa ya que se basa en muestras grandes y precisas, utiliza herramientas como cuestionarios, indicadores y escalas. Y porque se empleara datos numéricos estadísticos para la comprobación de la hipótesis.

2.1.3 Alcance de la investigación

Tiene un alcance descriptivo, se ha realizado un detalle de la importancia del docente líder en la formación integral del estudiante, por lo que será un aporte significativo en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.

2.1.4 Nivel y tipos de investigación

2.1.4.1 Descriptiva:

Esta investigación es de tipo descriptiva, pues busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir,

únicamente pretende recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. (Juárez Huescas, 2011)

Busca información relevante sobre quienes forman parte del proceso investigativo y sus características. Se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad.

2.1.5 Métodos de investigación

Los métodos que se tomaron en cuenta en esta investigación son:

2.1.5.1 Método de observación

Es un método que se aplica con el fin de conocer la realidad, es el primer paso para realizar cualquier tema de investigación. “Esta técnica de recolección de datos consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o conductas que se manifiestan. Puede utilizarse como instrumento de medición en muy diversas circunstancias”. (Hernandez Sampieri , 2006)

2.1.5.2 Método inductivo

En esta investigación se utilizó el método inductivo, ya que se basó en la observación para así poder llegar a una resolución o conclusión general; es decir en este proceso se comienza por los datos y finaliza llegando a una teoría, por lo tanto se puede decir que asciende de lo particular a lo general.

Por medio del método inductivo se han reunido las ideas que permitieron conocer y establecer causas y consecuencias de algunos factores que intervienen en la investigación.

2.1.5.3 Método estadístico descriptivo

Es importante dentro del proceso de obtención, representación, simplificación, análisis, interpretación y proyección de las características, variables o valores numéricos de un estudio o de un proyecto de investigación para una mejor comprensión de la realidad y una optimización en la toma de decisiones.

Este método nos permite tabular los datos que obtenemos por medio de las encuestas y contar con información para realizar la interpretación necesaria.

2.1.6 Técnicas e instrumentos

2.1.6.1 Encuesta

La encuesta es una técnica basada en entrevistas, a un número considerable de personas, utilizando cuestionarios, que permiten indagar características y opiniones, mediante la elaboración de preguntas aplicando la escala Likert.

La encuesta nos permitirá establecer las preguntas destinadas como parte de la investigación, para ello se estableció siete preguntas con el propósito de obtener información de: docentes, y estudiantes.

2.1.7 Población y Muestra

La población motivo del presente estudio fueron los docentes y estudiantes de la Unidad Educativa “Vicente León”. Considerados bajo el siguiente detalle:

2.1.7.1 Unidad de estudio

Para la realización de la investigación se ha considerado a la Unidad Educativa “Vicente León” siendo su población 150 docentes; 1679 estudiantes, constituyéndose en un universo total de 1829 que son la población motivo de estudio.

La investigación está dirigida para encuestar a docentes y estudiantes.

Tabla N° 1 Población

| N° | Involucrados | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|--------------|-------------|-------------|
| 2 | Docentes | 150 | 8,20 |
| 3 | Estudiantes | 1679 | 91,80 |
| Total | | 1829 | 100% |

Fuente: Institución Educativa

Elaborado por: MOLINA, Isabel

Como la población es grande se ha aplicado una muestra obteniendo lo siguiente:

2.1.7.2 Muestra de los estudiantes de la Institución

$$PQ.N$$

$$n = \frac{PQ.N}{(N-1)(E/K)^2 + PQ}$$

$$(N-1)(E/K)^2 + PQ$$

Nomenclatura

n= Tamaño de la muestra

P.Q = Varianza media de la población (0.25)

N= Población o Universo

E= Error admisible que es aquel que lo determina el investigador. Se calcula en porcentaje y luego se divide para 100, lo que significa: 1% / 100 será 0.01.2%/100 será 0.02.5%/100= 0.05; así podemos determinar el error admisible.

K= Coeficiente de correlación del error (2)

$$PQ.N$$

$$n = \frac{PQ.N}{(N-1)(E/K)^2 + PQ}$$

$$(N-1)(E/K)^2 + PQ$$

$$n = 313$$

Tabla N° 2. Muestra de estudiantes por año (matutina y vespertina)

| Años | Estudiantes | Muestra |
|-------------------------|-------------|---------|
| Octavo | 250 | 47 |
| Noveno | 171 | 32 |
| Decimo | 141 | 26 |
| Primero de bachillerato | 150 | 28 |

| | | |
|-------------------------|-------------|------------|
| Segundo de bachillerato | 498 | 93 |
| Tercero de bachillerato | 469 | 87 |
| Total | 1679 | 313 |

Fuente: Institución Educativa
Elaborado por: MOLINA, Isabel

2.1.7.3 Muestra de los docentes de la Institución

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

Nomenclatura

n= Tamaño de la muestra

P.Q = Varianza media de la población (0.25)

N= Población o Universo

E= Error admisible que es aquel que lo determina el investigador. Se calcula en porcentaje y luego se divide para 100, lo que significa: 1% / 100 será 0.01.2%/100 será 0.02.5%/100= 0.05; así podemos determinar el error admisible.

K= Coeficiente de correlación del error (2)

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

$$n = 109$$

Tabla N° 3. Muestra de docentes por jornada (matutina y vespertina)

| Años | Docentes | Muestra |
|--------------|-----------------|----------------|
| Matutina | 90 | 60 |
| Vespertina | 60 | 49 |
| Total | 150 | 109 |

Fuente: Institución Educativa
Elaborado por: MOLINA, Isabel

Tabla final de la muestra

Tabla 3 Muestra final

| N° | Población | N° | Muestra | Técnica |
|--------------|-------------|------|------------|----------|
| 1. | DOCENTES | 150 | 109 | Encuesta |
| 2. | ESTUDIANTES | 1679 | 313 | Encuesta |
| TOTAL | | 1829 | 424 | |

CAPÍTULO III

3.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1.1 Análisis e interpretación de los datos de las encuestas a los estudiantes

1. Población encuestada para conocer si consideran que en el proceso de enseñanza el docente es creativo y motiva a los estudiantes en la clase

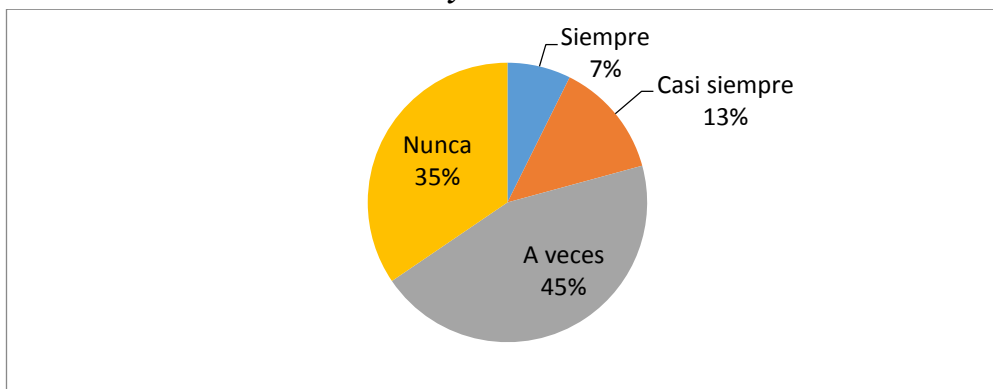
Tabla N° 4 Docente creativo y motivador

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 23 | 7% |
| Casi siempre | 42 | 13% |
| A veces | 140 | 45% |
| Nunca | 108 | 35% |
| Total | 313 | 100% |

Fuente: población encuestada

Elaboración: investigadora

Ilustración N° 1 Docente creativo y motivador



Elaboración: investigadora

Análisis:

El 45% responde que a veces, el 35% que nunca, un 13% que casi siempre, y un 7% que siempre.

Interpretación:

De los insumos proporcionados por el análisis podemos inferir que los docentes en un 80% no motivan a sus estudiantes antes de desarrollar sus contenidos. Es importante. Somos los que hemos de fomentar en nuestros estudiantes el deseo y estimulación, autonomía o sencillamente bienestar en el salón de clase. Y un 20% si motiva a sus estudiantes; lo que nos da la idea que el docente carece de motivación dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, fundamental dentro del liderazgo.

2. Población encuestada para conocer si creen que el docente en el aula y fuera de ella presenta un adecuado equilibrio emocional

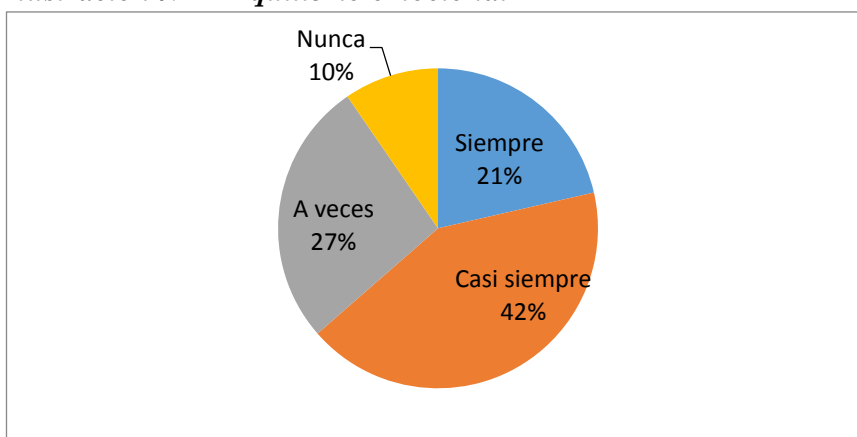
Tabla Nº 5 Equilibrio emocional

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 67 | 21% |
| Casi siempre | 132 | 42% |
| A veces | 84 | 27% |
| Nunca | 30 | 10% |
| Total | 313 | 100% |

Fuente: población encuestada

Elaboración: investigadora

Ilustración Nº 2 Equilibrio emocional



Elaboración: investigadora

Análisis

El 42% casi siempre, el 27% a veces, el 21% manifiestan que siempre, y el 10% que nunca.

Interpretación:

De los insumos proporcionados por el análisis podemos inferir que los docentes en un 63% si demuestran un correcto equilibrio, por lo tanto en su mayoría desarrollan una adecuada imagen profesional.

En un 27% a veces mantienen un correcto equilibrio emocional en el aula o fuera de ella, y un 10% nunca; lo cual es un aspecto fundamental en el rol del docente para ejercer un correcto trabajo educativo, considerando que en todo momento somos un ejemplo a seguir.

3. Población encuestada para conocer si el docente asiste a clases con buen nivel de preparación académica.

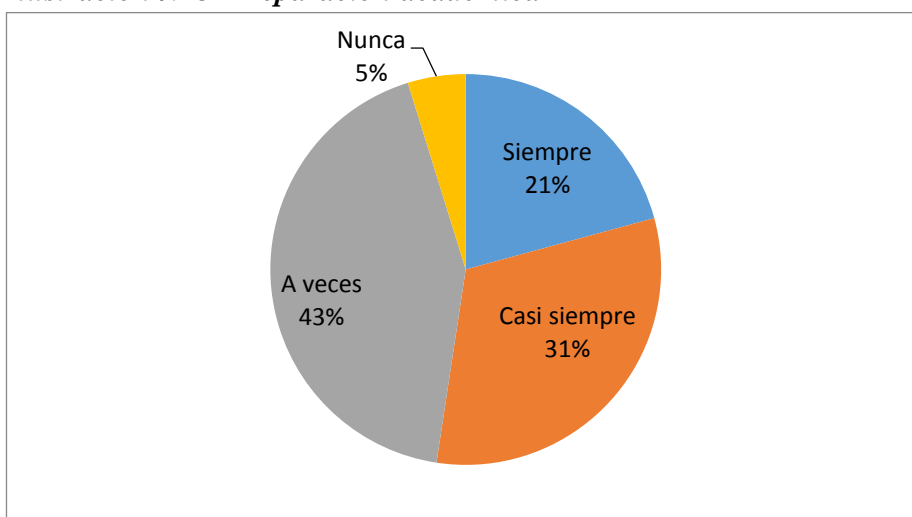
Tabla N° 6. Preparación académica

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 65 | 21% |
| Casi siempre | 99 | 31% |
| A veces | 134 | 43% |
| Nunca | 15 | 5% |
| Total | 313 | 100% |

Fuente: población encuestada

Elaboración: investigadora

Ilustración N° 3 Preparación académica



Elaboración: investigadora

Análisis

El 43% manifiestan que a veces, el 31% que casi siempre, el 21% que siempre y el 5% que nunca.

Interpretación:

De los insumos proporcionados por el análisis podemos inferir que alrededor de un 48 % de docentes no asisten a clases con buena preparación académica. Lo cual es indispensable como conjunto de conocimientos adquiridos, que actúan como herramienta que nos ayudarán a consolidar el aprendizaje que deseamos para nuestros estudiantes.

Un 31 % lo hacen casi siempre y finalmente un 21% siempre asisten a clases con buen nivel de preparación académica; importante para cumplir con el proceso de enseñanza aprendizaje.

4. Población encuestada para conocer si el docente asiste de manera puntual al aula de clases y su desempeño en la entrega de los trabajos, notas en las fechas establecidas

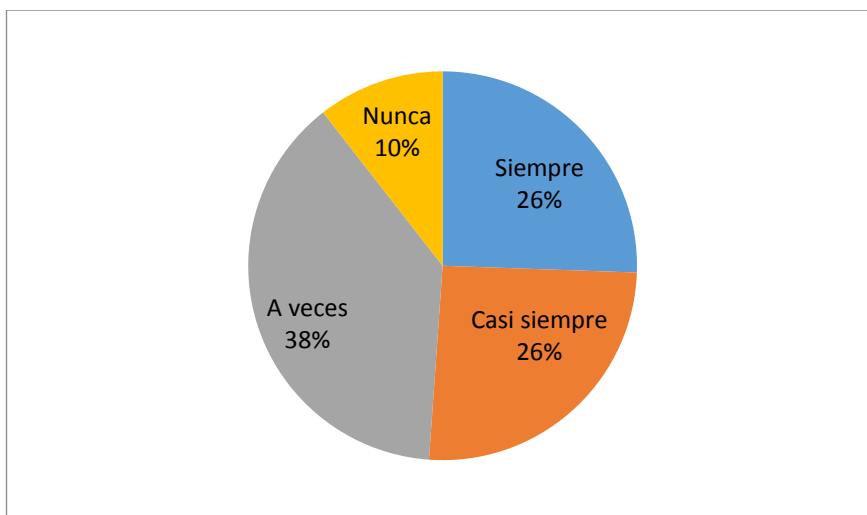
Tabla N° 7. Puntualidad

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 80 | 26% |
| Casi siempre | 80 | 26% |
| A veces | 120 | 38% |
| Nunca | 33 | 10% |
| Total | 313 | 100% |

Fuente: población encuestada

Elaboración: investigadora

Ilustración N° 4 Puntualidad



Elaboración: investigadora

Análisis

El 38% manifiestan que a veces, el 26% a veces casi siempre, un 26% que siempre, y 10 % que nunca.

Interpretación:

De los insumos proporcionados por el análisis podemos inferir que el 48% de docentes no asisten a clases de manera puntual y entregan los trabajos revisados; un 26% casi siempre lo hacen y un 26% siempre, sin embargo existe el 10% que no lo hace jamás.

Si no somos capaces de llegar puntuales a nuestras clases, difícilmente podremos exigir a nuestros estudiantes que sean puntuales. Es otro aspecto importante dentro del liderazgo.

5. Población encuestada para saber si el docente genera confianza en los estudiantes y esto ayuda para la resolución de problemas.

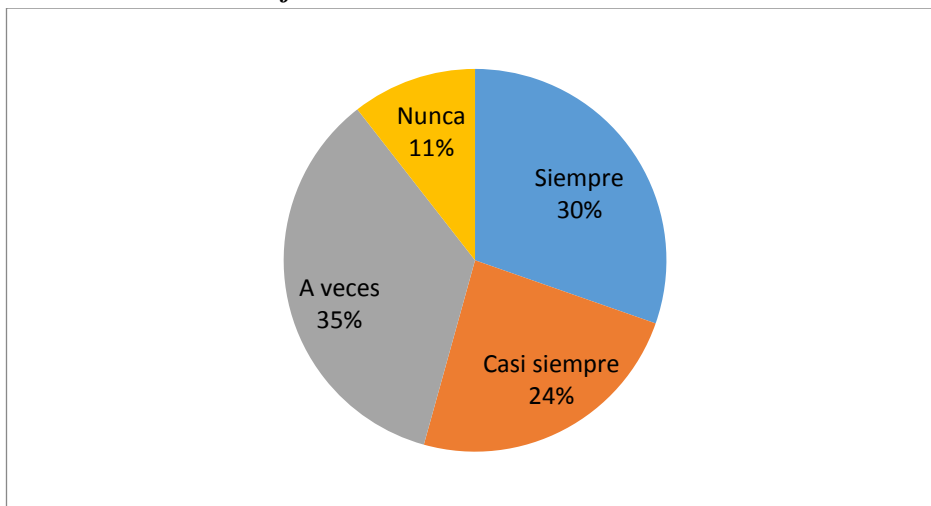
Tabla N° 8. Confianza

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 95 | 30% |
| Casi siempre | 75 | 24% |
| A veces | 110 | 35% |
| Nunca | 33 | 11% |
| Total | 313 | 100% |

Fuente: población encuestada

Elaboración: investigadora

Ilustración N° 5 Confianza



Elaboración: investigadora

Análisis

El 35% manifiesta que a veces, el 30% que siempre, el 24% casi siempre, y un 11% responden que nunca.

Interpretación:

De los insumos proporcionados por el análisis podemos inferir que un 46% de docentes no generan confianza en sus estudiantes, un 24% que casi siempre y un 30% que siempre, y esto involucra desarrollar la seguridad suficiente para la resolución de conflictos, actuando como un mediador. Como docentes en la mayoría de veces solo nos enfocamos en la enseñanza y olvidamos que debemos ser parte integral del desarrollo de nuestros estudiantes.

6. Población encuestada para saber si el docente respeta las diferencias individuales de sus estudiantes.

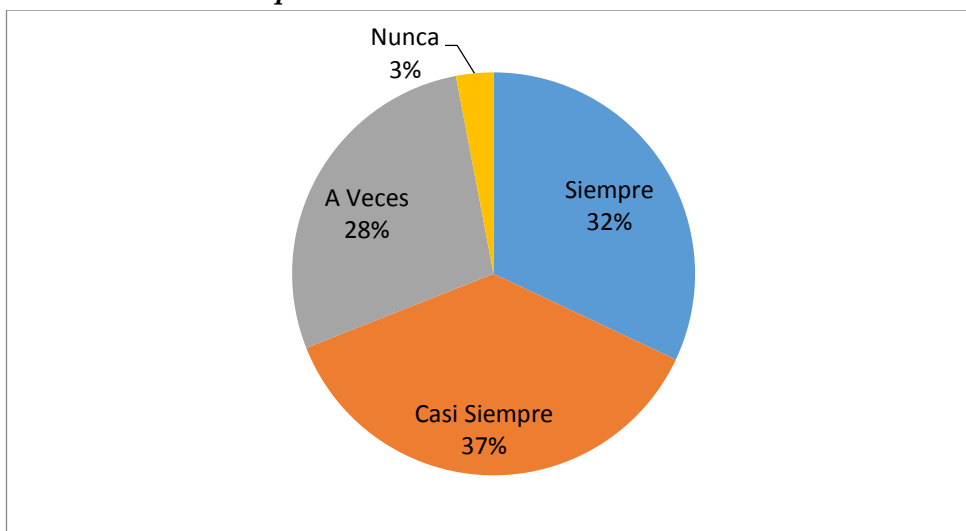
Tabla N° 9. Respeto del docente

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 100 | 32% |
| Casi siempre | 115 | 37% |
| A veces | 90 | 28% |
| Nunca | 8 | 3% |
| Total | 313 | 100% |

Fuente: población encuestada

Elaboración: investigadora

Ilustración N° 6 Respeto del docente



Elaboración: investigadora

Análisis

El 37% dice casi siempre, el 32% siempre, el 28% a veces, y el 3% manifiestan que nunca.

Interpretación:

De los insumos proporcionados por el análisis podemos inferir que en un 69% de los docentes respetan las diferencias propias de cada estudiante, lo cual es importante para generar un ambiente adecuado de trabajo y liderazgo basado en la diversidad. Mientras que un 31% de docentes no lo hacen, no permitiendo desarrollar una sana convivencia.

7. Población encuestada para conocer si consideran que el papel del docente líder es importante en el desempeño académico de los estudiantes (logros).

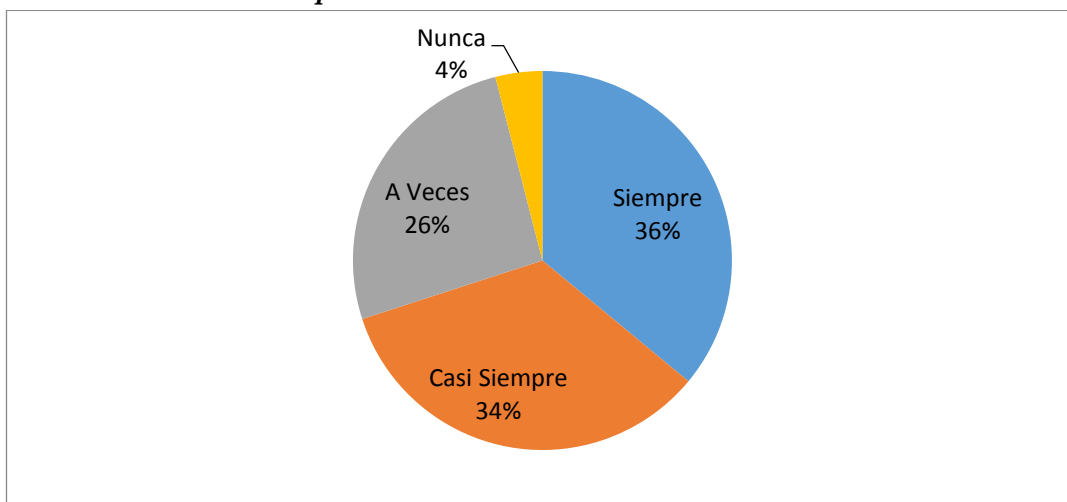
Tabla Nº 11. Desempeño académico de estudiantes

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 113 | 36% |
| Casi siempre | 105 | 34% |
| A veces | 82 | 26% |
| Nunca | 13 | 4% |
| Total | 313 | 100% |

Fuente: población encuestada

Elaboración: investigadora

Ilustración Nº 7 Desempeño académico de estudiantes



Elaboración: investigadora

Análisis

El 36% manifiestan que siempre, el 34 casi siempre, el 26% a veces, y el 4% nunca.

Interpretación:

De los insumos proporcionados por el análisis podemos inferir que un 60% de estudiantes consideran que el papel del docente líder es importante en el desempeño académico. Mientras que un 40% considera que no influye el liderazgo en su desempeño.

Es importante que tomemos el liderazgo como dentro de los aspectos para el desarrollo del proceso educativo, ejerciendo una gran influencia sobre nuestros estudiantes se convierte en un pilar fundamental.

3.1.2 Análisis e interpretación de la encuesta a los docentes de la Unidad Educativa “Vicente León”

1. Población encuestada para conocer si en el proceso de enseñanza aprendizaje los docentes son creativos y motivadores con sus estudiantes

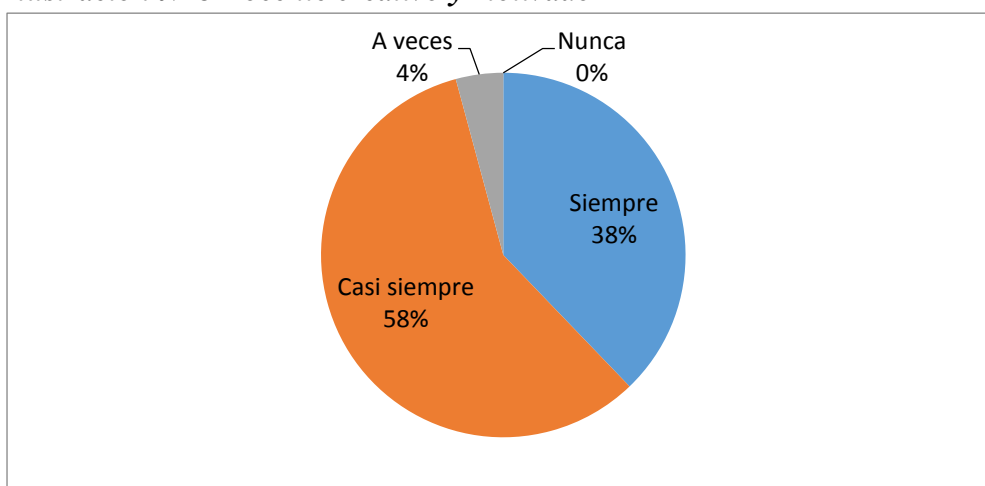
Tabla N° 12. Docente creativo y motivador

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 45 | 38% |
| Casi siempre | 69 | 58% |
| A veces | 5 | 4% |
| Nunca | 0 | 0% |
| Total | 109 | 100% |

Fuente: población encuestada

Elaboración: investigadora

Ilustración N° 8 Docente creativo y motivador



Elaboración: investigadora

Análisis:

El 58% manifiestan casi siempre, el 38% siempre, y el 4% que a veces.

Interpretación:

De los insumos proporcionados por el análisis podemos inferir que en un 96% de docentes consideran que si trabajan con motivación y creatividad en el proceso de enseñanza aprendizaje, lo cual es una característica necesaria del docente líder, incentivando el desarrollo de la creatividad en sus estudiantes.

Y un 4% responde que a veces cumple con esta característica importante para un mejor desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.

2. Población encuestada para conocer si consideran que la participación activa del estudiante es parte del liderazgo que ejerce el docente en clases.

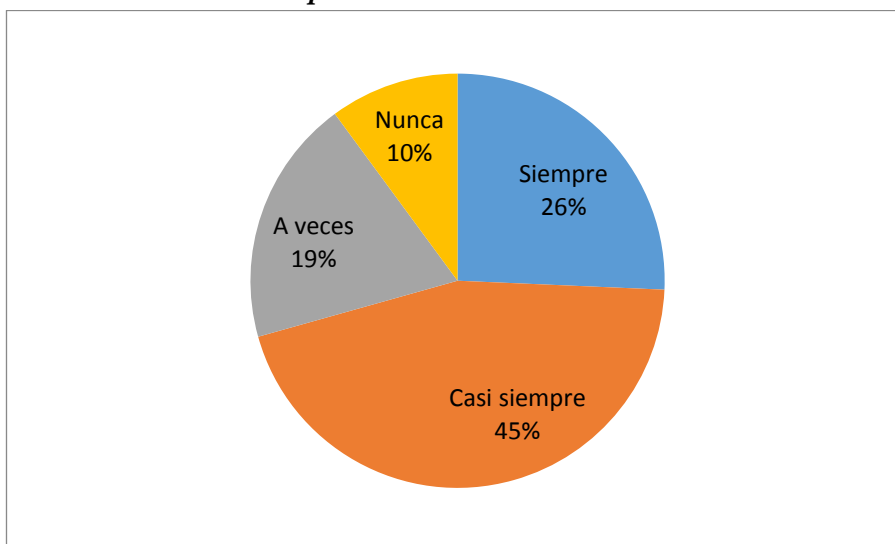
Tabla Nº 13. Participación activa del estudiante

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 28 | 26% |
| Casi siempre | 49 | 45% |
| A veces | 21 | 19% |
| Nunca | 11 | 10% |
| Total | 109 | 100% |

Fuente: población encuestada

Elaboración: investigadora

Ilustración Nº 9 Participación activa del estudiante



Elaboración: investigadora

Análisis:

El 45% manifiestan que casi siempre, el 26% que siempre, el 19% a veces, y el 10% que nunca.

Interpretación:

De los insumos proporcionados por el análisis podemos inferir que en un 71% los docentes si consideran que la participación activa del estudiante es por influencia del liderazgo que el docente ejerce sobre ellos. El docente es quien crea un clima de participación activa mejorando los niveles de atención y comprensión del grupo así como el aprovechamiento escolar.

Mientras un 19% consideran que a veces y un 10% que nunca influye el liderazgo docente en este aspecto.

3. Población encuestada para conocer si consideran que el docente líder puede mantener el orden en el aula sin necesidad de usar la fuerza.

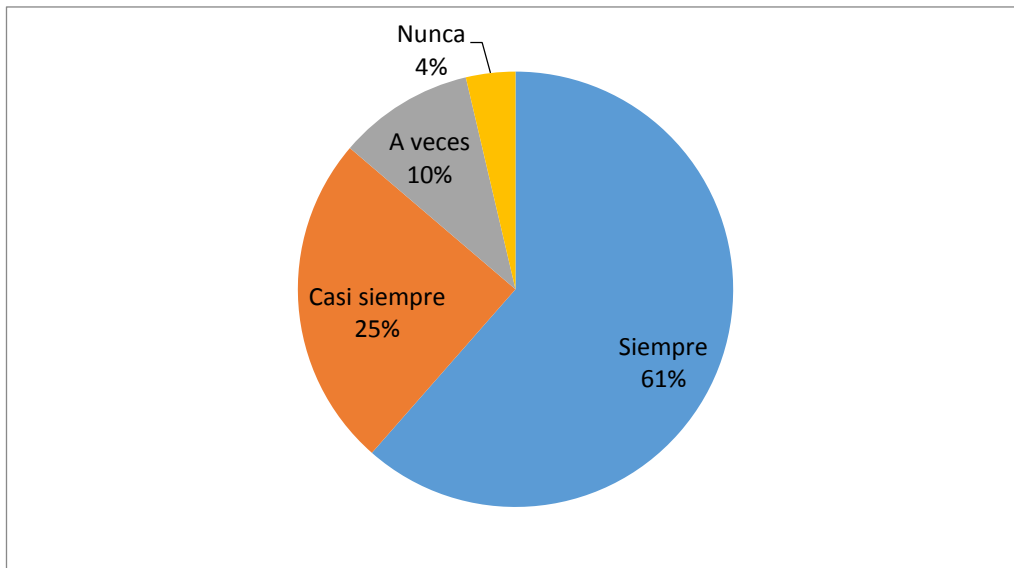
Tabla N° 14. Orden en el aula

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|-------------------|-------------------|
| Siempre | 67 | 61% |
| Casi siempre | 27 | 25% |
| A veces | 11 | 10% |
| Nunca | 4 | 4% |
| Total | 109 | 100% |

Fuente: población encuestada

Elaboración: investigadora

Ilustración N° 10 Orden en el aula



Elaboración: investigadora

Análisis:

El 61% manifiestan que siempre, el 25% casi siempre, el 10% a veces, y el 4% que nunca.

Interpretación:

De los insumos proporcionados por el análisis podemos inferir que un 82% de docente consideran que si se puede alcanzar el orden sin usar de la fuerza, solo usando características propias de liderazgo, manteniendo el lugar que le corresponde en el aula, esto no significa que el maestro no pueda charlar amigablemente con la clase en calidad de amigo.

Un 14% considera que a veces si es necesario usar algo de fuerza para mantener el orden.

4. Población encuestada para conocer si asisten a clases de manera puntual y entregan los trabajos, notas en las fechas establecidas.

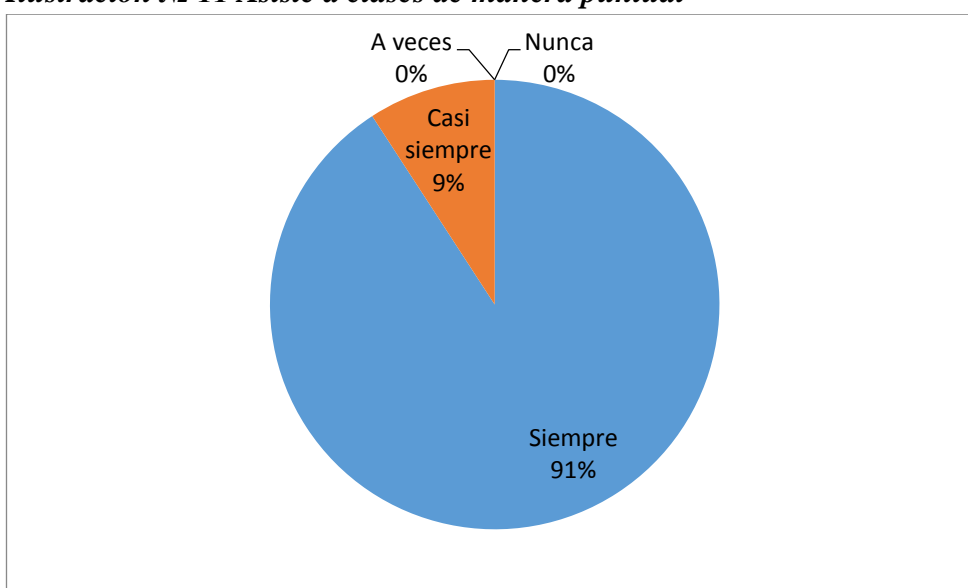
Tabla N° 15. Asiste a clases de manera puntual

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 99 | 91% |
| Casi siempre | 10 | 9% |
| A veces | 0 | 0% |
| Nunca | 0 | 0% |
| Total | 109 | 100% |

Fuente: población encuestada

Elaboración: investigadora

Ilustración N° 11 Asiste a clases de manera puntual



Elaboración: investigadora

Análisis:

El 91% manifiestan que siempre, y el 9% casi siempre.

Interpretación:

De los insumos proporcionados por el análisis podemos inferir que la mayoría de los docentes asisten puntuales a clases y entregan los trabajos, notas a sus estudiantes en las fechas establecidas.

Siempre debemos tomar en cuenta que los docentes enseñamos y transmitimos conocimientos, pero también enseñamos con el ejemplo. Por lo tanto si vamos a exigir algo, seamos responsables también.

5. Población encuestada para conocer si consideran que generan confianza en sus estudiantes, incluso para la resolución de problemas.

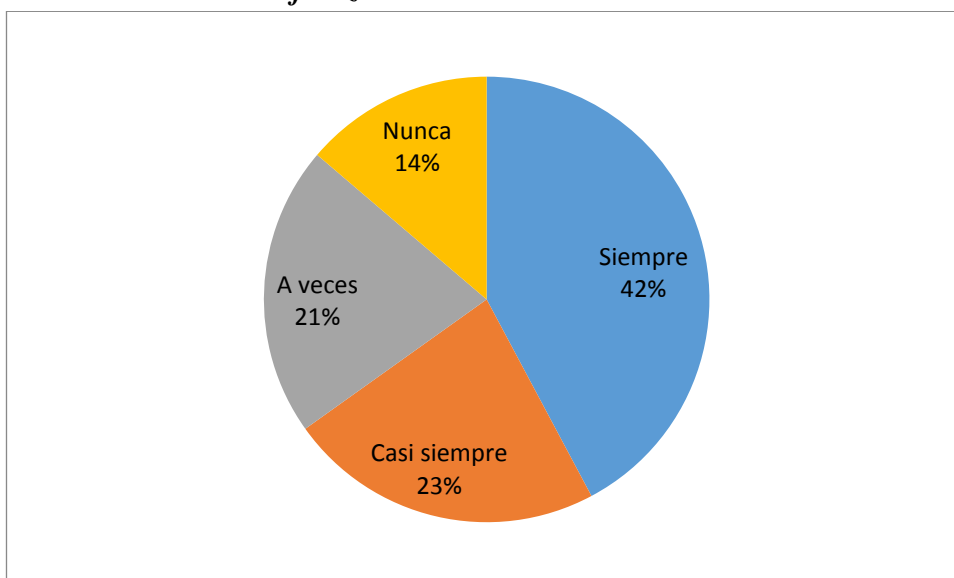
Tabla Nº 16. Confianza en sus estudiantes

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 46 | 42% |
| Casi siempre | 25 | 23% |
| A veces | 23 | 21% |
| Nunca | 15 | 14% |
| Total | 109 | 100% |

Fuente: población encuestada

Elaboración: investigadora

Ilustración Nº 12 Confianza en los estudiantes



Elaboración: investigadora

Análisis:

El 42% manifiestan que siempre, el 23% casi siempre, el 21% a veces, y el 14% que nunca.

Interpretación:

De los insumos proporcionados por el análisis podemos inferir que un 65 % considera que generan la confianza suficiente en sus estudiantes para poder resolver cualquier problemática que se presente. Es importante ya que la confianza permite reconstruir relaciones de trabajo en colaboración.

Un 21% de docentes manifiesta que a veces genera confianza y un 14% nunca, mucho menos para resolución de conflictos.

6. Población encuestada para conocer si consideran que el docente respeta las diferencias individuales de sus estudiantes.

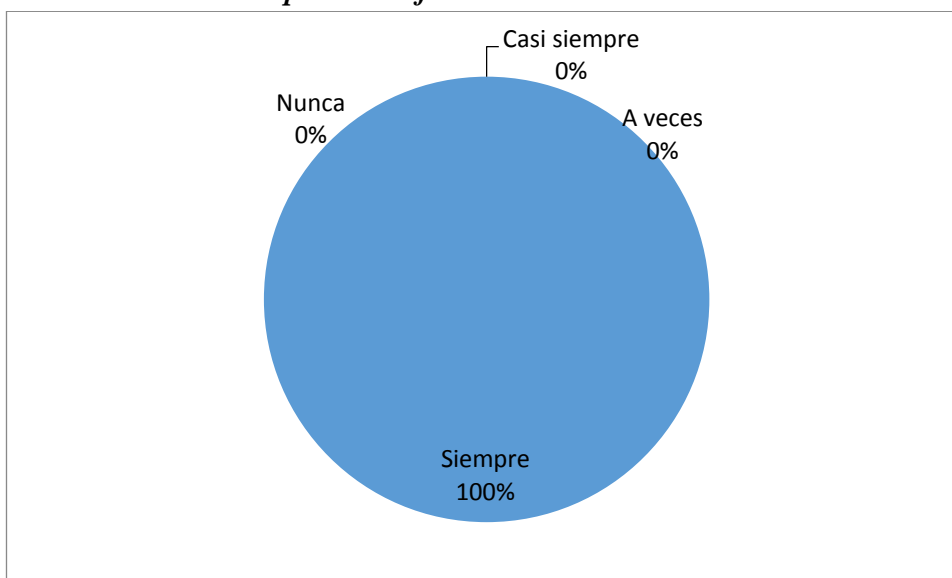
Tabla Nº 17. Respeta las diferencias individuales

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 109 | 100% |
| Casi siempre | 0 | 0% |
| A veces | 0 | 0% |
| Nunca | 0 | 0% |
| Total | 109 | 100% |

Fuente: población encuestada

Elaboración: investigadora

Ilustración Nº 13 Respeta las diferencias individuales



Elaboración: investigadora

Análisis:

El 100% que corresponde a 109 docentes manifiestan que siempre.

Interpretación:

De los insumos proporcionados por el análisis podemos inferir que todos los docentes respetan las diferencias de cada estudiante, como factor principal de la diversidad y desarrollar un ambiente sano para la convivencia.

Con todo ello, el respeto en las aulas creará un ambiente de armonía.

7. Población encuestada para conocer si consideran que las características del docente pueden también ser reflejadas en sus estudiantes.

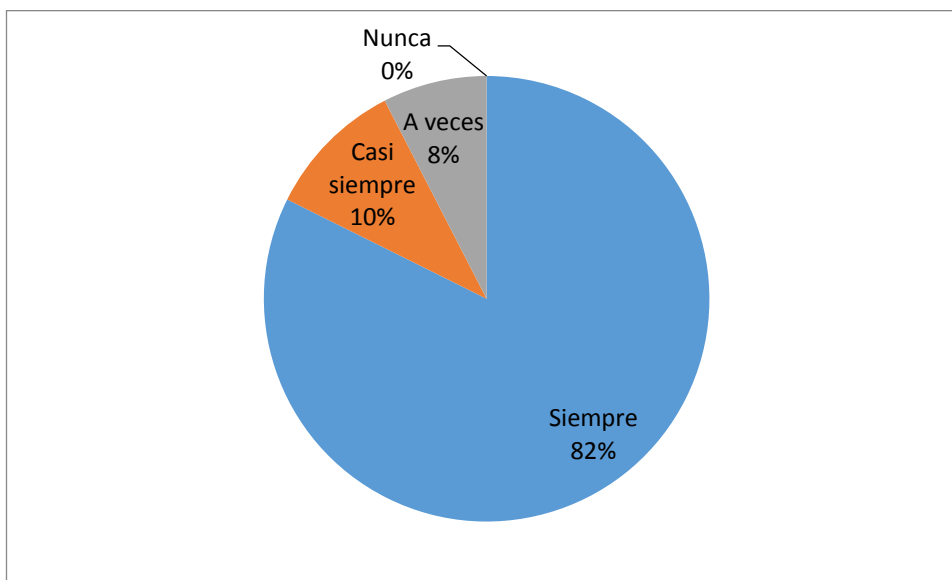
Tabla N° 18. Características del docente en los estudiantes

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 98 | 82% |
| Casi siempre | 12 | 10% |
| A veces | 9 | 8% |
| Nunca | 0 | 0% |
| Total | 109 | 100% |

Fuente: población encuestada

Elaboración: investigadora

Ilustración N° 14 Características del docente líder en los estudiantes



Elaboración: investigadora

Análisis:

El 82% manifiestan que siempre, el 10% casi siempre, y el 8% a veces.

Interpretación:

De los insumos proporcionados por el análisis podemos inferir que en un 92 % los docentes los docentes cavilan que las características del docente pueden también ser reflejadas en sus estudiantes. El docente transmite a sus estudiantes conocimientos “académicos”, pero también lo quiera o no, transmite valores. Mientras un 8% considera que no es así.

3.1.3 COMPROBACION DE LA HIPÓTESIS DE ACUERDO AL CHI2

Tabla N° 19. Cálculo de Chi cuadrado

| N° | Siempre (si) | Casi siempre (no) | A veces | Nunca | Grado de libertad G1 | X ² .99 | X ² .95 | X ² | Observación |
|------------------------|--------------|-------------------|---------|-------|----------------------|--------------------|--------------------|----------------|-------------|
| ENCUESTA A ESTUDIANTES | | | | | | | | | |
| 1 | 23 | 42 | 140 | 108 | 18 | 34,80 | 28,86 | 115,84 | Aceptado |
| 2 | 67 | 132 | 84 | 30 | 18 | 34,80 | 28,86 | 68,71 | Aceptado |
| 3 | 65 | 99 | 134 | 15 | 18 | 34,80 | 28,86 | 98,59 | Aceptado |
| 4 | 80 | 80 | 120 | 33 | 18 | 34,80 | 28,86 | 48,52 | Aceptado |
| 5 | 95 | 75 | 110 | 33 | 18 | 34,80 | 28,86 | 42,77 | Aceptado |
| 6 | 100 | 115 | 90 | 8 | 18 | 34,80 | 28,86 | 88,14 | Aceptado |
| 7 | 40 | 50 | 149 | 74 | 18 | 34,80 | 28,86 | 93,10 | Aceptado |
| ENCUESTA PARA DOCENTES | | | | | | | | | |
| 8 | 45 | 69 | 5 | 0 | 18 | 34,80 | 28,86 | 120,94 | Aceptado |
| 9 | 28 | 49 | 21 | 11 | 18 | 34,80 | 28,86 | 28,50 | Rechazado |
| 10 | 67 | 27 | 11 | 4 | 18 | 34,80 | 28,86 | 87,51 | Aceptado |
| 11 | 99 | 10 | 0 | 0 | 18 | 34,80 | 28,86 | 254,34 | Aceptado |
| 12 | 46 | 25 | 23 | 15 | 18 | 34,80 | 28,86 | 19,26 | Rechazado |
| 13 | 109 | 0 | 0 | 0 | 18 | 34,80 | 28,86 | 327,00 | Aceptado |
| 14 | 79 | 40 | 0 | 0 | 18 | 34,80 | 28,86 | 158,74 | Aceptado |

3.1.4 Análisis de aceptación de la hipótesis

La influencia que tiene el liderazgo docente en el proceso de enseñanza aprendizaje es evidente, puede marcar una transformación en la formación integral de los estudiantes o puede estancarla.

Por lo tal razón se acepta la hipótesis con un grado de libertad de 18 con un nivel de confianza de 0.95 y 0.99; siendo el más alto del 50% del Chi cuadrado de todas las preguntas encuestadas por lo tanto se aprueba la hipótesis.

3.2 CONCLUSIONES:

- Luego de realizar la investigación con estudiantes y maestros se pudo evidenciar que el liderazgo docente influye en el proceso enseñanza aprendizaje.
- Aún y cuando los docentes afirman que usan diferentes estrategias para trabajar en el proceso de enseñanza aprendizaje, no están teniendo la debida aceptación por parte de sus estudiantes.
- Se observa una tendencia de los docentes a la sobrevaloración, pues al contrario de lo que ellos manifiestan, los estudiantes consideran que no demuestran cambios en su forma de trabajar, carecen de creatividad, puntualidad e innovaciones, lo cual genera desmotivación y monotonía.
- El manejo de un buen nivel de liderazgo promueve una buena relación interpersonal entre estudiante y el docente permitiendo el cumplimiento de los objetivos planificados. Si no existe un líder los seguidores no trabajan en equipo, pues no tienen a quien seguir, ya que un verdadero líder conoce la forma óptima de explotar el potencial de su equipo al máximo.
- La investigación realizada puede ser considerada como herramienta útil para el cuerpo docente de la Unidad Educativa “Vicente León” cuyas directrices permitan mejorar el desarrollo del liderazgo docente, promover la comunicación, la motivación y la toma de decisiones en todo el proceso de enseñanza aprendizaje.

3.3 RECOMENDACIONES:

- Fomentar un buen liderazgo en el proceso enseñanza aprendizaje para que de esta manera el rendimiento de los estudiantes sea satisfactorio y sea el que deseamos alcanzar.
- Motivar a los docentes de la Institución Educativa para que apliquen estos conocimientos que permitirán el desarrollo del liderazgo de manera efectiva, con el propósito de conseguir la creación de una cultura institucional orientada al cambio de comportamiento de docentes y estudiantes, para el crecimiento de la Institución.
- Se recomienda que los docentes conciban su gestión educativa como una acción colectivizada y sistemática, donde se fomente la construcción del conocimiento también por parte del estudiante para lograr un aprendizaje significativo, es decir un aprendizaje para la vida.
- Se recomienda que siempre estemos en constante autocapacitación y actualización en cualquier tema educativo; cada momento es necesario renovar, crear o cambiar ciertos aspectos en la docencia por nuevos que nos permitirán alcanzar nuestros objetivos, cumpliendo la misión que tenemos con nuestros estudiantes y por ende alcanzando cada día la satisfacción del deber cumplido.
- Realizar más investigaciones sobre el tema, que permitan buscar otras aristas que ayuden en el proceso de formación docente.

BIBLIOGRAFÍA:

Bibliografía citada:

- Acurio Mera , G. R. (2014). *repositorio.uta.edu.ec*. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/8179>
- Angulo Hasenflue, S., Bárcena Diez, J., Barrio Garcia, J., Iglesias Duque, H., & Silvestre Vilches, J. (s.f.). *elmayorportaldegerencia*. Obtenido de [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Documentos/Liderazgo/\[PD\]%20Documentos%20-%20Que%20es%20el%20liderazgo.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Documentos/Liderazgo/[PD]%20Documentos%20-%20Que%20es%20el%20liderazgo.pdf)
- Bombón Mayorga, J. L. (2016). *repositorio.uta.edu.ec*. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24388/1/BOMB%C3%93N-MAYORGA-JOS%C3%89-LUIS-TESES.pdf>
- Hernandez Sampieri , R. (2006). *Metodología de la investigación* . México D.F: McGraw-Hili .
- Juárez Huescas, O. A. (24 de marzo de 2011). *metdlainves*. Obtenido de metdlainves: <https://sites.google.com/site/metdlainves/resumen-cap-5>
- Lupano Perugini , M. L., & Castro , A. (s.f). *dspace.palermo.edu*. Obtenido de <https://dspace.palermo.edu:8443/xmlui/bitstream/handle/10226/415/6Psico%2008.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivas, L. (13 de diciembre de 2010). *tusoloyo.globered.com*. Obtenido de <http://tusoloyo.globered.com/categoria.asp?idcat=38>
- Salazar , M. A. (Julio de 2006). *UNIREvista - Vol. 1*. Obtenido de https://1622a6f0-a-62cb3a1a-s-sites.googlegroups.com/site/complejidaddorroyave/Home/LIDERAZGO-TRANSFORMAC.pdf?attachauth=ANoY7co8eptEBSQgqxqvw6Uuy2f-vA5hLNqhsNgoM_s2YJ3cEqeWuEaeFRJ_Wfx8-rg_oVaod0_0Ms7mVxFEmFhQ_IaZa7dsAyspmambubp-R9lxQt4QkJpDSFsR6Ft8vdS
- Sarria García, J. A. (diciembre de 2006). *Monografías*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos43/liderazgo-escolar/liderazgo-escolar2.shtml>
- Alcaide Suárez, B. (4 de noviembre de 2008). *Claustro. net*. Recuperado el 6 de agosto de 2015, de <http://www.claustro.net/encuentroeducativo/index.php/numero-1-noviembre-08/recursos-formacion-num-1/la-evaluacion-en-el-proceso-de-ensenanza-aprendizaje/>
- Angulo Hasenflue, S., Bárcena Diez, J., & Barrio Garcia, J. (s.f). *elmayorportaldegerencia*. Obtenido de [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Documentos/Liderazgo/\[PD\]%20Documentos%20-%20Que%20es%20el%20liderazgo.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Documentos/Liderazgo/[PD]%20Documentos%20-%20Que%20es%20el%20liderazgo.pdf)
- Aponte, R., Reyes, B., & Crespo, E. (s.f.). Obtenido de <https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjNnOSJ6fXSAhUBQiYKHZQXDlkQFggaMAE&url=https%3A%2F%2Fsociologiadelaeducacionseccion1bio03.files.wordpress.com%2F2014%2F05%2Fel-maestro-como-lc3adder.docx&usg=AFQjC>

- Azócar, R. (30 de Junio de 2010). *analítica*. Obtenido de <http://www.analitica.com/opinion/opinion-nacional/el-docente-como-lider/>
- Baños Lahera, M. (2011). *monografias.com*. Recuperado el 23 de julio de 2015, de <http://www.monografias.com/trabajos89/importancia-liderazgo-profesor-tutor/importancia-liderazgo-profesor-tutor.shtml>
- Calderón de los Rios, D. (s.f.). *Raco*. Obtenido de <http://www.raco.cat/index.php/assaigteatre/article/viewFile/145685/260909>
- Coll Aguilera, M. (s.f.). *eumed.net*. Recuperado el 2015 de julio de 23, de [http://www.eumed.net/libros-gGil, F., Buxarrais, R., Muñoz, J. M., & Rejero, D. \(Noviembre de 2013\). UC](http://www.eumed.net/libros-gGil, F., Buxarrais, R., Muñoz, J. M., & Rejero, D. (Noviembre de 2013). UC)
- Hattie, J. (2015). Obtenido de <http://noticias.universia.es/en-portada/noticia/2015/03/09/1121115/5-estrategias-docentes-funcionan-salon-clase.pdf>
- Hernández Moreno, G. (03 de julio de 2012). *IGNITION*. Obtenido de <http://www.cursosycapacitacion.net/noticias1/que-es-ser-un-lder/>
- Jimenez, I. J. (11 de noviembre de 2009). *gestionpolis*. Recuperado el 21 de julio de 2015, de <http://www.gestiopolis.com/liderazgo-su-significado-tipos-y-formas/>
- Martín , N., & Castro Solano, A. (2007). *Scielo*. Obtenido de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000300018
- Méndez Molla, A. (2013). *Euroresidentes*. Recuperado el 21 de julio de 2015, de <http://liderazgo.euroresidentes.com/2013/10/liderazgo-educativo.html>
- Merida, U. M. (s.f.). *Marista*. Recuperado el 22 de julio de 2015, de <http://www.marista.edu.mx/p/6/proceso-de-ensenanza-aprendizaje>
- Moll, S. (26 de agosto de 2014). *Justifica tu respuesta*. Recuperado el 21 de julio de 2015, de <http://justificaturespuesta.com/6-tipos-de-liderazgo-que-como-docente-debes-conocer/>
- Navas, L., & Villanueva, J. (s.f). Obtenido de <https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjNnOSJ6fXSAhUBQiYKHZQXDlkQFggaMAE&url=https%3A%2F%2Fsociologiadelaeducacionseccion1bio03.files.wordpress.com%2F2014%2F05%2Fel-maestro-como-le3adder.docx&usg=AFQjC>
- Prieto , L. (Agosto de 2003). *aldeajlp*. Obtenido de <http://aldeajlp.blogspot.com/2007/10/el-maestro-como-lder-prieto-figueroa.html>
- Quintas, L. (2014). Liderazgo y educación. En J. Argos, & P. Ezquerria, *Liderazgo y educación* (pág. 273). Cantabria : Universidad de Cantabria.
- Trujillo Martinez, C. (23 de 01 de 2012). *Monografias.com*. Recuperado el 22 de julio de 2015, de <http://www.monografias.com/trabajos98/sobre-estrategias-de-ensenanza-aprendizaje/sobre-estrategias-de-ensenanza-aprendizaje.shtml>
- Valdés, G., & Vidal, M. (s.f). *profesores.ing.unab.cl*. Obtenido de https://profesores.ing.unab.cl/~druete/archivos/cursos/CE/Apuntes%202/FIC1604_S14_APUNTE.pdf

Bibliografía consultada:

- ✓ [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Documentos/Liderazgo/\[PD\]%20Documentos%20-%20Que%20es%20el%20liderazgo.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Documentos/Liderazgo/[PD]%20Documentos%20-%20Que%20es%20el%20liderazgo.pdf)
- ✓ <http://comoserundocentelider.blogspot.com/2010/07/perfil-del-lider-educativodocente-lider.html>
- ✓ <file:///C:/Users/ADMIN-MINEDUC/Downloads/rie67a03.pdf>
- ✓ <http://justificaturespuesta.com/3-tipos-de-liderazgo-con-cual-te-identificas-como-docente/>
- ✓ <http://www.monografias.com/trabajos98/sobre-estrategias-de-ensenanza-aprendizaje/sobre-estrategias-de-ensenanza-aprendizaje.shtml#ixzz47YevVzW0>
- ✓ Importante, tipos de liderazgo
- ✓ <http://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/ideas-y-liderazgo/estilos-de-liderazgo/principal>
- ✓ <http://www.raco.cat/index.php/assaigteatre/article/viewFile/145685/26099>
- ✓ <http://justificaturespuesta.com/5-consejos-para-aumentar-la-empatia-con-tus-alumnos/>
- ✓ <http://noticias.universia.es/en-portada/noticia/2015/03/09/1121115/5-estrategias-docentes-funcionan-salon-clase.html>
- ✓ www.gestionescolar.cl



ANEXOS:

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRIA EN PLANEAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN
EDUCATIVOS

ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA
“VICENTE LEÓN”

Objetivo.- Obtener información sobre la influencia del liderazgo docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje en la Unidad Educativa “Vicente León”.

INSTRUCCIONES.- Sírvase contestar con toda sinceridad cada una de las interrogantes planteadas en la presente encuesta, marque con una sola X dentro de la opción que usted elija. No necesitamos su identificación.

CUESTIONARIO:

CURSO: **PARALELO:** **SECCIÓN:**

- 1. Considera que en el proceso de enseñanza el docente es creativo y motiva a los estudiantes en la clase?**
 - Siempre (...)
 - Casi siempre (...)
 - A veces (...)
 - Nunca(..)

- 2. Cree que el docente en el aula y fuera de ella presenta un adecuado equilibrio emocional?**
 - Siempre (...)
 - Casi siempre (...)
 - A veces (...)
 - Nunca(..)

- 3. Considera que el docente asiste a clases con buen nivel de preparación académica?**
 - Siempre (...)
 - Casi siempre (...)
 - A veces (...)
 - Nunca(..)

- 4. El maestro asiste a clases de manera puntual y entrega los trabajos, notas en las fechas establecidas?**
 - Siempre (...)
 - Casi siempre (...)
 - A veces (...)
 - Nunca(..)

5. Cree que el docente genera confianza en los estudiantes y esto ayuda para la resolución de problemas?

- Siempre (...)
- Casi siempre (...)
- A veces (...)
- Nunca(..)

6. El docente respeta las diferencias individuales de sus estudiantes?

- Siempre (...)
- Casi siempre (...)
- A veces (...)
- Nunca(..)

7. Considera que el papel del docente líder es importante en el desempeño académico de los estudiantes (logros)?

- Siempre (...)
- Casi siempre (...)
- A veces (...)
- Nunca(..)

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRIA EN PLANEAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN
EDUCATIVOS

ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA
“VICENTE LEÓN”

Objetivo.- Obtener información sobre la influencia del liderazgo docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje en la Unidad Educativa “Vicente León”.

INSTRUCCIONES.- Sírvase contestar con toda sinceridad cada una de las interrogantes planteadas en la presente encuesta, marque con una sola X dentro de la opción que usted elija. No necesitamos su identificación

CUESTIONARIO:

- 1. En el proceso de enseñanza aprendizaje usted es creativo y motiva a sus estudiantes?**
 - Siempre (...)
 - Casi siempre (...)
 - A veces (...)
 - Nunca(..)

- 2. La participación activa del estudiante es parte del liderazgo que ejerce el docente en clases?**
 - Siempre (...)
 - Casi siempre (...)
 - A veces (...)
 - Nunca(..)

- 3. El docente líder puede mantener el orden en el aula sin necesidad de usar la fuerza?**
 - Siempre (...)
 - Casi siempre (...)
 - A veces (...)
 - Nunca(..)

- 4. Asiste a clases de manera puntual y entrega los trabajos, notas en las fechas establecidas?**
 - Siempre (...)
 - Casi siempre (...)
 - A veces (...)
 - Nunca(..)

- 5. Cree usted que genera confianza en sus estudiantes, incluso para la resolución de problemas?**
 - Siempre (...)
 - Casi siempre (...)
 - A veces (...)
 - Nunca(..)

6. El docente respeta las diferencias individuales de sus estudiantes?

- Siempre (...)
- Casi siempre (...)
- A veces (...)
- Nunca(..)

7. Considera que las características del docente líder pueden también ser reflejadas en sus estudiantes?

- Siempre (...)
- Casi siempre (...)
- A veces (...)
- Nunca(..)

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN